

GEMEENTE ROOSENDAAL
BELEIDSPAN RE-INTEGRATIE 2010-2013



“GROEIEN DOOR VERBINDEN”

DEFINITIEVE VERSIE

Versie: 1 juli 2010

MANAGEMENTSAMENVATTING

Het Re-integratiebeleidsplan 2010-2013 biedt, samen met de Re-integratieverordening, het kader waarbinnen bepaalde groepen in de Roosendaalse samenleving (Wwb-ers, NUG-gers en Anw-ers) worden ondersteund bij het vinden, verkrijgen en behouden van (reguliere) arbeid. De basis voor de re-integratieaanpak is gelegd in de Re-integratiebeleidsplannen 2005 en 2006-2010. In het re-integratiebeleidsplan 2010-2013 wordt voortgeborduurd op deze aanpak.

Door de aandacht die er de afgelopen jaren is geweest voor het naar werk begeleiden van mensen is een breed en efficiënt instrumentarium ontwikkeld. De uitgangspunten en kernwaarden zoals die in de afgelopen vier jaar zijn geformuleerd blijven - net als de "vier-sporen-aanpak" - de basis vormen van de re-integratieaanpak. Ook de cursus "Doen" (voorheen "In en uit de bijstand"), de extra begeleiding aan mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (spoor 1) en de werkgeversarrangementen (spoor 2) worden gecontinueerd en sterker gepositioneerd.

Nieuw is de aanpak voor de mensen die vanwege medische en/of psychische belemmeringen niet in staat zijn om binnen een periode van 12 maanden over voldoende werknemersvaardigheden te beschikken (spoor 3). Voor hen zullen trajecten worden opgezet waarbinnen zij met behoud van uitkering werk gaan verrichten dat volledig afgestemd kan worden op hun mogelijkheden. Door dit instrument te verbinden met vormen van begeleiding, hulpverlening en ondersteunende instrumenten krijgt deze groep de mogelijkheid alsnog werknemersvaardigheden te ontwikkelen.

Wat verder nieuw is, is het feit dat in de komende periode de verbinding wordt gezocht tussen de wet- en regelgeving die zich richt op de participatie van burgers. Zo wordt de ontwikkeling gestart om in 2013 het re-integratiebeleidsplan te vervangen door een participatiebeleidsplan dat synergie aan moet brengen tussen de Wwb, de Wij, de Wi, de WEB, de Wsw en de Wmo. Ook wordt rondom het Werkplein de verbinding gezocht met organisaties die zich bezighouden met de participatie van burgers. Een gezamenlijke werkgeversbenadering en integrale dienstverlening met het UWV-werkbedrijf zijn daarbij twee belangrijke aspecten. Ook de samenwerking met de WVS biedt mogelijkheden die momenteel nog onvoldoende worden benut. Door gebruik te maken van elkaars sterke punten en te streven naar een integrale visie op participatie kan participatie in de brede zin worden vormgegeven.

Het is ook vanuit een financieel oogpunt belangrijk om verbindingen te leggen. Zoals in het Coalitieakkoord 2010-2014 al is aangegeven dient rekening te worden gehouden met heroverwegingsoperaties en bewuste maatregelen op de korte termijn om de gevolgen van de financiële crisis en maatschappelijke vraagstukken op het gebied van o.a. vergrijzing, ontgroening en zorg het hoofd te kunnen bieden.

Vandaar dat het Re-integratiebeleidsplan 2010-2013 als thema meegekregen heeft:

"groeien door verbinden".

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Wettelijk kader	4
1.3	Missie	4
1.4	Visie	5
1.5	Coalitieakkoord "Kiezen vanuit kracht en vertrouwen"	5
1.6	Leeswijzer	5
2	DOELGROEPEN	6
2.1	Mensen met een uitkering ingevolge Wwb	6
2.2	NUG-gers en mensen met een uitkering ingevolge de Anw	7
2.3	Gesubsidieerde banen (ID/Wiw)	7
2.4	Prioritering binnen de doelgroepen	7
3	OMGEVING	8
3.1	Inleiding	8
3.2	Van Werkplein naar Participatieplein	8
3.3	Herziening Wet Sociale Werkvoorziening	9
3.4	Van re-integratie- naar participatie	10
3.5	Economische ontwikkelingen	10
3.6	Financiële ontwikkelingen	10
4	PRODUCTEN	12
4.1	Inleiding	12
4.2	Verhogen van competenties	12
4.3	Verbeteren concurrentiepositie	14
5	PARTICIPATIE	16
5.1	Inleiding	16
5.2	Wat is participatie	16
5.3	Participatiemodel	17
5.4	Toepassing van het participatiemodel	18
5.5	Participatiebudget	19
5.6	Samenhang binnen het participatiebudget	20
5.7	"Groeien door verbinden"	21
6	PERSONEEL EN ORGANISATIE	22
6.1	Inleiding	22
6.2	Personeel	22
6.3	Organisatie	22
7	FINANCIËEL BELEID	23
7.1	Inleiding	23
7.2	Uitgangspunt 1. financiering looptijd budgetneutraal.	23
7.3	Uitgangspunt 2. prioriteit op uitstroom primaire doelgroep	24
7.4	Uitgangspunt 3. integrale aanpak van participatie.	24
7.5	Uitgangspunt 4. geen onttrekkingen en verplichtingen	24
	Bijlage 1. Kernwaarden en uitgangspunten	25

1

INLEIDING

1.1 Aanleiding

Voor u ligt het Re-integratiebeleidsplan voor de periode 2010-2013. Op basis van artikel 3 lid 1 van de Roosendaalse Re-integratieverordening dient de gemeenteraad iedere vier jaar een re-integratiebeleidsplan vast te stellen. Met behulp van dit beleidsplan stelt de gemeenteraad beleidsprioriteiten ter nadere uitvoering van de verordening in de komende vier jaren.

Het beleidsplan is gebaseerd op twee belangrijke pijlers van het re-integratiebeleid:

“participatie”: die activiteiten die gericht zijn op het bieden van ondersteuning aan burgers bij het verkrijgen van arbeid of als dat (nog) niet mogelijk is het bevorderen van deelname aan de maatschappij.

“rentmeesterschap”: die activiteiten die gericht zijn op het in balans brengen van inkomsten en uitgaven vanuit het bewustzijn dat middelen beperkt en enkelvoudig inzetbaar zijn. Dit sluit ook aan bij het coalitieakkoord 2010-2014 “kiezen vanuit kracht en vertrouwen” (zie 1.5).

Daarnaast zijn in het beleidsplan de conclusies en aanbevelingen uit de evaluatie van het Re-integratiebeleid 2006-2009 meegenomen.

1.2 Wettelijk kader

Op basis van de Wet werk en bijstand (art 7 Wwb) is het college verantwoordelijk voor het ondersteunen bij arbeidsinschakeling van personen die algemene bijstand ontvangen. Deze verantwoordelijkheid geldt ook ten aanzien van personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering en de zogenaamde Niet-uitkeringsgerechtigden (mensen zonder inkomen en/of uitkering).

De gemeenteraad dient op basis van art 8 Wwb bij verordening regels te stellen met betrekking tot de wijze waarop het college uitvoering moet geven aan haar verantwoordelijkheid. De raad heeft gekozen deze regels enerzijds vast te leggen in de Re-integratieverordening en anderzijds iedere vier jaar een re-integratieplan op te stellen.

De Wwb biedt de gemeente de vrijheid om zelf te bepalen hoe zij haar wettelijke taak in wil vullen. Bij de invulling van deze beleidsvrijheid wordt aangesloten bij de bepalingen van de Re-integratieverordening, het Re-integratiebeleidsplan 2006, de huidige missie en visie van de afdeling Sociale Zaken en de kernwaarden en uitgangspunten zoals beschreven in bijlage 1. Deze aspecten vormen samen het beleidskader voor het Re-integratiebeleidsplan 2010-2013.

1.3 Missie

We zijn een organisatie waarin wordt samengewerkt voor dienstverlening aan onze klanten. Deze dienstverlening is vooral gericht op het vergroten van de slagingskans tot zelfredzaamheid en vitaliteit.

1.4 Visie

Onze visie is dat we extern- of samenlevingsgeoriënteerd werken. We richten ons op het vergroten van de slagingskans voor zelfredzaamheid en vitaliteit. Wij stimuleren werken en als werken onmogelijk is, zorgen wij snel voor inkomen of voorziening.

1.5 Coalitieakkoord “Kiezen vanuit kracht en vertrouwen”

De gemeente staat in de komende vier jaar (2010-2014) voor een dubbele opgave. Enerzijds legt de financiële crisis een zware druk legt op de publieke middelen en anderzijds is een vernieuwende en innovatieve aanpak nodig door trends in demografie, klimaat, economie en maatschappij. In het coalitieakkoord ‘kiezen vanuit kracht en vertrouwen’ een krachtige economie als speerpunt benoemd.

Een krachtige economie wordt gestimuleerd door onderwijs, ondernemingen en overheid nog meer met elkaar te verbinden. Het verbinden van de drie O’s resulteert in een sluitende aanpak ten behoeve van de groei van werkgelegenheid, arbeid- en maatschappelijke participatie.

Werk verschaft inkomen en zelfstandigheid, maar draagt ook bij aan de betrokkenheid met de samenleving. De noodzaak om burgers te laten participeren is daarom een belangrijke pijler voor de ontwikkeling van de economie en het realiseren van maatschappelijke betrokkenheid. Re-integratie moet eerst gericht zijn op deelname aan het arbeidsproces, indien dit niet mogelijk is wordt participatie in de maatschappij gestimuleerd. Daarom wordt ondanks de zware financiële druk, het huidige (re-integratie)beleid gecontinueerd en uitgebreid met mogelijkheden om vrijwilligerswerk te verrichten.

1.6 Leeswijzer

Het beleidsplan is als volgt opgebouwd. Gestart wordt met een beschrijving van het beleidskader (hoofdstuk 1), de doelgroepen (hoofdstuk 2) en de ontwikkelingen die van invloed zijn op het re-integratiebeleid (hoofdstuk 3). Vervolgens wordt ingegaan (hoofdstuk 4) op de producten die – rekening houdend met de voorgaande hoofdstukken – ingezet zullen worden om de participatie van de doelgroepen te stimuleren en te faciliteren.

In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de doorontwikkeling van re-integratie naar participatie. Dit wordt gevolgd door een beschrijving van de gevolgen van het beleid voor personeel en organisatie (hoofdstuk 6) en de financiën (hoofdstuk 7).

2

DOELGROEPEN

Op basis van artikel 3 lid 1 sub b van de re-integratieverordening dient in het Re-integratiebeleidsplan een omschrijving te worden opgenomen van het beleid ten aanzien van de verschillende doelgroepen en de prioritering binnen en tussen de doelgroepen.

De doelgroepen vloeien enerzijds rechtstreeks voort uit de bepalingen in het kader van de Wwb (artikel 7 Wwb). Anderzijds kan de gemeente op basis van de Wet participatiebudget de oorspronkelijke doelgroep van de Wwb uitbreiden met o.a. jongeren in de leeftijd van 16 tot 18 en mensen die nog een baan hebben maar werkloos dreigen te worden.

In dit onderdeel worden de doelgroepen en het beleid per doelgroep beschreven. Vervolgens wordt ingegaan op de prioritering van de verschillende doelgroepen.

2.1 Mensen met een uitkering ingevolge Wwb

De gemeente heeft op basis van de Wet werk en bijstand de opdracht om mensen met een bijstandsuitkering te ondersteunen bij arbeidsinschakeling. De gemeente hanteert sinds een paar jaar het sporenmodel op basis waarvan klanten - aan de hand van bepaalde kenmerken per spoor - een aanbod wordt gedaan.

Hoewel de gemeente geen doelgroepenbeleid kent, zijn er bepaalde categorieën klanten waarvoor afwijkende bepalingen gelden:

- a. *alleenstaande ouders met kind onder de 5 jaar*: De ouder kan gedurende maximaal 6 jaar vrijgesteld worden van de arbeidsplicht, maar niet van de plicht om mee te werken aan een re-integratietraject. De alleenstaande ouder die geen startkwalificaties heeft, krijgt een actief aanbod vanuit de gemeente gericht op het alsnog verwerven van deze startkwalificatie. Hierbij kan gedacht worden aan scholing of het in kaart brengen van eerder verworven competenties (EVC). Van klanten die beschikken over een startkwalificatie mag worden verwacht dat zij zelf invulling kunnen geven aan hun opleidingsbehoefte. Indien gewenst kunnen zij gebruik maken van alle beschikbare re-integratie-instrumenten
- b. *ouderen*: Uitkeringsgerechtigden die op het moment van aanvraag 60 jaar of ouder zijn, kunnen vrijgesteld worden van de arbeidsplicht indien op basis van onderzoek is komen vast te staan dat er geen mogelijkheden zijn voor reguliere arbeid.
- c. *Jongeren*: Jongeren in de leeftijd van 18 tot 27 vallen vanaf 1 oktober 2009 onder de Wet investeren in jongeren (Wij). De 60 jongeren die nu nog een bijstandsuitkering ontvangen, worden in het eerste half jaar 2010 "overgezet" naar het Wij-regime. Naar verwachting zullen jaarlijks 200 jongeren een beroep doen op de voorzieningen in het kader van de Wij. Het beleid van de Wij sluit aan bij het beleid van de Wwb, zij het dat doorstroom naar scholing ook een van de hoofddoelstellingen is. Daar waar mogelijk en gewenst wordt gebruik gemaakt van de Wwb re-integratie-instrumenten zoals o.a. de werkgeversbenadering en de trajecten binnen spoor 3.

2.2 NUG-gers en mensen met een uitkering ingevolge de Anw

Deze doelgroep bestaat uit mensen:

- 1- zonder inkomen uit werk of uitkering (hierna 'NUG-gers' genoemd) en.
- 2- met uitsluitend een ANW- of Halfwezenuitkering (hierna 'ANW-ers' genoemd) van de Sociale Verzekeringsbank (SVB), allen ouder dan 26 en jonger dan 65 jaar.

De gemeente heeft ten aanzien van deze groep met name een maatschappelijke taak. Omdat het gezinsinkomen hoger is dan de bijstandsnorm, de prioriteit in eerste instantie ligt bij de mensen met een bijstandsuitkering, én de animo vanuit de doelgroep niet zo groot is, is het budget dat voor deze groep beschikbaar wordt gesteld beperkt tot € 25.000,-- per jaar.

De inzet van instrumenten is voor deze groep beperkt tot de inzet van de instrumenten in het kader van spoor 1 (zie 5.2.2.). Indien de inzet van het Werkatelier niet toereikend is, is het mogelijk om op individuele basis (maatwerk) extern extra instrumenten in te kopen. Dat gebeurt echter uitsluitend op basis van een vooraf ingediend plan en na goedkeuring door de gemeente. De maximale vergoeding voor externe trajecten bedraagt € 1.250,- per persoon. Vakgerichte scholing wordt alleen vergoed indien de klant die een baangarantie kan overleggen. In dat geval wordt de scholing vergoed tot het maximum van € 1.250.

2.3 Gesubsidieerde banen (ID/Wiw)

Op basis van artikel 28 van de Re-integratieverordening verstrekt de gemeente subsidie aan 10 werkgevers die een persoon in dienst hebben op basis van de voormalige In- en Doorstroombaanregeling. Daarnaast hebben nog 20 mensen een gesubsidieerde baan in het kader van de voormalige Wet inschakeling werkzoekende. De kosten voor de komende vier jaar worden begroot op totaal € 1.419.000.

Bij ongewijzigd beleid zal de laatste gesubsidieerde medewerker pas over 18 jaar doorstromen naar de AOW. Het aantal zal in de komende vier jaar afnemen met 6 personen omdat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. In de beleidsperiode zal het huidige beleid tegen het licht worden gehouden en beoordeeld worden op basis van effectiviteit en efficiëntie.

2.4 Prioritering binnen de doelgroepen

Het re-integratiebudget is in eerste instantie bedoeld om mensen te ondersteunen bij het vinden van werk. De gemeente kan er voor kiezen om gebruik te maken van de mogelijkheden die de Wet participatiewet biedt om de doelgroep uit te breiden naar groepen werkzoekenden die in een vergelijkbare situatie zitten. De re-integratiebudgetten zijn beperkt en het aantal bijstandsgerechtigden neemt toe. Vandaar dat het noodzakelijk is om prioriteiten te stellen. De hoogste prioriteit ligt bij de mensen die vanuit een bijstandssituatie naar werk kunnen worden begeleid (spoor 1, 2 en 3 en de jongeren in kader van de Wij). Vervolgens ligt er een beperkte prioriteit bij de groep Nuggers-/Anw-ers (tot maximaal € 25.000,-- op jaarbasis).

Voor wat betreft de mensen waarbij maatschappelijke participatie centraal staat, dienen de middelen te worden gevonden binnen de synergie van de bestaande regeling in het kader van armoedebeleid en de Wet maatschappelijke ondersteuning.

3

OMGEVING

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op ontwikkelingen die van invloed zullen zijn op re-integratieaanpak in de komende vier jaar.

3.2 Van Werkplein naar Participatieplein

Het Rijk probeert te stimuleren dat UWV-werkbedrijf en gemeenten de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers vanuit de Werkpleinen verzorgen. De kaders zijn door het Rijk vastgelegd in het document: "Invoering Integrale Dienstverlening". Het is vervolgens aan de individuele werkpleinen om de invoering van de integrale dienstverlening conform de richtlijnen vorm en inhoud te geven.

Integrale dienstverlening bestaat er uit dat UWV-werkbedrijf en de gemeente op regionaal niveau en binnen een gemeenschappelijke organisatorische setting (managementteam, jaarplan, etc.) gezamenlijk middelen en instrumenten inzetten ten behoeve van Werk, Inkomen en Participatie. De klant (werkgever of werkzoekende) heeft één contactpersoon, los van welke organisatie die persoon komt.

Het concept van het Werkplein biedt o.a. de mogelijkheid om als één gezicht naar buiten, dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden te bieden. Om naast integrale ook kwalitatieve dienstverlening te kunnen bieden, wordt gebruik gemaakt van de sterke kanten van de verschillende deelnemende organisaties.

Het Rijk stimuleert de ontwikkeling van de Werkpleinen o.a. door financiën en regelgeving te koppelen aan het Werkpleinconcept en door kwartiermakers te sturen naar de gemeenten waar de ontwikkeling van het Werkplein achter blijft. Om de "couleur locale" te behouden is een actieve houding belangrijk. De ontwikkeling van het Werkplein Roosendaal bevindt zich in de definitiefase. Dit houdt in dat momenteel bekeken wordt welke integrale dienstverlening geboden gaat worden.

Het Werkplein richt zich op de begeleiding van mensen naar vormen van betaalde arbeid, al dan niet op basis van loonkostensubsidies. Op het moment dat iemand aangewezen is op onbetaalde arbeid of vrijwilligerswerk, moet hij zelf op zoek en kan hij zich richten op de plaatselijke vrijwilligersbank die buiten het Werkplein gevestigd is.

Voor een deel van onze klanten is onbetaalde arbeid of vrijwilligerswerk een belangrijke stap naar volledige participatie. Vandaar dat het logisch is om na te denken over het toevoegen van activiteiten gericht op maatschappelijke participatie aan het dienstenpakket van het Werkplein. De gemeente wil de komende vier jaar gebruiken om samen met het UWV Werkbedrijf en andere interne en externe samenwerkingspartners niet alleen het Werkplein vorm te geven, maar het door te ontwikkelen tot het "Participatieplein".

3.3 Herziening Wet Sociale Werkvoorziening

In 2008 heeft de commissie De Vries de opdracht gekregen van het ministerie van SoZaWe om zich te herbezinnen op de WSW en om aan te geven hoe, met dezelfde middelen, meer mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden betrokken bij het arbeidsproces. De commissie is gekomen met de volgende adviezen:

1. dezelfde aanpak voor alle mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, maar wel in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten. Dat betekent dat de ondersteuning niet langer afhankelijk mag zijn van de regeling waar iemand gebruik van maakt. Daarmee worden de Wwb, Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten), Wsw en mogelijk zelfs de Wia (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, voorheen WAO) gelijkgeschakeld.
2. herijken van de beloningssystematiek, waarbij het instrument van de loondispensatie centraal staat. Loondispensatie betekent dat productieverlies voor de werkgever gecompenseerd wordt op het moment dat het een persoon betreft met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. De hoogte wordt bepaald aan de hand van een objectief meetinstrument dat de productiviteit van de betreffende persoon (loonwaarde) bepaalt.
3. WSW-bedrijven moeten zich omvormen van productiebedrijf naar leerwerkbedrijf. Daarmee wordt het SW-bedrijf de springplank voor mensen met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, zodat deze op termijn bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen

De adviezen hebben geleid tot een aantal landelijke pilots waarbinnen bekeken wordt hoe de adviezen in de praktijk uitpakken. De uitkomsten van de pilots moeten vervolgens leiden tot wijziging in de wet- en regelgeving. De adviezen van de commissie De Vries sluiten aan op de visie van de gemeente Roosendaal:

- het principe van het compenseren van productieverlies en werkgeversrisico's is al bijna 4 jaar de basis van het gemeentelijk re-integratiebeleid.
- een deel van de bijstandspopulatie heeft meer begeleiding nodig dan binnen de werkgeversarrangementen geboden kan worden. De WVS heeft de tools, de kennis en de infrastructuur om hier een passend aanbod op te creëren.
- de gemeente wil aan de hand van een groeimodel de samenwerking met de WVS intensiveren door naast het basisdeel (uitvoering WSW) ook maatwerkopdrachten in te besteden dan wel de WVS prefereren boven een andere partij tijdens een aanbestedingsprocedure. Daardoor ontstaat het principe van "WVS tenzij....". Alleen in die gevallen dat de WVS de opdracht niet kan uitvoeren wordt de opdracht aanbesteed. Op die manier wordt naar verwachting de eigen bijdrage in het financieringstekort van de WVS geminimaliseerd en kan beter worden gestuurd op de kwaliteit van dienstverlening.
- toezicht op de uitvoering van de Wwb en de Wsw wordt gebundeld doordat de contactrol in het kader van de Wsw wordt ondergebracht binnen de afdeling Sociale Zaken. Deze contactrol richt zich enerzijds op de aansturing en opdrachtgeversrol in de richting van de WVS. Anderzijds richt de contactrol zich op de interne beoordeling of een opdracht als bedoeld bij het vorige aandachtsstreepje door de WVS uitgevoerd zou kunnen worden.

De gemeente wil de komende vier jaar gebruiken om te onderzoeken of – conform de adviezen van de commissie De Vries – de WVS het leerwerkbedrijf kan worden dat de gemeente nodig heeft om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te activeren naar werk (spoor 3 zie 5.2.4.). Loondispensatie en loonwaardebepaling zijn daarbij belangrijke instrumenten.

3.4 Van re-integratie- naar participatie

De gemeente wil gefaseerd toegroeien naar een integrale participatievisie. De eerste fase is afgerond doordat vanaf maart 2010 het gehele participatiebudget onder gezamenlijke aansturing en beheer is gebracht. De volgende fase bestaat uit het in dit beleidsdocument aanbrengen van de afstemming tussen inburgering, re-integratie en de Wet educatie beroepsonderwijs (zie 4.6.).

Hierna wordt toegewerkt naar een integrale gemeentebrede participatievisie waarbij die beleidsvelden betrokken zijn die op de een of andere manier bijdragen aan de participatie van burgers. Hierbij kan gedacht worden aan de wetten binnen het participatiebudget (Wwb, Wij, WEB en Wi), maar ook aan de Wet maatschappelijke ondersteuning, Wsw en specifieke gemeentelijke subsidieregelingen. Door de verschillende op participatiegerichte wet- en regelgeving onderling te verbinden kan participatie verder groeien: "groeien door verbinden".

Deze fase dient medio 2013 te zijn afgerond door de vaststelling van een participatiebeleidsplan. Dit participatiebeleidsplan zal vervolgens betrekking hebben op de periode 2014 - 2017 en het re-integratiebeleidsplan vervangen.

3.5 Economische ontwikkelingen

Naar verwachting zal de economie zich pas herstellen in 2011. Vandaar dat in 2010 het aantal bijstandsgerechtigden naar verwachting verder zal stijgen. Ondanks het herstel in 2011, zal - vanwege de doorstroom vanuit de WW en de mindere concurrentiepositie van bijstandsgerechtigden - het bijstandsbestand ook in 2011 nog verder toenemen. Vanaf 2012 zal de gemeente de gevolgen van het betere economische klimaat gaan merken doordat er minder mensen een uitkering aanvragen en er meer mensen werk zullen vinden. Echter pas in 2013 zal het bestand naar verwachting gaan dalen.

Jongeren worden in verhouding sterker getroffen door de kredietcrisis. Zij zullen echter, zodra de economie aantrekt, ook eerder kunnen profiteren van de aantrekkende arbeidsmarkt. De grootste uitdaging voor de gemeente ligt op de langere termijn bij het aan werk houden en aan werk krijgen van de categorie oudere werklozen (45+). Zij profiteren minder van een opleving van de economie waardoor de kans groot is dat deze groep, als ze eenmaal werkloos zijn, de aansluiting met de arbeidsmarkt gaan verliezen waardoor zij ook na 2011 moeilijk doorstromen naar de arbeidsmarkt.

Voor de komende vier jaar betekent dit dat we te maken krijgen met een lagere uitstroom. Daarnaast betekent het dat we de werkzoekenden arbeidsactief moeten houden zodat op het moment dat de gevolgen van de krimp en vergrijzing van de beroepsbevolking zichtbaar worden, optimaal geprofiteerd kan worden van de ontstane kansen. Door de re-integratieactiviteiten aan te laten sluiten op de werkomstandigheden binnen het bedrijfsleven, blijven mensen gericht op arbeid. Daarnaast blijven zij hun arbeidsritme behouden waardoor zij beter in staat zullen zijn om, op het moment dat de arbeidsmarkt aantrekt, werk te behouden. De producten zoals die beschreven zijn in hoofdstuk 5 sluiten aan op die gedachte.

3.6 Financiële ontwikkelingen

In de evaluatie van het Re-integratiebeleid 2006-2009 is een prognose opgenomen van de ontwikkeling van het bijstandsbestand en de daaraan gekoppelde ontwikkeling van de Rijksbudgetten (I-deel en W-deel) voor de periode 2010-2013. Naar verwachting zullen de uitkeringskosten sneller stijgen dan de inkomsten vanuit het I-deel (Rijksbudget ter betaling van de uitkeringskosten). Het totale tekort over periode 2010-2013 wordt

geschat op € 4.300.000. De reden ligt in het feit dat bestandsstijgingen of – dalingen niet een op een vertaald worden met een stijging of daling van het I-deel in het zelfde jaar of het jaar daarop. Pas na 2 jaar worden de gevolgen van een bestandsstijging of –daling deels financieel gecompenseerd.

Ontwikkeling I-deel	2010	2011	2012	2013
I-deel uitgaven begroot	€ 14.042.000	€ 16.800.000	€ 18.200.000	€ 17.500.000
Rijksbudget I-deel*	€ 13.500.000	€ 14.900.000	€ 16.700.000	€ 17.100.000
Saldo I-deel	-€ 542.000	-€ 1.900.000	-€ 1.500.000	-€ 400.000

In 2010, 2012 en 2013 blijven de kosten naar verwachting binnen de wettelijke 10% eigen risico die de gemeente zelf moet financieren. In 2011 overstijgen de kosten, het 10% eigen risico waardoor een beroep kan worden gedaan op het landelijke compensatiefonds. Het is vervolgens aan het Ministerie SZW om te beoordelen of een dergelijke subsidie wordt toegekend.

De financiële tekorten over de jaren 2010 en 2011 kunnen worden betaald uit de bestemmingsreserve. Ieder jaar zal – aan de hand van de financiële uitgangspunten als beschreven onder 7.2 en volgend - opnieuw gekeken worden naar de dekking cq financiering van de gemaakte beleidskeuzen.

In hoeverre deze prognose ook uiteindelijk bewaarheid gaat worden is afhankelijk van een veelheid aan factoren. Zo bepalen o.a. de hoogte van het landelijk budget, de plaatselijke economische situatie en de effectiviteit van het re-integratiebeleid de uiteindelijke financiële uitkomst. Middels de gebruikelijke kwartaalrapportages wordt de gemeenteraad op de hoogte gehouden van de (financiële) voortgang.

4

PRODUCTEN

4.1 Inleiding

Bij het onderdeel over de economische ontwikkelingen (zie 3.5.) is aangegeven dat vanwege het herstel van de economie en de vergrijzing er vanaf 2011 meer arbeidsplaatsen gaan ontstaan. Vandaar dat de re-integratieaanpak gericht moet zijn op het arbeidsactief houden van de uitkeringspopulatie. Daarnaast moeten we verder investeren in de relatie met de werkgevers zodat er lijntjes lopen zodra de arbeidsmarkt aantrekt en we niet dan alsnog moeten gaan beginnen. De aanpak zoals beschreven in dit hoofdstuk sluit aan bij die gedachte en is gestoeld op twee doelstellingen:

- a) verhogen van de werknemerscompetenties
- b) verbeteren van de concurrentiepositie

Niet iedereen kan doorstromen naar werk. Voor een deel van onze klanten is deelname aan het maatschappelijke leven al een prijzenswaardig perspectief. Ook voor deze groep zullen we producten ontwikkelen.

4.2 Verhogen van competenties

Een van onze uitgangspunten (zie 2.5) is: "re-integratie legt de nadruk op het vormen van goede werknemers". Alvorens te kunnen spreken over de inzet van producten, dient inzichtelijk te worden welke competenties bij de betreffende persoon aanwezig zijn en welke medische/psychische/sociale omstandigheden daarop van invloed zijn. Vervolgens is het belangrijk om een ontwikkelperspectief te bepalen op basis waarvan een doel en de inzet van instrumenten kunnen worden bepaald. Een goede diagnose is dan ook cruciaal.

4.2.1 diagnose

De diagnosefase beslaat een periode van maximaal 6 weken waarin de mogelijkheden en beperkingen van de klant in beeld worden gebracht op basis van het gesprek dat de klantmanager met de klant heeft, de inschatting van de medewerker van de cursus "Doen" (voorheen In en uit de bijstand), de werkactiveringsplaats én de medische beoordeling. Een en ander leidt tot een advies aan de klantmanager aangaande het te volgen spoor en het toekomstperspectief van de betreffende klant.

Wat de medische keuring betreft zal de arts beoordelen of de betreffende klant medische en/of psychische beperkingen heeft die - afgezet t.o.v. de situatie op de arbeidsmarkt - leiden tot een lagere productiviteit. Daarnaast beoordeelt de arts of iemand gedurende een bepaalde tijd deel kan nemen aan een re-integratieactiviteit. Beide aspecten worden gecombineerd met de verwachting van de arts met betrekking tot de ontwikkeling van de geconstateerde beperkingen in een periode van maximaal drie jaar.

Naast de arbeidsgerichtheid tijdens de diagnosefase wordt ook gekeken naar de financiële situatie van de betreffende persoon. Iedere uitkeringsgerechtigde krijgt bij de start van zijn uitkeringsperiode een gesprek met een deskundige over zijn financiële situatie en hoe om te gaan met het feit dat zijn inkomen lager wordt. Op die manier kunnen financiële problemen vroegtijdig worden signaleerd en opgepakt.

4.2.2 Ontwikkelperiode van 0-3 maanden

spoor 1.

Uitgangspunt bij spoor 1 is dat de klant beschikt over voldoende werknemerscompetentie en in staat mag worden geacht om met behulp van een korte training ("het Werkatelier") en bemiddeling binnen 3 maanden uit te stromen naar regulier werk. Indien niet binnen 3 maanden een baan verkregen is, wordt - mede op basis van het advies van de trainer van het Werkatelier - bekeken of de periode eenmalig kan worden verlengd.

"Het Werkatelier" is geen nieuw gegeven, maar dient geoptimaliseerd te worden door:

- een goede selectie aan de poort waardoor er een meer homogene doelgroep instroomt.
- de huidige training onder de loep te nemen en verder te professionaliseren en te structureren. Hierbij zal ook gekeken worden naar trainingen die in andere gemeenten worden gegeven.
- de trainersvaardigheden van de huidige trainers die het Werkatelier uitvoeren te verbeteren.
- het verbeteren van de communicatie tussen de trainers en de klantmanager.

De inzet van bovenstaande instrumenten heeft het meeste effect als dit in combinatie gaat met (on)betaalde arbeid. Daarbij wordt zoveel als mogelijk gebruik gemaakt van bestaande samenwerkingsverbanden met o.a. de WVS, de Kringloper en de Woonservice. Daarnaast worden er projecten / samenwerkingsverbanden opgezet om klanten vanaf het eerste moment actief te laten deelnemen op het gebied van arbeid en maatschappij. Deze vorm van werken met behoud van uitkering beslaat 20 uur per week.

De klant wordt bij het vinden van werk ondersteund door medewerkers vanuit het Werkplein die de klant actief gaan matchen met beschikbare vacatures (zie 4.3.1.).

4.2.3 Ontwikkelperiode van 3-12 maanden

spoor 2.

Uitgangspunt bij spoor 2 is dat de klant nog niet beschikt over voldoende werknemerscompetenties, maar in staat moet worden geacht dit binnen een periode van 12 maanden te ontwikkelen. Voor deze groep zijn de huidige werkgeversarrangementen zeer succesvol gebleken. Van een werkgeversarrangement is sprake indien de klant een regulier dienstverband krijgt tegen het wettelijk minimumloon en de werkgever hiervoor een bijdrage in de loonkosten, scholingskosten en begeleidingskosten ontvangt. Na afloop van het dienstverband is het mogelijk om dit instrument eenmalig, nogmaals in te zetten indien dit naar de mening van de klantmanager gaat leiden tot uitstroom.

Vanwege het succes wordt de mogelijkheid tot het sluiten van dergelijke arrangementen gecontinueerd. Daarbij zullen - in overleg met de werkgevers - wel variaties aan worden gebracht qua duur van het dienstverband en het aantal werkzame uren om zo de kosten te verminderen terwijl het resultaat (werken tegen Wettelijk Minimumloon) hetzelfde blijft.

4.2.4 Ontwikkelperiode 12 maanden – 36 maanden

spoor 3.

Uitgangspunt bij spoor 3 is dat de klant nog niet beschikt over voldoende competenties en dit ook niet binnen een termijn van 12 maanden gaat ontwikkelen vanwege zwaardere medische, psychische en/of sociale omstandigheden. Voorwaarde is wel dat er vanuit de diagnosefase een positief advies is m.b.t. de ontwikkelmogelijkheden van de klant.

Het doel blijft uitstroom naar werk en bestaat enerzijds uit het opdoen van werknemersvaardigheden middels het verrichten van (onbetaalde) arbeid en anderzijds uit vormen van (psychische) hulpverlening of andere activiteiten die deze belemmeringen hanteerbaar maken. Ieder jaar vindt er een evaluatie plaats waarbij besloten wordt of het traject met één jaar verlengd wordt.

Het eindresultaat is dat de klant beschikt over de benodigde werknemerscompetenties en uitstroomt naar regulier werk al dan niet onder gebruikmaking van loonkostensubsidie.

4.2.5 Geen verwachte ontwikkeling richting arbeidsmarkt spoor 4.

Uit de evaluatie van het re-integratiebeleid 2006-2009 blijkt dat – ongeacht de economische situatie – voor een groep van ongeveer 450 klanten, doorstromen naar (on)betaalde arbeid geen haalbare zaak is. Het betreft mensen die vanwege zware medische, psychische, verstandelijke en/of sociale redenen over onvoldoende werknemerscompetenties beschikken en ook niet (meer) in staat zijn deze te ontwikkelen.

Juist voor deze groep is ondersteuning bij het bereiken, dan wel behouden van enige vorm van maatschappelijke participatie belangrijk. Dit is echter niet alleen een verantwoordelijkheid in het kader van de bijstandsverlening, maar met name een gemeentebrede verantwoordelijkheid. Bij de bepaling van de gemeentebrede participatievisie (zie hoofdstuk 5) is dit een van de aandachtspunten.

Dat wil niet zeggen dat er wordt stilgezeten. Momenteel wordt de huidige spoor 4 populatie kritisch bekeken om mensen die wel perspectief hebben op langere termijn, door te laten stromen naar het nieuwe spoor 3. Daarnaast wordt een start gemaakt met het vaker uitnodigen van klanten of op huisbezoek gaan, om op die manier, gebruikmakend van de instrumenten in het kader van het armoedebeleid en datgene wat er binnen Roosendaal aan activiteiten al is, deelname aan de maatschappij te blijven stimuleren. Daar waar klanten aangeven te willen participeren wordt dit o.a. mogelijk gemaakt door de inzet van bijzondere bijstand.

4.3 Verbeteren concurrentiepositie

Zoals in de inleiding is aangegeven dient de concurrentiepositie van de werkzoekende uitkeringsgerechtigde te worden verbeterd. Dat doen we aan de hand van de volgende producten:

4.3.1 Werkgeversbenadering

De gemeente, het UWV-werkbedrijf, re-integratiebedrijven en de WVS, zijn bezig om werkgevers te interesseren voor hun diensten en de door hen te bemiddelen personen. Voorkomen moet worden dat er een concurrentiesituatie gaat ontstaan. Een goede werkgeversgerichte benadering start dan ook met een gezamenlijke werkgeversbenadering.

Het Werkplein wordt 'het' punt voor vragen van werkgevers. Een gezamenlijk marktwerkingplan vanuit Sociale Zaken en UWV-werkbedrijf heeft hierbij de voorkeur, waarbij er aandacht is voor verschillen in wetgeving, subsidieverlening en doelgroepen. De ervaringen en deskundigheid opgebouwd vanuit de ontwikkeling van het gemeentelijke marketingplan kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Bovendien zal een gezamenlijk arbeidsmarktwerkingplan een directe schakel moeten vormen tussen de situatie op de arbeidsmarkt en de kansen waar het Werkplein op in kan spelen om een betere match te maken tussen vraag en aanbod.

Het is belangrijk om als gemeente de werkgevers te overtuigen van de win-win situatie om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen (zowel tijdelijk als vast). Daarnaast is het actief meedenken in personeelsvraagstukken en het leveren van een totale dienstverlening gericht op de vraag van de werkgever een kritische succesfactor in de werkgeversbenadering. Het Werkplein Roosendaal wordt ingeschakeld voor verschillende personeelsontwikkelingen, dus zowel bij een personeelsoverschot (faillissement, reorganisatie) als bij een personeelstekort (nieuw gevestigd, vacatures) Maatschappelijk

verantwoord ondernemen wordt op deze manier centraal gesteld en gepromoot binnen de Gemeente Roosendaal. Het creëren van een partnership tussen werkgever en ketenpartijen is het beoogde eindresultaat. Vanuit dit partnership verbindt een werkgever binnen een branche zich in een bepaalde mate tot bevordering van de participatie van de inwoners van de Gemeente Roosendaal. In samenwerking met de werkgevers worden initiatieven binnen het Werkplein opgezet.

Naast de directe bemiddeling naar banen ontstaat de komende periode (spoor 1 en 3 en in het kader van de Wij) behoefte aan andersoortige werkplekken (stages, leerwerkplekken, werkervaringsplaatsen, etc.). Vandaar dat er ook contacten moeten worden gelegd en onderhouden met organisaties die niet direct banen hebben, maar wel een aanbod kunnen doen dat aansluit bij deze vraag. Hierbij kan gedacht worden aan werkervaringsplaatsen bij de Kringloper, Zorgcentra, etc. Een groter aanbod van deze arrangementen is een belangrijk middel voor zowel arbeid- als maatschappelijke participatie.

4.3.2 Contract compliance

Naast het verleiden van de werkgever middels een gezamenlijk publiek charmeoffensief, kan de gemeente gebruik maken van de mogelijkheden van contract compliance. Contract compliance betekent dat de gemeente als opdrachtgever, haar opdrachtnemers als voorwaarde voor het gunnen van een opdracht, verplicht om een bepaald % van de opdrachtsom in te zetten ten behoeve van werkzoekenden uit de gemeente Roosendaal. Vanaf 2007 is deze verplichting opgenomen in het inkoopbeleid en vormt het een integraal onderdeel van de inkoop van werken.

Op een creatieve manier zal een brug geslagen worden tussen de wensen van de werkgever en de mogelijkheden van de gemeente. Niet alleen wordt gekeken naar de directe invulling van een vacature, maar ook naar mogelijkheden voor stageplekken, werkervaringsplaatsen, etc. Ook moet bekeken worden of er mogelijkheden bestaan voor zogenaamde van de primaire opdracht afgeleide vacatures (bijvoorbeeld in de catering, schoonmaak, etc.). Tevens moet ook gekeken worden naar een breder aanbod van werkzoekenden bijvoorbeeld vanuit het UWV-werkbedrijf.

In de komende vier jaar wordt ook ervaring opgedaan met contract compliance in combinatie met de inkoop van "diensten". Vanwege het vaak minder concrete karakter van de activiteiten en het hogere kennisniveau dat verwacht wordt, wordt hier op een creatieve manier mee omgegaan. Zo zou een scholingsinstituut bijvoorbeeld een cursus "Word of Excel" voor bijstandsgerechtigden kunnen verzorgen.

Daarnaast is communicatie over contract compliance, zowel binnen als buiten de gemeente, een kritische succesfactor. Daarbij dient snel en effectief geschakeld te worden zodat al in een vroeg stadium bekend is dat er een aanbesteding aankomt.

5

PARTICIPATIE

5.1 Inleiding

In het re-integratiebeleidsplan wordt - conform het collegebesluit van 15 december 2009 - een eerste verbinding gemaakt tussen het re-integratiebeleid, het inburgeringsbeleid en de volwasseneducatie. Daarnaast is het de bedoeling om medio 2012 een integrale visie op participatie te ontwikkelen en het totale lokale sociale beleid van de gemeente Roosendaal te herijken.

Participatie is nog volop in beweging. Vanaf 1 oktober 2010 is de Wet investeren in jongeren (Wij) toegevoegd aan de regelingen die gefinancierd moeten worden vanuit de Wet participatiebudget. Daarnaast gaan er ook steeds meer geluiden op om ook de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wajong te ontschotten en toe te voegen aan het participatiebudget.

In dit hoofdstuk worden de contouren en een eerste aanzet tot een participatievisie beschreven. Deze eerste aanzet is nodig om te kunnen beschrijven op welke manier de verbanden tussen de Wwb, de WEB en de Wi worden gelegd. Daarnaast wordt een bijdrage geleverd voor de discussie aangaande een brede participatievisie.

5.2 Wat is participatie

Participatie is een breed begrip dat op verschillende manieren geïnterpreteerd kan worden. In het kader van re-integratie wordt hiermee bedoeld, de mate waarin mensen in staat zijn om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en het maatschappelijk leven. Deelnemen is een actieve vorm omdat deelnemen bestaat uit een wisselwerking tussen "halen" en "brengen". Enerzijds biedt participeren o.a. kennis, diensten, ondersteuning en gezelligheid, Anderzijds kan dit niet bestaan als er geen mensen zijn die kennis, diensten, ondersteuning en gezelligheid bieden. Vandaar dat het een niet zonder het andere kan en vraag en aanbod in balans moeten zijn.

Participatie betekent ook keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Iedereen bepaalt binnen zijn eigen situatie en aanwezige (on)mogelijkheden in hoeverre hij wil participeren. Tegenover deze keuzevrijheid staan ook verplichtingen. Bijvoorbeeld de verplichting om in je eigen levensonderhoud te voorzien, of de verplichting om de Nederlandse taal te spreken. Participatie is dan ook niet vrijblijvend. Iedereen heeft de verantwoordelijkheid om zijn aanwezige capaciteiten binnen de arbeidsmarkt en ten behoeve van de maatschappij in te zetten. Op het moment dat we met zijn allen niet meer achter dit principe zouden staan, ontstaat een onleefbare en onbetaalbare maatschappij..

Participatie kent daarnaast ook nog twee basisvoorwaarden. Je moet willen participeren (o.a. behoefte, motivatie, interesse, humeur, instelling) en je moet kunnen participeren (financieel, lichamelijk, geestelijk, informatie, mobiel). Vanuit deze gedachte is het mogelijk om de gemeentelijke verantwoordelijkheid t.a.v. participatie te formuleren:

1. *regie voeren* door de uitvoering van de verschillende op participatie gerichte wet- en regelgeving op elkaar af te stemmen

2. *faciliteren* van personen en organisatie die willen participeren dan wel hier een bijdrage aan willen leveren
3. *stimuleren* van personen en organisaties om te participeren, dan wel hier een bijdrage aan te leveren
4. *handhaven* indien personen en organisaties onvoldoende participeren dan wel niet voldoen aan de voorwaarden van wet- en regelgeving.

5.3 Participatiemodel

Om de discussie m.b.t. participatie te concretiseren is het participatiemodel ontwikkeld (zie onderstaand figuur). Het model bestaat uit twee kolommen waarbij de ene kolom een vijftal niveaus van arbeidsparticipatie en de andere kolom een vijftal niveaus van maatschappelijke participatie weergeeft. Het idee van de stappen sluit aan bij een landelijk model, de "participatieladder" waarbij de twee kolommen zijn samengevoegd tot een "ladder" waarlangs mensen stappen zetten die uiteindelijk leiden tot arbeid. De twee kolommen zijn in dit model echter gescheiden omdat niet voor alle participatiebelevingsvelden werk het hoogst haalbare is. Vandaar dat er in een brede participatievisie eerder sprake is van een parallelle werking dan van een opvolgende stappenpatroon. Bij een brede participatievisie nemen mensen zowel deel op de arbeidsmarkt als aan de maatschappij.

Omdat er een splitsing tussen arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie aangebracht is, kunnen voor een persoon beide aspecten in beeld worden gebracht. Zo kan iemand een baan hebben en vervolgens verder niet deelnemen aan het maatschappelijke leven. Of iemand kan actief deelnemen aan vrijwilligerswerk, maar niet werken. Door de splitsing is dat beter in beeld te brengen en kan dit ook voor grotere | (bevolkings)groepen in beeld worden gebracht.

Gedurende het leven zullen mensen (uitgaande van de ideale situatie) groeien tot het maximum van hun capaciteiten. Iedereen start als baby waarbij hij niet of weinig participeert. Tijdens de schoolperiode is er nog geen sprake van arbeidsparticipatie, maar wel van maatschappelijke participatie (sportclub, boodschappen doen voor de buurvrouw, etc.). Vervolgens zal merendeel van de mensen zich ontwikkelen tot medewerker of senior medewerker. Slechts een beperkt deel van de mensen zal doorgaan naar ondernemer/ondernemend persoon. Er is binnen de stappen geen sprake van enige prioriteit. Ondernemer zijn is niet het hoogste goed. Wel is het de ondernemer die de arbeidsplaatsen creëert en dus de arbeidsmarkt maakt.

De cirkel geeft de gewenste mate van participatie weer die je in een optimale samenleving wilt hebben. Daarin neemt merendeel van de mensen deel aan de arbeidsmarkt en de maatschappij (vrijwilligerswerk, burenhulp, etc.). Daarnaast is er een beperkte groep aan "organisatoren" nodig, evenals dat er altijd een beperkte groep is die niet deelneemt.

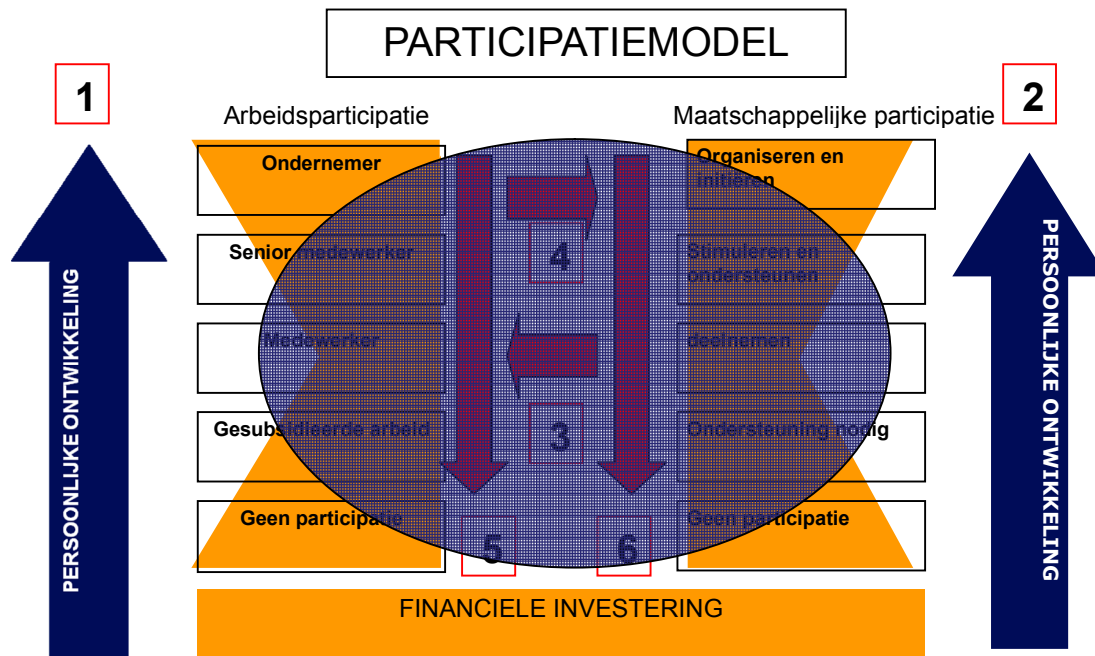
Om als gemeente een optimale participatie te stimuleren dient op een drietal gebieden te worden geïnvesteerd. Deze drie gebieden zijn in het model terug te vinden in de okerkleurige vlakken:

1. investeren in de mensen die niet deelnemen aan de maatschappij en de arbeidsmarkt (re-integratie) door hen in staat te stellen zich optimaal te kunnen ontwikkelen. In eerste instantie binnen de arbeidsmarkt, maar indien dit nog niet mogelijk is, binnen de maatschappij (push-methode).
2. Investeren in werkgevers die mensen een kans bieden zich binnen hun bedrijf te ontwikkelen (werkgeversbenadering, werkgeverssubsidies). Daarnaast moet gestimuleerd worden dat werkgevers en bedrijven bij gaan dragen aan de ontwikkeling van het vrijwilligerswerk binnen de gemeente. Met name deze laatste

ontwikkeling zie je vaker terugkomen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen (pull-methode).

3. Gericht investeren in de vrijwilligersorganisaties die mensen in staat stellen zich te ontwikkelen en te ontplooien (pull-methode).

Momenteel wordt nog erg aan de onderkant geïnvesteerd (push-methode). Door juist aan de bovenkant te investeren ontstaat er een pull beweging waardoor participatie niet meer alleen een verantwoordelijkheid is voor de gemeente.



Investeren in zowel de push- als pull-methode zal leiden tot de volgende 5 ontwikkelingen die overeenkomen met de cijfers in het schema:

1. mensen ontwikkelen hun capaciteiten en breiden die uit binnen de arbeidsmarkt (o.a. stage, werk, starten onderneming)
2. mensen ontwikkelen hun capaciteiten en breiden die uit binnen de maatschappij (o.a. vrijwilligerswerk, burenhulp, etc.);
3. mensen die hun capaciteiten opgebouwd hebben binnen de maatschappij gaan die capaciteiten inzetten op de arbeidsmarkt (o.a. Wwb-ers, herintredende vrouwen)
4. mensen die hun capaciteiten hebben opgebouwd binnen een baan, zetten die in ten behoeve van de maatschappij
5. ondernemers/ondernemende personen geven mensen ondersteuning bij het ontwikkelen van hun capaciteiten op de arbeidsmarkt (o.a. stage, leerwerkbanen).
6. ondernemende personen zetten zich in om activiteiten in de maatschappij te organiseren en bieden mensen de mogelijkheid om deel te nemen (o.a. buurtgericht werken, Rode Kruis, Humanitas).

5.4 Toepassing van het participatiemodel

Het participatiemodel biedt een denkraam waarbinnen de synergie gevonden kan worden tussen de verschillende beleidsvelden die zich bezighouden met de participatie van burgers. Hoewel dit een ontwikkeling is die nog verder uitgewerkt moet worden (zie

3.4.), kan heel globaal de volgende verdeling over de 6 ontwikkelingen uit het schema worden gemaakt.

	Nr	Toelichting
Wet werk en bijstand	1.+ 2. 3. 5..	- d.m.v. inzet van re-integratiemiddelen wordt deelname aan de arbeidsmarkt gestimuleerd. Voor die mensen waarvoor dit een te grote stap is, wordt sociale activering, evt. in combinatie met zorgaspecten gestimuleerd. - tijdens het re-integratietraject wordt bekeken of competenties die klanten in het verleden hebben ontwikkeld, binnen de arbeidsmarkt ingezet kunnen worden. - De gemeente probeert werkgevers te stimuleren (werkgeversbenadering en contract compliance) geschikte werkzoekende uitkeringsgerechtigden aan te nemen.
Wet inburgering	1.+ 2.+ 3	- Door middel van het aanleren van taal in combinatie met het versterken van de kennis over de Nederlandse samenleving, de arbeidsmarkt en normen en waarden wordt de drempel om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en de maatschappij verlaagd.
Wet educatie beroepsopleiding	1.+ 2. 6	- De WEB stimuleert de deelname van burgers aan de maatschappij. Daarmee zit zij meer aan de kant van de maatschappelijke participatie dan aan de kant van de arbeidsparticipatie. - De WEB kan ook ingezet worden om ondernemende mensen binnen het vrijwilligerswerk te ondersteunen.
Wet maatschappelijke ondersteuning	1.+ 2.+ 3.+ 4.+ 6.	- De prestatievelden 1, 4, 5 en 6 richten zich op verschillende onderdelen binnen het participatiemodel.
Wet sociale werkvoorziening	1.+ 4.	- De WVS probeert werkgevers te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, in te lenen of biedt deze groep een werkplek aan.

5.5 Participatiebudget

De Wet participatiebudget heeft tot doel gemeenten te faciliteren bij het stimuleren van de participatie van haar burgers door de budgetten in het kader van de Wwb, Wij, WEB en Wi samen te voegen. Daarnaast hebben gemeenten de mogelijkheid om de doelgroep te verbreden. Bij de verbreding dient o.a. gedacht te worden aan mensen die met werkloosheid bedreigd worden, of jongeren in de leeftijd van 16 tot 18. Het betreft hier een keuze en geen verplichting. Een en ander is afhankelijk van de beschikbare middelen.

Naast een bundeling van de budgetten en de verbreding van de beleidsvrijheid kent het participatiebudget - voor wat betreft de Wi en de WEB - outputverdeelmaatstaven waarvan de realisatie indirect de hoogte van het budget bepalen van het budget na 2 jaar. Voor de Wwb en de Wij zijn deze indicatoren niet bepaald omdat er al een financiële prikkel uitgaat van de financiering via het I-deel.

Voor de Wet inburgering betreft het de volgende indicatoren:

- aantal vastgestelde inburgeringsvoorzieningen
- aantal vastgestelde duale inburgeringsvoorzieningen
- aantal personen dat inburgeringsexamen of staatsexamen NT2 I of II behaald

Voor de Wet educatie en beroepsopleiding betreft het de volgende indicatoren:

- aantal ingekochte cursussen gericht op basisvaardigheden
- aantal ingekochte VAVO-trajecten
- aantal behaalde VAVO-diploma's
- aantal behaalde certificaten staatsexamen NT2

Door het instellen van deze outputverdeelmaatstaven stuurt het Rijk op realisatie van de ministeriele doelstellingen.

5.6 Samenhang binnen het participatiebudget

Het doel van de Wet participatiebudget is om door ontschotting, gemeenten de mogelijkheid te geven om – met inachtneming van de doelstellingen van de binnen de Wpb gebundelde wetgeving – zelf te bepalen waar zij binnen haar gemeente de prioriteiten legt. Gelden die bijvoorbeeld niet besteed worden in het kader van de inburgering, kunnen vervolgens ingezet worden ten behoeve van de re-integratie van bijstandsgerechtigden.

Daarbij dient wel gewezen te worden op het feit dat deze keuze niet geheel zonder gevolgen is omdat de realisatie van de outputverdeelmaatstaven mede de hoogte van het budget in de toekomst bepaald. Onderrealisatie leidt vervolgens tot een lager budget na 2 jaar.

In grote lijn dragen alle vier de wetten bij aan de participatie van burgers, waarbij de participatie op de arbeidsmarkt prioriteit heft gekregen. Dat blijkt o.a. uit het feit dat het Ministerie van SZW aangegeven heeft dat werk boven inburgering gaat. Met andere woorden: het inburgeringstraject dient te worden aangepast aan het re-integratietraject en inburgering mag het verkrijgen van werk niet in de weg staan.

Kijkende naar de verschillende doelstellingen kan gesteld worden dat de re-integratiegelden in het kader van de Wwb in eerste instantie bedoeld zijn om toe te leiden naar een uitkeringsonafhankelijke situatie. Pas op het moment dat dit (tijdelijk) niet mogelijk is, kan – met uitkeringsonafhankelijkheid op de langere termijn in het achterhoofd – geïnvesteerd worden in maatschappelijke participatie.

Voor de Wij ligt de doelstelling gelijk aan die van de Wwb, al ligt hier een grotere nadruk op het kwalificeren van jongeren vanuit het perspectief van een goede startkwalificatie als succes voor een uitkeringsonafhankelijke toekomst. Daarnaast is het opnieuw gaan volgen van onderwijs – mede vanwege de mogelijkheid van studiefinanciering – een belangrijker speerpunt dan binnen de re-integratieaanpak van de Wwb.

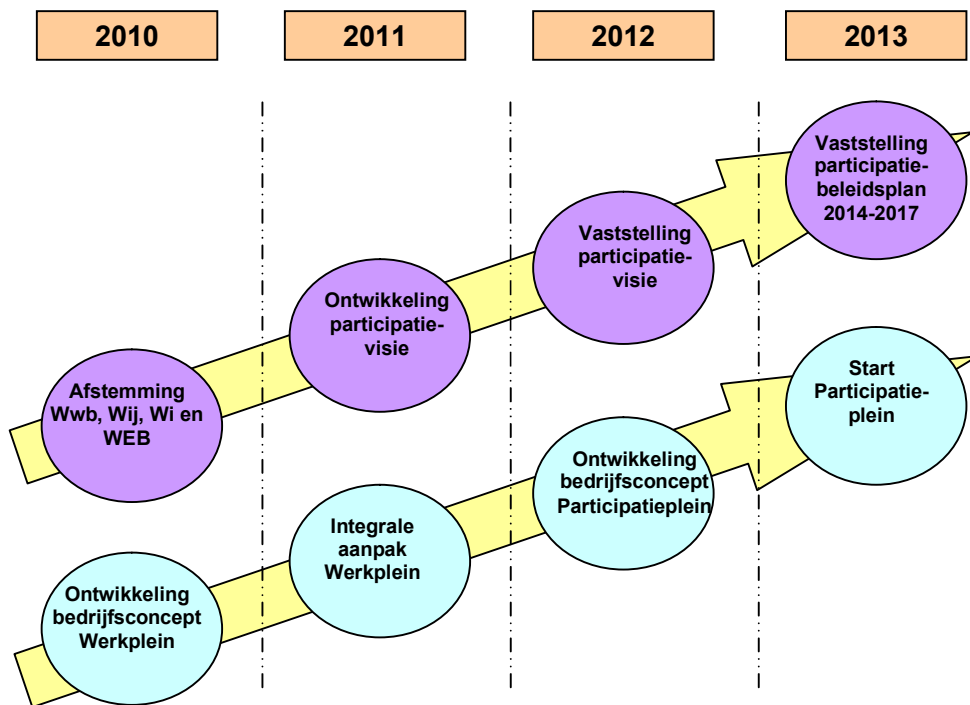
Het budget in het kader van de Wet inburgering ondersteunt de doelstellingen in het kader van de Wwb en de Wij doordat het ingezet kan worden t.b.v. het verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal en het vergroten van de kennis over de Nederlandse samenleving. De Wi kan dan ook gezien worden als randvoorwaardelijk. Iemand die niet begrijpelijk kan communiceren, is ook niet in staat werk te behouden en aansluiting te vinden binnen de maatschappelijke omgeving. Vandaar dat flexibiliteit in de aanpak belangrijk is. Bij de komende aanbesteding in 2010 zal dit punt worden meegenomen door o.a. inburgering op de werkplek en in de avonden en weekenden op te nemen in het programma van eisen.

De Wet Educatie beroepsonderwijs richt zich op een brede doelgroep, van vroegtijdige schoolverlaters tot senioren en vrijwilligers. Op dit moment kent de wet drie soorten producten: Basiseducatie (o.a. cursus omgaan met PC, Nederlands aan autochtonen, cursus sociale vaardigheden), Voortgezet algemeen volwasseneneducatie (gericht op het behalen van diploma Vmbo, Havo en Vwo) en Nederlandse taallessen aan allochtone analfabeten. Vanwege de brede doelstelling kan de WEB ingezet worden ten behoeve van het vergroten van de maatschappelijke participatie van burgers. Momenteel wordt het budget met name ingezet voor Vavo en allochtone analfabeten. Maar het budget zou een duidelijke toegevoegde waarde kunnen hebben door het in te zetten ten behoeve van kwaliteitsverbetering binnen het vrijwilligerswerk. Hierdoor kan de maatschappelijke participatie van burgers worden vergroot vanuit de pull-methode (punt 6 binnen participatiemodel). De inzet van de WEB-gelden is dan ook een van de punten die meegenomen wordt bij de brede participatiediscussie.

5.7 “Groeien door verbinden”

Door uitvoering van de plannen zoals beschreven in dit beleidsplan wordt participatie in 2010 en 2011 concreet gemaakt. De kennis en ervaring die dit oplevert wordt gebruikt als input bij de ontwikkeling van de gemeentebrede participatie die medio 2012 moet leiden tot een vastgestelde participatievisie. Deze participatievisie leidt vervolgens tot het participatieplan 2014-2017 waarmee het vierjaarlijkse re-integratiebeleidsplan komt te vervallen.

Gelijktijd met de ontwikkeling van het participatiebeleidsplan loopt de ontwikkeling van het Participatieplein. De ontwikkeling van de participatievisie loopt gelijk met het ontwikkelen van een bedrijfsconcept voor het Participatieplein. Door deze twee ontwikkelingen gelijktijd te laten verlopen, behoudt het Werkplein (en later het Participatieplein) haar centrale positie in de re-integratieaanpak.



Aan de hand van de reguliere planning en controlecyclus wordt verantwoording afgelegd over het verloop van beide processen. In 2012 vindt een evaluatie plaats om het groeipad te bewaken van re-integratie naar participatie.

6

PERSONEEL EN ORGANISATIE

6.1 Inleiding

De aanpak zoals beschreven in dit beleidsplan leidt tot wijzigingen in de manier van werken. Dat heeft gevolgen voor de kwaliteit die gevraagd worden van het personeel en de wijze waarop een en ander georganiseerd wordt. In dit hoofdstuk gaan we in op de personele en organisatorische gevolgen van het gekozen beleid.

6.2 Personeel

Binnen de nieuwe aanpak wordt een groter beroep gedaan op de deskundigheid van de medewerkers. Zij moeten in staat zijn om, mede op basis van de mening van de klant en de externe deskundigen, zich een oordeel te vormen van de (on)mogelijkheden van de klant, het te behalen toekomstperspectief en de te nemen stappen en te ontwikkelen competenties.

Voor de klanten met uitstroommogelijkheden (spoor 1 t/m3) ligt de focus op het aanleren van werknemerscompetenties. Voor de klanten binnen spoor 4 ligt de focus meer op het tegengaan van eenzaamheid en voorkomen van armoede.

Dit vraagt ook een verschuiving in de focus bij de medewerkers. Deze verschuiving moet ook gefaciliteerd worden door middel van instrumenten zoals de producten benoemd in hoofdstuk 5. Maar ook door een training die aansluit op de verschillende focus. Voor de medewerkers met de focus op werk richt deze training zich op het aanleren van een werkgeversgerichte benadering. Voor de medewerkers die zich bezighouden met de focus "zorg" (spoor 4) wordt gedacht aan een training "oplossingsgericht werken".

6.3 Organisatie

De titel van het Re-integratiebeleidsplan "groeien door verbinden" geeft al aan waar het de komende periode om gaat. Door zowel intern als extern samen te werken met mensen en organisaties die een bijdrage kunnen leveren aan de participatiedoelstelling van de gemeente, wordt de werking en het succes er van versterkt en geborgd.

Vandaar dat het belangrijk is om samen met het UWV-werkbedrijf vanuit het Werkplein de samenwerking te gaan zoeken met de werkgevers. Maar ook organisaties als bijvoorbeeld de WVS, Novadic-Kentron en SIW kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de gezamenlijke doelstelling.

Teneinde de interne kwaliteit (ISO) en stabiliteit te kunnen borgen en continueren is het van essentieel belang dat blijvend geïnvesteerd wordt in de vaardigheden. In dat licht is het brengen van een betere balans tussen inhuur en vast (eigen) personeel van groot belang.

7.1 Inleiding

Bij de conclusies en aanbevelingen in de evaluatie van het Re-integratiebeleid (6.1.2. punt c) is aangegeven dat de uitkeringskosten sneller zullen stijgen dan de inkomsten vanuit het Rijksbudget I-deel. Het tekort over de gehele periode wordt begroot op € 4.300.000,-. Vanwege onttrekkingen en verplichtingen welke reeds zijn ingeboekt op de meerjarenbegroting is het niet mogelijk om dit bedrag volledig ten laste te brengen van de bestemmingsreserve. Het uiteindelijke tekort is begroot op € 3,5 miljoen.

Of dit tekort uiteindelijk ook realiteit gaat worden is afhankelijk van o.a.:

- *ontwikkeling van de economie*: Indien de economie sneller aantrekt zal de doorstroom vanuit de WW afnemen en zullen mensen vanuit de bijstand eerder doorstromen naar arbeid waardoor de instroom zal afnemen en de uitstroom zal toenemen.
- *Ontwikkeling van het Rijksbudget*: de hoogte van het I-deel is direct gekoppeld aan het landelijke Rijksbudget voor de Wwb. Stijgingen als gevolg van de ontwikkelingen in de economie zullen leiden tot een hoger Rijksbudget.
- *Optimaal inzetten van het W-deel*. Door in te steken op de mensen die het beste te bemiddelen zijn én door de inzet van loonkostensubsidie (directe besparing op I-deel ten laste van W-deel) kunnen de kosten worden beperkt.

Deze veelheid aan factoren maakt duidelijk dat het niet mogelijk is om voor een periode van 4 jaar de concrete financiële situatie in kaart te brengen. In dit hoofdstuk worden dan ook de financiële uitgangspunten beschreven waarbinnen op jaarbasis keuzes gemaakt dienen te worden.

7.2 Uitgangspunt 1. financiering looptijd budgetneutraal.

De uitvoering van de Wwb dient – berekend over de gehele periode 2010 tot en met 2013 - budgetneutraal plaats te vinden. Dit houdt in dat de uitkeringskosten over de gehele periode dienen te worden betaald vanuit het Rijksbudget I-deel, het participatiebudget, ontvangen bedragen in het kader van terugvordering en verhaal, het restant vanuit de bestemmingsreserve en eventueel door het aanvragen van een aanvullend Rijksbudget op het moment dat het eigen risico van 10% wordt overschreden.

Niet de realisatie in een bepaald jaar, maar het resultaat over de gehele 4 jaar staat centraal. Budgetten kunnen conform hun onderlinge afhankelijkheid worden ingezet. Zo kunnen eventuele tekorten op het I-deel worden opgevangen door de inzet van W-deel (o.a. werkarrangementen).

Aan de hand van de prognose zoals die is aangegeven in de evaluatie van het Re-integratiebeleid ontvangt de gemeente over de periode 2010-2013 een Rijksbudget ad € 62.200.000. Uitgaande van een gemiddelde uitkeringslast van € 14.000 per uitkeringsgerechtigde, betekent dit dat het bestand over de 4 jaren heen berekend mag stijgen tot een gemiddelde van 1.100 bijstandsgerechtigden per jaar ($62.200.000 : 4 : 14.000$).

7.3 Uitgangspunt 2. prioriteit op uitstroom primaire doelgroep

Een van de kernwaarden (zie 2.7) is "rentmeesterschap". Dat houdt in dat op het moment dat de middelen beperkt zijn, keuzes gemaakt moeten worden hoe de gelden op de meest effectieve en efficiënte manier ingezet kunnen worden. Het is belangrijk om bij de inzet van de beschikbare budgetten prioriteit te geven aan het naar werk begeleiden van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Dit verbetert hun toekomstperspectief en verlaagt de uitkeringslasten. Qua prioritering wordt dan ook aangesloten bij de sporenindeling waarbij de hoogste prioriteit ligt bij de werkgeversbenadering en de ondersteuning in spoor 1 en 2.

De Wet participatiebudget biedt de mogelijkheid om een bredere doelgroep te ondersteunen bij het verkrijgen van arbeid. Gezien de beperkte middelen is het niet wenselijk nu te kiezen voor een bredere doelstelling. Vandaar dat de eerste prioriteit ligt bij de primaire doelgroepen in het kader van de Wwb (bijstandsgerechtigden en NUG-gers), de Wi (inburgeraars) en de Wij (jongeren in de leeftijd van 18 tot 27 jaar).

7.4 Uitgangspunt 3. integrale aanpak van participatie.

Participatie is niet alleen een verantwoordelijkheid in het kader van bijstandsverlening. Gemeentebreed dient de participatie van burgers te worden ondersteund. In de discussie als bedoeld onder 3.4 dient een effectieve inzet van gemeentelijke gelden, mede de inzet te zijn.

7.5 Uitgangspunt 4. geen onttrekkingen en verplichtingen

De ervaring heeft ons geleerd dat het moeilijk is om lang vooruit te kijken. Vandaar dat we het ons niet langer kunnen veroorloven om onttrekkingen en langdurige verplichtingen aan te gaan op overschotten die nog niet gerealiseerd zijn. De overschotten op het I-deel kunnen pas ingezet worden op het moment dat er een overschot is gerealiseerd en er een bestemmingsreserve is die hoog genoeg is om een periode van 3 jaar te overbruggen.

Bijlage 1. Kernwaarden en uitgangspunten

Kernwaarden

Medio 2007 zijn een zestal kernwaarden opgesteld als waarden van waaruit gehandeld dient te worden:

Respect: We betuttelen de probleemhebber niet door zijn/haar probleem af te pakken, maar ondersteunen de probleemhebber bij het zoeken naar de oplossingen.

Integriteit: Wij zijn betrouwbaar en aanspreekbaar op alles wat wij met de klant ondernemen en afspreken.

Rentmeesterschap: Wij zijn ons bewust dat middelen beperkt en enkelvoudig inzetbaar zijn, waardoor continue de vraag wordt gesteld of de goede dingen gedaan worden en de dingen goed gedaan worden in functie van haar doelstelling.

Sociaal constructivisme: we benaderen een probleem binnen haar context, vanuit een sociale wenselijkheid en begrijpen de verschillende onderdelen van het gewenste totaalbeeld.

Winst: voor de klant, zowel de werkzoekende als de ondernemer, zijn wij gericht op persoonlijke, maatschappelijke, economische en financiële winst.

Integraliteit: wij zoeken de onderlinge afhankelijkheid tussen de verschillende probleemonderdelen en probleemoplossingmogelijkheden.

Uitgangspunten

Bij de concretisering van de missie, de visie en de kernwaarden t.b.v. de uitvoering hanteren we de volgende uitgangspunten:

- b) de eigen verantwoordelijkheid van de klant om in zijn of haar levensonderhoud te voorzien staat centraal;
- c) de vraag vanuit de regionale arbeidsmarkt staat centraal;
- d) reguliere arbeid is niet alleen duurzame arbeid;
- e) re-integratie legt de nadruk op het vormen van "goede werknemers";
- f) de gemeente maakt gebruik van de mogelijkheden die zij zelf kan creëren;
- g) de gemeente bevordert de maatschappelijke participatie van mensen zonder (directe) kans op de arbeidsmarkt;
- h) de mate van "return-on-investment" is bepalend bij de inzet van (re-integratie)gelden;
- i) Bij het bepalen van gemeentelijk beleid dient aandacht te worden geschonken aan de mensen die blijvend een beroep moeten doen op een bijstandsuitkering.

