



ZICHT OP WERK

Kadernota re-integratie Stichtse Vecht 2012 -2015

Afdeling Ontwikkeling

Team maatschappelijke ontwikkeling

Maart 2012.

Vastgesteld door de raad van gemeente Stichtse Vecht
31 mei 2012

Inhoud

Samenvatting en beslispunten.....	2
Inleiding.....	3
1 Re-integratiebeleid: uitdagingen.....	5
1.1 Bezuinigingen op het participatiebudget	5
1.2 De Wet Werken naar Vermogen: een nieuw stelsel voor sociale zekerheid.....	5
1.3 Arbeidsmarktagenda.....	6
1.4 Positie PAUW Bedrijven.....	6
1.5 De toekomst van het werkplein.....	6
2 Re-integratiebeleid in Stichtse Vecht 2012 - 2015.....	7
2.1 Visie van Stichtse Vecht op participatie.....	7
2.2 Doelstellingen.....	7
3 Beleidslijnen voor de periode 2012 – 2015.....	7
3.1 Werk centraal.....	7
3.2 Bestandsanalyse.....	8
3.3 Het instrument loondispensatie.....	9
3.4 Focus op de werkgever.....	9
3.4.1 Werkgeversservicepunt.....	9
3.4.2 Social return.....	10
3.5 De herstructurering van PAUW Bedrijven.....	10
3.6 Sociale activering.....	11
3.7 De eerste aandacht naar jongeren.....	11
3.8 Regionale samenwerking op het werkplein Leidsche Rijn.....	11
3.9 Trainen van de medewerkers.....	12
4 Financieel kader.....	12
4.1 Macrobudget inkomensdeel.....	12
4.2 Re-integratiebudget.....	12
4.3 Financiële risico's.....	13
5 Planning.....	13

Samenvatting en beslispunten.

In de voorliggende kadernota worden beleidslijnen uitgezet volgens welke het college de re-integratie van uitkeringsgerechtigden en andere inwoners, die voor ondersteuning bij het zoeken naar werk of maatschappelijke participatie een beroep doen op de gemeente, de komende jaren wil uitvoeren. Centraal hierin staat de Wet Werken naar Vermogen, die het kabinet op 1 januari 2013 wil invoeren. Het kabinet wil door een hervorming van de bijstand, sociale werkvoorziening en de Wajong voor jonggehandicapten een grote groep mensen met een beperking aan een reguliere baan helpen en tegelijk een besparing op de uitgaven mogelijk maken. De gemeente wordt belast met de uitvoering van deze wet.

Dit alles is reden om reeds vanaf 2012 op het terrein van re-integratie uitgangspunten te noemen en gewenste richtingen aan te geven.

In het eerste hoofdstuk geven we een overzicht van de thema's, die zich gaan aandienen. In het tweede hoofdstuk schetsen we de visie van waaruit wel gaan werken en de doelen die we wensen te behalen, waarna in het derde hoofdstuk de invulling van het re-integratiebeleid aan de orde komt. Bij die invulling gaat het om de volgende uitgangspunten.

1. We werken vanuit de visie dat iedereen naar vermogen deel moet nemen aan de samenleving, waarin zelfredzaamheid voorop staat en waarin men zich bewust is van de eigen kracht.
2. We stellen het hebben van betaald werk als belangrijkste doel van het re-integratiebeleid. Pas als de persoonlijke beperkingen zodanig zijn, dat dit doel niet haalbaar is, zoeken we naar andere vormen van participatie. Dit bereiken we door middel van een integrale aanpak met welzijns- en maatschappelijke ketens.
3. De inzet van re-integratiemiddelen wordt met prioriteit gericht op het realiseren van werk.
4. Het doelgroepbestand WWnV delen we in aan de hand van loonwaarde.
5. Op regionaal én lokaal niveau zetten we in op structurele en duurzame samenwerking met werkgevers om uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt te plaatsen.
6. Zowel bij inkoop als bij vacatures in de eigen organisatie is werk voor leden van de gemeentelijke doelgroepen WWnV en WSW een vast aandachtspunt (social return on investment, conform coalitieakkoord).
7. Het college wil de kennis, ervaring en infrastructuur van PAUW Bedrijven inzetten voor de re-integratie van de WWnV doelgroep.
8. Jongeren van 18 tot 27 jaar krijgen speciale aandacht: doel is dat alle jongeren beschikken over een startkwalificatie en/of werk. Dit bereiken we door middel van een integrale benadering met het onderwijsveld en het jeugdbeleid.
9. De uitvoeringsmedewerkers worden in 2012 en 2013 getraind om de WWnV uit te kunnen voeren.

De uitwerking van deze uitgangspunten plannen we in 2012 en 2013.

Inleiding.

Stichtse Vecht staat voor de uitdaging om de komende jaren een effectief re-integratiebeleid te voeren als nieuwe gemeente met een nieuw ingerichte uitvoeringsorganisatie met veel minder middelen dan we gewend waren sedert de komst van de Wet Werk en Bijstand in 2004. De voormalige gemeenten Maarssen, Breukelen en Loenen kenden alle drie hun eigen ambities en methodes. Maarssen heeft vanaf 2006 met veel ambitie ingezet op een maximale uitstroom naar werk waardoor in een periode van twee a drie jaar het klantenbestand met ruim eenderde terugliep. Breukelen en Loenen zijn vanaf 2007 ingestapt in een regionaal samenwerkingsverband, de Intergemeentelijke Afdeling Sociale Zaken vanuit het idee dat schaalvergroting een gunstig effect heeft op de effectiviteit. Het klantenbestand in deze gemeenten schommelde de laatste jaren vanaf 2006 rond de 80 in Breukelen en 50 in Loenen.

Tot 2009 bleef de conjunctuur gunstig, maar vanaf 2010 werden de effecten van de crisis merkbaar in een forse toename van het bijstandsvolume. In Maarssen was een stijging te zien met 17 % ten opzichte van 2009 en 30 % ten opzichte van 2008 te zien. In Breukelen bedroegen deze percentages resp. 10 en zelfs 60 %. Slechts in Loenen was er weinig verandering te merken. In Stichtse Vecht zet de stijging in 2012 door rond de 600.

Het aantal personen met een bijstandsuitkering of een uitkering Wet investeren in jongeren neemt dus toe op een moment dat er flinke bezuinigingen worden aangekondigd: in 2012 is het participatiebudget ten opzichte van 2011 nagenoeg gehalveerd en in de jaren daarna zet de daling nog voort blijkens de volgende constatering.

Bezuinigingen tot 2015 landelijk.

- De volgende tabel maakt de neergaande trend in de re-integratiegelden duidelijk.

Ontwikkeling gemeentelijke re-integratiemiddelen op landelijk niveau (macro-budget) in miljoenen euro's

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Re-integratiemiddelen	1.436	1.336	722	735	683	683
Inclusief WSW v.a. 2013				3.079	2.753	2.647

Bron: factsheet Divosa 21 september 2011.

Zoals we zien vindt de grote ombuiging plaats in 2012 met bijna een halvering van het budget.

- De middelen voor inburgering binnen het participatiebudget worden in 2014 tot € 0 gereduceerd in 2014.
- Op het educatiedeel van het participatiebudget is in 2011 een eenmalige korting van € 35 miljoen toegepast.
- De 19 % BTW-compensatie is niet meer toepasbaar op re-integratietrajecten vanaf medio 2010.
- De werkpleinen hebben te maken met de gevolgen van bezuinigingen bij het UWV. Het aantal regiovestigingen moet worden teruggebracht van 100 naar 30. In de periode 2012 tot 2015 betekent dit dat 5000 a 6000 arbeidsplaatsen verdwijnen, te beginnen in 2012 met 900. De uitkeringsgerechtigden van het UWV moeten wennen aan overwegend digitale dienstverlening. Het kabinet voert een bezuinigingstaakstelling uit van 450 miljoen op de het uitvoeringsbudget. Hierdoor verdwijnt het re-integratiebudget voor de WW vrijwel geheel. In de regio betekent dit concreet, dat medio februari 2013 het UWV zich terugtrekt uit het werkplein Leidsche Rijn en de vestiging gesloten wordt. In Utrecht zal naar verwachting nog één regiovestiging blijven bestaan.

Voor het budget Wet sociale Werkvoorziening (WSW) geldt dat in 2011 120 miljoen gekort is en ook deze trend zal zich de komende jaren met de komst van de stelselherziening voortzetten, zoals de tabel weergeeft. Ook terreinen als leerplicht en de Regionale Meld- en Coördinatiepunten (voortijdig schoolverlaten) zullen het met minder geld moeten doen. En tenslotte zijn de middelen voor het (tijdelijke) Actieplan Jeugdwerkloosheid na 2011 stopgezet.

Inhoudelijke koerswijziging.

De Wet Werken naar Vermogen, die op 1 januari 2013 in werking treedt als belangrijkste onderdeel van de stelselherziening betekent een ingrijpende wijziging van het sociale zekerheidsstelsel. Deze is gebaseerd op de visie van het kabinet dat we niet meer van een vangnet moeten spreken, maar van een springplank, een springplank naar zelfstandigheid en zo groot mogelijke participatie in de samenleving. In de uitvoering van de wet wordt de aandacht verlegd van het begeleiden van de uitkeringsgerechtigde naar het wegnemen van drempels voor de werkgever om iemand met een beperking in dienst te nemen.

Op het moment van schrijven is de besluitprocedure over de nieuwe wet nog niet afgerond. Toch moeten we ervan uit gaan dat de herstructurering van het sociale domein linksom of rechtsom doorgang zal vinden. Op 1 januari 2013 zal de nieuwe wet zeker in werking treden.

Een aantal budgetten zal worden ontschot en samengevoegd, te weten, WWB, Wajong en WSW, Het verwerven van regulier werk krijgt een absoluut primaat boven het ontvangen van uitkering of andere vormen van maatschappelijk actief zijn.

Een kort overzicht van de veranderingen:

- Het wordt doorslaggevend voor de gemeente om een goede samenwerking in te richten met werkgevers op lokaal én regionaal niveau. De werkgevers moeten de nieuwe partners worden in de re-integratie-inspanningen.
- De centrale doelgroep van de nieuwe regeling zal bestaan uit personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder velen met een arbeidshandicap. Deze vallen nu onder verschillende regelingen, WSW, WWB, WIJ en Wajong. Deze nieuwe doelgroep gaat betaald werk doen met behulp van loondispensatie: men werkt naar vermogen en verdient daarbij een inkomen volgens een te berekenen loonwaarde. Voor zover het loon dan lager is dan het wettelijk minimum past de gemeente bij. Voor diegenen, die geen arbeidspotentie hebben, blijven WSW en Wajong bestaan.
- Vooral SW bedrijven zullen van deze wijziging grote gevolgen ondervinden. Het aantal beschutte werkplekken moet door natuurlijk verloop worden teruggebracht van 100.000 (landelijk) naar ca. 30.000. Deze inkrimping moet worden bereikt door het plaatsen van zoveel mogelijk mensen op reguliere werkplekken, al of niet met begeleiding en loondispensatie. SW bedrijven doen er goed aan om zich om te vormen tot –in hoofdzaak- leerwerkbedrijven, die gemeentes bijstaan in begeleiden en uitplaatsen van de doelgroep.
- De WWB is reeds in 2012 aangescherpt. Opvallende punten zijn een sterke versobering van het uitkeringsregime en een sterkere nadruk op de eigen verantwoordelijkheid, vooral ook in het genereren van eigen inkomsten. Bijvoorbeeld is het voor jongeren verplicht om de eerste vier weken na de aanmelding zelf naar werk te zoeken. De gehele regeling voor jongeren, de WIJ, is per 1 januari 2012 verdwenen en geïntegreerd in de WWB. De gemeente krijgt de bevoegdheid om een tegenprestatie voor de uitkering te vragen.
- De Wet inburgering blijft –in gewijzigde vorm- van kracht en de verplichting tot inburgering blijft bestaan voor nieuwkomers, maar voor de financiering moeten ze zelf zorg dragen. Daartoe wordt een sociaal leenstelsel in het leven geroepen. De gemeente heeft vanaf 2014 geen taak meer in de inburgering. De middelen stoppen, ook voor de uitvoering.

Zicht op Werk 2012 - 2015.

In deze beleidsnota wordt de richting aangegeven waarin we de komende jaren de re-integratie gaan uitvoeren. De opdracht is duidelijk: we moeten meer gaan doen met minder middelen. Er moeten meer mensen aan het werk, want dat is om meerdere redenen een goede zaak. Ten eerste om de betrokkenen zelf, want werk en eigen inkomen is de basis voor zelfredzaamheid en participatie, ten tweede om conjuncturele en demografische redenen: de generatie van na de tweede wereldoorlog gaat zich in dit decennium terugtrekken van de arbeidsmarkt en dat zal volgens de gangbare theorie krapte tot gevolg hebben.

Dat we dat met minder geld moeten doen is niet verrassend. De effectiviteit van de re-integratie van de afgelopen jaren staat al geruime tijd ter discussie en daarnaast lopen we landelijk behoorlijk achter met het openen van de arbeidsmarkt voor mensen met een beperking. Zie hierover ook het rapport van de commissie fundamentele herbezinning WSW, ook wel bekend als de Commissie De Vries. Bezuinigingen konden we dus verwachten, maar niet in deze omvang. Zeker is, dat we het beleid, zoals we dat tot nu toe kenden, niet kunnen voortzetten, omdat daarvoor hoe dan ook de middelen ontoereikend zullen zijn. We moeten keuzes gaan maken voor de komende periode.

Hoewel de nieuwe regeling pas ingaat op 1 januari 2013, moeten we ons al voor 2012 gaan herbezinnen, omdat de eerste grote bezuiniging zich dan reeds heeft aangediend. Ten aanzien van de inhoud van de wet beschikken we inmiddels over een "Hoofdlijnennotitie", het wetsontwerp en een memorie van toelichting. Met behulp van die informatie kunnen alvast voorbereidingen op de invoering worden getroffen. Dit is een belangrijk doel van deze beleidsnota. In hoofdstuk 2 worden deze voorbereidingen uitgewerkt.

In de nota worden doelen, doelgroepen en instrumenten scherp geformuleerd. Arbeidsparticipatie heeft prioriteit boven alles en de beschikbare middelen zullen vooral daarvoor worden ingezet. Dat betekent dat overige vormen van participatie, zoals sociale activering, niet meer puur en alleen een zaak kunnen zijn van re-integratie, maar integraal met andere aandachtsgebieden binnen zorg en welzijn moeten worden opgepakt. Ook betekent het, dat we nog meer dan voorheen vormgeving en uitvoering van de re-integratie naar ons toe trekken in plaats van dienstverlening in te kopen. In de dienstverlening gaan we veel meer de aandacht richten op de eigen kracht van de klanten, zoeken we de samenwerking met werkgevers en het maatschappelijk middenveld en stemmen we daarin af met de overige gemeentes in de regio Utrecht Midden.

Reintegratiebeleid: uitdagingen.

De afgelopen jaren hebben de drie gemeenten Maarssen, Breukelen en Loenen zich op re-integratiegebied naar behoren van hun taak gekweten. Maarssen in eigen beheer, Breukelen in Loenen binnen het samenwerkingsverband IASZ, gecentreerd in Woerden. Er zijn goede resultaten bereikt, maar de ontwikkelingen maken een grondige herbezinning noodzakelijk. Op de landelijke ontwikkelingen zijn we hierboven al ingegaan, maar evenzeer van belang zijn de gevolgen van de gemeentelijke herinrichting. Deze maakt een harmonisatie van het re-integratiebeleid noodzakelijk. Een succesvolle uitvoering van een nieuwe regeling staat of valt met goede en transparante contacten met werkgevers. Deze zijn in de regio niet of versnipperd ingericht. De uitdaging is om hieraan een voor alle partijen bevredigende vorm aan te geven.

Er liggen de komende jaren dus een aantal grote uitdagingen klaar. We kunnen op dit moment slechts een grove fasering in tijd aanbrengen. De grote wijziging vindt plaats in 2013 met de Wet Werken Naar Vermogen. Het jaar 2012 moeten we daarom gebruiken om dit zoveel mogelijk voor te bereiden en alvast contouren qua partners, instrumenten en werkwijze aan te brengen in de dienstverlening waarop de volgende jaren verder kunnen bouwen. Daarbij moeten we direct al keuzes maken omdat we aanmerkelijk minder middelen te besteden zullen hebben. Deze keuzes zijn vooral gebaseerd op de vraag wat we als doel zien van de inzet van de re-integratiemiddelen. Voor de komende jaren is dat in de eerste plaats uitstroom naar werk. Tegen die achtergrond komen dan thema's als werkgeversdienstverlening, bestandsanalyse, aandacht voor jongeren naar voren.

Voor de komende jaren zien we de volgende beleidsonderwerpen op ons afkomen.

Bezuinigingen op het participatiebudget

Al jarenlang ligt bij gemeenten een grote nadruk op de re-integratie van uitkeringsgerechtigden. De organisaties sociale zaken en werk en inkomen hebben ook voor die taak steeds meer expertise gevormd. Het activeren en aan werk helpen van burgers is in de werkprocessen als hoofdtaak ingeslepen. Uitkeringsgerechtigden en werkgevers weten de gemeente ook te vinden als het om re-integratie gaat. De komende jaren zal dit niet veranderen. Maar de beschikbare middelen lopen terug, een trend die in 2011 al in gang is gezet. Daarom moeten we ons bezinnen op wat we nog willen en kunnen bieden. Daarbij moeten we in het oog houden, dat iedere zelfverdiende euro van de uitkeringsgerechtigde een besparing oplevert op het uitkeringsbudget, het zogenaamde Inkomensdeel. Geld, dat we vervolgens vrij mogen besteden¹. Een doelmatige besteding van het participatiebudget is dus geboden.

De Wet Werken naar Vermogen: een nieuw stelsel voor sociale zekerheid.

Vanaf 2013 krijgen we te maken met een geheel nieuw sociaal zekerheidsstelsel. De nieuwe Wet Werken naar Vermogen (WWnV) richt zich op één doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Die doelgroep bestaat uit de huidige bijstandsgerechtigden, waaronder jongeren en delen van de

¹ Hierbij moeten we opmerken, dat veel gemeenten, waaronder Stichtse Vecht, met een overbesteding te maken hebben. Er is dan de mogelijkheid om onder een aantal voorwaarden een aanvullende uitkering aan te vragen.

huidige doelgroepen WSW en Wajong. De gemeenten krijgen één ontschot budget aangereikt om de re-integratie van deze groep te realiseren.

Dit alles betekent een herijking van de uitgangspunten en instrumenten van het participatiebeleid, een toename van de doelgroep en een vergroting van het schaalniveau van uitvoering, bovenlokaal en met meer partners: UWV, PAUW Bedrijven, zorginstellingen.

Arbeidsmarktagenda.

Werkgevers worden belangrijke partners in het uitvoeren van re-integratiebeleid. Een goede communicatie met lokale, regionale en landelijke werkgevers is essentieel voor het goed uitvoeren van de bedoelingen van de Wet Werken naar Vermogen.

In de "Hoofdlijnennotitie Werken naar Vermogen" geeft het kabinet aan dat contacten met werkgevers geen zaak is van gemeenten afzonderlijk, maar dat dit op een effectief schaalniveau dient te gebeuren. De gedachte hierachter is, dat de werkgevers nu eenmaal niet met alle gemeenten afzonderlijk aan tafel kunnen en willen gaan zitten. Daarnaast zijn er natuurlijk lokale werkgevers, maar ook ondernemingen, die het lokale niveau overstijgen. De gemeentelijke bestuurders in de regio Utrecht Midden hebben al de intentie uitgesproken om te komen tot een uniform werkgeversloket. Inmiddels zijn we op intergemeentelijk ambtelijk niveau begonnen met de uitwerking, samen met sociale werkbedrijven en het UWV. In oktober 2011 zijn ook de werkgevers daarbij betrokken. Dit betekent niet dat we op het subregionale vlak tot die tijd niets ondernemen. Gezien de doelstellingen van de komende Wet Werken Naar Vermogen is het essentieel, dat we ook in onze directe omgeving de samenwerking met de werkgevers vorm geven.

Positie PAUW Bedrijven.

De komende jaren worden van doorslaggevend belang voor de uitvoeringsorganisatie van onze sociale werkvoorziening, PAUW Bedrijven. Vanaf 2013 verwacht de overheid van de sociale werkvoorziening dat de sector ingrijpende ombuigingen uitvoert. De kosten per arbeidsplek moeten worden teruggebracht van € 27.000 nu naar € 22.000 in 2015. Dat vereist een ingrijpende herstructurering van de sector, die ook nog eens direct volgt op een forse bezuiniging van € 125 miljoen in 2011 en 2012. De budgetten WSW, die vanaf 2013 bij het gemeentelijk re-integratiebudget worden gevoegd, zullen op dit bezuinigingsvoornemen zijn afgestemd. Het kabinet wil dat in de sociaal werksector de beschutte werkomgeving op termijn teruggebracht wordt tot een derde van de huidige omvang. Dit terugbrengen zal voornamelijk neerkomen op natuurlijke inkrimping. Met alleen natuurlijk verloop zal PAUW Bedrijven pas in 2050 tot de gewenste omvang zijn ingekrompen. Dit alles raakt de gemeentes direct aangezien de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de Wet Sociale Werkvoorziening bij de gemeente ligt. De gemeentes zullen de tekorten moeten aanzuiveren.

De toekomst van het werkplein.

De bezuinigingen op het UWV hebben direct gevolg voor de positie van de werkpleinen, de platforms waarin UWV, gemeenten en andere partners soms vergaande geïntegreerde werkprocessen hebben ingericht, vaak gehuisvest op de UWV-locaties. Het aantal vestigingen wordt de komende jaren teruggebracht van landelijk 100 naar 30. Ook het werkplein Leidsche Rijn gaat verdwijnen in februari 2013. Vermoedelijk zal in Utrecht slechts één locatie blijven bestaan. In het collegeprogramma is reeds aangegeven, dat we samen met andere regiogemeenten en ketenpartners de Wet werken naar vermogen gaan invoeren. Samenwerking is dus de toekomst. We staan voor de opgave om volgend jaar uit te werken hoe we dat gaan doen. Daarbij moeten we in het oog houden dat de locatie van het werkplein weliswaar kan verdwijnen, maar dat het concept waardevol is.

Re-integratiebeleid in Stichtse Vecht 2012 - 2015.

Visie van Stichtse Vecht op participatie.

Een zelfredzame samenleving, waaraan iedere inwoner naar vermogen deelneemt en waarin individuele groepen en organisaties zelf hun weg weten te vinden, is het uitgangspunt van Stichtse Vecht. De gemeente faciliteert en verbindt daarin. We maken onze inwoners ervan bewust dat zij eerst hun eigen kracht (en die van hun omgeving) aanwenden voordat ze een beroep doen op de gemeentelijke voorzieningen.

Bij het aantreden van de nieuwe gemeente zijn de contourennota, het coalitieakkoord en het collegeprogramma opgesteld. Daarin zijn de uitgangspunten van het participatiebeleid duidelijk vastgelegd. Eigen kracht, zelfredzaamheid en ondersteuning zijn daarin de vaste pijlers. De komende bezuinigingen beïnvloeden sterk het gewicht dat elk onderdeel in het samenspel krijgt toegekend. Voor de komende jaren komt veel nadruk te liggen op het aanwenden van eigen kracht en het bevorderen van zelfredzaamheid. Concreet betekent dat voor het beleidsveld Werk en Inkomen, dat de inwoners zich bewust worden van hun kansen op werk en scholing en dat ze die ten volle benutten. De gemeente speelt daarbij een faciliterende rol. Geredeneerd vanuit deze bredere visie luidt de visie op re-integratie als volgt:

We maken onze inwoners bewust van hun capaciteiten om financieel onafhankelijk te zijn door betaald werk en scheppen de voorwaarden om dat te bewerkstelligen.

Doelstellingen.

We willen bereiken dat zoveel mogelijk inwoners zelfredzaam zijn en meedoen aan de samenleving. Daarom zijn onze doelen:

1. Alle uitkeringsgerechtigden die kunnen werken, hebben werk, al of niet met loondispensatie;
2. Alle jongeren hebben werk of een startkwalificatie;
3. Iedere uitkeringsgerechtigde die niet kan werken is maatschappelijk actief;
4. Mensen met arbeidspotentie verblijven zo kort mogelijk in een uitkeringssituatie.
5. We werken hierin samen met de werkgevers.

Beleidslijnen voor de periode 2012 – 2015.

In de volgende paragrafen beschrijven we wat we gaan doen om deze doelstellingen te bereiken.

Werk centraal.

Stichtse Vecht wil de re-integratie de komende jaren een duidelijk gezicht te geven waarbij werken centraal staat. We gaan ons richten op dienstverlening aan zowel de werkgever als de klant met het doel om die samen te brengen. Daarbij houden we in het oog dat we de ter beschikking staande middelen zo efficiënt mogelijk inzetten en we zoeken daarbij samenwerking en afstemming met werkgeversorganisaties, gemeenten en sw-bedrijven in de regio. We volgen daarbij de kaders van de Wet Werken naar Vermogen.

Voor het jaar 2012 hebben we de re-integratiedienstverlening nieuw aanbesteed. Bij deze aanbesteding hebben we reeds proberen vooruit te lopen op de nieuwe ontwikkelingen. Het accent ligt op werk: van de dienstverleners verlangen we nadrukkelijk, dat de werkgever reeds in een vroeg stadium wordt gezocht waarna het reïntegratietraject in nauwe samenwerking met de werkgever wordt vorm gegeven. Het instrument loonkostensubsidie hebben we opnieuw geformuleerd, zodat het meer in overeenstemming is met de loonkostenregelingen van andere gemeenten in de regio. Een substantieel deel van de opdracht is gegund aan PAUW Bedrijven met het oog op de rol, die het bedrijf in de toekomst op reïntegratiegebied voor de gemeente kan gaan spelen. Sociale activering is beperkter dan voorheen ingekocht met de nadruk op vrijwilligerswerk en waar mogelijk een doorkijk naar regulier werk. Een belangrijke samenwerkingspartner hierbij is de lokale sportwereld. Jongeren tot 27 jaar vormen ook in 2012 een prioritaire doelgroep. Zie hierover ook paragraaf 3.7.

Bestandsanalyse.

Een nauwkeurig en altijd actueel overzicht is het startpunt van de dienstverlening, zowel intern als extern richting werkgeversservice. De klantgroep van de Wet Werken naar Vermogen (WWnV), waar we vanaf 2013 te maken hebben kunnen we indelen in vier groepen volgens het volgende model². Het is gebaseerd op *loonwaarde*, een kernbegrip in de WWnV, dat de afstand tot de arbeidsmarkt aangeeft, ofwel een indicatie geeft van hetgeen er aan ondersteuning moet worden ingezet om de betreffende persoon regulier werk te laten uitvoeren. Met dit model kunnen we kiezen hoe de beschikbare re-integratiemiddelen worden ingezet. En vooral ook waar we het wel of niet inzetten. Dit model vervangt de tot nu toe gehanteerde participatieladder, die een indeling op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt hanteerde en de vorderingen van de klant op de ladder uitdrukte.

De vastgestelde loonwaarde is de grond voor de toe te kennen *loondispensatie*, een aanvulling vanuit het gemeentelijk uitkeringsbudget op het loon dat kan worden verdiend. Zie ook de volgende paragraaf.

Categorie	Loonwaarde	Bijzonderheden	dienstverlening
Groep 1:	100 % WML	Deze groep kent geen beperking en is nagenoeg in staat om zelf regulier werk te vinden.	Eigen kracht, hooguit bemiddeling, handhaving. Geen inzet re-integratiebudget vereist.
Groep 2:	Tijdelijk < 100 % WML	Deze groep is afhankelijk van het inzetten van loondispensatie. Het verdienvermogen kan echter worden geoptimaliseerd.	Optimaliseren van het verdienvermogen d.m.v. training. Inzetten van tijdelijke loondispensatie en coaching, ook "on the job". Met inzet van re-integratiebudget.
Groep 3:	Tussen 20 en 80 % WML.	Van 50 – 80 % is er blijvend afhankelijkheid van loondispensatie. Van 20 – 50 % is men aangewezen op vrijwilligerswerk of anderszins werken met behoud van uitkering (participatieplaatsen).	Inzetten permanente loondispensatie voor de bovenste regionen. Scheppen van voorwaarden voor vrijwilligerswerk en participatieplaatsen. Selectieve inzet re-integratiebudget. Coaching.
Groep 4	Langdurig <20 % loonwaarde.	Geen verdien capaciteit aanwezig. Hooguit beschermt werk Aangewezen op zorg.	(Arbeidsgerelateerde) dagbesteding, zorg, maatschappelijke participatie. Geen inzet re-integratiebudget vereist.

Toelichting: we delen de klantgroep in in vier groepen op basis van loonwaarde.

- Bij groep 1 is sprake van volledige loonwaarde. Voor deze groep zetten we geen re-integratiemiddelen in daar hij in staat is om op eigen kracht werk te vinden. De verwachting is dat dit een kleine groep zal zijn.
- Groep 2 is niet in staat om op eigen kracht zich op de arbeidsmarkt te begeven, maar ondersteuning met loondispensatie is tijdelijk nodig.

² Dit model is ontwikkeld door adviesbureau K + V en wordt ook elders in de regio toegepast.

- Groep 3 is de grootste groep met een loonwaarde van 20 tot 80%. Dit is een gedifferentieerde groep, waarvan de bovenste groep permanent van loondispensatie afhankelijk zal zijn en de onderste groep gedeeltelijk. Er is echter een groei mogelijkheid. Een verder gespecificeerde onderverdeling in 20 -50 en 50-80 is te overwegen.
- Groep 4 heeft geen tot beperkte loonwaarde en zal zijn aangewezen op beschut werk, dagbesteding of maatschappelijk zinvolle activiteiten. Hoe de inzet van uitkeringsgeld, WSW-budget en WMO-middelen zich onderling kunnen verhouden moet nader worden bestudeerd wanneer de contouren van de WWnV duidelijker zijn.

De gehele doelgroep WWnV van de gemeente zal een omvang hebben van 625 tot 650 personen. Hierbij zijn we uitgegaan van de aantallen per 1 januari 2011, die samen de nieuwe doelgroep van de Wet werken naar Vermogen zullen vormen, namelijk het aantal uitkeringen bij sociale zaken, het aantal geïndiceerden op de wachtlijst WSW en een schatting van het aantal Wajongers, dat vanaf 2012 een beroep zal doen op die regeling. Op dit moment is nog niet duidelijk te zeggen hoe de verdeling over de groepen er uit zal zien. In de loop van 2012 gaan we hiernaar onderzoek doen.

In ieder geval zal het essentieel zijn, dat we op ieder moment een goed en actueel inzicht hebben in de samenstelling van het bestand, de lopende activiteiten en behaalde resultaten. Dit is de basis voor werkgeversdienstverlening en regionale afstemming.

Het instrument loondispensatie

In de WWnV wordt loondispensatie een kernbegrip. Middels dit instrument, waarmee de afgelopen jaren in landelijke pilots geëxperimenteerd is, geeft de gemeente een aanvulling op het loon dat de werknemer op basis van de loonwaardebepaling kan verdienen. Naarmate de loonwaarde in de loop van de jaren stijgt, wordt de dispensatie minder. De aanvulling wordt voldaan uit het Inkomensdeel. Loondispensatie is te vergelijken met loonkostensubsidie en zal ook in de plaats van dit instrument treden. Voor de werkgever betekent het een voordeel: hij hoeft slechts te betalen voor de daadwerkelijk geleverde productie. Positieve ontwikkelingen in de prestatiecurve van de werknemer en de periodieke aanpassing van de aanvulling moeten worden neergelegd in duidelijke afspraken met de werkgever.

Focus op de werkgever.

De werkgever dient zich aan als een van de belangrijkste partners op het gebied van re-integratie. Het betaalde werk, dat zo centraal staat, is immers bij hem te vinden. In alles wat belangrijk wordt, de arbeidstraining, de stageplaats, de detachingsplaats, de betaalde werkplek, de begeleiding, de duurzaamheid van het dienstverband enz., is hij een gesprekspartner.

Wij vragen iets van de werkgever, maar hij vraagt ook iets aan ons. Aandacht voor zijn wensen is dus geboden. Een deel daarvan kennen we al en is de vatten in twee woorden: geen rompslomp! Die moet hem zoveel mogelijk uit handen worden genomen. Belangrijke instrumenten daarbij zijn no-riskpolis, jobcoaching, loonkostensubsidie en loondispensatie. De waarde van loonkostensubsidie is reeds gebleken uit een rapportage van de Inspectie Werk en Inkomen³; de no-risk polis wordt al geruime tijd met succes ingezet door het UWV.

Intern zoeken we de samenwerking met collega's van Economische Ontwikkeling.

1.1.1 Werkgeversservicepunt.

Het opbouwen van goede contacten met werkgevers op lokaal en regionaal niveau wordt van beslissend belang in de jaren die voor ons liggen. Ook de Wet Werken naar Vermogen vraagt van gemeentes, dat zij op een passend schaalniveau communicatie inrichten met het bedrijfsleven.

Daarom gaan we op lokaal en regionaal niveau investeren in deze contacten, waarbij het lokale en subregionale niveau het eerst in beeld komt.

Aandachtspunten daarbij zijn:

- de wensen van de werkgever. De werkgever is vooral gebaat bij de productiemogelijkheden van een werknemer. Begeleiding en verzuimproblemen horen niet bij hem te rusten, maar bij de gemeente.

³ "Participatie in crisistijd". Afsluiting drie jaar toezichtonderzoek naar de uitvoering van het beleidsprogramma "Iedereen doet mee". IWI-rapport november 2010.

- Wij als gemeente hebben belang bij een goede communicatie met werkgevers in het licht van plaatsing van onze klanten, maar datzelfde geldt voor PAUW Bedrijven. Sterker nog: de klanten van PAUW zijn ook onze klanten. Het gevaar moet ten allen tijde vermeden worden dat we in elkaars water gaan vissen en onszelf in een concurrentiepositie manoeuvreren.
- We zetten instrumenten in om werkgevers te ‘ontzorgen’, zoals loonkostensubsidie, loondispensatie en no riskpolissen en stemmen deze af met andere gemeentes in de regio.

Onze doelstelling op de korte termijn is het inrichten van een werkgeversservicepunt c.q. een werkgeversloket. Daar worden de afspraken met werkgevers uit de gemeente en de regio gemaakt rondom de werkplekken voor onze klanten. Daar ook kan de werkgever terecht met specifieke vragen over onze dienstverlening op het gebied van de arbeidsmarkt. Vragen over te leveren werkkrachten, hun richting, hun beperkingen, de begeleiding en een subsidie/dispensatie moeten snel beantwoord kunnen worden. Daar blijkt het belang van een helder inzicht in de samenstelling en het re-integratieniveau van het bestand. We gaan in 2012 daarmee een start maken. We doen dat samen met PAUW Bedrijven omdat we gezamenlijke belangen hebben en niemand gediend is bij een concurrentiepositie. Daarnaast is het zo, dat PAUW het onderhouden van goede en zakelijke contacten al jarenlang tot zijn taken rekent en daarin een expertise heeft opgebouwd. Tegelijk is dit een groeimodel naar een bredere, regionale werkgeversbenadering. Ook op het niveau van de arbeidsmarktregio Utrecht Midden wordt namelijk gewerkt aan een uniforme werkgeversbenadering. Daarin nemen Utrecht, als coördinerend gemeente in de arbeidsmarktregio, en het UWV het initiatief. Stichtse Vecht neemt ook op dat niveau actief deel.

Het jaar 2012 moeten we aanwenden om het betrekken van de werkgever bij de re-integratie voor te bereiden. Dat wil zeggen, dat we afspraken maken met re-integratiepartners vanaf 1 januari 2012 waarin we reeds de nadruk leggen op vergroten van arbeidsvaardigheden en bemiddeling. Daarbij vinden we een vestiging in de regio van de aanbieders en concrete kennis van de lokale en regionale werkgevers van groot belang.

We zetten daarmee op de korte termijn in op een compact voorzieningenniveau met nadruk op het opdoen van werkervaring in concrete werksituaties met behulp van loonkostensubsidies en het wegnemen van administratieve rompslomp bij de werkgever. Dit hebben we tot uitdrukking gebracht in de aanbesteding van re-integratie voor 2012.

1.1.2 Social return.

We zorgen dat we klaar zijn om te bepalen hoe social return on investment het beste ten bate van de re-integratie kan worden aangewend. Zowel bij de aanbesteding van opdrachten als ook door de gemeente als werkgever zelf moeten werkplekken voor de doelgroep beschikbaar gesteld worden. Ook daarvoor is het belangrijk dat we steeds een goed inzicht hebben in ons bestand om te allen tijde de behoefte aan te kunnen geven.

De herstructurering van PAUW Bedrijven

Het jaarlijks budget dat PAUW ontvangt van het rijk via de gemeenten om de taakstelling Wet sociale werkvoorziening te kunnen uitvoeren wordt over de jaren 2013 t/m 2015 aanmerkelijk teruggebracht. De bijdrage per werknemer was nog in 2010 € 27.000 en moet in 2015 zijn teruggebracht naar € 22.000. Dat vereist een ingrijpende reorganisatie van het bedrijf. Ook de gemeente heeft er veel belang bij dat deze operatie lukt, daar vanaf 2013 de WSW bijdrage door de gemeente vanuit het re-integratiebudget worden doorbetaald aan PAUW Bedrijven. De rijksmiddelen voor de WSW worden dan wel aan dat budget toegevoegd, maar dat gebeurt zonder schotten, zodat in het slechtste scenario alle re-integratiemiddelen ten behoeve van de WSW-ers moeten worden ingezet. Het is dus van groot belang, dat alle gemeentes in de Gemeenschappelijke Regeling in gezamenlijkheid en voortvarend inzetten op deze reorganisatie. Er is reeds een onderzoek uitgevoerd naar mogelijke scenario's voor een toekomstige structuur. Daarbij zijn verscheidene zaken tegen het licht gehouden:

- De opbrengten uit geacquireerde of gedetacheerd werk en de mogelijke rol van de gemeenten daarbij.
- Het aanwenden van door de krimp vrijkomende capaciteit en de aanwezige infrastructuur (leerwerkplekken, coaching) van PAUW voor re-integratie.
- De samenwerking van PAUW met gemeenten op het gebied van re-integratie.

- De mogelijkheden voor het bieden van arbeidsgerelateerde dagbesteding

De resultaten van dit onderzoek spelen een rol bij de aanvraag bij het landelijk herstructureringsfonds WSW. Daarnaast is uiteraard de keuze van het te volgen scenario doorslaggevend voor de rol, die PAUW bij de re-integratie gaat spelen.

Stichtse Vecht staat op het standpunt, dat de kennis, ervaring en infrastructuur van PAUW Bedrijven benut moet worden voor de gemeentelijke doelgroep. In 2012 en 2013 gaan we onderzoeken hoe die het best kan worden ingericht.

Sociale activering.

In de bestanden van sociale zaken treffen we veel mensen aan met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Tot nu toe richtten we ons tot die groep met activiteiten die vooral het doorbreken van de spiraal van niet-participeren in combinatie met meervoudige problematiek tot doel hadden. De omvang van deze groep bedraagt eind 2011 181 personen. Deze mensen hebben op meerdere gebieden ernstige problemen, zoals met de lichamelijke en psychische gezondheid, schulden, huisvestingsproblemen of verslaving. De effecten van de activering van deze mensen zijn moeilijk te meten. Stichtse Vecht wil deze mensen ondersteunen, maar we moeten daarbij reëel zijn en ons richten op wat mogelijk en betaalbaar is. Vanuit het participatiebudget is het in de komende jaren niet meer mogelijk om middelen vrij te maken. In het doelgroepschema vinden we deze groep deels terug in de categorie 20 – 50 % loonwaarde. Een deel van deze groep zal nog wel werkzaamheden kunnen verrichten met loondispensatie, voor een ander deel is werken met behoud van uitkering de oplossing en voor een derde deel gaan we zoeken naar mogelijkheden om re-integratie en zorg samen te brengen in vormen van dagbesteding, met name arbeidsgerelateerd. Deze laatste groep komt niet meer ten laste van het re-integratiebudget. Het komende jaar doen we hiernaar onderzoek samen met collega's van het beleidsveld WMO, dat zal resulteren in een beleidsadvies.

De eerste aandacht naar jongeren.

In 2012 gaat de Wet investeren in jongeren, die de broodnodige aandacht voor de arbeidsmarktpositie van jongeren volledig voor het voetlicht wilde brengen, alweer verdwijnen, al worden de kenmerken ervan in de Wet Werk en Bijstand opgenomen. Tegelijk loopt ook het Actieplan Jeugdwerkloosheid, bedoeld om gevolgen van de kredietcrisis voor jongeren tegen te houden, in 2012 ten einde. De WIJ heeft echter wel tot gevolg gehad dat de doelgroep jongeren zeer nadrukkelijk in beeld gekomen is, vooral ook omdat zij bewust is opgezocht door de gemeente. Inmiddels is het aandeel jongeren in het bestand van sociale zaken fors gegroeid en is de specifieke, vaak behoorlijk complexe problematiek van deze groep aan het licht gekomen. Daarmee is duidelijk geworden, dat de WIJ mag verdwijnen, maar dat de groep blijft, en misschien nog wel verder groeit. Stichtse Vecht zet met nadruk in op het helpen bij het verwerven van duurzame arbeid voor jongeren. Maar ook zien we erop toe dat jongeren voor alles een startkwalificatie behalen als ze die nog niet hebben, waarmee ze een gewenste uitgangspositie hebben om de arbeidsmarkt te betreden. Dit pakken we integraal op met leerplichtmedewerkers. Een deel van de jongeren, namelijk tot 23 jaar valt onder de doelgroep van het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt, die tot taak heeft de schooluitval te keren. Ook onderzoeken we in 2012 we kunnen aansluiten bij de Stichting Werkschool – een nieuw landelijk initiatief om de overstap van leerlingen uit het Praktijk- en Speciaal Voortgezet Onderwijs naar de arbeidsmarkt te faciliteren- We gaan hierbij samenwerken met de collega's van Jeugd en Onderwijs.

Regionale samenwerking op het werkplein Leidsche Rijn.

Vanwege de bezuinigingen bij het UWV en de daarmee samenhangende inkrimping van het aantal werkpleinen van 100 nu naar 30 straks wordt Leidsche Rijn in februari 2013 opgeheven. De verwachting is dat in Utrecht voor de hele arbeidsmarktregio één werkplein wordt ingericht. Hoe de organisatie hier omheen moet worden ingericht is op dit moment nog niet duidelijk. Zeker is dat met de inkrimping veel expertise zal verdwijnen. Nu al is het UWV druk bezig om de communicatie met klanten om te vormen tot voornamelijk digitale contacten.

Op dit moment kan weinig gezegd worden over de toekomst van het werkplein in de regio. Stichtse Vecht werkt met UWV en de IASZ samen in het werkplein Leidsche Rijn. Wij blijven als deelnemer in het managementteam de omvorming van het werkplein, nauwgezet volgen.

Trainen van de medewerkers.

In de lijn van de visie wordt van de medewerkers in de uitvoering vanaf 2013 een fundamenteel andere instelling verwacht dan voorheen: de werkzaamheden moeten gericht zijn op ontdekken en het stimuleren van de eigen kracht van de klant; deze moet zich bewust worden van de verantwoordelijkheid voor zijn eigen toekomst, de klantmanager wordt een jobcoach, die nauwkeurig volgt, samen met de werkgever, hoe de klant zich ontwikkelt op de werkplek.

De medewerkers moeten hierop in 2012 worden voorbereid, getraind en misschien wel geselecteerd. Daartoe moet ook een nieuw dienstverleningsconcept worden ontwikkeld, geënt op de beginselen van de WWNV: werk, werkgevers en loondispensatie. Dit onderdeel moet in het vroegst mogelijke stadium de nodige aandacht krijgen, want het heeft zeker verstrekkende gevolgen voor de uitvoeringsorganisatie. Het rijk gaat hierin in 2012 ondersteunen, is reeds toegezegd.

Financieel kader.

Begin oktober 2011 zijn de voorlopige budgetten 2012 voor re-integratie per gemeente bekend gemaakt. Stichtse Vecht ziet zijn budget goeddeels gehalveerd worden van € 1.2 miljoen naar € 605.000. De jaren 2013 t/m 2015 blijven de middelen voor re-integratie ongeveer op dit niveau. Vanaf 2013 komen daar weliswaar de middelen voor de sociale werkvoorziening bij, maar die gaan volledig op aan de loonkosten van de WSW werknemers.

De financieringssystematiek is evenals onder de WWB tweeledig. Er is een macrobudget inkomensdeel en een re-integratiebudget.

Macrobudget inkomensdeel.

Uitgangspunt van de methodiek is, dat voor alle gemeenten samen een toereikend macrobudget wordt vastgesteld. Dit gebeurt *voorlopig* in september van het voorafgaande jaar en *definitief* in september van het uitvoeringsjaar. De late definitieve vaststelling garandeert dat het de meest actuele inzichten in conjunctuur en kabinetsbeleid rekening wordt gehouden. Bij de vaststelling wordt uitgegaan van de gerealiseerde prijs en het gerealiseerde aantal bijstandgerechtigden van het vorige uitvoeringsjaar, van een inschatting van de effecten van conjunctuur en kabinetsbeleid in het begrotingsjaar en van een indexering van de gemiddelde prijs. Het gevaar bestaat dus dat een jaar met succesvolle uitstroom met behulp van loondispensatie een nadelig effect heeft op het macrobudget voor het volgende jaar. Risico's worden beperkt door de mogelijkheid om een aanvullende uitkering aan te vragen wanneer er sprake is van een tekort. Aan de andere kant kan de gemeente een positief saldo behouden en vrij besteden. Inkomensbudget en re-integratiebudget kunnen we zien als communicerende vaten: positieve resultaten door de inzet van re-integratiebudget vertalen zich in een afname van benodigde uitkeringsgelden. Een positief resultaat op inkomen kan in het volgende begrotingsjaar worden toegevoegd aan het re-integratiebudget. Deze systematiek van de "financiële prikkel" voor de gemeente om extra in te zetten op toeleiding naar reguliere arbeid is een voortzetting van het financieringsmodel van de Wet werk en bijstand.

Re-integratiebudget.

Voor het re-integratiebudget geldt hetzelfde uitgangspunt als voor het inkomensdeel: in september van jaar T-1 wordt een voorlopige toekenning afgegeven en in dezelfde maand van het lopende uitvoeringsjaar volgt een definitieve vaststelling. We spreken eigenlijk van het Participatiebudget omdat in het bedrag budgetten voor re-integratie, inburgering en educatie zijn samengebracht. Binnen dit budget wordt de bijdrage voor inburgering tot 2014 afgebouwd en wordt het educatiedeel met de helft teruggebracht omdat het VAVO-gedeelte uit het budget naar het rijk wordt overgeheveld zodat alleen laaggeletterdheid en basiseducatie aandachtsgebieden van de gemeente blijven.

Het re-integratiebudget wordt vanaf 2013 uitgebreid met de bijdrage voor de Wet sociale werkvoorziening en een overgeheveld bedrag vanuit de Wajong gelden van het UWV. Dit laatste bedrag kent een jaarlijkse toename totdat uiteindelijk vanaf 2019 structureel een bedrag van € 122 miljoen aan het gemeentelijk budget wordt toegevoegd.

Financiële risico's.

Vanaf 2013 worden dus re-integratie- en WSW-budget ontschot en als één bedrag jaarlijks aan de gemeente ter beschikking gesteld. Uit dit nieuwe ontschotte budget moeten dus ook de kosten van WSW werknemers, waaronder hun lonen, worden voldaan. De bijdrage van het rijk per werknemer gaat echter zakken. Het bedrag per werknemer is nu € 25.750 (was € 27.000 in 2010) en zal in 2015 € 22.500 bedragen. Hierdoor zullen tekorten bij PAUW Bedrijven gaan ontstaan. Als deze tekorten vanuit het participatiebudget worden bestreden, blijft er weinig over voor re-integratie-activiteiten.

Het alternatief is even weinig aantrekkelijk. De gemeente betaalt structureel een bijdrage aan PAUW uit de algemene middelen. Wanneer het participatiebudget ontzien wordt zal deze bijdrage –zeker vanaf 2015- verhoogd moeten worden om het tekort te bestrijden.

We zullen worden geconfronteerd met noodzakelijke investeringen voor aanvullende software, in te kopen dienstverlening en opleidingseisen. Behoudens deze uitzonderingen dienen we ernaar te streven met de implementatie van de WWnV zoveel mogelijk binnen de beschikbare middelen te blijven.

Planning.

De wijze waarop Stichtse Vecht de re-integratie vorm wil geven in de komende jaren valt in feite samen met de implementatie van de Wet Werken naar Vermogen en de keuzes die we in die context moeten maken. De hoofdthema's, die daarbij aan de orde komen willen we op de volgende manier globaal in de tijd uitzetten:

Uitvoeren bestandsanalyse op basis van doelgroepenindeling	April - december 2012
Inrichten lokale werkgeversdienstverlening	Gedurende heel 2012 en 2013
Wetstechnische voorbereidingen (verordening beschut werken, beleidsregels)	Juli 2012 – april 2013
Herstructurering PAUW Bedrijven (in samenspraak met de partners in de GR)	Januari – april aanvraag herstructureringsbijdrage april – december 2012:
Integrale benadering zorg en maatschappelijke participatie (WMO, Jeugdzorg)	2012 voorbereiden; 2013 uitwerken op integrale wijze met beleidsvelden Welzijn en WMO.
Opnieuw inrichten / aanpassen re-integratie in samenhang met doelgroepenbeleid en ontwikkeling PAUW Bedrijven.	Juli 2012 –juli 2013
Trainen van de medewerkers.	Geheel 2012 en 2013