

Arbeidsmarktbeleid Heusden 2007

Arbeidsmarktgegevens, beleid en acties

W. van Eijk
J. Zilvold

Versie 6 november 2007

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Zeven beleidslijnen	6
1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Doelstelling.....	8
1.2.1 Reikwijdte en beperkingen van het arbeidsmarktbeleid	9
2 Context en visie	10
2.1 Trends en kenmerken van Heusden.....	10
2.2 Uitgangspunten en visie.....	10
3 De regionale arbeidsmarkt in maat en getal	12
3.1 Begrip van de arbeidsmarkt.....	12
3.2 De arbeidsmarkt, theorie.....	12
3.2.1 De reguliere arbeidsmarkt en gesubsidieerde arbeid.....	13
3.3 Bedrijfsleven, onderwijs en de overheid.	14
3.4 Het regionale karakter van de arbeidsmarkt.....	14
3.5 De vraag naar arbeid, bedrijfsleven en instellingen.....	15
3.5.1 CWI-regio Waalwijk	15
3.5.2 CWI-regio 's Hertogenbosch.....	17
3.6 Het aanbod van arbeid, onderwijs	17
3.6.1 Werkgelegenheidsontwikkeling	17
3.6.2 De werkloze en/of uitkeringsgerechtigde beroepsbevolking	18
3.6.3 Het onderwijs in de regio	19
4 Beleidslijnen	21
4.1 Zeven hoofdlijnen van beleid	21
4.2 Concretisering van beleidslijnen, voorbeelden.	23
4.2.1 werken aan een goed ondernemingsklimaat.....	23
4.2.2 NetWerk bouwen met als doelen:.....	23
- Employability verbeteren.....	23
4.2.3 regionale samenwerking.....	24
4.2.4 de gemeente heeft de regie.....	24
4.2.5 modernisering van de dienstverlening, ondersteunen van de ISD en het sturen op samenwerking in de keten ISD, UWV, CWI en de WML en de uitzendbranche	25
4.2.6 modernisering van wet sociale werkvoorziening (WSW); de beweging van binnen naar buiten	26
4.2.7 De gemeente stelt prioriteiten op basis van doelgroepen	26
5 Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)	27
5.1 Inleiding.....	27
5.2 Huidige Wsw praktijk.....	27
5.3 Uitvoering Wsw	27
5.4 Huidige financiering Wsw.....	28
5.5 Moderniseringsvoorstellen	28
5.5.1 Stroomlijnen Wsw met andere voorzieningen	28
5.5.2 Financieringsstroom	29
5.5.3 Inhoud van het wetsvoorstel.....	29
5.6 Gevolgen van het wetsvoorstel voor de praktijk van de regievoering over de Wsw	29
5.7 Gevolgen voor de verdeling van taken en bevoegdheden tussen de gemeente en de gemeenschappelijke regeling.	30
5.8 Gevolgen van het wetsvoorstel voor de praktijk van de financiering van de uitvoering van de Wsw.	31
5.9 Samenvatting	31

Literatuur.....	32
Afkortingen en Begrippenlijst.....	34
BIJLAGE 1 Arbeidsmarktgegevens	35
BIJLAGE 2 Financiering van de ISD en de WWB.....	41
BIJLAGE 3 Klantenbestand van de ISD (totaal) en uit de gemeente Heusden naar leeftijd, uitkeringsduur, geslacht, leefvorm en nationaliteit.....	43

Samenvatting

Het arbeidsmarktbeleid maakt deel uit van het sociaal economisch plan 2007-2011 van de gemeente Heusden. In dit stuk wordt het arbeidsmarktbeleid uitgewerkt. In samenwerking met betrokkenen is een visie en beleid ontwikkeld. Daarnaast worden in dit stuk concrete maatregelen verder uitgewerkt.

Doel

Het doel van het Heusdens arbeidsmarktbeleid is:

- om voor de gehele beroepsbevolking van de gemeente Heusden een actieve deelname op de arbeidsmarkt en/of participatie aan het maatschappelijk leven mogelijk te maken.
- om middels een goede scholing en kwaliteit van werknemers het Heusdense bedrijfsleven de beste ontwikkelingskansen te bieden.

Trends

Vier belangrijke trends op de arbeidsmarkt zijn:

- door technologische ontwikkelingen en door internationale concurrentie komt de nadruk in onze economie steeds meer op kennisontwikkeling en innovatie te liggen.
- de vraag naar (hoog)geschoolde arbeid neemt ten gevolge van de aard van onze (kennis)economie toe. In bepaalde sectoren bestaan en ontstaan tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten.
- De groei van de werkzame beroepsbevolking neemt ten gevolge van vergrijzing sterk af.
- Niet iedereen kan voldoen aan de hoge eisen die de arbeidsmarkt stelt. Er bestaat een belangrijke (groeierende) groep voor wie de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt (te) groot is.

Kwaliteiten Heusden

Kernkwaliteiten van de gemeente Heusden voor een Effectief en Initiatiefrijke arbeidsmarktbeleid zijn:

1. Kleinschaligheid Heusdense gemeenschap.
2. Een sterke industriële sector en goede bedrijventerreinen.
3. Toerisme en recreatie bieden kansen voor werkgelegenheid in de dienstensector.
4. De land- en tuinbouwsector biedt mogelijkheden voor laaggeschoolde arbeid.
5. itgebreide onderwijsvoorzieningen zijn nabij aanwezig, m.n. in de buurgemeenten 's Hertogenbosch, Waalwijk en Tilburg.

Visie

De Heusdense arbeidsmarkt heeft een regionaal karakter. Een sterke lokale industriële basis biedt veel werkgelegenheid aan inwoners van Heusden tot ver daarbuiten. Daarnaast biedt ook de wijdere regio, met name de de werkgelegenheidsgemeenten 's-Hertogenbosch en Waalwijk, veel arbeidsplaatsen voor inwoners uit Heusden. De gemeente geeft op lokale wijze sturing aan de arbeidsmarkt vanuit haar lokale kennis van zaken en haar lokale verantwoordelijkheid. Het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Heusden staat voor **Regionaal Samenwerken en Lokaal Sturen**.

De arbeidsmarkt is er één van een kenniseconomie, is dynamisch, kent veel veranderingen. Vanuit het belang van de gemeenschap: groei in welvaart en sociale cohesie, werkt de gemeente aan een arbeidsmarkt waarbij zoveel mogelijk bedrijven én werknemers aansluiting vinden.

Centraal uitgangspunt van het arbeidsmarktbeleid is: **“Iedereen doet mee”**.

Dit vraagt om:

- flexibiliteit van ondernemers en werknemers
- voortdurende scholing en innovatie
- individueel maatwerk
- goede opvang van hen die tijdelijk of langdurig geen werk (kunnen) vinden.

Zeven beleidslijnen

Onderstaand worden 7 beleidslijnen voor de arbeidsmarkt van Heusden beschreven. De beleidslijnen zijn NIET gerangschikt naar belangrijkheid. Beleidslijn 6 heeft prioriteit omdat de nieuwe WSW al per 1 januari wordt ingevoerd. Beleidslijn 7 heeft prioriteit omdat op basis van informatie naar doelgroep de gemeente in staat wordt gesteld om haar regierol vorm te geven.

Beleidslijn 1: werken aan een goed ondernemingsklimaat

Ondernemers creëren banen. De gemeente Heusden richt zich hoofdzakelijk op de ontwikkeling van het Midden- en Kleinbedrijf. In het bijzonder wordt ingezet op de ontwikkeling van de volgende sectoren:

- maakindustrie (metaal- en machineindustrie).
- toerisme en recreatie.

Beleidslijn 2: NetWerk bouwen met als doel: - werken aan 'employability' en – een lokaal sociaal akkoord sluiten

Bedrijfsleven, onderwijs en de (gemeentelijke) overheid werken samen aan een betere, meer op de vraag van het bedrijfsleven geënte scholing van werknemers.

Actiepunt: Bedrijfsleven, het onderwijs en de gemeente(n) werken aan een gezamenlijk plan van aanpak.

Beleidslijn 3: regionale samenwerking

Het karakter van de arbeidsmarkt is regionaal. Dit noodzaakt tot een regionale aanpak.

De samenwerking met Waalwijk en Loon-op-Zand dient verstevigd te worden. De ISD-Middenlangstraat is een goed uitvoeringsorgaan voor de politieke wensen van Heusden, Waalwijk en Loon-op-Zand. Kennis van elkaars politieke wensen en de afstemming daarvan zijn essentieel.

De gemeente 's-Hertogenbosch heeft een uitgebreid aanbod van scholen, maar heeft ook bijvoorbeeld een leerwerk-loket en biedt hulp bij (startende) ondernemers door 'de ondernemerslift'. Heusdense werknemers en ondernemers kunnen gestimuleerd worden hiervan ook meer gebruik te maken.

Beleidslijn 4: de gemeente heeft de regie

De gemeente stuurt voortaan actief op de uitvoering van de WWB en (per 1 januari 2008) de WSW. Dat betekent dat de gemeente Heusden op expliciete wijze richting geeft en wensen kenbaar maakt aan de uitvoerende instanties ISD en WML. De gemeente neemt de regie en neemt geen uitvoerende taken over van de uitvoerende instellingen. In de rol van opdrachtgever vraagt de gemeente aan de uitvoerende instanties om zich te verantwoorden met SMART-doelen.¹

Beleidslijn 5: Sturen op samenwerking in de keten ISD, UWV, CWI en de WML en de uitzendbranche. Het dienstverleningsconcept (éénloket-gedachte ISD, UWV, CWI) staat centraal.

Voor een effectief arbeidsmarktbeleid is maatwerk voor de klant nodig. Klanten van de ISD, UWV, CWI en WML dienen op zo effectief mogelijke wijze naar werk te worden toegeleid. Daartoe dient de samenwerking in de keten zo spoedig mogelijk verder verbeterd te worden.

Beleidslijn 6: modernisering van wet sociale werkvoorziening (WSW); de beweging van binnen naar buiten

Per 1 januari 2008 treedt de nieuwe WSW in werking. De gemeente krijgt de regie over de toepassing van de wet. De gemeente ontwikkelt in de loop van 2008 een visie op de wijze waarop zij invulling gaat geven aan deze wet. In deze visie is 'de beweging van binnen naar buiten' een belangrijk uitgangspunt.

Beleidslijn 7: prioriteiten stellen op basis van doelgroepen

Op basis van kennis van de verschillende doelgroepen worden middelen zo effectief mogelijk ingezet. De politiek maakt hierin keuzes op basis van feitenmateriaal.

Modernisering van de WSW (uitwerking beleidslijn 6)

¹ Specifiek, Meetbaar, Afgesproken (geaccepteerd), Realistisch (resultaatgericht), Tijdsgebonden.

In het kader van de modernisering van de Wsw zijn gemeenten verantwoordelijk voor de regie over de uitvoering van de Wsw. Zij ontvangen van het Rijk de financiële middelen en dienen hierover verantwoording af te leggen aan het Rijk. De kosten voor de uitvoering van de WSW zullen in een post van de gemeentelijke begroting worden opgenomen.

Het college is belast met het wachtlijstbeheer voor de WSW-geïndiceerden. De raad moet een verordening inzake de inspraak voor 1 juli 2008 en het persoonsgebonden budget ook voor 1 juli 2008 vaststellen. Hij *kan* een verordening vaststellen voor het wachtlijstbeheer.

Omdat de wet met ingang van 1 januari 2008 in werking treedt is het belangrijk vast te stellen dat:

- a. De gemeente de uitstroom uit de WSW en het begeleid werken wil bevorderen.
- b. 2008 als een overgangsjaar wordt beschouwd.
- c. Dat de gelden die de gemeente in 2008 ontvangt voor de Wsw werknemers in dienst bij een SW-schap zal overmaken aan het betreffende SW-schap.
- d. Uiterlijk in 2008 de uitvoeringsdiscussie gevoerd gaat worden met de WML.

1 Inleiding

De arbeidsmarkt heeft een sterk regionaal karakter. Hoewel arbeidsmarktvoorwaarden de gemeentegrenzen overstijgen hebben gemeenten een belangrijke taak in de ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid en het nemen van maatregelen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de participatie van hun inwoners door middel van werk. Bovendien hebben gemeenten een financieel belang, de gemeente zorgt voor het sociale vangnet met de sociale dienst. Deze notitie geeft een aanzet om kengetallen met betrekking tot de arbeidsmarkt te ordenen en heeft tot doel om een visie en beleid voor de Heusdense arbeidsmarkt te formuleren.

1.1 Aanleiding

Twee belangrijke zaken hebben geleid tot dit arbeidsmarktbeleid. Ten eerste, een eerste aanzet voor arbeidsmarktbeleid is gegeven in het sociaal economisch plan 2007-2011 van de gemeente Heusden. Ten tweede heeft de VNG op de participatietop afspraken gemaakt met het kabinet over een actieve deelname van mensen aan de maatschappij.

In het sociaal-economisch plan van Heusden is een aantal belangrijke uitgangspunten geformuleerd voor het arbeidsmarktbeleid:

- arbeidsmarktbeleid vraagt om een regionale aanpak (vanwege de arbeidsmobiliteit)
- verbeteren van de scholing van werknemers (passend aanbod)
- de samenwerking tussen de ondernemers (het bedrijfsleven), het onderwijs en de overheid (3 O's) verbeteren
- de afstemming tussen vraag en aanbod verbeteren door een efficiëntere samenwerking tussen de ketenpartners ISD, CWI, UWV en de WML.

De VNG heeft in het bestuursakkoord met het kabinet afspraken gemaakt om meer mensen actief deel te laten nemen aan de maatschappij. Tijdens de participatietop is afgesproken dat gemeenten ervoor zorgen dat over vier jaar 75.000 minder bijstandsgerechtigden zijn en dat 25.000 niet-uitkeringsgerechtigden actief zijn in werk of maatschappelijk participeren. Dit harde gegeven moet een vervolg krijgen. Er moeten duurzame werkplekken komen en mensen met een uitkering moeten de kans krijgen om activiteiten te verrichten, bijvoorbeeld door middel van loonkostensubsidies en gesubsidieerde arbeid. In dit onderhavige stuk wordt het landelijk beleid van de participatietop vertaald naar lokaal beleid.

In dit stuk wordt het arbeidsmarktbeleid voor de gemeente Heusden beschreven. In samenwerking met betrokkenen wordt een visie ontwikkeld. Daarnaast worden in dit stuk concrete maatregelen verder uitgewerkt.

1.2 Doelstelling

Het arbeidsmarktbeleid heeft tot doel om de (economische) welvaart te doen toenemen, de maatschappelijke cohesie en de sociale positie van laaggeschoolden en/of werklozen te verbeteren.

Het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Heusden heeft tot doel:

1. om voor de gehele beroepsbevolking van de gemeente Heusden een deelname op de arbeidsmarkt en/of participatie aan het maatschappelijk leven mogelijk te maken.
2. om middels een goede scholing en kwaliteit van werknemers het Heusdense bedrijfsleven de beste ontwikkelingskansen te bieden.

De bovenstaande twee algemene doelstellingen kunnen worden geconcretiseerd in de volgende subdoelstellingen:

1. Iedereen die kan werken, werkzaam op de (reguliere) arbeidsmarkt.

2. Als iemand (tijdelijk) niet kan werken zijn er 5 andere belangrijke mogelijkheden:
 - a. Hij/zij volgt een opleiding en/of reïntegratietraject
 - b. Hij/zij werkt in de reguliere arbeidsmarkt met een loonkostensubsidie / in een aangepaste werkomgeving
 - c. Hij /zij werkt in een beschermde werkomgeving
 - d. Hij/zij doet activiteiten gericht op participatie
 - e. Hij/zij is arbeidsongeschikt (WIA)

Om deze doelstellingen te realiseren, wordt ingezet op de volgende twee belangrijke organisatorische verbeterpunten:

- De ketenpartners UWV, CWI , ISD werken intensief samen en vormen één loket voor werknemers en één loket voor werkgevers. Waar mogelijk wordt samengewerkt met de WML en het bedrijfsleven (uitzendbranche) om tot een zo goed mogelijke werking van de arbeidsmarkt te komen.
- Het bedrijfsleven en het onderwijs zorgen voor een verbeterde aansluiting op de arbeidsmarkt.

1.2.1 Reikwijdte en beperkingen van het arbeidsmarktbeleid

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Dat betekent dat volledige werkgelegenheid, zonder dat bedrijven om arbeidskrachten verlegen zitten, meer uitzondering dan regel is. Het is daarom vooral belangrijk een dynamische arbeidsmarkt na te streven. In deze arbeidsmarkt zijn werknemers hooguit tijdelijk werkloos en zijn zij in staat om binnen tamelijk korte tijd weer nieuw werk te vinden. Problemen bij bedrijven om goed personeel aan te trekken zouden slechts van relatief korte duur (moeten) zijn. Een dynamische arbeidsmarkt vraagt ook veel van het aanpassingsvermogen van werknemers, het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid, het onderwijs en het bedrijfsleven om ook een (aangepaste) werkomgeving te creëren voor werknemers met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.

De werking van de arbeidsmarkt wordt door diverse factoren bepaald. Hoewel de gemeentelijke overheid een belangrijke verantwoordelijkheid heeft in het (lokale) arbeidsmarktbeleid, zijn er diverse factoren die buiten de invloedssfeer van de gemeente liggen.

Op (inter)nationaal niveau wordt de loon- en prijsvorming bepaald. De Rijksoverheid, de vakbonden en de werkgeversorganisatie op landelijk niveau zijn hierin bepalend.

Internationale en technologische ontwikkelingen liggen voor een belangrijk deel buiten de invloedssfeer van de lokale arbeidsmarkt.

De (inter)nationale economische conjunctuur is van grote invloed op de werkgelegenheid, op de regionale arbeidsmarkt heeft dit een belangrijk effect. Het is de taak van de lokale overheid hiermee rekening te houden en een antwoord te vinden op de nadelige effecten hiervan.

2 Context en visie

In welke richting oplossingen voor arbeidsmarktproblemen worden gezocht, hangt sterk samen met de visie die beleidsmakers hebben op de economie, de arbeidsmarkt, de bedrijven en personen om wie het gaat. In paragraaf 2.1 worden belangrijke (landelijke) trends geschetst en worden de kernkwaliteiten van de gemeente Heusden getypeerd. In paragraaf 2.2 wordt de visie van de gemeente Heusden op de arbeidsmarkt geschetst.

2.1 Trends en kenmerken van Heusden

Er zijn vier belangrijke trends op de arbeidsmarkt:

1. door technologische ontwikkelingen en door internationale concurrentie komt de nadruk in onze economie steeds meer op kennisontwikkeling en innovatie te liggen. Kennisontwikkeling bij werknemers en investeringen in innovaties van het bedrijfsleven zijn daardoor erg belangrijk.
2. de vraag naar (hoog)geschoolde arbeid neemt ten gevolge van de aard van onze (kennis)economie toe. In bepaalde sectoren bestaan en ontstaan tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten.
3. De groei van de werkzame beroepsbevolking neemt ten gevolge van vergrijzing sterk af. In Heusden gaat de omvang van de beroepsbevolking vanaf 2020 zelf dalen. Om aan de vraag naar arbeid te voldoen dient de participatiegraad te worden vergroot. Voor een hogere participatiegraad zijn goede mogelijkheden voor het combineren van zorg(taken) en werk noodzakelijk.
4. Niet iedereen kan aan de hoge eisen die de dynamische arbeidsmarkt stelt voldoen. Er bestaat een belangrijke (groeierende) groep voor wie de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt (te) groot is. Er bestaat een noodzaak om ook voldoende werk te creëren voor ongeschoolde werknemers.

Kernkwaliteiten van de gemeente Heusden voor een Effectief en Initiatiefrijke arbeidsmarktbeleid zijn:

6. Kleinschaligheid Heusdense gemeenschap.
 - o Ondernemers kennen elkaar en zijn lokaal ingebed. Ook de internationale ondernemingen hebben meestal lokale wortels (voorbeeld: SAPA, voorheen Lips).
 - o Werknemers binnen de gemeente Heusden komen voor een belangrijk deel (ongeveer de helft) uit de eigen gemeente.
7. Een sterke industriële sector en goede bedrijventerreinen.
8. Toerisme en recreatie bieden kansen voor werkgelegenheid in de dienstensector.
9. De land- en tuinbouwsector biedt mogelijkheden voor laaggeschoolde arbeid.
10. Uitgebreide onderwijsvoorzieningen zijn nabij aanwezig, m.n. in de buurgemeenten 's Hertogenbosch, Waalwijk en Tilburg.

2.2 Uitgangspunten en visie

Voor een effectief arbeidsmarktbeleid hanteert Heusden de volgende uitgangspunten:

- de arbeidsmarkt heeft een regionaal karakter, regionale samenwerking is daarom een noodzaak.
- Ondernemers creëren banen. Het is bij uitstek hun vak om omzet te maken, winst te creëren en werkgelegenheid te bieden.
- De overheid heeft als taak om het ondernemersklimaat te stimuleren, oplossingen te bieden voor de tekortkomingen van de vrije arbeidsmarkt en een sociaal vangnet te zijn.

Visie

De Heusdense arbeidsmarkt heeft een regionaal karakter. Een sterke lokale industriële basis biedt veel werkgelegenheid aan inwoners van Heusden tot ver daarbuiten. Daarnaast biedt ook de wijdere regio, met name de de werkgelegenheidsgemeenten 's-Hertogenbosch en Waalwijk, veel arbeidsplaatsen voor inwoners uit Heusden.

Hoewel de arbeidsmarkt vooral een regionaal karakter heeft, geeft de gemeente op lokale wijze sturing aan de arbeidsmarkt vanuit haar lokale kennis van zaken en haar lokale verantwoordelijkheid.² Het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Heusden staat voor **Regionaal Samenwerken en Lokaal Sturen**.

De arbeidsmarkt is er één van een kenniseconomie, is dynamisch, kent veel veranderingen. Vanuit het belang van de gemeenschap: groei in welvaart en sociale cohesie, werkt de gemeente aan een arbeidsmarkt waarbij zoveel mogelijk bedrijven én werknemers aansluiting vinden.

Centraal uitgangspunt van het arbeidsmarktbeleid is: “**Iedereen doet mee**”.

Dit vraagt om:

- flexibiliteit van ondernemers en werknemers
- voortdurende scholing en innovatie
- individueel maatwerk
- goede opvang van hen die tijdelijk of langdurig geen werk (kunnen) vinden.

² Lokale kennis van zaken: de gemeente onderhoudt contact met ondernemers en het onderwijs en kan weten wie naar school gaat, wie werkt, een hulpvraag heeft en/of werkloos is. De lokale verantwoordelijkheid: de gemeente maakt bestemmingsplannen, is verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet werk en bijstand (WWB), de wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en wordt dit per 1 januari 2008 ook nadrukkelijk voor de wet sociale werkvoorziening (WSW).

3 De regionale arbeidsmarkt in maat en getal

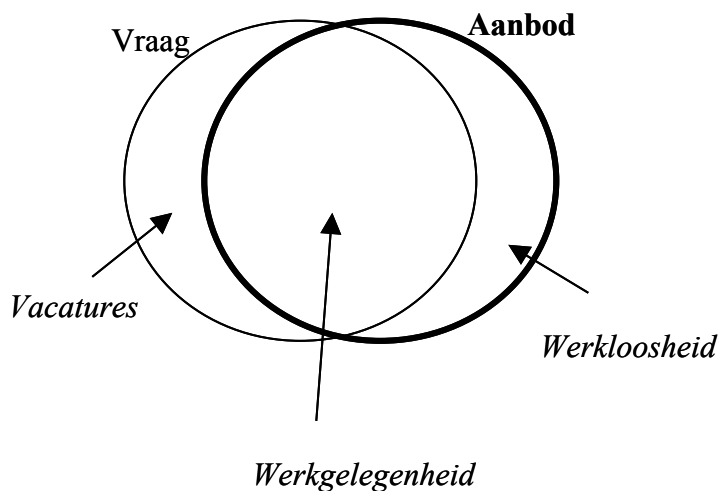
3.1 Begrip van de arbeidsmarkt

Het arbeidsmarktbeleid richt zich op het goed laten functioneren van de lokale arbeidsmarkt. Bij voorkeur willen we dat er geen werkloosheid is én dat er weinig langdurig openstaande vacatures zijn. In paragraaf 3.2 wordt op beknopte wijze de werking van de arbeidsmarkt besproken. In paragraaf 3.3.30 wordt ingegaan op de samenhang tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid. In paragraaf 3.4 wordt het regionale karakter van de arbeidsmarkt geïllustreerd. In de paragrafen 3.5 en 3.6 wordt de vraag naar arbeid vanuit bedrijven en organisaties beschreven en het aanbod van werknemers en hun scholingsgraad.

3.2 De arbeidsmarkt, theorie

Op de arbeidsmarkt komen vraag en aanbod van arbeid bij elkaar. Idealiter is er een situatie waarbij er evenwicht is, dat wil zeggen geen werkloosheid, maar ook geen niet-ervulbare vacatures. De nadelen van werkloosheid zijn evident. Vaak wordt echter het nadelig effect onderschat van langdurig niet-ervulbare vacatures. Ook dat is een gevolg van het tekortschieten van de arbeidsmarkt. In dat geval zijn er bedrijven die wel klanten hebben die graag hun product willen, maar het bedrijf kan ze niet of maar ten dele leveren omdat er onvoldoende arbeidskrachten zijn om aan de vraag te voldoen. We lopen daardoor economische groei mis.

Figuur 1: vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, schematisch weergegeven

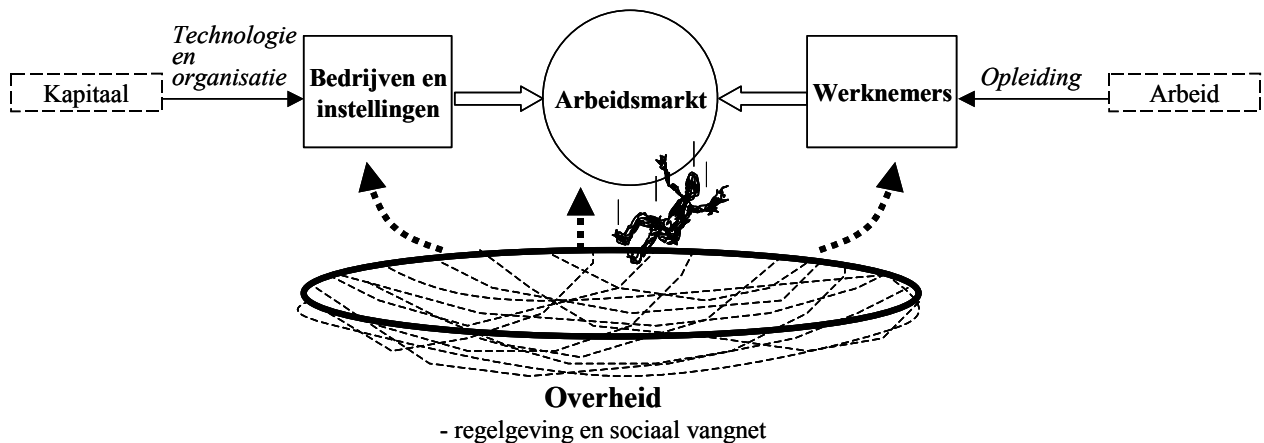


Een evenwichtige arbeidsmarkt vraagt dus om een vrij precieze 'match' tussen vraag en aanbod. Het aanpassingsmechanisme tussen vraag en aanbod komt tot stand door scholing én prijsvorming (van het loon). De scholing en capaciteiten van arbeidskrachten moeten passen bij de vraag naar arbeid en andersom. Als er meer vraag dan aanbod van arbeid is, ontstaan vacatures (Figuur 1). Als er meer aanbod is dan vraag naar arbeid is er sprake van werkloosheid. Beide kunnen tegelijkertijd bestaan, er is dan sprake van een mismatch, veelal met betrekking tot het opleidingsniveau tussen de arbeidsvraag en het aanbod van arbeid.

Verschillende partijen komen steeds meer tot het inzicht dat precies en individueel maatwerk nodig is om tot oplossingen te komen voor het gebrek aan gekwalificeerde en capabele arbeidskrachten en het gebrek aan passend werk voor arbeidskrachten die beperkingen in scholingsgraad of andere capaciteiten hebben.

In **Figuur 2** is de relatie tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid schematisch weergegeven. Bedrijven en instellingen komen op de arbeidsmarkt en vragen personeel met bepaalde kwaliteiten. Werknemers bieden hun arbeid aan op de arbeidsmarkt, meestal nadat zij eerst onderwijs genoten hebben. De overheid stelt regels op voor bedrijven en instellingen, voor het onderwijs en rechtstreeks voor de arbeidsmarkt om de arbeidsmarkt goed te laten functioneren. Als de arbeidsmarkt tekort schiet en werkloosheid of ziekte optreedt, dient de overheid als een sociaal vangnet (middels de WIA, Wajong, WWB en de WSW).

Figuur 2: De arbeidsmarkt, schematisch de relatie tussen bedrijfsleven, onderwijs en de overheid



Een trend die van groot belang is voor de arbeidsmarkt zijn de snelle technologische ontwikkelingen en automatisering. Deze trend heeft twee belangrijke consequenties voor de arbeidsmarkt die hier genoemd worden. Ten eerste, de werkgelegenheid neemt (op de korte termijn en in bepaalde sectoren³) af en er worden in deze traditionele werkgelegenheidssectoren steeds meer geschoolde en/of specialistische arbeidskrachten gevraagd. Ten tweede, de arbeidskrachten die in deze sectoren geen werk (meer) vinden, dienen elders werk te zoeken. Hiervoor is de werkgelegenheid in de dienstensector (zoals toerisme en recreatie) van groot belang.

3.2.1 De reguliere arbeidsmarkt en gesubsidieerde arbeid

Een deel van de actieve beroepsbevolking heeft moeite met het vinden van werk vanwege 'een –grote- afstand tot de arbeidsmarkt'. Diverse oorzaken zijn hiervoor aan te wijzen: te weinig scholing, gezondheidsproblemen, sociale problemen, moeite met arbeidsdiscipline, beperkte intelligentie, een geestelijke of lichamelijke handicap etc.. De mogelijkheden van deze werknemers zijn te beperkt om op eigen kracht en/of zonder speciale aanpassingen een reguliere baan te vinden.

Deze (omvangrijke) groep mensen heeft meestal wel diverse talenten en mogelijkheden die wel degelijk prima kunnen worden ingezet. Hiervoor dient de overheid de mogelijkheden en randvoorwaarden te scheppen: loonkostensubsidies verstrekken, zelf een bedrijf opzetten waar deze werknemers werk verrichten (de overheid draagt het risico dat de markt niet wil dragen), een beschermde werkomgeving creëren etc.. Er is in dit geval sprake van aangepaste, soms gesubsidieerde, arbeid.

³ Het gaat dan bijvoorbeeld om de maakindustrie.

3.3 Bedrijfsleven, onderwijs en de overheid.

Voorheen maakten de rijksoverheid, werkgevers- en werknemersorganisaties op landelijk niveau afspraken op het vlak van de sociale zekerheid en loonvorming op de arbeidsmarkt. Nu is deze overlegstructuur aangepast en praten ook gemeenten mee (participatietop).

Rolverdeling bedrijfsleven, onderwijs en overheid

De meeste bedrijven hebben in de eerste plaats de doelstelling om winst te maken. Ten gevolge van concurrentie en de planning die vaak op korte termijn is komt regelmatig (bij)scholing bij bedrijven onder druk te staan en daarmee ten slotte ook de winst op de langere termijn. Scholing heeft namelijk een positief effect op de arbeidsmotivatie, maar ook op de arbeidsproductiviteit.

De overheid, en dus ook de gemeente, heeft de taak, ruimte en mogelijkheid zich te richten op het maatschappelijk rendement van scholing. De gemeente kan daarom in samenwerking met het bedrijfsleven en scholen projecten initiëren die de kwalificaties van werknemers verbeteren.

Een heel belangrijke taak voor het bedrijfsleven is weggelegd in 'learning-on-the-job'. Heden ten dage ligt de ontwikkeling van kennis in het bedrijfsleven vaak ver vóór op de kennis die (nog) aanwezig is op scholen.

Daarnaast blijkt dat het stimuleren van (bij)scholing van het personeel erg belangrijk is voor de doorstroming op de arbeidsmarkt. Dit biedt kansen voor laaggeschoold personeel dat daardoor weer vanaf de onderkant van de arbeidsmarkt kan instromen.

3.4 Het regionale karakter van de arbeidsmarkt

De gemeente is met betrekking tot werkgelegenheidsbeleid sterk afhankelijk van ontwikkelingen in de omliggende gemeenten. De arbeidsmarkt overstijgt namelijk ruimschoots de gemeentegrenzen.

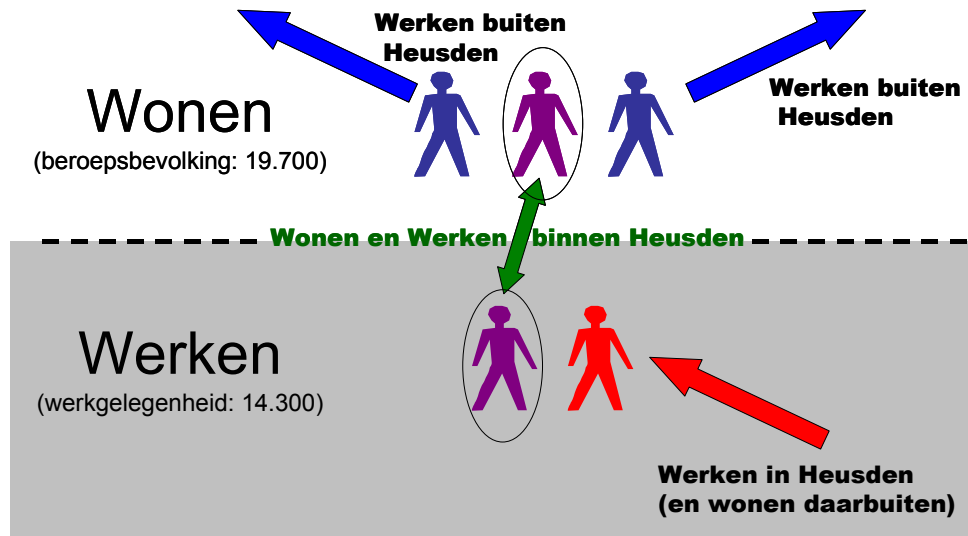
Negatieve of positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in bijvoorbeeld Waalwijk of 's-Hertogenbosch hebben vaak direct effect op de werkende bevolking uit Heusden en vice versa. Samenwerking en een regionale aanpak met de gemeenten 's-Hertogenbosch en Waalwijk (ISD) op het vlak van arbeidsmarktbeleid ligt daarom voor de hand. Een goede illustratie van de wederzijdse afhankelijkheid in de arbeidsmarkt zijn de pendelbewegingen.

Pendelbewegingen in 2004

Het onderzoeksbureau Etin heeft in 2004 het laatste provinciale onderzoek gedaan naar het woon-werkverkeer. Daaruit blijkt dat circa 65% Heusdense bewoners werk vonden in de omliggende gemeenten⁴ en dat meer dan 50% van de werkgelegenheid in Heusden wordt ingevuld door personen die niet woonachtig zijn in Heusden. Het verschil hiertussen is een netto-uitgaande pendel van circa 4.500 personen. De verhoudingen waarin er binnen en buiten de gemeente Heusden gewoond en gewerkt wordt zijn geïllustreerd in figuur 3. Dit woon-werkverkeer toont aan hoezeer de arbeidsmarkt de gemeentegrenzen overstijgt en om een regionale aanpak vraagt.

⁴ De belangrijkste hiervan zijn 's Hertogenbosch (circa 2.600), Waalwijk (circa 2.600), Tilburg (circa 1.200) en Loon op Zand (circa 700).

Figuur 3: Woonwerk-verkeer van de gemeente Heusden (schematisch)



Gemeenten zijn, vooral door de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in toenemende mate verantwoordelijk geworden voor arbeidsmarktbeleid, inmiddels hebben gemeenten hierin een regierol. Gelet op het regionale karakter van het arbeidsmarktbeleid ligt op dit terrein regionale samenwerking voor de hand.

3.5 De vraag naar arbeid, bedrijfsleven en instellingen

Bedrijfsleven en instellingen hebben een specifieke behoefte aan arbeidskrachten. In dit hoofdstuk gaan we in op deze vraag.

3.5.1 CWI-regio Waalwijk

De CWI-regio Waalwijk bestaat uit de gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand. De beroepsbevolking bestaat uit ruim 50.000 personen. In juni 2007 ligt de werkloosheid in de regio op ongeveer 6%. Tussen de 3 gemeenten zijn geen grote afwijkingen.

Voor deze drie gemeenten blijken de detailhandel, de groothandel en de metaal- en machine- en apparatenindustrie de 3 belangrijkste pijlers voor de werkgelegenheid. Als verbijzonderd wordt naar de aard van de werkgelegenheid per gemeente, dan is het succes van de detailhandel en de groothandel voor een belangrijk deel aan Waalwijk toe te schrijven. De metaal- en machineindustrie aan Heusden en toerisme en recreatie aan Loon-op-Zand.

Tabel 3-1 *werkzame personen in de 10 belangrijkste bedrijfstakken, regio CWI Waalwijk (LISA 2003).*

Bedrijfstak	Werkzame personen
1. Detailhandel	5.075
2. Groothandel	4.710
3. Metaal-, machine- en apparatenindustrie	3.697
4. Overige zakelijke dienstverlening (incl. R&D en schoonmaak)	3.569
5. Gezondheidszorg	3.046
6. Toerisme en recreatie	2.538
7. Bouwnijverheid	2.449
8. Transport, opslag, post en telecommunicatie	2.127
9. Onderwijs	1.917
10. Horeca	1.658

Bron: afdeling arbeidsmarktkennis en advies van CWI district Zuidoost

3.5.1.1 *Gemeente Heusden*

De gemeente Heusden heeft per 1 januari 2006 een actieve beroepsbevolking van circa 19.700 personen. Het aantal banen binnen de gemeente Heusden is in 2006 circa 14.300. In mei 2007 heeft de gemeente Heusden nog ruim 1.000 werkzoekenden. De gemeente Heusden voorziet daarmee niet haar hele bevolking van werk en heeft een netto-uitgaande pendel van circa 4.500 personen.

Heusden biedt met circa 14.300 banen vrij veel werkgelegenheid, maar heeft ten opzichte van Waalwijk en 's-Hertogenbosch meer een woonfunctie.

Arbeidsplaatsen

In de gemeente Heusden wordt het overgrote deel van de arbeidsplaatsen geboden door het bedrijfsleven. De vier belangrijkste sectoren zijn de industrie, de handel en reparatie, de zakelijke dienstverlening en de bouwnijverheid. Deze vier bedrijfstakken bieden meer dan tweederde van de werkgelegenheid.

Voor de gemeente Heusden is daarnaast de toeristische sector een kansrijke sector voor de ontwikkeling van werkgelegenheid. Toerisme en recreatie kunnen in Heusden uitstekend verder ontwikkeld worden, de potentie voor werkgelegenheid is groot.

In de industrie, bouwnijverheid en bij financiële instellingen komt het vaakst voor dat het aantal vacatures 3 maanden of langer open staat.

Daarnaast zijn er nog de arbeidsplaatsen in de non-profit organisaties. Het gaat dan met name om de arbeidsplaatsen in de gezondheidszorg, welzijnswerk en sociaal-cultureelwerk. Met name in de gezondheidszorg worden de komende jaren grote tekorten aan arbeidsplaatsen verwacht.

Tabel 3-2 *de vier belangrijkste werkgelegenheidssectoren, gemeente Heusden (2005).*

SECTOR		Percentage
Industrie	3.360	24,3%
Handel en reparatie	3.020	21,8%
Zakelijke dienstverlening	1.800	13,0%
Bouwnijverheid	1.310	9,5%
SUB-TOTAAL	9.490	68,6%
TOTAAL	13.850	100,0%

Bron: Etin, 2005

3.5.2 CWI-regio 's Hertogenbosch

In 2006 zijn binnen de gemeente 's Hertogenbosch ruim 97.000 banen. Daarmee is 's Hertogenbosch een belangrijke werkgelegenheidsgemeente, ook voor de inwoners van de omliggende gemeenten, zoals Heusden.

De gemeente 's Hertogenbosch heeft anno 2007 ruim 136.000 inwoners. De actieve beroepsbevolking ligt naar schatting op circa 90.000 personen. Daarmee heeft 's Hertogenbosch een netto-ingaande pendel.

3.6 Het aanbod van arbeid, onderwijs

Het aanbod van arbeid heeft verschillende dimensies. De kwaliteit van de arbeid, in termen van fysieke mogelijkheden, de aard van de opleiding, scholingsniveau etc. bepaalt de mate waarin het aanbod aansluit op de vraag.

3.6.1 Werkgelegenheidsontwikkeling

Omdat de arbeidsmarkt in beweging is, is niet goed te voorspellen hoe de werkgelegenheid in de gemeente Heusden op zich op langere termijn zal ontwikkelen. Wél kan een goede inschatting worden gemaakt van de ontwikkeling van de beroepsbevolking, oftewel het aanbod van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt.

Tabel 3-3: beroepsbevolking, verwachte ontwikkeling 2005-2030⁵

	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Bevolking (migratiesaldo=0)	43.000	43.600	43.900	44.100	44.100	44.000
Bevolking 15-64 jaar	29.100	29.500	29.200	28.700	27.900	26.800
Actieve beroepsbevolking (prognose)	19.500	19.600	19.800	20.100	19.600	19.000

Bron: brongegevens CWI, GBA Heusden. Bewerking gemeente Heusden

Tabel 3-3 laat zien dat tot het jaar 2020 de actieve beroepsbevolking naar verwachting nog licht zal stijgen tot een maximum van 20.100 personen. Deze stijging is voornamelijk te danken aan de toename van de participatiegraad. Dit duidt op de mate waarin mensen tussen de 15 en 65 jaar zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Schoolgaande en studerende jeugd, mannen en vrouwen die ervoor kiezen om (fulltime) zorgtaken uit te voeren leiden tot een kleinere participatiegraad. In de toekomst zullen met name vrouwen vanaf 25 jaar naar verwachting meer deelnemen aan het arbeidsproces. Daarnaast zal ook de participatiegraad in de leeftijdsgroep van 55 tot 65 jaar mogelijk weer toenemen in verband met mindermogelijkheden om vervroegd uit het arbeidsproces te treden. Na 2020 zal de omvang van de beroepsbevolking gaan dalen ten gevolge van de vergrijzing en de afname van de bevolking tussen 15 en 65 jaar.

3.6.1.1 Beroepsbevolking en opleidingsniveau

Per 1 januari 2006 had de gemeente Heusden een beroepsbevolking van circa 19.700 personen. Van het opleidingsniveau is anno 2007 een ruwe indeling bekend.

Tabel 3-4 geeft een vergelijking van het opleidingsniveau in de gemeente Heusden in vergelijking met het Nederlandse gemiddelde. Wat opvalt is dat relatief veel mensen een lagere opleiding hebben gevolgd en relatief weinig mensen hooggeschoold zijn. De middencategorie is even groot als het Nederlandse gemiddelde.

⁵ Er is verondersteld dat de participatiegraad van de beroepsbevolking tussen 15 en 64 jaar geleidelijk toeneemt van 67% in 2005 tot 72% in 2020. Tussen 2020 en 2030 blijft de participatiegraad 72%. Deze ontwikkeling is gebaseerd op een prognose van de provincie Gelderland. Prognoses voor de ontwikkeling van de participatiegraad in Noord-Brabant zijn niet voorhanden.

Tabel 3-4 **Onderwijsniveau in de gemeente Heusden in de periode 2004-2006.**

Onderwijsniveau	Aantal	Percentage	Nederland (totaal, 2005)
Lager onderwijs (basisonderwijs en vmbo)	6.925	35%	25%
Middelbaar onderwijs (mbo, Havo, VWO)	8.596	44%	44%
Hoger onderwijs (HBO, WO)	4.179	21%	31%
	19.700	100%	100%

Bron: CBS, 2007. Beroepsbevolking (Lisa, CWI). Bewerking gemeente Heusden.

3.6.2 De werkloze en/of uitkeringsgerechtigde beroepsbevolking

3.6.2.1 ISD-Midden-Langstraat en het Werkbedrijf (de WML)

Voor de uitvoering van taken en wet- en regelgeving op het gebied van werk en inkomen hebben de gemeenten Heusden, Waalwijk en Loon op Zand samen een organisatie opgericht: De **ISD-Midden-Langstraat** (Intergemeentelijke sociale dienst). Door deze samenwerking streeft men er naar om regelingen op het gebied van werk en inkomen effectiever en efficiënter uit te voeren. De gemeente Heusden heeft door dit samenwerkingsverband een belangrijk deel van haar verantwoordelijkheden met betrekking tot de arbeidsmarkt vormgegeven. Daarnaast bestaat het Werkbedrijf voor gesubsidieerde arbeid, activering en trajecten Midden-Langstraat (WML). WML is uitvoerder van de WSW, die daartoe geïndiceerden een (betaalde) werkvoorziening biedt.

Een uitkering is in de optiek van de ISD het laatste vangnet. De ISD werkt daarom nauw samen met instanties zoals het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), UWV, de WML, reïntegratiebedrijven en opleidingsinstellingen. De ISD werkt aan het vergroten van de kans op werk voor werkzoekenden. Dat gebeurt onder meer door begeleiding, opleidingen, trainingen, cursussen en werkervaringsprojecten. Hierbij is het vaak maatwerk wat de klok slaat. Doel van alle inspanningen is werkzoekenden zo snel mogelijk - soms via gesubsidieerde arbeid - aan een passende baan te helpen.

Per 31 januari 2007 is het aantal NWW'ers in de gemeente Heusden 1127. Daarvan is het aantal WWB- 480 (zie Tabel 3-5).

Tabel 3-5 **Cliënten met een ww-uitkering, met recht op bijstand en met een indicatie voor de sociale werkplaats, afgerond op tientallen (CWI-regio Waalwijk)**

Datum, jaar	WW-uitkering	Bijstand (vnl. WWB)	Werkloos totaal (NWW)	Sociale werkplaats Standaardeenheden (WSW)
Heusden, 1 januari 2006	930	510	1.440	
Heusden, 1 januari 2007	610	480	1.090	195
Waalwijk, 1 januari 2007	760	610	1.370	274
Loon op Zand, 1 januari 2007	390	160	550	156
TOTAAL	1.760	1.250	3.010	625

Bron: CWI, ISD-Middenlangstraat, 2007.

3.6.2.2 De aard van de werkloosheid

Veel nietwerkende werkzoekenden ("NWW'ers" ofwel werkzoekenden zonder baan) vinden vrij spoedig zelf of via het CWI werk. Als een werkloze recht heeft op een WW-uitkering, komt hij in eerste instantie niet bij de ISD terecht. In het jaar 2007 geldt dat van de ruim 1100 nietwerkende werkzoekenden in de gemeente Heusden ruim 600 personen geholpen worden door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De overige 480 cliënten kloppen bij de ISD aan.

Cliënten op zoek naar werk worden bij bemiddeling ingedeeld in vier fasen. Om een indruk te krijgen van de omvang en aard van de werkloosheid is in de onderstaande tabel deze werkloosheid als momentopname ingedeeld. Cliënten in fase 1 tot en met 3 zijn door minder of meer extra inspanningen goed aan werk te helpen. Cliënten in fase 4 zijn niet of nauwelijks bemiddelbaar voor werk. Deze fase heet maatschappelijke participatie, zorg en rust. Deze cliënten zijn vaak bijvoorbeeld psychiatrisch patiënt, hebben een ernstige alcohol verslaving, ernstige sociale problemen of een combinatie van deze problemen. Deze cliënten hebben intensieve begeleiding nodig gebaseerd op zorg. Een deel van hen zal de gemeente waarschijnlijk in het kader van de wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) (ook) weer als klant kunnen rekenen.

Tabel 3-6: Typering bijstandsgerechtigden ISD-Midden-Langstraat raming aantal personen uit Heusden per 1 januari 2007

Fase	Omschrijving	Heusden (raming)
Fase 1	Direct en goed bemiddelbaar	60
Fase 2	Werklozen die een oriëntatie en/of een sollicitatiecursus doen en daar genoeg aan hebben	135
Fase 3	Meervoudige problematiek (gezondheid / sociale situatie etc.). Reïntegratie-traject.	
Fase 4	Maatschappelijke participatie, zorg en rust	295
TOTAAL		480

Uit onderzoek naar de samenstelling van degenen in de gemeente Heusden die een beroep doen op een uitkering blijkt dat:

- het merendeel van de werkzoekenden ouder is dan 40 jaar (71%)
- 60% van de werkzoekenden een elementair (geen opleiding vereist) of lager beroep hebben.
- 56% van de werkzoekenden maximaal lagere school of een vmbo diploma hebben.
- Productiemedewerkers (17%), magazijnmedewerkers (4%) en handmatig inpakkers (3%) naar aard van de werkzaamheden relatief het grootste aantal werklozen kent.
- 13% van de werkzoekenden tenminste een HBO-diploma heeft.
- Het aantal 40+'ers onder hooggeschoolde werkzoekenden (HBO of hoger) met 79% relatief groot is.
- Het aantal 50+'ers onder hooggeschoolde werkzoekenden met 54% ook relatief groot is.

3.6.3 Het onderwijs in de regio

Voor de gemeente Heusden en haar inwoners zijn diverse onderwijsinstellingen van belang. Op drie verschillende niveau's is er een aanbod van onderwijs in de regio. Onderstaand is een overzicht gegeven van de belangrijkste scholen in de omgeving van Heusden.

Voortgezet onderwijs

- | | |
|----------------------------------|----------|
| - D'Oultremont college | Drunen |
| - De Walewyc | Waalwijk |
| - Moller college | Waalwijk |
| - Scholengemeenschap De Overlaat | Waalwijk |

Middelbaar beroepsonderwijs

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| - ROC Midden-Brabant | Waalwijk |
| - ROC Koning Willem I college | 's-Hertogenbosch |

Hoger Onderwijs

- | | |
|----------------------------|------------------|
| - Avans Hogeschool | 's-Hertogenbosch |
| - Hogere Agrarische School | 's-Hertogenbosch |

Wetenschappelijk onderwijs

De TU in Eindhoven en de KUB in Tilburg zijn de dichtbijzijnde wetenschappelijke opleidingsinstituten met een belangrijke functie op nationaal niveau. Zij liggen niet in de directe omgeving van Heusden, maar hebben wel een belangrijke spin-off naar de provincie als geheel, dus ook naar Heusden.

4 Beleidslijnen

Dit hoofdstuk geeft de beleidslijnen voor de het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Heusden. In paragraaf 4.1 worden de beleidslijnen gegeven en kort toegelicht. In paragraaf 4.2 worden deze beleidslijnen ingevuld en geconcretiseerd.

4.1 Zeven hoofdlijnen van beleid

Onderstaand worden 7 beleidslijnen beschreven. De beleidslijnen zijn NIET gerangschikt naar belangrijkheid. Beleidslijn 6 heeft prioriteit omdat de nieuwe WSW al per 1 januari 2008 wordt ingevoerd. Beleidslijn 7 heeft prioriteit omdat op basis van informatie naar doelgroep de gemeente in staat wordt gesteld om haar regierol vorm te geven. De ondersteuning van jongeren als specifieke doelgroep verdient prioriteit.

Beleidslijn 1: werken aan een goed ondernemingsklimaat

Ondernemers creëren banen. Daarom is een goed ondernemingsklimaat voor de arbeidsmarkt van groot belang. In het sociaal-economisch plan van de gemeente Heusden (januari 2007) zijn hiervoor acties uitgezet. In het licht van het arbeidsmarktbeleid is de ontwikkeling van het midden- en kleinbedrijf van belang. Daarnaast richt de gemeente Heusden zich voornamelijk op de ontwikkeling van de volgende sectoren:

- maakindustrie (metaal- en machineindustrie).
- Toerisme en recreatie.

Beleidslijn 2: NetWerk bouwen met als doelen:

- **Employability verbeteren**
- **een lokaal sociaal akkoord sluiten**

Bedrijfsleven, onderwijs en de (gemeentelijke) overheid werken samen aan een betere, meer op de vraag van het bedrijfsleven geënte scholing van werknemers. Het bedrijfsleven weet welke kwaliteiten zij nodig hebben van hun werknemers. Het onderwijs kent zijn leerlingen, de toekomstige werknemers. De overheid ziet toe op de verbetering van de scholingsgraad, door in probleemsituaties bij te staan en de leerplicht en kwalificatieplicht te (laten) naleven.

De gemeente streeft naar de totstandkoming van een lokaal sociaal akkoord waarin de gemeente, bedrijfsleven, vakbonden en het onderwijs tot concrete afspraken komen over o.a.:

- opleidingsinspanningen.
- aantal leerbanen.
- mogelijkheden voor bijscholing en/of reïntegratie-trajecten.
- Monitoring leerplicht.

Actiepunt: Bedrijfsleven, het onderwijs en de gemeente(n) werken aan een gezamenlijk plan van aanpak.

Beleidslijn 3: regionale samenwerking

Het karakter van de arbeidsmarkt is regionaal. Dit noodzaakt tot een regionale aanpak.

De samenwerking met Waalwijk en Loon-op-Zand dient verstevigd te worden. De ISD-Middenlangstraat is een goed uitvoeringsorgaan voor de politieke wensen van Heusden, Waalwijk en Loon-op-Zand. Kennis van elkaars politieke wensen en de afstemming daarvan zijn essentieel. De beroepsbevolking en schoolgaande jeugd werken bij bedrijven en gaan naar school in elkaars gemeente. Hierin liggen kansen voor samenwerking.

De gemeente 's-Hertogenbosch heeft een uitgebreid aanbod van scholen, maar heeft ook bijvoorbeeld een leerwerk-loket en biedt hulp bij (startende) ondernemers door 'de ondernemersliff'. Heusdense werknemers en ondernemers kunnen gestimuleerd worden hiervan ook meer gebruik te maken.

Beleidslijn 4: de gemeente neemt de regie

De gemeente is verantwoordelijk voor het welzijn van haar burgers. Daartoe stuurt de gemeente voortaan actief op de uitvoering van de WWB en (per 1 januari 2008) de WSW. Dat betekent dat de gemeente Heusden op expliciete wijze richting geeft en wensen kenbaar maakt aan de uitvoerende instanties ISD en WML. De gemeente formuleert concrete, meetbare doelstellingen. Periodiek maakt de gemeente afspraken met de uitvoerende instanties over de te leveren resultaten. Dit kan door bijvoorbeeld een Service Level Agreement (SLA).

Beleidslijn 5: Sturen op samenwerking in de keten ISD, UWV, CWI en de WML en de uitzendbranche. Het dienstverleningsconcept van ISD, CWI en UWV staat centraal.

Voor een effectief arbeidsmarktbeleid is maatwerk voor de klant nodig. Klanten van de ISD dienen op zo effectief mogelijke wijze naar werk te worden toegeleid. Daartoe dient de samenwerking in de keten zo spoedig mogelijk verder verbeterd te worden. Voor de invulling van het dienstverleningsconcept (éénloket-gedachte voor de ISD, CWI en UWV) dient gewerkt te worden aan de fysieke randvoorwaarden: een ruimte op één locatie de drie organisaties.

Beleidslijn 6: modernisering van wet sociale werkvoorziening (WSW); de beweging van binnen naar buiten

Per 1 januari 2008 treedt de nieuwe WSW in werking. De gemeente krijgt de regie over de toepassing van de wet. De gemeente ontwikkelt in de loop van 2008 een visie op de wijze waarop zij invulling gaat geven aan deze wet. In deze visie is 'de beweging van binnen naar buiten' een belangrijk uitgangspunt zijn.

Beleidslijn 7: de gemeente stel prioriteiten op basis van een overzicht van doelgroepen

Nietwerkende werkzoekenden kunnen onderscheiden worden naar doelgroep. Bijvoorbeeld

- jeugd
- oudere werknemers, 50+
- werknemers met aan handicap
- mensen met sociale problemen
- mensen met gezondheidsproblemen etc.

De politieke geeft prioriteiten voor de toekenning van middelen aan deze doelgroepen. Hierbij kan de politiek dan ook aangeven welke doelgroep naar de reguliere arbeidsmarkt moeten doorstromen en bij welke doelen het accent op maatschappelijke participatie ligt.

4.2 Concretisering van beleidslijnen, voorbeelden.

4.2.1 werken aan een goed ondernemingsklimaat

Ontwikkeling van het midden- en kleinbedrijf.

De gemeente Heusden blijft streven naar het creëren van vestigingsmogelijkheden voor kleine bedrijven. Per augustus 2007 wordt in samenspraak met de Brabantse ontwikkelingsmaatschappij gewerkt aan de herstructurering van bestaande bedrijventerreinen.

Metaal & Machine-industrie

Sommige sectoren zoals metaalsector hebben te kampen met een gebrek aan (gekwaliceerd) personeel. De ISD is in overleg met Wärtsilä om de vraag naar machine-operators concreet in te vullen met als tussenstation stichting vakopleiding metaal Tilburg.

Toerisme en recreatie

Voor de gemeente Heusden is de toeristisch sector een belangrijk speerpunt. Voor de ontwikkeling van werkgelegenheid in deze sector dienen te worden ontwikkeld:

- ondernemerschap (zittende en nieuwe ondernemers)
- dienstverlenende beroepen

Actiepunten gemeente:

- Nagaan op welke wijze (de aansluiting van) het onderwijs voor de metaal- en machine industrie verbeterd kan worden. Daarbij hoort dat leerlingen geïnteresseerd worden om een opleiding in die sector te volgen.
- Nagaan op welke wijze vakopleidingen zoals de hogeschool voor recreatie&toerisme (Breda) een rol kunnen gaan spelen in de ontwikkeling van het toerisme van de gemeente Heusden.

4.2.2 NetWerk bouwen met als doelen:

- **Employability verbeteren**
- **Een lokaal sociaal akkoord sluiten**

Op het vlak van de verbetering van scholing worden diverse initiatieven genomen. Hierop kan de gemeente Heusden aansluiten. Goede afstemming en samenwerking van bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid zijn daarbij van belang.

1. Terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten.
 - a. Maatregelen in het kader van 'AANVAL op de UITVAL' (top 5)
 - i. Zorgadvies Teams (ZAT) in het mbo.
 - ii. Zorgstructuur MBO voor niveau 1-2 zorgleerlingen.
 - iii. Stage- en simulatieplaatsen
 - iv. Innovatie MBO
 - v. Volledige leerplicht tot 18 jaar / kwalificatieplicht.
 - b. Overige maatregelen, te ontwikkelen mede door de leerplichtambtenaar.
2. Maatregelen in het kader van 'Talent ontwikkelen, talent benutten. Een gezamenlijke aanpak van het kennistekort.'
 - a. Het opheffen van taal- of kennisachterstanden.
 - b. Verdieping voor toptalenten. (Zoals in het hoger onderwijs onderzoeksmasters, ook in het MBO!).
 - c. Mensen uit het bedrijfsleven gaan vaker lesgeven in het beroepsonderwijs.

3. Op de behoefte van het bedrijfsleven toegesneden onderwijs.
 - a. Initiatief 's Hertogenbosch: BraBO. Branchegerichte aansluiting bedrijfsleven en onderwijs. De KvK bouwt minimaal 4 branchegerichte netwerken. Mede gericht op grotere instroom in technische opleidingen. Sectoren zijn: Metalelektro, Bouw, Food/Proces en ICT.
 - b. Uitbouwen ondernemersvaardigheden in het onderwijsaanbod (Koning Willem I college, Avans Hogeschool).
 - c. Leerwerk-loket in 's Hertogenbosch in het Entreon.
 - d. Beïnvloeden keuze van leerlingen (stimuleren van Techniek bijv., denk aan Techniek is Troef!).

Actiepunt gemeente:

De gemeente streeft naar de totstandkoming van een lokaal sociaal akkoord. Hiervoor dienen de lokale sociale partners nog bijeen te komen en vast te stellen welke doelen precies nagestreefd worden en wie welke taken op zich gaat nemen.

De gemeente, bedrijfsleven, vakbonden en het onderwijs kunnen tot concrete afspraken komen over o.a.:

- aantal nieuwe banen
- opleidingsinspanningen.
- aantal leerbanen.
- mogelijkheden voor bijscholing en/of reïntegratie-trajecten.
- Monitoring leerplicht etc.

4.2.3 regionale samenwerking

Voor een effectief arbeidsmarktbeleid is samenwerking met:

- Waalwijk en Loon-op-Zand essentieel.
- 's Hertogenbosch belangrijk in verband met de mogelijkheden om aan te sluiten bij o.a. het aanbod van scholen, het leer-werkloket en de initiatieven voor hulp aan (startende) ondernemers door 'de ondernemersliff'.

Voorbeeld: ISD, aanpak werkgelegenheid 'Work first'

De Intergemeentelijke Sociale Dienst is een samenwerkingsverband van de gemeenten Waalwijk, Loon op Zand en Heusden.

Iemand die in de gemeente Heusden of Loon op Zand woonachtig is en werkloos wordt, moet naar Waalwijk om zijn/haar uitkering aan te vragen. Een succesvol project van de ISD is 'Snel op weg' ofwel 'Work first'. Personen die werkloos worden krijgen een uitkering en worden gelijk ergens geplaatst voor (tijdelijk) werk. Daarnaast behouden de personen ruimte om te solliciteren. Tegelijkertijd ontstaat hierdoor een beter zicht op de 'kwaliteit' van de werkzoekende. Uitvoerder van dit project is WML.

Twee belangrijke bestaande samenwerkingsvormen de gemeente participeert zijn:

- Het regionaal economisch actieplatform (REAP). Dit regionaal actieplatform gaat de komende jaren 5 speerpuntsectoren stimuleren. Daaronder vallen de metaal- en machineindustrie en toerisme en recreatie. Beide ook speerpunt in het sociaal-economisch plan van de gemeente Heusden. Vanaf 2008 verandert de organisatiestructuur van het REAP, het bedrijfsleven en het onderwijs worden daar dan bij betrokken, en krijgt het meer financiële middelen van de provincie.
- Het Regionaal Overleg Midden-brabant (ROM). De gemeente Heusden participeert in dit overleg voor samenwerking op het gebied van toerisme en recreatie.

4.2.4 de gemeente heeft de regie

Ten aanzien van de ISD-Middenlangstraat kiest de gemeente ervoor om expliciete doelstellingen te formuleren ten aanzien van:

1. de vorming van een bedrijfsverzamelgebouw, en één loket voor cliënten van het CWI, de ISD enhet UWV.
2. de ontwikkeling van een werkgeversloket.
3. de uitstroom (in aantallen) van uitkeringsgerechtigden naar een baan. (=bemiddeling).
4. participatie van uitkeringsgerechtigden en activering van mensen die (nog) niet naar werk kunnen.

Ten aanzien van de WML formuleert de gemeente expliciete doelstellingen met betrekking tot:

1. de verkleining van de wachtlijst.
2. de beweging van binnen naar buiten. Het aantal WSW-geïndiceerden die bij een reguliere werkgever geplaatst worden (minder WSW-klanten in de beschutte werkomgeving).

De gemeente neemt de regie en neemt geen uitvoerende taken over van de uitvoerende instellingen. De gemeente formuleert de opdracht en vraagt uitvoerende instanties zich te verantwoorden in hoeverre zij hun SMART geformuleerde doelen bereikt hebben.⁶

4.2.5 modernisering van de dienstverlening, ondersteunen van de ISD en het sturen op samenwerking in de keten ISD, UWV, CWI en de WML en de uitzendbranche

4.2.5.1 moderniseren van de dienstverlening

Actiepunten hiervoor zijn:

- Het werken met een accountmanager bedrijven (voor het werkgeversloket).
- In laten zetten door de ketenpartners op de snelle ontwikkeling van het digitaal klant dossier (DKD).
- het maken van arrangementen met het bedrijfsleven,
- Terugbrengen van risico's van werkgevers, bijvoorbeeld inzetten van proefplaatsingen, toepassen van scholingssubsidies en het verstrekken van een no risk polis als verzekering van loonkosten bij ziekte kort na aanvang dienstverband.
- Eén loketfunctie (ISD/WML/UWV). De ketenpartners ISD-ML, CWI en UWV zijn op 1 juli 2007 gestart met de uitwerking van één dienstverleningsconcept. De werkgeven- en werkzoekendenbenadering is hiervan een onderdeel. WML participeert ook (gedeeltelijk) in dit concept, m.n. bij de werkgeversbenadering.
- Het bieden van faciliteiten aan startende ondernemers.

4.2.5.2 Ondersteunend beleid voor de ISD en een sociale paragraaf

Het verstrekken van uitkeringen is een dure kostenpost voor de gemeente. Het is daarom zinvol de ISD te ondersteunen in het streven om uitkeringsgerechtigden weer snel aan werk te helpen. Dit kan door bijvoorbeeld:

- 'contract compliance'. Bij een aanbesteding van opdrachten, kan de gemeente als randvoorwaarde stellen dat contractant een bepaald aantal arbeidskrachten (uit de keten van de ISD, CWI, UWV of de WML) met een afstand tot de arbeidsmarkt betreft; momenteel experimenteert de gemeente Heusden hiermee.
- Een brug te slaan naar het bedrijfsleven: uitwisseling van gegevens tussen het accountmanagement WWB – accountmanagement EZ.
- **WMO in de wijk**. In sommige gevallen kan de behoefte aan zorg en de taak die de gemeente daarin heeft, worden gecombineerd met het aanbod van werk door een uitkeringgerechtigde. De ISD wil in de gemeente Heusden starten met een Activering en dienstencentrum, waarbij centraal staat: Bijstandsklanten activeren bijstandsklanten, maar natuurlijk ook UWV klanten, ouderen, vrouwen die nog niet deelnemen aan de arbeidsmarkt etc. Mogelijke activiteiten zijn: formulierenbrigade, klussendienst, breng- en haaldiensten etc. Een andere mogelijkheid is dat

⁶ Specifiek, Meetbaar, Afgesproken (geaccepteerd), Realistisch (resultaatgericht), Tijdsgebonden.

de uitkeringgerechtigde zorg gaat verlenen bij de zorggerechtigde in de wijk. Voorbeeld hiervan is het IPW-project WZSZ dat in Loon op Zand en Waalwijk onlangs van start is gegaan. Hiermee wordt de markt van de persoonlijke dienstverlening bevorderd. Ingezet kunnen o.a. worden vrijwilligers, WWB-ers, Wsw-ers.

4.2.6 modernisering van wet sociale werkvoorziening (WSW); de beweging van binnen naar buiten

In hoofdstuk 5 wordt een nadere toelichting gegeven op de nieuwe WSW die naar verwachting per 1 januari 2008 in werking treedt. De gemeente krijgt de regie over de toepassing van de wet.

Momenteel onderzoekt de gemeente Heusden of binnen de kaders van het inkoopbeleid en de aanbestedingswetgeving aan de WML een voorkeurspositie gegeven mag worden. Uit juridisch onderzoek is gebleken dat rechtstreek aan de WML aanbesteden niet mogelijk is. De gemeente is voornemens een sociale paragraaf in te voeren bij aanbestedingen. Dit betekent dat voor bepaalde aanbestedingen de gemeente de voorwaarde stelt dat een bepaalde hoeveelheid werk/mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betrokken wordt. Andere sociale werkvoorzieningen, maar ook particuliere bedrijven met mensen in dienst met een WSW-indicatie, mogen dan meedingen in de aanbesteding.

De gemeente ontwikkelt in de loop van 2008 een visie op de wijze waarop zij invulling gaat geven aan de nieuwe WSW. De gemeente neemt daarbij ook haar verantwoordelijkheid, als één van de werkgevers, om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als (extern) personeel te betrekken.

4.2.7 De gemeente stelt prioriteiten op basis van doelgroepen

In deze paragraaf geven we een voorbeeld van het stellen van prioriteiten en het oormerken van financiële middelen om politieke keuzes tot uitdrukking te kunnen brengen. Nadeel van deze handelwijze kan overigens wel zijn dat de handelingsvrijheid en daarmee de flexibiliteit van de uitvoerende instantie geschaad wordt. Er dient een evenwicht gevonden te worden tussen het sturen op hoofdlijnen en het aangeven van prioriteiten.

Voorbeeld van prioriteitstelling:

- Prioriteit 1: Toeleiding naar werk van uitkeringsgerechtigden ouder dan 45 jaar.
 - o Doel: 20% van het aantal uitkeringsgerechtigden laten uitstromen naar werk.
 - o Maatregel: 25% van deze doelgroep activeren, 25% laten deelnemen aan scholing en reïntegratie en 50% 'zorg'.
- Prioriteit 2: Uitkeringsgerechtigden die meer dan 5 jaar in een uitkeringssituatie zitten.
 - o Doel: 15% van deze doelgroep naar werk laten uitstromen.
 - o Maatregel: 50% van deze doelgroep laten deelnemen aan scholing en/of reïntegratie.

Voorbeeld van verdeling van middelen:

De gemeente ontvangt van het Rijk voor scholing en reïntegratie in jaar 200X een bedrag van € 1.200.000.

De gemeente kan besluiten om bijvoorbeeld:

- € 300.000 toe te kennen aan activering. Mensen worden (nog) niet bemiddeld voor werk, maar worden wel gestimuleerd om uit bed op te staan en deel te nemen aan bijv. sport-activiteiten.
- € 900.000 toe te kennen aan scholing en reïntegratie.

5 Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)

5.1 Inleiding

De Wet Sociale werkvoorziening (Wsw) is in 1969 ingevoerd en bedoeld om mensen met een arbeidshandicap aan een baan te helpen die past bij hun mogelijkheden en beperking. Velen daarvan werken in een beschutte omgeving, een kleiner deel werkt elders, vaak onder begeleiding. Het kabinet wil dat meer mensen met een arbeidshandicap buiten de beschutte omgeving van de sw-organisatie gaan werken. Daarom wordt de Wsw gemoderniseerd.

De gemoderniseerde wetgeving zal met ingang van 1 januari 2008 in werking treden. Met deze modernisering wil de regering dat:

- De Wsw nog sterker dan nu voorbehouden is aan mensen die op een beschermd werkplek aangewezen zijn;
- Gemeenten bevorderen dat meer mensen bij een gewone werkgever gaan werken, omdat ze op die manier meer integreren in de samenleving. Met andere woorden: Maken van de beweging 'van binnen naar buiten'.
- De financieringsstructuur van de Wsw vereenvoudigd wordt.

In dit hoofdstuk wordt de huidige situatie geschetst, wat de veranderingen zijn, wat de gemeentelijke opgaven zijn en een voorstel voor de wijze van aanpak.

5.2 Huidige Wsw praktijk

Naar een baan in de Wsw kan niet gesolliciteerd worden. Mensen kunnen zich alleen op vrijwillige basis aanmelden. Er wordt onderzocht of een persoon mag werken in de sociale werkvoorziening. Dit onderzoek (indicering Wsw) wordt uitgevoerd door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

Met een Wsw indicatie kan een persoon op twee manieren te werken worden gesteld;

- Begeleid werken
- Werken bij het SW – bedrijf

Begeleid werken

Er is sprake van begeleid werken als een persoon met een arbeidshandicap in dienst is van een 'regulier' bedrijf. Het bedrijf ontvangt een loonkostensubsidie om de begeleidingskosten of de beperkte verdien capaciteit te compenseren.

De baan wordt voor de werknemer aangepast aan zijn/haar mogelijkheden. Hierbij kan gedacht worden aan aangepaste werktijden, aangepaste werkplek, tempo waarin gewerkt wordt etc.

Werken via of bij het SW-bedrijf

Hierbij is de werknemer in dienst van een SW-bedrijf en kan individueel of groepsgewijs gedetacheerd worden bij een reguliere werkgever. Maar de werknemer kan ook geplaatst worden op een interne afdeling van het SW-bedrijf.

5.3 Uitvoering Wsw

De uitvoering van de Wsw is opgedragen aan gemeenten. (Art. 2 Wsw). Veruit de meeste gemeenten maken gebruik van de door de wet geboden mogelijkheid deze verantwoordelijkheid te verleggen naar een Gemeenschappelijke Regeling (GR). Ook de gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand hebben de gemeentelijke bevoegdheden ten aanzien van de Wsw overgedragen aan een GR en deze worden uitgevoerd door de WML. De bestuurlijke aansturing vindt plaats vanuit de GR. Het SW-personeel is in dienst van het werkvoorzieningschap. Beleidsontwikkeling m.b.t. de Sociale Werkvoorziening vindt momenteel voornamelijk plaats op initiatief of vanuit het SW-bedrijf. Het

hoogste gezag in de Gemeenschappelijke Regeling is het Algemeen Bestuur (AB), bestaande uit wethouders. Het Dagelijks Bestuur (DB), bestaande uit wethouders aangevuld met drie leden uit het regionale bedrijfsleven, is eindverantwoordelijk voor de uitvoering. Het DB besteedt de dagelijkse leiding van het SW-bedrijf uit aan de Algemeen Directeur.

5.4 Huidige financiering Wsw

In de huidige uitvoering is de totale subsidie voor de Sociale Werkvoorziening (2,2 miljard euro) opgedeeld in om en nabij de 89.000 'standaard-eenheden'(SE) van ongeveer € 24.500,--Burgers die door het CWI als licht of matig gehandicapt worden geïndiceerd vertegenwoordigen één standaard-eenheid, zwaar gehandicapten vertegenwoordigen 1,25 standaard-eenheden. De verdeling van deze standaard-eenheden over het land is onder meer afhankelijk van het huidige aantal Wsw-werknemers, eventuele onder- dan wel overrealisatie in voorgaande jaren, en de lengte van de wachtlijst per Gemeenschappelijke Regeling.

Op basis van deze gegevens heeft de WML berekend dat de bezetting in SE's voor de gemeenten Heusden, Waalwijk en Loon-op-Zand de komende jaren er als volgt uit ziet:

Jaar	Werkelijk 2005	Werkelijk 2006	Begroot 2007	Begroot 2008	Raming 2009	Raming 2010	Raming 2011
Gerealiseerde/begrote SE's	566,9	575,0	586,0	586,0	586,0	586,0	586,0
Taakstellend volume in SE's	562,9	574,2	585,2	586,0	586,0	586,0	586,0
Overrealisatie	+ 4,0	+ 0,8	+ 0,8	+ 0,0	+ 0,0	+ 0,0	+ 0,0

SE's voor de gemeente Heusden

Jaar	Begroot 2007	Begroot 2008
Gerealiseerde/begrote SE's	210,52	209,42
Taakstellend volume in SE's	195,7	193,20
Overrealisatie	14,82	16,22

5.5 Moderniseringsvoorstellen

De voorstellen van het rijk zijn erop gericht de gemeentelijke regierol te versterken en moeten de voorzieningen voor mensen met een beperking op de arbeidsmarkt ook op termijn overeind houden. Meer dan nu is het van belang dat Sw-ers vanuit hun beschermde werkplek bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen. De doelstellingen van de modernisering Wsw zijn:

- behoud van de Wsw voor de doelgroep
- versterking van de regierol van gemeenten
- maken van een beweging 'van binnen naar buiten'. De gemeenten moeten de uitstroom uit de Wsw en het begeleid werken bevorderen.
- vereenvoudiging van de financieringsstroom.

5.5.1 Stroomlijnen Wsw met andere voorzieningen

Eén en ander wordt gerealiseerd door gemeenten de regie te geven over de Wsw als onderdeel van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid en het stroomlijnen van de Wsw met andere voorzieningen zoals de WWB en Wmo.

Door decentralisatie van regelgeving ontstaat meer sturingsruimte, maar ook een toename van het financiële risico voor gemeenten. Dit geldt voor de WWB, Wmo en voor de Wsw. Het belang om een samenhangend arbeidsmarktinstrumentarium te ontwikkelen neemt toe. Sociaal beleid en

arbeidsmarktbeleid vragen om coördinatie en het verknopen van beleidsterreinen als WWB, Wmo en Wsw. Dit biedt kansen om een sluitend aanbod van voorzieningen te bieden aan burgers die om wat voor reden dan ook tijdelijk of misschien wel nooit in staat zijn zelf in het eigen levensonderhoud te voorzien. Ook in het op te stellen Wmo beleidsplan wordt rekening gehouden met de gewenste versteviging van de relatie tussen de Wmo en Wsw.

5.5.2 Financieringsstroom

Daarnaast krijgen gemeenten de verantwoordelijkheid voor de financiering van de Wsw. De Rijksoverheid stelt voor de financieringsstructuur van de Sociale Werkvoorziening aan te passen. In de plannen wordt de subsidie niet langer aan de Gemeenschappelijke Regeling, maar rechtstreeks aan de afzonderlijke gemeenten verstrekt. Hiermee komen gemeenten meer in de regierol ten opzichte van Gemeenschappelijke Regelingen en uitvoeringsbedrijven. Versterking van de (financiële) positie van gemeenten moet leiden tot versterking van de lokale regie op de uitvoering. Op deze wijze hoopt het Ministerie de geschetste ontwikkeling van binnen naar buiten te stimuleren. Uitsluitend gemeenten dienen verantwoording af te leggen aan het Rijk over de besteding van de Wsw-middelen.

Staatssecretaris Aboutaleb heeft in mei j.l. de kamer laten weten dat het kabinet gemeenten nog meer wil stimuleren om plekken te vinden voor begeleid werken bij gewone werkgevers. Om gemeenten te stimuleren krijgen gemeenten van het ministerie een bepaald bedrag, zodra iemand met behulp van Begeleid Werken aan de slag is gegaan. (Bonussystematiek.)

5.5.3 Inhoud van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel tot modernisering van de Wsw bevat op het punt van de regievoering over de uitvoering van de Wsw de volgende veranderingen:

- Gemeenten ontvangen van het Rijk een Rijksbijdrage voor de uitvoering van de Wsw. Omdat de gemeente Heusden de uitvoering van de Wsw heeft overgedragen aan een gemeenschappelijke regeling, zal de gemeenten moeten gaan bepalen of, hoeveel en onder welke voorwaarden zijn de ontvangen Rijksbijdragen betalen aan de gemeenschappelijke regeling.
- De gemeenten moeten ook verantwoording af te leggen aan het Rijk over de besteding van de Wsw-middelen.
- De gemeenteraad dient vóór 1 juli 2008 bij verordening regels te stellen over de wijze van inspraak van de Wsw-geïndiceerden op de uitvoering van de Wsw.
- De gemeenteraad dient vóór 1 juli 2008 bij verordening ten aanzien van de wijze waarop het college vorm geeft aan het persoonsgebonden budget nadere regels op te stellen ter zake van:
 - De wijze waarop de hoogte van de subsidie aan de werkgever van een Wsw-geïndiceerde moet worden vastgesteld;
 - De hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
 - De voorwaarden waaronder het college de eenmalige kosten voor aanpassingen van de arbeidsomstandigheden vergoedt aan de werkgever;
- De voorwaarden waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde zelf is aangewezen.
- De gemeenteraad *kan* bij verordening regels stellen over de volgorde waarin de geïndiceerden op de wachtlijst in aanmerking komen voor een dienstbetrekking.
- Het college van B&W wordt belast met het beheer van de wachtlijst voor Wsw-geïndiceerden.

5.6 Gevolgen van het wetsvoorstel voor de praktijk van de regievoering over de Wsw

In het kader van regievoering is het belangrijk vast te stellen wat de gemeente wil. In het kader van de modernisering Wsw is de gemeente verantwoordelijk voor de bevordering van de uitstroom uit de Wsw. *Daarom wordt geadviseerd te besluiten dat:*

- de gemeente de uitstroom uit de Wsw en het begeleid werken wil bevorderen. Aanbevolen wordt om aan deze doelstelling meetbare indicatoren te koppelen.

Doelstelling							
Uitstroom uit de Wsw en het begeleid werken bevorderen.							
1.	Indicatoren	2.	Bron	3.	Meest actuele kengetal	4.	Streefwaarde
						2008	2009 2010 2011
	% Wsw geïndiceerde gedetacheerd	WML		9%		9%	
	% Wsw geïndiceerde begeleid werken	WML		5%		5%	
	% Wsw geïndiceerde begeleid werken	's Hertogenbosch					
	% Wsw geïndiceerde gedetacheerd	's Hertogenbosch					

Daarnaast moet de gemeente zoals hierboven geschreven verantwoording afleggen aan het Rijk. Omdat de gemeente Heusden de uitvoering heeft overgedragen aan de gemeenschappelijke regeling, impliceert dit dat de gemeenschappelijke regeling verantwoording over de besteding van de Wsw-middelen af moet leggen aan de gemeente Heusden. Het is dan ook niet ondenkbaar dat in de tekst van de gemeenschappelijke regeling nadere bepalingen moeten worden opgenomen omtrent de financiering en verantwoording aan de gemeenten. Daarnaast kan gedacht worden aan het maken van jaarlijkse (prestatie)afspraken tussen de gemeenten en de gemeenschappelijke regeling.

5.7 Gevolgen voor de verdeling van taken en bevoegdheden tussen de gemeente en de gemeenschappelijke regeling.

In de huidige Wsw worden geen bevoegdheden toegekend aan de raad. Uitsluitend collegebevoegdheden zijn aan de gemeenschappelijke regeling overgedragen. Als na inwerkingtreding van de modernisering van de Wsw de teksten van de gemeenschappelijke regelingen niet worden aangepast, zou dat (volgens de VNG) 2 gevolgen kunnen hebben:

1. Alle nieuwe taken en bevoegdheden van de raad (met name het vaststellen van Wsw-verordeningen) gaan over naar het AB van het SW-schap (SW in gemeenschappelijke regeling) en in het AB van het SW-schap dienen raadsleden zitting te kunnen nemen;
2. Alle nieuwe taken en bevoegdheden van het college (met name het wachtlijstbeheer en doelgroepenbeleid) gaan over naar het DB van het SW-schap (gemeenschappelijke regeling) en het DB van het SW –schap (gemeenschappelijke regeling) moet bestaan uit collegeleden.

Op grond van de huidige gemeenschappelijke regeling is het voor ons als gemeente niet mogelijk deze regeling eenzijdig aan te passen. Hiervoor is tweederde van de stemmen van de deelnemende gemeenten nodig. In de gemeenten Waalwijk en Loon op Zand zijn de eerste voorbereidingen getroffen om hun raden te gaan informeren, maar het is voor hen nog te vroeg om op grond van beoogde nieuwe Wsw-wet een wijziging van de gemeenschappelijke regeling voor te stellen.

Om te voorkomen dat op grond van de huidige gemeenschappelijke regeling alle bevoegdheden automatisch worden overgedragen aan het Sw-schap is het daarom belangrijk te besluiten dat de bevoegdheden van de raad en het college *niet* worden overgedragen aan het AB van het SW-schap.

5.8 Gevolgen van het wetsvoorstel voor de praktijk van de financiering van de uitvoering van de Wsw.

In het kader van de wijziging van de financiering van de uitvoering van de Wsw zal er aandacht moeten zijn voor:

- Wsw-budget voor Sw-schap op de gemeentelijke begroting
- Bevoorschotting
- Overdracht Wsw-subsidie ten behoeve van elders geplaatste personen
- Gemeentelijke bijdrage in mogelijke exploitatietekorten
- Situatie van overrealisatie.

Belangrijk is dat de gemeenten en het SW-schap een uitvoeringsdiscussie voeren over de nieuwe taakverdeling tussen de gemeenten en het SW-schap. Deze discussie moet in Heusden nog gestart worden en het zal dan waarschijnlijk niet afgerond zijn voordat het wetsvoorstel in werking treedt.

Voor de bedrijfsvoering van het SW-schap is het echter wel van belang dat er een aantal besluiten worden genomen voor 1 januari 2008. Daarom wordt geadviseerd te besluiten dat :

- o Het jaar 2008 als overgangsjaar beschouwd wordt.
- o De financiële middelen die de gemeente ontvangt met ingang van 1 januari 2008 voor de Wsw werknemers in dienst bij een SW-schap overgemaakt gaan worden aan het betreffende SW-schap.
- o Uiterlijk in het jaar 2008 zal de uitvoeringsdiscussie plaatsvinden.

5.9 Samenvatting

In het kader van de modernisering van de Wsw zijn gemeenten verantwoordelijk voor de regie over de uitvoering van de Wsw. Zij ontvangen van het Rijk de financiële middelen en dienen hierover verantwoording af te leggen aan het Rijk. De kosten voor de uitvoering van de Wsw zullen in een post van de gemeentelijke begroting worden opgenomen.

Het college is belast met het wachtlijstbeheer voor de Wsw-geïndiceerden. De raad moet een verordening inzake de inspraak voor 1 juli 2008 en het persoonsgebonden budget ook voor 1 juli 2008 vaststellen. Zij *kan* een verordening vaststellen voor het wachtlijstbeheer.

Omdat de wet met ingang van 1 januari 2008 in werking treedt is het belangrijk vast te stellen dat:

- e. De gemeente de uitstroom uit de Wsw en het begeleid werken wil bevorderen.
- f. Dat 2008 als een overgangsjaar wordt beschouwd.
- g. Dat de gelden die de gemeente in 2008 ontvangt voor de Wsw werknemers in dienst bij een SW-schap zal overmaken aan het betreffende SW-schap..
- h. Uiterlijk in 2008 gaat de uitvoeringsdiscussie gevoerd worden met de WML.

Actievoorstel:

Om de verdere invoering van de gemoderniseerde Wsw voor te bereiden wordt voorgesteld een ambtelijke werkgroep op te richten bestaande uit een:

- Beleidsmedewerker gemeente Waalwijk
- Beleidsmedewerker gemeente Loon op Zand
- Beleidsmedewerker gemeente Heusden
- Beleidsmedewerker WML en
- Beleidsmedewerker ISD.

Deze werkgroep de opdracht te geven om een document op te stellen. In dit document worden verschillende opties besproken met betrekking tot de verknoping van sociaal beleid met arbeidsmarktbeleid. Verder zal hierin een beschrijving van de vereenvoudiging van de financiering worden gegeven, worden de financiële risico's geschets en worden uitwerkingsvoorstellen voor de regie of sturing op de uitvoering van de Wsw gedaan.

Literatuur

Sociaal economisch plan 2007-2011. Gemeente Heusden, januari 2007.

Intergemeentelijke Sociale Dienst Midden-Langstraat. *Beleidsplan 2007 ISD Midden-Langstraat*. Waalwijk, 2006.

Provincie Noord-brabant. Leerkansen voor laagopgeleiden. Feiten, cijfers, theorie en praktijk. 's-Hertogenbosch, februari 2005.

Provincie Noord-brabant, *Excelleren door slim combineren. Sociaal-economisch Verkenning. Noord-Brabant 2007*. Ecorys, Rotterdam.

AFKORTINGEN en BEGRIPPENLIJST

BCV	Bedrijvencontact Vlijmen
BCDE	Bedrijvencontact Drunen Elshout
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
Etin	Economisch onderzoeks- en adviesbureau. Gevestigd in 's-Hertogenbosch.
HBP	Heusdens bedrijven Platform
ISD	Intergemeentelijke sociale dienst, Middenlangstraat
KvK	Kamer van Koophandel
LNV	Ministerie van landbouw, Natuurbeheer en Visserij.
Participatiegraad	Het aandeel van de mensen uit de beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar zich ook daadwerkelijk aanbieden op arbeidsmarkt.
Regio Groot-Langstraat.	Gebied dat zich in de gemeente Heusden ten noorden van Elshout en Haarsteeg tot aan de Maas dat zich uitstrekt van Doeveren tot Bokhoven ('s Hertogenbosch).
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarktvraagstukken
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAJONG	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.
WML Langstraat	Werkbedrijf voor gesubsidieerde arbeid, activering en trajecten Midden-
WWB	Wet Werk en Bijstand
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WSW	Wet Sociale werkvoorziening.
Regio Waalboss	Regio in het noorden van Noordbrabant dat zich uitstrekt van Waalwijk tot Oss. Het omvat de volgende gemeenten: Loon op Zand (Kaatsheuvel), Waalwijk, Heusden, Haaren, 's-Hertogenbosch, Vught, St. Michelsgestel, Boxtel, Lith, Maasdonk, Oss.

BIJLAGE 1

Arbeidsmarktgegevens gemeente Heusden

Beroepsbevolking, werkgelegenheid en werkloosheid

De gemeente Heusden heeft per 1 januari 2006 een actieve beroepsbevolking van circa 19.700 personen. De werkgelegenheid is in de gemeente Heusden kleiner dan de totale beroepsbevolking. Het verschil hiertussen wordt vooral gevormd door 2 factoren:

1. Het aantal inwoners van de gemeente Heusden dat werk vindt buiten de gemeente (vooral in de gemeenten Waalwijk en 's-Hertogenbosch) is groter dan het aantal personen van buiten de gemeente dat in Heusden werk vindt. (ruim 4.100 personen in 2002 (bron= Etin), berekend voor 1 januari 2006 = 4.514 personen).
2. het aantal personen dat werkloos is of recht op bijstand (1.056, 1 mei 2007) heeft.

Heusden biedt met bijna 14.000 banen vrij veel werkgelegenheid, maar heeft ten opzichte van Waalwijk en 's-Hertogenbosch meer een woonfunctie.

Tabel 0-1: kengetallen met betrekking tot werkgelegenheid, gemeente Heusden

Omschrijving	Datum	Getal
Actieve beroepsbevolking 15-64 jaar (CBS en GBA)	1 januari 2006	19.700
Netto uitgaande pendel (berekend 1-1-2006)	1 januari 2006	4.514
Niet-werkende werkzoekenden (CWI):	1 juli 2005	1.400
	1 juli 2006	1.294
	1 mei 2007	1.056
Werkloosheid en bijstand	1 mei 2007	5,4%
Werkgelegenheid Heusden (Lisa)	2006	14.333

Bron: GBA Heusden, CWI, Lisa.

Werkgelegenheid

Om een beeld te krijgen van de werkgelegenheid is in Tabel 0-2 de werkgelegenheid in de gemeente Heusden naar sector weergegeven. Daaruit blijkt dat de industrie, de handel en de zakelijke dienstverlening de drie belangrijkste werkgelegenheidssectoren zijn. Dit overzicht is bovendien verfijnd naar het aantal fulltime en parttime banen en een verdeling naar geslacht.

Volgens Etin (2005) is in 2005 de werkgelegenheid vooral in de zakelijke dienstverlening toegenomen (9,8%). Daarnaast is de werkgelegenheid in de bouwnijverheid met 5,2% toegenomen. In de handel en reparatie verloor Heusden verhoudingsgewijs de meeste arbeidsplaatsen (-4,3%).

Woningbouwprogramma en de arbeidsmarkt

We bespreken kort het verband tussen woningbouw en de arbeidsmarkt. De gemeente Heusden heeft verhoudingsgewijs veel inwoners die in de gemeente wonen, maar ergens anders werken. De beroepsbevolking is 19.700 (2006) personen groot terwijl het aantal arbeidsplaatsen 13.850 is.

Vraag 1: betekent het bouwen van meer woningen nu dat er meer inspanningen moet worden gedaan om arbeidsplaatsen *binnen* de gemeente te realiseren voor de mensen die hier komen wonen?

Antwoord:

Nee, de arbeidsmarkt overstijgt de gemeentegrenzen, dus een toename van het aantal inwoners noodzaakt niet perse tot het creëren van meer werkgelegenheid binnen de gemeente Heusden. Het leidt echter wel tot meer woon-werk verkeer van Heusden naar elders.

Vraag 2: bevordert de toename van het aantal inwoners de werkgelegenheid in de gemeente?

Antwoord:

Een toename van de bevolking door woningbouw zal weinig invloed hebben op de werkgelegenheid binnen de gemeente Heusden. Er zijn echter wel twee mogelijke effecten te noemen: 1. Een toename van de werkgelegenheid bij (evt Heusdense) bouwbedrijven ten gevolge van de (extra) woningbouw. 2. Doordat grond een woonbestemming krijgt kan dit dus niet meer voor bedrijven bestemd worden. Als het zo is dat bedrijvigheid en wonen in het ruimtebeslag rechtstreeks met elkaar concurreren, wordt de groei van de werkgelegenheid in de gemeente Heusden door meer woningbouw uiteraard WEL geremd.

Tabel 0-2: aantallen fulltime en parttime banen naar sector en naar geslacht in de gemeente Heusden (2005)

	Full-time	Full-time	Parttime	Parttime		Percentage
Sector	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	TOTAAL	
Agrarische sector	450	200	70	80	800	5,8%
Industrie	2.530	660	70	100	3.360	24,3%
Bouwnijverheid	1.120	100	60	30	1.310	9,5%
Handel en reparatie	1.320	910	310	480	3.020	21,8%
Horeca	130	110	100	170	510	3,7%
Vervoer, opslag en communicatie	470	120	70	40	700	5,1%
Financiële instellingen	130	130	10	10	280	2,0%
Zakelijke dienstverlening	1.050	510	120	120	1.800	13,0%
Openbaar bestuur en overheid	280	70	10	10	370	2,7%
Onderwijs	210	370	10	30	620	4,5%
Gezondheidszorg- en welzijn	80	370	0	150	600	4,3%
Overige diensten	120	240	40	80	480	3,5%
	7.890	3.790	870	1.300	13.850	100,0%

Bron: Etin, werkgelegenheidsonderzoek 2005

Arbeidsmarktgegevens regio CWI Waalwijk

In Tabel 0-3 wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste 10 werkgelegenheidssectoren in de regio CWI Waalwijk (Waalwijk, Heusden, Loon op Zand). In deze tabel valt op dat de handel en diensten (zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg, toerisme en recreatie) van groot belang zijn. Ook toerisme en recreatie heeft als 6^e werkgelegenheidssector een belangrijke plaats in deze regio. Dit is voornamelijk te danken aan het toerisme in Loon op Zand (Kaatsheuvel, De Efteling).

Tabel 0-3 *werkzame personen in de 10 belangrijkste bedrijfstakken, regio CWI Waalwijk (LISA 2003).*

Bedrijfstak	Werkzame personen
1. Detailhandel	5.075
2. Groothandel	4.710
3. Metaal-, machine- en apparatenindustrie	3.697
4. Overige zakelijke dienstverlening (incl. R&D en schoonmaak)	3.569
5. Gezondheidszorg	3.046
6. Toerisme en recreatie	2.538
7. Bouwnijverheid	2.449
8. Transport, opslag, post en telecommunicatie	2.127
9. Onderwijs	1.917
10. Horeca	1.658

Bron: afdeling arbeidsmarktkennis en advies van CWI district Zuidoost

Meer recente gegevens op basis van een bedrijfstakindeling van de arbeidsmarkt van de CWI-regio Waalwijk zijn in de onderstaande tabel gegeven. Opvallend is dat in de landbouw, jacht en bosbouw volgens deze indeling minder personen werkzaam zijn dan alleen al in Heusden in de agrarische sector werkzaam zijn. Dit verschil komt door een verschil in definitie, de manier van tellen is anders. Voor een betrouwbare telling van de werkgelegenheid in de agrarische sector (inclusief de tuinbouw) dient te worden uitgegaan van het onderzoek van Etin, 2005 (tabel 0-2).

Tabel 0-4 **Werkgelegenheid in de regio CWI Waalwijk (2006), standaardindeling naar bedrijfstak.**

Bedrijfstak (standaardindeling)	Aantal Werkzame Personen
Landbouw, jacht en bosbouw	177
Winning van delfstoffen	1
Industrie	9.123
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en water	89
Bouwnijverheid	3.162
Reparatie van consumentenartikelen en handel	11.213
Horeca	1.958
Vervoer, opslag en communicatie	2.038
Financiële instellingen	1.036
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening	4.581
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	1.003
Onderwijs	2.048
Gezondheids- en welzijnszorg	5.145
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	2.689
Totaal	44.263

In 2002 heeft het bureau Etin in opdracht van de gemeente 's Hertogenbosch een onderzoek uitgevoerd naar de pendelbewegingen in de regio Waalboss. Hoewel de mobiliteit ten opzichte van 2002 opnieuw toegenomen is, heeft deze tabel nog steeds voldoende actualiteitswaarde.

Tabel 0-5 pendel Waalboss-gemeenten 2002

	Heusden	Maasdonk	Oss	s-Hertogenbosch	Vught	Waalwijk	TOTAAL
Heusden	-	42	128	3.430	380	2.360	6.340
Maasdonk	55	-	1.020	680	185	0	1.940
Oss	60	490	-	2.450	240	80	3.320
s-Hertogenbosch	880	250	960	-	1.640	780	4.510
Vught	96	0	274	3.400	-	0	3.770
Waalwijk	1.130	0	32	1.190	98	-	2.450
TOTAAL	2.221	782	2.414	11.150	2.543	3.220	22.330

Bron: Etin, 2002

Tabel 0-6 werkgelegenheid gemeente Heusden naar sector, 1 april 2004

Bedrijfstak	Bedrijventerrein	%	Overige	%	Totaal	%
Agrarische (primaire) sector	4	0	787	9	791	6
Industrie	2.872	57	500	6	3.372	25
Bouwnijverheid	296	6	948	11	1.244	9
Handel	980	20	2.080	24	3.060	23
w.v. detailhandel	152	3	1.301	15	1.453	11
Horeca	3	0	503	6	506	4
Vervoer en communicatie	387	8	272	3	659	5
Financiële instellingen	23	0	262	3	285	2
Zakelijke dienstverlening	400	8	1.155	14	1.555	11
Openbaar bestuur en overheid	6	0	314	4	320	2
Onderwijs	3	0	600	7	603	4
Gezondheids- en welzijnszorg	17	0	567	7	584	4
Overige dienstverlening	31	1	549	6	580	4
Totaal	5.022		8.537		13.559	

Bron: provincie Noord-Brabant. Werkgelegenheidsmonitor 2004.

Tabel 0-7: Totaal nietwerkende werkzoekenden (NWW) gemeente Heusden over beroepsindeling CWI, 1 juli 2006

Aard van het beroep	Aantal	Aard van het beroep	Aantal
elementaire beroepen	346	hogere pedagogische beroepen	11
lagere agrarische beroepen	22	hogere landbouwkundige beroepen	1
lagere technische beroepen	103	hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	2
lagere transportberoepen	112	hogere technische beroepen	13
lagere administratieve, commerciële beroepen e.d.	140	hogere (para)medische beroepen	7
lagere beveiligingsberoepen	9	hogere administratieve, commerciële, economische beroepen e.d.	54
lagere verzorgende beroepen	45	hogere taalkundige, culturele beroepen	8
middelbare docenten transport-, sportvakken	2	hogere beroepen op het terrein van gedrag en maatschappij e.d.	9
middelbare agrarische beroepen	4	hogere verzorgende beroepen	4
middelbare wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	2	managers (hbo werk- en denkniveau) e.d.	5
middelbare technische beroepen	83	wetenschappelijke pedagogische beroepen	2
middelbare transportberoepen e.d.	4	wetenschappelijke landbouwkundige beroepen	1
middelbare (para)medische beroepen	14	wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	1
middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d.	148	wetenschappelijke technische beroepen	3
middelbare juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen	2	wetenschappelijke (para)medische beroepen e.d.	5
middelbare taalkundige, culturele beroepen	11	wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen	1
middelbare beroepen op het terrein van gedrag en maatschappij	9	wetenschappelijke beroepen op het terrein van gedrag en maatschappij e.d.	1
middelbare verzorgende beroepen e.d.	42	managers (wetenschappelijk werk- en denkniveau)	10
		onbekend	58
		TOTAAL nww naar Beroepsindeling	1.294

Bron: CWI, 2006

Werkloosheid in Heusden

Om een precieze en actuele indruk te krijgen van de aard van de werkloosheid is in Tabel 0-8 weergegeven van welke regeling de werkzoekenden in mei 2007 gebruik maakt. Meer dan de helft heeft (nog) recht op een WW-uitkering. Een belangrijk deel doet een beroep op de WWB.

Tabel 0-8 *samenstelling van de niet-werkende werkzoekenden gemeente Heusden, mei 2007 (CWI 2007).*

	Aantal
Totaal indicatie	1056
WW-uitkering	556
Bijstandsuitkering (WWB)	433
Arbeidsongeschikt (IOAW)	14
Niet-uitkeringsgerechtigd (NUG)	38
OVERIG	15

Arbeidsmarktonderzoek provincie Noord-brabant

Uit onderzoek van de provincie Noord-brabant (Brochure leerkansen voor laagopgeleiden) blijkt dat in Noord-Brabant relatief veel ongeschoolde en laaggeschoolde mensen zijn. Deze arbeidskrachten dreigen hun aansluiting met de arbeidsmarkt en met verdere participatie in de samenleving te verliezen. Ook wordt geconstateerd dat de hoeveelheid ongeschoolde arbeid afneemt. In diverse sectoren waar nu nog relatief veel vraag is naar ongeschoolde of laaggeschoolde arbeid, neemt de vraag daarnaar af en neemt de vraag naar geschoolde arbeid toe. Daarnaast wordt geconstateerd dat laaggeschoolden het beste leren door te 'doen', learning-on-the-job. Investeren in scholing blijkt belangrijk bij te dragen aan de productiviteit en de motivatie van het personeel.

De provincie Noord-Brabant is een campagne gestart om het opleidingsniveau van brabantse werknemers te verbeteren. Daartoe heeft de provincie achterhaald welke in welke sectoren vooral laagopgeleiden werken. Alleen in de groot- en detailhandel wordt na 2005 een nog forse toename verwacht van de vraag naar ongeschoold werk. In de andere sectoren met veel laagopgeleiden is dat niet het geval. In die sectoren is het belangrijk om te investeren in scholing. Onderstaand is weergegeven welke sectoren dat zijn.

Tabel 0-9: sectoren waarin investeren in scholing belangrijk bijdraagt aan voorkomen van werkloosheid, Noord-brabant

	Aantal laagopgeleiden (Noord-brabant)	Aandeel laagopgeleiden
Bouwnijverheid	29.800	39,0%
Metaal- en electrotechnische industrie	29.800	32,4%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	16.000	44,6%
Goederen- en overig wegvervoer	13.800	58,2%
Horeca	13.300	49,5%
Landbouw en visserij	13.100	39,7%

Bron: Provincie N-B, brochure leerkansen voor laagopgeleide

BIJLAGE 2

Beschikbare middelen ten behoeve van bijstandsgerechtigden.

Om een beeld te krijgen welk effect een daling van het aantal bijstandsgerechtigden heeft op de financiële middelen van de gemeente Heusden, is onderstaand een voorbeeld uitgewerkt.

De gebruikte getallen zijn afgerond, zij benaderen de werkelijkheid. Daarnaast is van een aantal veronderstellingen uitgegaan die de realiteit vrij goed benaderen:

1. per uitkeringsgerechtigde wordt gemiddeld € 12.000 euro op jaarbasis uitgekeerd⁷.
2. De bijdrage per uitkeringsgerechtigde in het gemeentefonds bedraagt € 4.200.
3. De daling van het landelijke budget voor Heusden is van 2005 (circa € 5.900.000) naar 2006 circa € 500.000 groot, wat een daling van 9% betekent.

Tabel 1: Rekenvoorbeeld. Financiële effecten van een daling van bijstandsgerechtigden van Heusden.

		Financiering kosten ISD-organisatie				Uitgaven aan bijstandsuitkeringen			TOTAAL SALDO
		Ontvangsten (+) gemeentefonds	Gemeentelijke (-) bijdrage ISD	Armoedebeleid ⁸ (-)	Saldo org. kosten	Landelijk budget (+) WWB (-9%)	Uitgaven WWB (-)	Saldo WWB	
<i>Veronderstelde daling van aantal uitkeringsgerechtigden</i>	Bijstands-gerechtigden								
Geen daling (0%)	480	2.016.000	1.700.000	430.000	-114.000	5.400.000	5.760.000	-360.000	-474.000
Daling (-9%)	437	1.835.400	1.700.000	430.000	-294.600	5.400.000	5.244.000	156.000	-138.600
Daling (-18%)	394	1.654.800	1.700.000	430.000	-475.200	5.400.000	4.728.000	672.000	196.800
Realiteit (ca. -5%)	458	1.923.600	1.700.000	430.000	-206.400	5.400.000	5.496.000	-96.000	-302.400

Uit tabel 1 blijkt het financiële effect voor de gemeente Heusden bij een gelijkblijven van het aantal uitkeringsgerechtigden: € 474.000 euro bijbetalen. Als wij een daling van 9%, overeenkomstig met het landelijk gemiddelde, gehad zouden hebben, zouden wij veel minder hoeven bij te betalen € 138.600. Bij een sterkere daling, met 18%, zou de gemeente bijna € 200.000 euro over gehad hebben. In de realiteit is de daling in 2006 van het aantal uitkeringsgerechtigden lager dan gemiddeld geweest (4,6%), daardoor heeft Heusden officieel een tekort van € 302.000 euro op deze post.

In tabel zijn de twee belangrijkste kostencomponenten opgesplitst weergegeven. De kosten voor het verstrekken van uitkeringen aan de inwoners uit onze gemeente bestaat uit 2 componenten:

1. De kosten van de uitkeringen zelf
2. De organisatiekosten

Voor de uitgaven aan uitkeringen wordt het budget per gemeente op landelijk niveau vastgesteld. De hoofdlijn van de budgettering is, dat als er landelijk een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden is, ook het budget van de gemeenten naar beneden bijgesteld wordt. Als de gemeente beter dan

⁷ In het jaar 2007 heeft de gemeente Heusden echter slechts circa € 11.250 ontvangen van het Rijk om de uitkeringen te doen.

⁸ Dit bedrag is ten behoeve van apparaatskosten (€ 60.000) en bijzondere bijstand (€ 370.000).

gemiddeld erin slaagt om het aantal uitkeringgerechtigden te laten dalen, mag je het restant van het budget houden. Als je het slechter dan gemiddeld doet, moet de gemeente zelf bijbetalen.

Van 2005 op 2006 is het budget van de gemeente Heusden met bijna 9% gekort. Terwijl de feitelijke daling van het aantal uitkeringgerechtigden in Heusden maar 4,6% was. Dit heeft tot gevolg dat Heusden daardoor bijna met € 164.000 erbij in schiet ten opzichte van het berekende (landelijke) gemiddelde.

Voor de organisatiekosten krijgt de gemeente een vast bedrag (€ 4.200) per uitkeringsgerechtigde (in het gemeentefonds). Als je minder uitkeringsgerechtigden hebt, krijgt je dus ook minder vergoed. Voor de gemeente pakt dit negatief uit bij een relatief kleine daling van het aantal uitkeringsgerechtigden dalen de apparaatskosten namelijk nauwelijks.

Als we het op Rijksniveau vastgestelde beschikbare *budget* voor WWB-uitkeringen vergelijken met de gemiddelde budgetontwikkeling van de ISD, dan komt Heusden hierbij negatief uit de bus. De budgetten van Loon-op-Zand en Waalwijk hebben zich van 2005 naar 2006 anders ontwikkeld dan die van Heusden. Dat van Loon-op-Zand is met 7,2 % gedaald en dat van Waalwijk is zelfs met 1,6% gestegen.

BIJLAGE 3

Tabellen: Klantenbestand van de ISD (totaal) en uit de gemeente Heusden naar leeftijd, uitkeringsduur, geslacht, leefvorm en nationaliteit.
Datum: 4 juli 2007.

Intergemeentelijke sociale dienst (Heusden, Waalwijk, Loon-op-Zand)

ISD Profiel	Totaal	Leeftijd				
		23-	23<27	27<45	45<65	65+
Bemiddeling&Werk	139	5	15	75	44	0
Arbeidsactivering	330	11	27	170	122	0
Zorg(*)	595	15	26	163	391	109
NTB	54	7	4	26	17	0
Totaal (**)	1118	38	72	434	574	109

ISD Profiel	Totaal	Uitkeringsduur			
		<1jr	1+2jr	3+4jr	>5jr
Bemiddeling&Werk	139	49	28	38	24
Arbeidsactivering	330	67	78	108	77
Zorg(*)	595	76	70	128	321
NTB	54	48	3	1	2
Totaal (**)	1118	240	179	275	424

ISD Profiel	Totaal	M/V	
		M	V
Bemiddeling&Werk	139	59	80
Arbeidsactivering	330	125	205
Zorg(*)	595	231	364
NTB	54	28	26
Totaal (**)	1118	443	675

ISD Profiel	Totaal	Leefvorm (**)			
		allst	eog	geh	geen
Bemiddeling&Werk	139	57	60	22	0
Arbeidsactivering	330	159	117	52	2
Zorg(*)	595	373	113	98	11
NTB	54	31	16	6	1
Totaal (**)	1118	620	306	178	14

Allst = alleenstaand, eog = éénoudergezin, geh = gehuwd.

ISD Profiel	Totaal	Nationaliteit	
		Ned	niet-Ned
Bemiddeling&Werk	139	126	13
Arbeidsactivering	330	242	88
Zorg(*)	595	559	36
NTB	54	47	7
Totaal (**)	1118	974	144

Gemeente Heusden

Heusden		Leeftijd				
Profiel	Totaal	23-	23<27	27<45	45<65	65+
Bemiddeling&Werk	61	3	6	37	15	0
Arbeidsactivering	109	4	7	61	37	0
Zorg	243	4	15	74	150	35
NTB	18	3	2	7	6	0
Totaal	431	14	30	179	208	35

Heusden		Uitkeringsduur			
Profiel	Totaal	<1jr	1+2jr	3+4jr	>5jr
Bemiddeling&Werk	61	22	13	18	8
Arbeidsactivering	109	19	25	38	27
Zorg	243	31	27	51	134
NTB	18	16	0	1	1
Totaal	431	88	65	108	170

Heusden		M/V	
Profiel	Totaal	M	V
Bemiddeling&Werk	61	32	29
Arbeidsactivering	109	47	62
Zorg	243	97	146
NTB	18	10	8
Totaal	431	186	245

Heusden		Leefvorm			
Profiel	Totaal	allst	eog	geh	geen
Bemiddeling&Werk	61	22	24	15	0
Arbeidsactivering	109	48	36	25	0
Zorg	243	144	54	44	1
NTB	18	11	5	2	0
Totaal	431	225	119	86	1

Allst = alleenstaand, eog = éénoudergezin, geh = gehuwd.

Heusden		Nationaliteit	
Profiel	Totaal	Ned	niet-Ned
Bemiddeling&Werk	61	55	6
Arbeidsactivering	109	79	30
Zorg	243	232	11
NTB	18	14	4
Totaal	431	380	51