

**Beleidsnotitie arbeidsmarktbeleid
Albrandswaard en Ridderkerk
2011-2014**

“Het WWB-beleidsplan in opmaat naar de Wet Werken naar Vermogen”

Planning

Albrandswaard

Klantenplatform	juli 2011
B&W	augustus 2011
Carrousel	september 2011
Raad	oktober 2011

Ridderkerk

Klantenplatform	juli 2011
B&W	augustus 2011
Commissie:	september 2011
Raad:	oktober 2011

Inhoudsopgave

1. Inleiding en achtergrond
2. Doelstelling, kwaliteit en resultaten
3. Huidige instrumenten
4. Ontwikkelingen
5. Voorgesteld nieuw beleid
6. Afkortingen

1. Inleiding en achtergrond

1.1 Arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarkt is vooral: vraag en aanbod beter op elkaar aan laten sluiten. Daarvoor is nodig dat betrokken partijen samenwerken. De gemeenten spelen daarbij een regisserende rol; zij brengen verschillende partijen bij elkaar.

Ons doel hierbij is zoveel mogelijk werkzoekenden aan een betaalde baan te helpen, en daar waar dat nog niet lukt, aan een (tijdelijke) onbetaalde of gesubsidieerde baan.

Belangrijke vragen rondom het arbeidsmarktbeleid zijn: naar welk personeel zijn regionale werkgevers op zoek? Wie zijn de werkzoekenden? En welke opleidingen worden geboden door onderwijsinstellingen? De spelers zijn onder meer het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), werkgevers, onderwijsinstellingen en uitzendbureaus. In gezamenlijk overleg kunnen ze behoeften kenbaar maken, plannen delen en hun werkwijze afstemmen. Dat onderling overleg kan leiden tot multilaterale afspraken waar iedereen baat bij heeft. Zo kan een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) bijvoorbeeld extra inzetten op opleidingen waar regionaal behoefte aan is. Werkgevers kunnen in ruil daarvoor interessante stageplaatsen aanbieden. En een gemeente kan werkgevers gericht informeren over regelingen als participatiebanen, loonkostensubsidie en leer/werktrajecten, en peilen of meer stimulerende maatregelen nodig zijn.

Duidelijk wordt zo ook dat het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid geen eiland is. Werkgevers en onderwijsinstellingen in de regio zijn belangrijk voor onze werkzoekenden en werkgevers in onze gemeenten zijn belangrijk voor werkzoekenden in de regio. Om daarop goed in te kunnen spelen is informatie over de regionale ontwikkelingen daarom van groot belang.

Gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is dus een beleidsterrein waarop invloed van de buitenwereld groot is. Landelijke en regionale ontwikkelingen zijn voor een belangrijk deel bepalend. In ons sociaal-economisch systeem betekent dit dat de arbeidsmarkt maar beperkt maakbaar is. Maar natuurlijk kan er wel op lokaal/regionaal niveau het nodige gedaan worden.

Binnen de grenzen van de 'maakbaarheid' gaan we op zoek naar mogelijkheden om kleinschalige projecten op te zetten. Bijvoorbeeld: bedrijvenbezoekers die met een pakket op maat vacatures proberen te vervullen, re-integratietrajecten, leerwerkplekken realiseren op onverwachte plekken, etc.

1.2 Doel van de notitie

Doel van deze notitie is het bieden van structuur voor een samenhangend arbeidsmarktbeleid: welke zaken spelen er op dit moment met betrekking tot het samenwerkingsverband tussen Albrandswaard en Ridderkerk. En welke nieuwe mogelijkheden zijn er.

Als essentie van het arbeidsmarktbeleid wordt gezien: bevorderen van werkgelegenheid binnen de gemeente, door vraag en aanbod binnen de regio zo goed mogelijk op elkaar aan te laten sluiten.

Maar: gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is een beleidsterrein met veel spelers, en een terrein waarop de invloed van de buitenwereld groot is (bijvoorbeeld economische ontwikkelingen).

De arbeidsmarkt is dus maar beperkt 'maakbaar', maar binnen de grenzen van deze maakbaarheid willen we onze mogelijkheden voluit benutten, o.a. door deze in de voorliggende notitie te beschrijven.

In deze beleidsnotitie worden alleen de onderdelen die betrekking hebben op het samenwerkingsverband Albrandswaard en Ridderkerk behandeld. De onderwerpen die betrekking hebben op de BAR samenwerking zullen volgens de planning in de tweede helft van 2011 worden afgerond en voorgelegd worden aan de colleges en raden van de drie BAR-gemeenten.

1.3 Visie

Een afstand tot de arbeidsmarkt vormt een belemmering voor de maatschappelijke participatie. Voor het beleidsterrein geldt dan ook de volgende visie: zoveel mogelijk klanten moeten duurzaam uitstromen naar regulier werk. De gemeente voert de regie op het proces, waarbij een aantal andere partijen ook nodig zijn. Denk aan de samenwerking met de werkgevers in onze gemeenten, de onderwijsinstellingen binnen de regio, andere gemeenten binnen en buiten de regio Rijnmond, en de re-integratiepartners die klanten uitdagen zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt.

1.4 Missie

1.4.1 Missie voor de organisatie

Om zoveel mogelijk mensen duurzaam en regulier te laten uitstromen is een integrale aanpak nodig. Bij deze aanpak wordt breed gekeken naar de mogelijkheden van de klanten en de kansen op de arbeidsmarkt en het weghalen van eventuele belemmeringen. Dit vergt maatwerk vanuit een breed toegankelijke en vraaggerichte dienstverlening. Maatwerk omdat geen twee klanten identiek zijn. Centraal staat dat iedereen die kan en wil werken, moet participeren.

1.4.2 Missie voor de klant

Zoals in hoofdstuk vier vermeld wordt, neemt het algemeen welzijn en de gezondheid toe van de klant en zijn directe (gezins)omgeving bij maatschappelijke participatie. Met andere woorden burgers voelen zich beter in hun vel zitten als zij participeren. Zaken als een vergroot zelfvertrouwen, betere gezondheid en een voorbeeldfunctie wanneer er kinderen in de gezinsomgeving zijn, komen allemaal voort uit de maatschappelijke participatie.

1.5 Bouwstenen voor de visie

De beleidsinstrumenten die genoemd worden onder punt 2.4 zijn de bouwstenen die nodig zijn voor de realisatie van de visie. Deze instrumenten zijn instrumenten en geen doelen op zich. De instrumenten worden ingezet om resultaten te bereiken. Mochten instrumenten aanpassing nodig hebben omdat zij onvoldoende helpen onze visie te bereiken, dan worden ze uiteraard aangepast.

1.6 Algemeen beleidskader

Voor Albrandswaard en Ridderkerk geldt dat integraal arbeidsmarktbeleid wordt gevormd door een integratie van de beleidsdoelen op het terrein van zorg, armoedebestrijding en sociale zekerheid, re-integratie, handhaving en schuldhulpverlening en Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) die ten doel hebben om alle burgers de mogelijkheid te geven te participeren. Daarbij wordt in dit beleidsstuk geen onderscheid gemaakt tussen maatschappelijke participatie of arbeidsparticipatie

In deze beleidsnota wordt in hoofdstuk 2 gekeken naar de doelstelling die het arbeidsmarktbeleid voor ogen heeft. Ook wordt er ingegaan op de kwaliteit en de gewenste resultaten.

Hoofdstuk 3 behandelt de huidige instrumenten die de gemeenten op dit moment tot beschikking hebben.

In hoofdstuk 4 wordt gekeken naar de ontwikkelingen die op dit moment plaatsvinden. Denk hierbij aan ontwikkelingen binnen de gemeenten (aanpassingen die het samenwerkingsverband verbeteren), tussen de BAR gemeenten (onderzoek naar verdergaande samenwerking binnen BAR-verband) en externe ontwikkelingen (hoe ziet bijvoorbeeld de werkloosheid eruit).

Tenslotte wordt er in hoofdstuk 5 een viertal nieuwe beleidsinstrumenten voorgesteld.

2. Doelstelling, kwaliteit en resultaten

Kwaliteit betekent voor de gemeenten dat een klant geholpen is met de dienstverlening.

Bij het re-integratie of participatietraject is een belangrijk kwaliteitsaspect dat duurzaam resultaat wordt geboekt. Dit houdt in dat de afhankelijke inkomensrelatie met de gemeente is opgelost of zo veel mogelijk beheersbaar gemaakt. Om langdurig resultaat te kunnen boeken is een integrale benadering van belang.

Een investering op basis van een integrale benadering, lees voorbereiding van de klant, begeleiding naar (regulier) werk en nazorg na het vinden van een arbeidsplaats, levert een belangrijk maatschappelijk rendement op meerdere terreinen:

- Het algemeen welzijn en gezondheid van de klant en zijn directe (gezins)omgeving nemen toe bij maatschappelijke participatie;
- Met een integrale aanpak wordt het succes en het effect vergroot van gemeentelijke beleidsterreinen als zorg, re-integratie en sociaal activering;
- Een integrale aanpak geeft een meer langdurige oplossing. Dit voorkomt terugval van de klant in het oude patroon, waardoor kosten voor inkomensverlening worden verminderd.

2.1 Kwaliteitskader

Het kwaliteitskader geeft de punten aan die gebruikt kunnen worden bij de evaluatie, dan wel herijking van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid 2011-2014:

- De aansluiting genereren tussen de vacatures die vanuit de vergrijzende arbeidsmarkt ontstaan en de klanten in ons bestand.
- Bij gelijkblijvende economische omstandigheden streven naar een afname van 2,5% in 2012, 5% in 2013 en 10% 2014 van het klantenbestand.

2.2 Doorlooptijd

Een van de aandachtspunten is de doorlooptijd. De doorlooptijd is de tijd waarin iemand in het klantenbestand staat van de sociale dienst. Een deel van onze klanten zitten langere periode in het klantenbestand. De algemene regel geldt dat naarmate men langer in het klantenbestand zit, het lastiger wordt om weer terug te keren naar de arbeidsmarkt.

Het is te kort door de bocht wanneer men zegt dat iemand die langer dan een bepaalde periode, laten we zeggen 3 jaar, in het klantenbestand zit behoort tot het granieten bestand. Een deel van de klanten heeft namelijk ontheffing of vrijstelling van het zoeken naar werk. De sociale dienst van Albrandswaard en Ridderkerk hanteren duidelijke criteria waarvoor iemand ontheffing of vrijstelling krijgt. De twee belangrijkste zijn wanneer er sprake is van jonge kinderen en de ander is wanneer er sprake is van ontheffing op basis van medische redenen.

Alle andere klanten die geen gehele of gedeeltelijke ontheffing hebben moeten geleid worden naar een zo hoog mogelijke participatie, waarbij een aanzienlijk deel kan uitstromen naar regulier werk. Er wordt daarbij gestreefd naar een zo laag mogelijk aantal ontheffingen. Het motto hierbij is als je iets kan, moet je ook iets doen.

2.3 Managementinformatie

Drie maal per jaar wordt er aan de raden en klantenplatforms van de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk managementinformatie verstrekt middels de Managementrapportage. Hierin wordt de lezer in ieder geval over de volgende gegevens geïnformeerd:

- Aantal klanten WWB (Wet Werk en Bijstand), WIJ (Wet Investeren in Jongeren), IOAZ (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen) en IOAW (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) dat uitstroomt uit de uitkering naar reden;
- Aantal ingediende nieuwe aanvragen voor een uitkering;
- De opbouw van het klantenbestand;
- Aantal aanvragen Maatschappelijk Participatiefonds;

- Aantal klanten in traject schuldhulpverlening;
- Aantal mensen op een WSW-werplek (Wet Sociale Werkvoorziening);
- Aantal WSW-geïndiceerden op de wachtlijst;
- Ontwikkelingen middelen Inkomensdeel en middelen Werkdeel;
- Ontwikkelingen budget minimabeleid;
- Ontwikkelingen arbeidsmarkt.

De cijfermatige managementinformatie zal worden begeleid door een beknopte schriftelijke onderbouwing, waar wordt ingegaan op ontwikkelingen en trends die opvallen. In Albrandswaard komt deze Managementrapportage naar verwachting in de plaats van de huidige indeling van de Managementrapportage.

Tevens komt er maandelijks voor de colleges een rapportage van de uitputting van de budgetten.

2.4 Evaluatie en herijking

Zoals in punt 3.3 beschreven staat, wordt de politiek regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen op het gebied van het arbeidsmarktbeleid. Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek naar een verdergaande samenwerking van de sociale diensten van de BAR-gemeenten wordt een eventuele herijking meegenomen in de evaluatie van dat traject.

3. Huidige instrumenten

3.1 Huidig gemeentelijk beleid en huidige instrumenten

Vanaf 2010 hebben de gemeenten beleidsmatig de nadruk gelegd op de volgende onderdelen:

1. De poortwachtersfunctie;
2. De inzet van de regisseur Werk;
3. Het inkopen van re-integratietrajecten;
4. De inzet van gesubsidieerde banen;
5. Het benutten van de mogelijkheden van participatiebanen;
6. De inzet van de WIJ;
7. Het uitvoeren van het actieplan bestrijding jeugdwerkloosheid 2010;
8. Het maken van nieuwe afspraken met het UWV;
9. Het intensiveren van de samenwerking met kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven;
10. Vooralsnog geen intensivering van het beleid voor Nuggers;
11. Uitvoering van de nieuwe werkwijze WSW;
12. Het intensiveren van de regionale samenwerking en van de gemeentelijke regierol.

Deze punten zijn veelal verwerkt in eerdere beleidsnotities.

1. Poortwachtersfunctie

De gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk hebben de afgelopen jaren al extra geïnvesteerd in de poortwachtersfunctie. Dat houdt in dat met een klant die zich meldt voor een uitkering, niet in eerste instantie wordt gekeken hoe zo snel mogelijk de uitkering kan worden geregeld maar vooral wordt gekeken naar de rechtmatigheid van de aanvraag en de arbeidsmogelijkheden van de klant. Ook de work-first aanpak maakt daarvan onderdeel uit, waarbij potentiële klanten dan direct verwezen worden naar een arbeidstrainingcentrum of Werkplaats en zo mogelijk van daaruit direct naar een beschikbare arbeidsplaats. In hoofdstuk 4 wordt een mogelijkheid voor een verdere efficiency voorgesteld.

2. Regisseur Werk

Een belangrijk instrument is de inzet van de twee regisseurs Werk. Deze functionarissen zijn gericht op het "netwerken" en versterken van contacten met het lokale en regionale bedrijfsleven. Beide functionarissen bezoeken deze bedrijven, met als doel vacatures op te halen en deze te koppelen aan klanten uit het uitkeringenbestand.

3. Inkoop re-integratietrajecten

In 2010 hebben de BAR gemeenten een aanbestedingsprocedure gevolgd voor de inkoop van een aantal verschillende re-integratieproducten. Uit de aanbesteding zijn de volgende partners gekomen:

- Albeda: producten om klanten bijvoorbeeld te helpen bij het verkrijgen van sollicitatievaardigheden en computervaardigheden;
- Alexander Calder: producten specifiek voor de WIJ doelgroep, denk aan werkstages en loopbaanprogramma's;
- Pameijer: de inzet van een lifecoach voor klanten die verder van de arbeidsmarkt staan;
- SDW: werkplaats, waarbij klanten werken met behoud van de uitkering;
- Sezer: een all-in product, bestaande uit opleiding, (vrijwilligers)werk en ondernemerschap;
- Zadkine: duale trajecten binnen de Wet Inburgering.

4. Gesubsidieerde banen: bevorderen van de uitstroom

Gesubsidieerde banen zijn een belangrijk instrument van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Zij worden ingezet om klanten bij een reguliere werkgever te kunnen plaatsen. Dit gebeurt op basis van een subsidierelatie met de werkgever, waarbij de gemeente 90 procent van het wettelijk minimumloon aan de werkgever betaalt. Aandachtspunt bij deze banen is echter dat er beperkte uitstroom is naar reguliere banen. Wanneer mensen eenmaal op een gesubsidieerde baan zitten blijkt dat dit vaak een eindstation is. Hierdoor raken deze banen 'verstopt' en kunnen nieuwe/andere cliënten onvoldoende van dit instrument gebruik maken. Ook leggen de gesubsidieerde banen een relatief groot beslag op de beschikbare middelen (W-deel)

Gezien het belang van de gesubsidieerde banen voor onder andere werknemers en werkgevers, willen wij dit instrument dan ook blijven inzetten en de inzet pas heroverwegen indien dit vanwege

ontwikkelingen in de omvang van het Participatiebudget noodzakelijk is. Het is niet onwaarschijnlijk dat dit binnen een aantal jaren het geval zal zijn.

In 2009 en 2010 hebben de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk gebruik gemaakt van de diensten van Activa om de werkgevers van beschermde banen te benaderen. Activa onderhandelde namens de gemeenten om de werknemers duurzaam te laten uitstromen. Beide jaren heeft dit tot een succesvolle uitkomst geleid. De komende jaren zullen soortgelijke acties jaarlijks worden gehouden en wordt op deze wijze opgenomen in bestaand beleid.

5. Benutten van de mogelijkheden van participatiebanen (werken met behoud van uitkering) en hiervoor via een verordening regels stellen.

Naast gesubsidieerde banen zijn ook participatiebanen een goed instrument om mensen te activeren/re-integreren. De WWB geeft de mogelijkheid personen die nog niet te bemiddelen zijn op de arbeidsmarkt met behoud van uitkering onbeloonde arbeid te laten verrichten (participatiebanen). Hier wordt nog beperkt gebruik van gemaakt. De Wet Stimulering arbeidsparticipatie (STAP) schrijft voor dat de gemeenten die van dit instrument gebruik maken, aan personen met een participatiebaan scholing en premies dienen te verstrekken. Hiervoor moeten via een verordening regels gesteld worden. Omdat wij menen dat participatiebanen een zinvol instrument kunnen zijn om mensen te activeren, zullen wij de gemeenteraden in de tweede helft 2011 een verordening aanbieden die regels stelt voor deze participatiebanen. Daarbij bezien we dan ook of andere onderdelen van die verordening en hieruit voortvloeiende beleidsregels op elkaar kunnen worden afgestemd (premie, loonkostensubsidies etc.) zodat werkgevers in de BAR-regio niet steeds met andere regels worden geconfronteerd. Dit wordt in BAR-verband opgesteld.

6. We registreren het aantal jongeren dat een WIJ-voorziening aanvraagt en de financiële gevolgen hiervan en volgen of de ontwikkelde instrumenten voldoen aan de vraag.

Op 1 oktober 2009 is de WIJ ingegaan, met als doel om jongeren van 16 tot 27 jaar te activeren door middel van onder andere scholing. Hiervoor waren, vooruitlopend op de aanbestedingsprocedure voor re-integratietrajecten, al enkele trajecten op maat ontwikkeld, gericht op jongeren zonder startkwalificatie.

Het is wenselijk de ontwikkelingen van de WIJ op gemeentelijk niveau te monitoren en ook om kritisch te volgen. We willen weten of het ontwikkelde leerwerkeraanbod aansluit op de behoefte van de jongeren. Gebleken is dat de instroom van de WIJ groter was dan verwacht. Er zijn hiervoor een tweetal redenen. De eerste is de arbeidsmarkt als gevolg van de economische ontwikkeling. Er zijn minder banen beschikbaar, dit geldt zeker ook voor jongeren. Daarnaast heeft de naamsbekendheid van de WIJ een aanzuigende werking gehad.

De WIJ wordt meegenomen in de ontschotting en uniformisering van de regelingen, de Wet Werken naar Vermogen, die door de gemeentelijke sociale dienst worden uitgevoerd. Er zal echter wel extra aandacht blijven voor jongeren onder de 27 jaar. De groep wordt naar verwachting aangevuld met die Wajongers waarvoor de gemeente verantwoordelijk wordt.

7. Uitvoeren van het actieplan bestrijding jeugdwerkloosheid 2010 (integraal voor BAR-regio)

Voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid heeft het Rijk voor 2009 tot en met 2011 gelden beschikbaar gesteld. Voor 2009 en 2010 is een actieplan opgesteld.

In het actieplan 2010 Ridderkerk-Albrandswaard zijn als initiatieven opgenomen: begeleiding van jongeren op een leerwerkplek, tijdelijke uitbreiding capaciteit regisseur werk (om banen en leerwerkplekken voor jongeren te verwerven en vervullen), plaatsing van jongeren met een loonkostensubsidie in leerwerkbanen en plaatsing op leerwerkbanen bij Huys ten Donck.

Als tijdelijke initiatieven succesvol blijken te zijn, worden ze omgezet in staand beleid en uitvoering. Zo krijgt de tijdelijke inzet van een regisseur werk een permanent karakter. In het tweede kwartaal van 2011 is een extra vaste regisseur werk aangetrokken. De activiteiten van de regisseurs werk richten zich naast het verwerven en vervullen van banen en leerwerkplekken voor jongeren ook op andere klanten in ons bestand.

8. Nieuwe afspraken met het UWV

Voor de uitvoering van de wet WIJ maar ook voor de dienstverlening voor de WWB-gerechtigden en WSW-geïndiceerden willen we de huidige werkafspraken tegen het licht houden en opnieuw

vaststellen. We streven naar een meer integrale dienstverlening. We willen bijvoorbeeld bezien hoe we de werkgevers in de regio optimaal kunnen bedienen door tot een betere uitwisseling van vacatures en geschikte klanten te komen, die bekend zijn bij resp. het UWV en de gemeentelijke regisseur werk. De opmaat naar de uitwerking en implementatie van de Wet Werken naar Vermogen zijn een ideaal moment om dit op te pakken.

9. Intensiveren van de samenwerking met de kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven (Colo)

De kenniscentra hebben een belangrijke rol bij de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. De kenniscentra zorgen o.a. voor begeleiding van leerwerkbedrijven en hebben veel informatie over vraag op de arbeidsmarkt en kunnen hiervoor middelen inzetten. We willen intensiever gaan samenwerken met deze kenniscentra en hun ervaring, kennis en middelen meer gaan inzetten voor onze klanten. Hierbij willen we zo veel mogelijk gebruik maken van de reeds bestaande structuren.

10. Vooral nog geen intensivering van het beleid voor Nuggers, maar dit heroverwegen wanneer de economie aantrekt.

Niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers) zijn mensen van 27 tot 65 jaar die geen uitkering ontvangen en die niet (of weinig) werken en die wel (meer) willen werken. De gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk zetten zich tot op heden niet actief in om deze groep toe te leiden naar werk. Dit komt vooral door de inspanningen die onder andere door de economische crisis nodig zijn voor de 'eigen' doelgroep van WWB-uitkeringsgerechtigden. Toch zijn er diverse redenen om wel in Nuggers te investeren. Voorlopig richten we ons echter primair op de WWB-doelgroep. Wanneer de economie aantrekt, zullen we ons intensiever richten op de begeleiding van Nuggers en eventueel voorstellen doen het beleid aan te passen. De reden waarom dit nu niet gebeurt is omdat de uitstroom van Nuggers, zij krijgen geen uitkering van de gemeentelijke sociale dienst, geen financieel voordeel voor de gemeente oplevert. Nuggers beschikken vaak over (voldoende) inkomen of vermogen via een partner.

11. Uitvoering geven aan de nieuwe werkwijze WSW

Medio 2010 is het BAR regiebureau WSW van start gegaan. Het regiebureau is verantwoordelijk voor de wachtlijst van de WSW geïndiceerden. Daarnaast zijn de medewerkers van het regiebureau ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de afspraken met de SW-bedrijven.

Sinds november hebben de BAR gemeenten een contract ondertekend met SW-bedrijf Promen. Promen is een SW-bedrijf die zich inzet voor lokale plaatsing en de ontwikkeling van de geplaatste medewerkers. Promen is daarin iets verder dan onze partners Drehtwerk en Roteb, waar we al een langere relatie mee hebben. Hoewel Drehtwerk en Roteb aangeven ook stappen te zetten in lokale plaatsing en de ontwikkeling van de geplaatste medewerkers.

12. Intensiveren van de regionale samenwerking en van de gemeentelijke regierol

Er zijn veel spelers betrokken bij het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. De gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk spelen een actieve rol en voeren nauw overleg met de diverse partners (bedrijfsleven, UWV, kenniscentra, andere gemeenten etc.). Dit betekent dat er sprake is van ambtelijke en bestuurlijke inzet binnen allerlei overlegstructuren, zoals Divosa en regionale overleggen binnen de regio Rijnmond. Alleen op deze manier kan de gemeentelijke regierol een succes worden.

4. Ontwikkelingen

4.1 Landelijke ontwikkelingen – consequenties regeerakkoord VVD-CDA

In het regeerakkoord VVD-CDA staan vergaande wijzigingen binnen de sociale wetgeving. Met name de Wet Werken naar Vermogen (WWNV) heeft vergaande gevolgen voor de uitvoering van de samenwerkende Sociale Diensten van Albrandswaard en Ridderkerk.

Het regeerakkoord VVD-CDA met betrekking tot de sociale wetgeving, lees WWNV en de verdere decentralisatie van zowel de Jeugdzorg als de AWBZ, zijn uitonderhandeld door het bestuur van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). Het resultaat is het bestuursakkoord.

De WWNV zal per 1 januari 2013 worden ingevoerd. De nieuwe wet dient een individueel, maatschappelijk en financieel belang. Het kabinet wil er voor zorgen dat zoveel mogelijk mensen naar vermogen gaan meedoen. Het kiest daarbij voor maatregelen om:

- *mensen*, die nu nog niet werken maar dat wel kunnen te prikkelen om te gaan werken;
- *gemeenten* meer ruimte te geven hen daarbij te ondersteunen en
- *werkgevers* te stimuleren deze mensen in dienst te nemen.

De uitgangspunten WWNV

Voor de mensen

Iedereen werkt naar vermogen, bij voorkeur bij een reguliere werkgever.

- Ondersteuning of begeleiding is beschikbaar voor wie dat nodig heeft;
- loondispensatie kan ingezet worden voor mensen die nog niet volledig zelfstandig het wettelijk minimumloon (wml) kunnen verdienen;
- Voor de mensen in de WWNV gelden de 'polisvoorwaarden' van de WWB/WIJ.

Mensen met een arbeidsbeperking die een beroep gaan doen op de WWNV zullen in eerste instantie beoordeeld worden op hun mogelijkheden om (deels) te werken.

- Als iemand alleen in een beschutte omgeving kan werken, dan blijft instroom in de WSW mogelijk;
- Voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapten blijft de Wet Wajong bestaan.

Voor de uitvoering

De WWNV wordt uitgevoerd door gemeenten. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de hulp en ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking. Ze krijgen daarbij meer vrijheid om de diverse re-integratiebudgetten naar eigen inzicht te besteden.

- Er komt een ongedeeld re-integratiebudget;
- Gemeenten zullen zich verantwoorden en informatie verstrekken conform de huidige WWB-systematiek. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en VNG gaan kijken of er een verlichting mogelijk is;
- De huidige expertise van het UWV met betrekking tot het naar werk begeleiden en ondersteunen van jongeren met een arbeidsbeperking moet behouden blijven en op zorgvuldige wijze ondergebracht worden bij de gemeenten;
- Er komt een herstructureringsfaciliteit sociale werkvoorziening. Mensen moeten ook in de toekomst beschut kunnen werken. De faciliteit is bedoeld voor de verdere hervorming van de Sociale Werkvoorziening.

Voor hulp aan werkgevers

Gemeenten zullen, zoals ze gewend zijn, ook straks in de WWNV werkgevers actief gaan benaderen. Het kabinet overlegt met gemeenten hoe de uitvoering zo kan worden ingericht dat werkgevers te maken hebben met eenduidige aanspreekpunten.

- Gemeenten zullen voor dienstverlening aan werkgevers die ook buiten de gemeente actief zijn dienstverlening ontwikkelen die daarbij aansluit. Dit gebeurt waarschijnlijk door aansluiting bij regionale initiatieven, dan wel mee ontwikkelen van deze initiatieven;
- Werkgevers hoeven bij inzet van loondispensatie alleen de geleverde productiviteit te betalen;
- Door regelingen te bundelen worden de mogelijkheden inzichtelijker voor werkgevers: eenvoudig en effectief;

- Werkgevers moeten mensen simpel en eenvoudig kunnen inpassen. Gemeenten nemen het papierwerk voor werkgevers bij plaatsingen zoveel mogelijk uit handen.

De verdere uitwerking en implementatie van het bestuursakkoord wordt in BAR verband opgepakt. In de tweede helft van 2011 zullen de eerste contouren van de uitwerking en implementatie zichtbaar worden.

4.2 Landelijke ontwikkelingen – economische ontwikkelingen en ontwikkelingen werkgelegenheid

De Nederlandse economie is in 2009 hard gekrompen. In 2010 is er sprake geweest van herstel, zij het in beperkte schaal. De economische ontwikkelingen in de afgelopen jaren hebben geleid tot minder vacatures en hogere werkloosheid. Het percentage niet-werkende werkzoekenden is landelijk in april 2011 6,1% en in de regio Rijnmond 8,5%.

In Albrandswaard en Ridderkerk bedraagt de werkloosheid:

Albrandswaard:	4,0%
Ridderkerk:	4,5%

De gevolgen van de economische recessie is in onze regio met vertraging voelbaar. Ook maken werklozen eerst gebruik van een voorliggende voorziening, de Werkloosheidswet (WW). Afhankelijk van het arbeidsverleden zitten deze werklozen maximaal 2 jaar in de WW. Wanneer het in deze periode niet gelukt is om een baan te vinden, stroomt men uit de WW en komt men bij de gemeentelijk sociale diensten terecht. De landelijke (beperkte) daling van de werkloosheid zal met vertraging zichtbaar worden bij de instroom.

Ondanks de hogere werkloosheid is er nog steeds sprake van uitstroom op de arbeidsmarkt. Voor uitstroom op de arbeidsmarkt liggen er in de regio Rijnmond kansen in de volgende sectoren/beroepen:

- hulpkrachten in de horeca en verzorging
- productiemedewerkers
- verzorgend personeel

De meeste voorkomende vacatures bij het UWV Werkbedrijf hebben betrekking op lager en middelbaar gekwalificeerd personeel.

4.3 Samenwerking Albrandswaard-Ridderkerk

Projecten geven de deelnemende gemeenten mogelijkheden om lokale kleur, zeg maar een lokale aanpak vorm te geven. Voordat er met een project aan de slag gegaan wordt, wordt eerst binnen het samenwerkingsverband gekeken naar de doelstelling en de voorwaarden die nodig zijn voor het slagen van het project. Het kader wordt dan binnen het samenwerkingsverband vastgesteld.

4.3.1 Onderzoek tot verdergaande samenwerking BAR

Door de omvang van de uitwerking en implementatie van de WWNV zijn de BAR-gemeenten tot het inzicht gekomen dat er een kaderonderzoek moet worden ingesteld naar verdergaande samenwerking binnen BAR verband. Deze BAR samenwerking wordt breed, en op alle niveaus, bij de drie gemeenten gedragen. Een van de mogelijke uitkomsten is een gemeenschappelijke sociale dienst voor de drie gemeenten.

5. Voorgesteld nieuw beleid

Aanvullend op de huidige beleidsinstrumenten, wordt er in deze beleidsnotitie een viertal nieuwe beleidsinstrumenten voorgesteld. De inzet van deze nieuwe instrumenten is om bij te dragen tot het behandelen van de doelstelling van een reductie van het klantenbestand in de jaren 2012 tot en met 2014.

5.1 Implementatie van het project 'Aan de slag'

Eind november 2010 is er in Albrandswaard een lokaal initiatief gestart onder leiding van wethouder Euser. Het project, genaamd 'Aan de slag', is uitgevoerd door wethouder Euser met een van de klantmanagers Werk. Het project heeft meerdere doelen:

- bekendheid vergroten van de Albrandswaardse wethouder, portefeuille Burger en Bestuur, met het bedrijfsleven en vice versa;
- het opzetten en uitbouwen van het netwerk van werkgevers en de gemeente;
- het informeren van het bedrijfsleven over de mogelijkheden van bijvoorbeeld loonkostensubsidie en leerwerktrajecten;
- het ophalen en matchen van vacatures bij Albrandswaardse bedrijven om daarmee duurzame uitstroom te bevorderen;
- het substantieel verminderen van het klantenbestand van de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk en de daarmee samenhangende uitgaven op het inkomensdeel.
- een beter inzicht verkrijgen, binnen het samenwerkingsverband, van de kwaliteiten van mensen in de WWB en deze informatie beter borgen in de systemen waarmee dagelijks wordt gewerkt;
- het verder doorvoeren van de voordelen van 1 contactpersoon voor bedrijven en cliënten;
- De komende jaren zullen veel oudere werknemers met pensioen gaan. De gaten die ontstaan moeten deels worden opgevuld met klanten uit de WWB en andere regelingen.

Over de periode november 2010 tot eind juni 2011 heeft het project 'Aan de slag' de volgende resultaten opgeleverd:

Aantal bezochte bedrijven/werkgevers:	50 bedrijven/werkgevers
Opgehaalde vacatures:	37 bij 51 bedrijven
Geplaatste personen:	11 uit Albrandswaard en 15 uit Ridderkerk

Voor de uitvoering van dit project is een globale analyse gemaakt van het Albrandswaardse klantenbestand.

Het project is gestart als proefproject. Na de evaluatie aan het einde van het project is geconstateerd dat het zichtbare resultaten heeft opgeleverd. Op grond hiervan wordt de werkwijze doorgevoerd in de organisatie van de sociale dienst voor de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk.

Bij de start van het project was een van de veronderstellingen van het project dat door de bezoeken van de wethouder en de klantmanager Werk meer klanten in kortere tijd duurzaam zouden kunnen uitstromen en dat dit – ook financieel gezien – een positief effect heeft op de totale kosten van het samenwerkingsverband. Deze inverdieneffecten zullen – vanwege de vereiste duurzaamheid – op langere termijn zichtbaar worden via de lagere kosten van de inkomensondersteuning WWB. De gemeente Albrandswaard acht het mogelijk dat er in 2013 € 300.000 op jaarbasis op de kosten van de sociale dienst kan worden bespaard. Ook acht de gemeente Albrandswaard het mogelijk dat er in 2013 € 500.000 op jaarbasis op het inkomensdeel kan worden bespaard. Budgettair wordt in Albrandswaard rekening gehouden met deze besparingen. Voor een goede uitvoering van de werkwijze 'Aan de slag' is een automatiseringsslag nodig bij de regisseurs Werk. Onderzocht wordt welk systeem het best inzetbaar is en hoeveel dit gaat kosten.

5.2 Poortwachtersfunctie

De huidige poortwachtersfunctie werkt goed, maar is tijdrovend en niet efficiënt en relatief duur. De klantmanagers hebben aangegeven dat er een verbeteringsslag gemaakt kan worden, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit. De betrokken wethouders van Albrandswaard en Ridderkerk hebben aangegeven dat verbetering zonder vermindering van de kwaliteit en zonder extra kosten een goede ontwikkeling is.

In de huidige situatie van de poortwachtersfunctie komt de aanmelding via het UWV bij de gemeente Ridderkerk binnen. Hier wordt, ongeacht de woonplaats van de klant, een uitnodigingsbrief door de betrokken klantmanagers werk en inkomen bij de klant thuis afgeleverd. Hier liggen een aantal redenen onder:

1. Poortwachtersfunctie, controleren of de gegevens omtrent woonsituatie correct zijn;
2. Door de dienstverlening van het UWV, die algemeen als onvoldoende wordt ervaren, de klant te kunnen spreken;
3. De zekerheid creëren dat een klant daadwerkelijk de uitnodiging heeft ontvangen. Dit is helaas nog onvoldoende geborgd in de verzendprocedures. De gemeente kan onvoldoende aantonen dat een uitgaande brief ook daadwerkelijk is verzonden.

Als de klant thuis is dan wordt gevraagd of de klantmanagers de thuissituatie mogen bekijken. Klanten kunnen dit weigeren, zonder dat er consequenties aan verbonden zijn. In de uitnodigingsbrief wordt de klant uitgenodigd voor een intakegesprek met de betrokken klantmanagers werk en inkomen. De gesprekken vinden voor klanten in Albrandswaard plaats op het gemeentehuis van Albrandswaard. Hiervoor reizen de twee klantmanagers naar Albrandswaard voor het intake-gesprek. Deze werkwijze is geëvalueerd en blijkt niet doelmatig te zijn, het aanvraagproces kan efficiënter worden ingericht.

Voorgesteld wordt om de brieven niet meer persoonlijk bij de klant te bezorgen, maar voortaan aangetekend te verzenden. Alleen als er een vermoeden is van fraude wordt er een huisbezoek verricht. Dit kan worden gedaan voor, tijdens of na het intakegesprek. Deze werkwijze is zinvoller omdat een huisbezoek "met redenen" niet geweigerd kan worden. De tijdsbesteding van de klantmanager wordt zo optimaal ingezet. In het kader van Hoogwaardige Handhaving wordt er overwogen om in 2012 een instrument in te voeren waarbij de nieuwe klant wordt ingedeeld in een bepaald "frauderisico". Is het risico hoog dan wordt er gericht gecontroleerd op mogelijke fraude. In de oude werkwijze wordt iedere klant op fraude gecontroleerd en heeft de klant het recht om te weigeren. De werkwijze bracht fraude niet aan het licht en wordt daarom niet als zinvol ervaren.

De tweede verandering is om de gezamenlijke intake van de klantmanagers werk en inkomen voor de klanten uit Albrandswaard, die nu op het gemeentehuis van Albrandswaard worden gehouden, te houden op het gemeentehuis van Ridderkerk. De twee betrokken klantmanagers werk en inkomen hoeven dan niet meer te reizen naar Albrandswaard om het gesprek te houden. De reiskosten voor de klanten worden volledig vergoed.

Deze verandering levert weer tijd op die de klantmanagers kunnen besteden aan hun kerntaken. Een soortgelijke werkwijze wordt bijvoorbeeld in de Hoekse Waard gehanteerd. Klanten uit de deelnemende gemeenten reizen voor hun gesprekken met hun klantmanagers naar Oud-Beijerland.

5.3 Verkennen van mogelijkheden om de afstand tot de arbeidsmarkt te beperken

Op dit moment wordt onderzocht of de gemeentelijke beleidsregels met betrekking tot de ontheffingen van de participatieplicht delen van het granieten bestand onterecht belemmeren toe te treden tot de arbeidsmarkt. De grondgedachte is dat gemeenten voorzichtig moeten zijn met het verstrekken van ontheffingen. Als mensen kunnen werken, dan dienen er geen belemmering te zijn vanuit de gemeentelijke beleidsregels. Een beweging die past binnen de geest van de Wet Werken naar Vermogen (WWNV). Een voorbeeld kan zijn de ontheffing van eenoudergezinnen met kinderen onder de vijf jaar. Op dit moment krijgt de eenouder, meestal de moeder, een ontheffing voor vijf jaar. Deze ontheffing wordt herhaald als er voor het verstrijken van de ontheffingsperiode een nieuw kind wordt geboren. Er zal worden gekeken welke effecten het terugdringen van deze ontheffing heeft. Het terugdringen kan bijvoorbeeld gebeuren door een eenmalige ontheffingsperiode in te stellen van 5 jaar of minder, maar een volledige afschaffing wordt ook onderzocht. Uiteraard wordt bij het onderzoek gekeken naar de noodzakelijke randvoorwaarden, denk aan beschikbare en betaalbare kinderopvang.

5.4 De inzet van Social Return on Investment

In zowel de gemeente Albrandswaard als de gemeente Ridderkerk wordt op dit moment gekeken naar een verstandige manier van de invoering van een verplichte Social Return on Investment bij aanbestedingen. De regeling is vergelijkbaar met de Rotterdamse vijf procentregeling bij aanbestedingen. Dit betekent dat bij een aanbesteding 5% van de aanbestedingssom besteed moet worden aan het (tijdelijk) in dienst nemen van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Beide

gemeenten vinden dat de invoering van een soortgelijke regeling zorgvuldig moet gebeuren. De zorgvuldigheid is nodig omdat niet elke aanbesteding even geschikt is voor de vijf procentregeling

6. Afkortingen

Lijst van de gebruikte afkortingen in de beleidsnotitie arbeidsmarktbeleid Albrandswaard en Ridderkerk 2011-2014:

BAR	Barendrecht-Albrandswaard-Ridderkerk
IOAW	Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte werkloze Werknemers
IOAZ	Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Zelfstandigen
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
STAP	Wet Stimulering ArbeidsParticipatie
SW-bedrijf	Sociale Werkvoorzieningsbedrijf
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WIJ	Wet Investeren in Jongeren
WML	Wettelijke MinimumLoon
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand
WWNV	Wet Werken Naar Vermogen