

Doen wat werkt!

Visie en kaders
voor
de uitvoering van
Wet Werken naar Vermogen

Gemeenten Delfzijl, Appingedam en Loppersum

Definitieve versie

Inhoud

Hoofdstuk 1 Inleiding	3
<i>1.1 Aanleiding</i>	3
<i>1.2 Doel van dit document</i>	3
Hoofdstuk 2 Situatieschets	5
<i>2.1 Huidige situatie</i>	5
<i>2.2 Aanleiding voor de nieuwe wet</i>	6
<i>2.3. Inhoudelijke gevolgen nieuwe wet voor DAL gemeenten</i>	6
<i>2.4 .Afname re-integratie en Sw budgetten</i>	7
Hoofdstuk 3 Toekomst	10
<i>3.1. Visie DAL gemeenten</i>	10
<i>3.2. Kaders voor de uitvoering</i>	10
<i>3.3. Bestuursfilosofie</i>	13
Bijlage 1: Stappenplan	

Hoofdstuk 1 Inleiding

Voor u ligt het visiedocument voor de uitvoering van de Wet werken naar Vermogen. Het document bestaat uit drie hoofdstukken. In de inleiding wordt uitgelegd waarom dit document hier en nu voor u ligt. Vervolgens wordt de huidige situatie voor de sociale zekerheid geschetst en een indruk gegeven wat de nieuwe wet voor gevolgen heeft voor de DAL gemeenten. In het laatste hoofdstuk geven de drie colleges van de DAL gemeenten hun kaders en visie weer voor de uitvoering van de Wet Werken naar Vermogen.

1.1 Aanleiding

Op 21 april 2011 hebben de VNG en het kabinet een bestuursakkoord uitonderhandeld. Onderdeel van het bestuursakkoord zijn de hoofdlijnen voor een nieuwe Wet Werken naar Vermogen. Juist met de paragraaf 'werk' is de achterban van de VNG niet akkoord gegaan vanwege de financiële onderbouwing. Toch worden op dit moment de hoofdlijnen uitgewerkt in een wetsvoorstel. Verder blijven twee data van de hoofdlijnen nadrukkelijk gecommuniceerd worden door het ministerie:

- de invoeringsdatum van de Wet Werken naar Vermogen (WWNV) zal vermoedelijk op 1 januari 2013 zijn,
- een extra herstructureringsfinanciering voor de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) moet aangevraagd worden vóór januari 2012.

De invoering van de wet kan verregaande consequenties hebben voor de inwoners van onze gemeente.

1. Er wordt in de wet, ten opzichte van de huidige situatie, veel meer uitgegaan van de eigen verantwoordelijkheid en het initiatief van inwoners en ondernemers.
2. De financiële middelen voor de Sociale Werkvoorziening en de re-integratie nemen aanzienlijk af terwijl meer mensen naar werk bemiddeld moeten worden.

Deze consequenties vragen om een herbezinning op en een herordening van de huidige uitvoeringsstructuur. Willen we als DAL gemeenten na 2013 meer mensen bemiddelen naar de arbeidsmarkt dan zal er een effectieve en efficiënte uitvoeringsstructuur moeten komen die hiervoor de meeste kansen biedt. Daarom zijn de DAL colleges van mening dat niet vroeg genoeg gestart kan worden met de voorbereidingen hiervan. Alle krachten op bestuurlijk, beleids- en uitvoeringsniveau moeten gebundeld worden om een perfect werkende uitvoering te ontwerpen.

In de DAL gemeenten hebben we al een vliegende start gemaakt doordat in de jaren 2010 en 2011 gewerkt is aan een gezamenlijke visie op het sociale domein. Daaruit voortvloeiend is de paraplunotitie: 'Achter het stuur, achter de stuurman', een visie op participatie in Delfzijl, Appingedam en Loppersum in de drie raden vastgesteld. Deze reeds bestaande basis voor samenwerking is een gunstige randvoorwaarde voor de verdere voorbereidingen op de wet.

De financiële kaders waarbinnen de uitvoering plaats dient te vinden, zijn de door de raad beschikbaar gestelde budgetten voor de uitvoering van de WWB en de WSW. De raden zullen regelmatig op de hoogte worden gesteld van het verloop van het traject, zodat zij de uitwerking van de kaders kunnen monitoren.

1.2 Doel van dit document

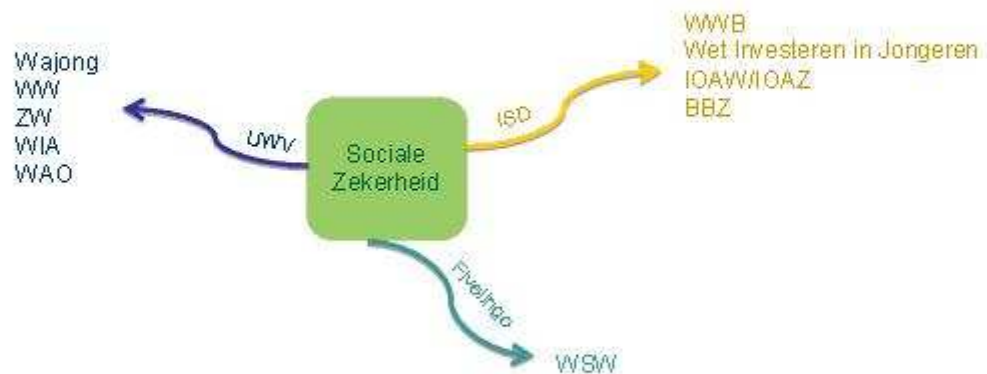
Dit document dient als basis om tot een goede invoering van de Wet Werken naar Vermogen te komen. Als colleges zijn wij via de hoofdlijnen van de nieuwe wet, de visie van de DAL gemeenten en de inbreng van alle betrokken partijen tot kaders voor de uitvoering gekomen. De visie en kaders zijn tot stand gekomen in nauw overleg met de ISD en Fivelingo. Deze twee organisaties beschouwen de colleges als partners met wie dit proces schouder aan schouder zal worden doorlopen.

Hoofdstuk 2 Situatieschets

2.1. Huidige situatie

Het vangnet voor degenen die niet kunnen werken en geen inkomen hebben wordt op dit moment in onze gemeenten gevormd door de ISD Noordoost, het UWV en Fivelingo¹. De ISD voert de Wet Werk en Bijstand uit en daarnaast de WIJ, IOAZ, IOAW en de BBZ. Fivelingo voert de Wet Sociale Werkvoorziening uit en het UWV: de Wajong, de Werkloosheidswet, de ZiekteWet, de WIA en de WAO. In een plaatje ziet dat er als volgt uit:

Huidige situatie



Gemeenten hebben de verantwoordelijkheid voor datgene wat de ISD en Fivelingo in de DAL gemeenten uitvoeren (de pijlen die naar rechts wijzen). Samen met de ISD en Fivelingo bepalen de gemeenten het beleid ten aanzien van de uitvoering van de diverse wetten.

ISD

- Om de uitkeringen te financieren krijgen gemeenten een bijdrage van het rijk; daarnaast krijgen zij een bedrag voor re-integratie. Deze worden één op één doorgestort naar de ISD.
- De uitvoeringskosten van de ISD worden door de drie gemeenten zelf gefinancierd uit de algemene middelen.

Fivelingo

- Voor de Sociale Werkvoorziening is er een rijkssubsidie op het loon van de werknemers met een indicatie voor de sociale werkvoorziening. Deze wordt eveneens direct doorgestort naar Fivelingo.
- Daarnaast leveren de gemeenten een bijdrage van € 641,- per werknemer.
- De uitvoeringskosten worden verder zelf door Fivelingo gefinancierd met rijksbudgetten en de bedrijfsresultaten.

¹ Het werkvoorzieningsschap Fivelingo is, net als de ISD, een GR van de gemeenten Delfzijl, Appingedam en Loppersum. Hiernaast neemt ook de gemeente Ten Boer deel aan de GR Fivelingo.

2.2. Aanleiding voor een nieuwe Wet

Sinds de commissie de Vries in 2008 aanbevelingen heeft gedaan ten aanzien van de SW, wordt er gesproken over één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit om de ongelijkheid tussen de bestaande regelingen in de WWB, SW en Wajong weg te nemen en gelijke polisvoorwaarden te creëren.

Daarnaast voert dit kabinet nog twee beweegredenen aan voor het ontwerpen van een nieuwe wet:

- de enorme groei van het aantal Wajongers; als er niet ingegrepen wordt, zal er in 2040 een verdubbeling van het aantal Wajongers zijn,
- het feit dat er te weinig uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt uit de Sociale Werkvoorziening plaatsvindt. Dit komt, volgens het kabinet, met name door de huidige CAO, waardoor de lonen van SW-ers hoger zijn dan van werknemers met vergelijkbaar werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Doordat gemeenten succesvol zijn geweest in de uitvoering van de WWB, is ervoor gekozen om de verantwoordelijkheid voor de nieuwe wet bij gemeenten neer te leggen.

Met de nieuwe wet wil het kabinet bewerkstelligen dat alleen die mensen die werkelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn in de Wajong terecht komen en dat ieder die wel arbeidsvermogen heeft onder de WWNV of SW zullen gaan vallen. Voor mensen die alleen op een beschutte werkplek kunnen functioneren is er de Sociale Werkvoorziening. Alle andere mensen met (beperkt) arbeidsvermogen zullen onder de Wet Werken naar Vermogen vallen.

2.3. Inhoudelijke gevolgen nieuwe wet voor DAL gemeenten

Toename instroom door aanscherping Wajong

Volgens het kabinet zijn er in de Wajong maar 6000 jongeren van de jaarlijks instromende 16.000 jongeren werkelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

Omgerekend naar de situatie voor de DAL gemeenten betekent dit dat er door de strakkere indicatie van de Wajong tussen minimaal 22 (volgens de inschatting van het rijk) en maximaal 44 mensen met een arbeidsbeperking per jaar extra zullen instromen in het bestand van de ISD. De mensen die geen recht hebben op een uitkering, kunnen wel aangewezen zijn op onze ondersteuning voor bemiddeling naar de arbeidsmarkt.

	Instroom Wajong 2010 (monitor 2010, UWV)	Groep die in 2013 aangewezen is op gemeentelijke ondersteuning voor arbeidsbemiddeling (volgens hoofdlijnen WNV)	Groep die vanaf 2013 beroep doet op WNV uitkering (volgens hoofdlijnen WNV)
Delfzijl	20		
Appingedam	35		
Loppersum	15		
Totaal	70	44	22

Bron: ISD Noordoost: 'Wet Werken naar Vermogen en ISD Noordoost', aug. 2011

Toename instroom door aanscherping WSW

Het instrument 'beschut werken' zal volgens de hoofdlijnennotitie voor een veel kleinere groep mensen beschikbaar blijven; en wel voor degenen die alleen in een afgeschermd omgeving arbeid kunnen verrichten. Dit betekent volgens het kabinet dat er van de 90.800 Wsw-plekken op den duur nog maar 30.000 nodig zijn. Om dit te bereiken zal er voor elke drie Wsw'ers die bijvoorbeeld door pensionering vertrekken één plek beschut werken aangeboden worden aan nieuwe mensen. Het voorstel in de hoofdlijnen is te starten met ingang van januari 2013. Gekeken naar de wachlijst van

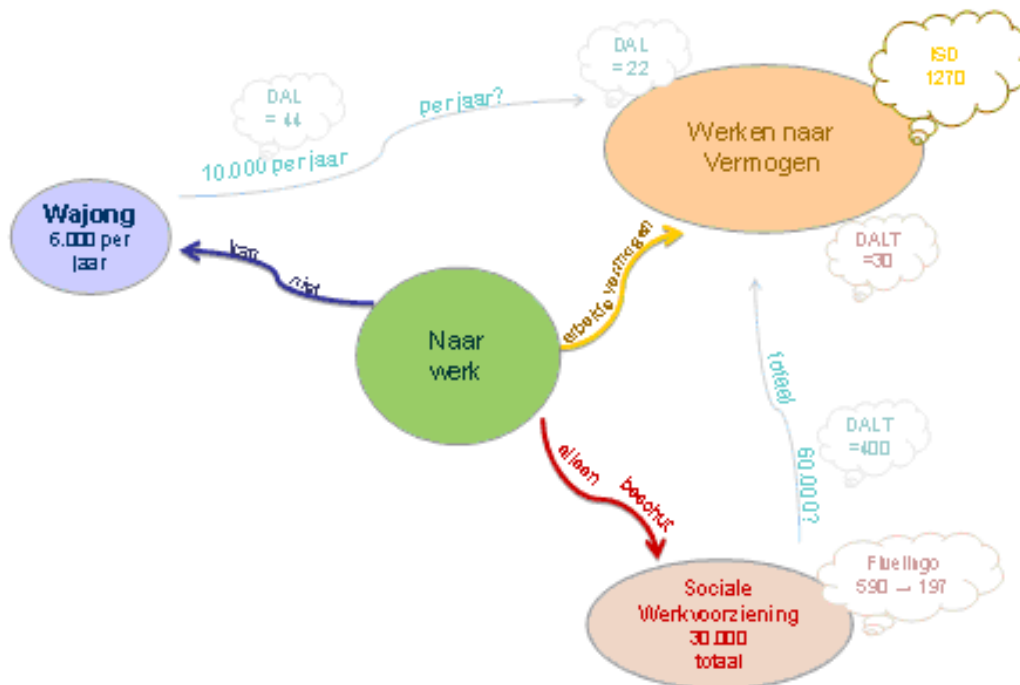
Fivelingo schatsten we in dat er door een strakkere indicatie voor de Wsw zo'n 30 mensen met een arbeidsbeperking per jaar extra in het bestand van de ISD zullen instromen.

De nieuwe situatie betekent voor de DAL gemeenten dat het werkvoorzieningsschap Fivelingo op termijn terug moet naar 197 plaatsen voor SW-ers. In 2013 zijn er nog 590 plaatsen. In de hoofdlijnen wordt geen termijn aangegeven waarop dit gerealiseerd dient te zijn.

Extra toestroom in bestanden ISD

Door de hierboven genoemde strakkere indicatie van de Wajong en WSW zullen er naar verwachting 52 mensen met een arbeidsbeperking per jaar extra in het bestand van de ISD instromen. Daarnaast zullen als gevolg van deze strakkere indicatie en een aangescherpte huishoudinkomenstoets² een groter aantal mensen niet meer in aanmerking komen voor een uitkering. De groep die geen uitkering ontvangt, kan voor ondersteuning bij arbeidsbemiddeling bij onze gemeenten terecht; dat zijn er nog eens 22. Een deel daarvan zal zelf de weg naar betaald werk vinden, een deel daarvan niet. In onderstaand schema ziet de verschuiving van aantallen Wajong, Wsw en WWNV er als volgt uit:

Hoofdlijnen Werken naar Vermogen



2.4 .Afname re-integratie- en Sw budgetten

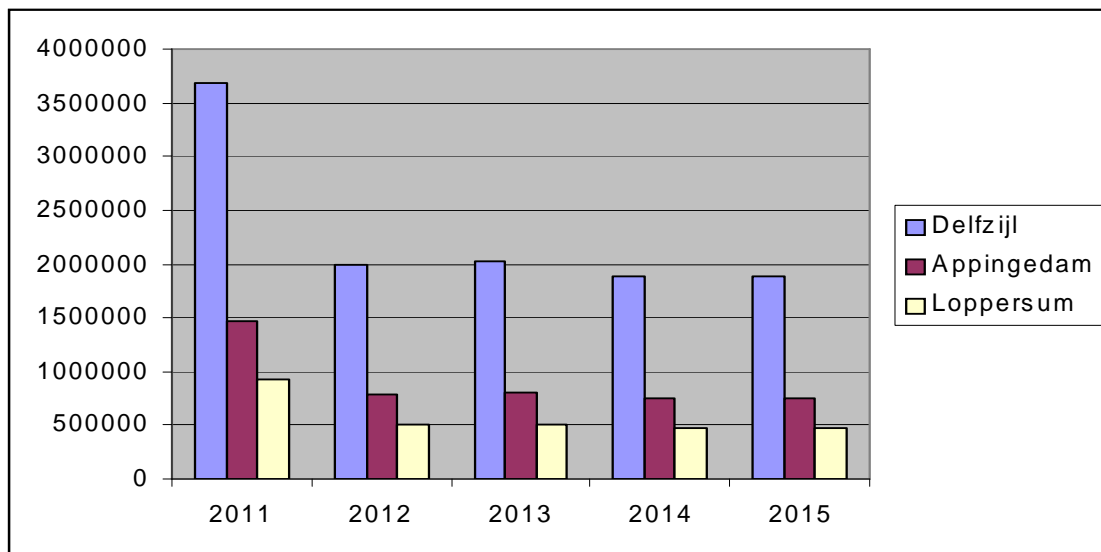
Het is nog niet exact duidelijk hoeveel rijksmiddelen er beschikbaar zijn voor de uitvoering van de Wet Werken naar Vermogen. De hoofdlijnen stellen dat de budgetten voor de re-integratie en de Wsw ontschot zullen worden. Hieronder volgt een korte samenvatting van de nu bekende cijfers.

Re-integratiedeel

Voor het re-integratiedeel van de Wwb/Wij is uitgegaan van de huidige verdeelsystematiek. In de tabel hieronder is te zien dat het budget van 2014 ten opzichte van het budget 2011 bijna wordt gehalveerd. Bij een gelijkblijvend ISD bestand betekent dit een verlaging van het budget van € 4.800,- per persoon naar € 2.450,- . Zoals hierboven geschetst is, zal door aanscherping van de Wajong en de Wsw het

² Op 1 januari 2012 wordt de huishoudinkomenstoets ingevoerd. Dit betekent dat alle middelen (inkomens en vermogen) van een huishouden meegewogen worden bij het bepalen van het recht op een uitkering. Gevolg kan zijn dat als er een kind in huis is met een inkomen, ouders geen recht hebben op een bijstandsuitkering.

bestand groeien, waardoor dit bedrag per persoon feitelijk nog lager zal zijn. Dit betekent dat we minder en kortere trajecten moeten aanbieden terwijl de uitstroom moet worden vergroot. Dit is een belangrijk gegeven dat meegenomen wordt in de kaders die later in dit stuk aan de orde zullen komen.



Bron : CBS, voorlopige cijfers WWB/WIJ en VNG "Financiën, Werken naar vermogen / Bestuursakkoord " van 25 april 2011.

Inkomensdeel

Het rijksbudget voor de uitkeringen zal waarschijnlijk verdeeld worden op basis van het aantal uitkeringen van twee jaren daarvoor (t-2 systematiek). Hoe het macrobudget wordt bepaald is nog volledig onduidelijk. In de paragraaf "werk" van het bestuursakkoord staat de afspraak die SZW en VNG hebben gemaakt over het macrobudget voor de uitkeringen. Deze zou vastgesteld worden op basis van een objectieve toets. Nu juist deze passage uit het akkoord is gehaald, is onduidelijk hoe komende jaren het macrobudget inkomensdeel tot stand komt en is het beschikbare budget niet te voorspellen. Wel kan het budget voor de uitkeringen ingezet worden om lonen aan te vullen voor mensen die (nog) niet volledig productief zijn. Dit instrument wordt loondispensatie genoemd.

Wsw-gelden

Voor de mensen die onder de Wsw blijven werken gaat het budget fors naar beneden, terwijl in 2011 al een korting bij de Wsw is ingevoerd ten opzichte van 2010. Het aantal Sw geïndiceerden bij Fivelingo is door de nieuwe instroomsystematiek in 2015 met 6,5% gedaald, terwijl het budget met 20% afneemt (zie de tabellen hieronder). Tegelijkertijd betekent dit vanwege de ontschotting van de budgetten meteen een groot risico voor het re-integratiebudget. Dit is een belangrijk gegeven, waardoor bezinning op de uitvoering van de WSW noodzakelijk is. In de kaders komen we hierop terug.

JAAR	2011	2010	2015	2018	structureel
Aantal werknemers Fivelingo met natuurlijk verloop en nieuwe instroomsystematiek	561	620	580	520	207

Bron: Enquête VGG mei 2011

JAAR	2011	2015	2018	structureel
Macrobudget WSW €	2.339.000.000	1.899.000.000	1.634.000.000	1.064.000.000
Rijksbijdrage per SE ³	25.759	22.050	22.050	22.050

Bron : VNG "Financiën, Werken naar vermogen / Bestuursakkoord " van 25 april 2011

³ SE staat voor standaardeenheid. In de Sociale werkvoorziening wordt aan de hand van de mate waarin iemand een arbeidsbeperking heeft, bekeken voor hoeveel standaard eenheden iemand meetelt voor de taakstelling. Iemand met een grote arbeidsbeperking kan bijvoorbeeld voor 1,25 SE meetellen voor de taakstelling, terwijl iemand met een geringe arbeidsbeperking meetelt voor 1 SE.

Herstructureringsfonds

Naar alle waarschijnlijkheid komt er voor alle gemeenten tezamen een bedrag van 400 miljoen euro beschikbaar voor de jaren 2012-2018 om uitvoering te kunnen geven aan herstructureringsplannen voor de Wsw. Hierbij zijn kostenreductie en het transformeren van het Sw-bedrijf van productiebedrijf naar mensontwikkelbedrijf leidend.

Concreet betekent dit voor onze regio, dat er vanuit een visie op de Wet Werken naar Vermogen en de Sociale Werkvoorziening als eerste een plan moet komen om Fivelingo terug te brengen van een schap met 590 Sw medewerkers per 1 januari 2013 naar 197. De maatregelen variëren van het (verder) afschrijven van een deel van het machinepark, naar het (verder) ombouwen van het schap naar een leer-werk bedrijf.

Hoofdstuk 3 Toekomst

3.1. Visie DAL gemeenten

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven is, is paraplunotitie over participatie in Delfzijl, Appingedam en Loppersum: 'Achter het stuur, achter de stuurman' vastgesteld. In deze notitie is de visie van de drie gemeenten op het sociale domein geformuleerd in drie uitgangspunten:

1. Iedereen doet mee;
iedereen werkt, als betaald (nog) niet kan, dan lukt het vast vrijwillig
2. De burger is stuurman;
we gaan uit van de kracht van mensen; daar waar iemand het (nog) niet op eigen kracht redt, ondersteunen we en zoeken we wegen om te versterken.
3. De burger staat centraal;
wanneer mensen hulp nodig hebben, moet die hulp zo efficiënt en effectief mogelijk gegeven worden. Dat betekent dat uitvoeringsorganisaties samenwerken en ten dienste staan van de burger.

Hieronder spitsen we de visie toe op de uitvoering van de Wet Werken naar Vermogen zoals wij die voor ogen hebben.

Ad 1. In onze gemeente zien we het als een recht van onze burgers dat ze mee mogen doen en het is de plicht van burgers om passend⁴ werk te accepteren op het moment dat ze van gemeentelijke ondersteuning afhankelijk zijn.

Ad 2 en 3. Alle groepen die onder de WWNV vallen, zullen positief benaderd worden om hun eigen kracht aan te boren. Dit kan soms betekenen dat er één enkel gesprek nodig is, waarna iemand op eigen kracht terug kan keren naar de arbeidsmarkt. Het kan ook zo zijn dat er een coachingstraject op maat nodig is om de eigen kracht van mensen aan te boren. Per persoon wordt dus gekeken hoeveel sturing men zelf kan nemen en hoeveel ondersteuning nodig is om uiteindelijk toch (vrijwilligers)werk te kunnen verrichten.

De kracht van burgers, betekent ook de kracht van ondernemers. We hebben als gemeenten de kracht van ondernemers nodig om iedereen aan het werk te helpen. Om te weten wat we als gemeente en ondernemer voor elkaar kunnen betekenen moeten wij als gemeente nog meer investeren in de relaties met ondernemers.

3.2. Kadern voor de uitvoering

Om de uitvoering binnen de beschikbare middelen plaats te kunnen laten vinden, is het noodzakelijk dat uitstroom en een efficiënte uitvoering, meer dan momenteel het geval is, centraal komen te staan. Hieronder geven we de kaders weer waarbinnen de uitvoering van de nieuwe wet gestalte dient te krijgen.. Deze kaders zijn opgesteld na overleg met zowel de ISD als Fivelingo en in de kaders is rekening gehouden met de visie, zoals deze in de gemeenten is vastgesteld.

1. Integrale intake

Zoals in voorgaande hoofdstukken aangegeven is, zullen er meer mensen sneller naar werk begeleid dienen te worden. Een goede diagnose waarin de mens centraal staat is de basis voor een kort en passend traject. Voor de groep die meerdere problemen heeft zal alleen een intake voor het krijgen van werk (en eventueel een uitkering) niet voldoende zijn. Daarom willen we dat er een integrale intake georganiseerd wordt. Dit betekent dat een deskundige intaker (of intakers) een volledige analyse doet van de situatie van de aanvrager. De uitkomst is een totaalplan waarin, voor zover nodig, alle levensgebieden zijn meegenomen. Wanneer er meerdere diensten (b.v. schuldhulpverlening, huishoudelijke hulp en competentieontwikkeling) nodig zijn, worden deze in samenhang ingezet.

2.. Marktgerichte arbeidsbemiddeling

Eerste prioriteit bij de uitvoering van de Wet Werken naar Vermogen is het organiseren van een efficiënt werkend systeem voor bemiddeling van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt. Door een zo groot mogelijk netwerk aan werkgevers kan een grotere groep mensen aan het werk worden geholpen. Dit betekent uitgaan van de behoeften van ondernemers en investeren in accountmanagement. We willen daarom binnen de drie gemeenten één team van accountmanagers

⁴ Passend werk is werk passend bij de kwaliteiten en capaciteiten van werkzoekenden.

voor arbeidsbemiddeling die nauw samenwerkt met het EZ-DEAL bureau dat het relatiebeheer verzorgt, zodat er één toegankelijk aanspreekpunt is voor ondernemers en contacten gecoördineerd worden. De kwaliteit van de accountmanagers is hierin essentieel.

Achter de accountmanagers wordt de dienstverlening zo georganiseerd dat gemakkelijk afspraken over personeel en opleiding gemaakt kunnen worden. Daarvoor is de bestandsindeling zowel gericht op de behoefte van de arbeidsmarkt als op de beroepswensen en competenties van de individuele klant. Achter de accountmanagers wordt ook gezorgd dat de administratieve rompslomp bij de ondernemer wordt weggenomen.

3. Positief benaderen

Aandacht geven aan dat wat goed gaat, zorgt dat mensen meer op eigen kracht gaan vertrouwen en meer zelfredzaam worden. Bijna iedereen is tot veel meer in staat dan hij of zij in eerste instantie denkt en door mensen positief te stimuleren gaan zij hier zelf eerder in geloven. Daarom willen we dat iedereen vanuit onze gemeenten die contact heeft met werkzoekenden, zoals consulenten, werkcoaches, accountmanagers en werkbegeleiders, in de kracht van zijn of haar klanten durft te geloven en positief coacht. Daarmee bereiken we het beste resultaat.

(Zie voor een manier hoe dit in de sport is opgepakt: www.positiefcoachen.nl)

Om coaching goed te laten verlopen, is het belangrijk dat één coach verantwoordelijk is voor de regio over het traject van een cliënt.

4. Coaching, training, opleiding en competentieontwikkeling: zo efficiënt mogelijk

Daar waar mensen coaching, training, opleiding of competentieontwikkeling nodig hebben voor een reguliere baan, worden deze zo snel en efficiënt mogelijk aangeboden. In alle gevallen wordt samenwerking met ondernemers en hun brancheverenigingen gezocht. Er zal een sociaal akkoord met het bedrijfsleven nagestreefd worden om te bewerkstelligen dat de gemeenten en het bedrijfsleven hetzelfde doel nastreven.

Waar mogelijk zal gestart worden met een traject dat zowel de componenten 'werken' als 'leren' bevat. Daarnaast wordt een beroep gedaan op het (beroeps)onderwijs om hun opleidingen en trainingen meer te richten op de arbeidsmarkt.

5. Sociale werkvoorziening: zoveel mogelijk regulier aan het werk

Als gemeente willen we dat mensen met een arbeidshandicap zoveel mogelijk opgenomen worden in het reguliere bedrijfsleven en zo min mogelijk in een schap worden opgenomen. Degenen die alleen in een beschutte werkplek kunnen functioneren, blijven deze aangeboden krijgen. Iedereen die daarop wacht kan binnen een jaar alvast aan de slag in een traject om te bekijken waar interesses en mogelijkheden van de desbetreffende persoon liggen. Er worden daarvoor samenwerkingsverbanden aangegaan met ondernemers in sectoren die hun activiteiten (deels) in Sw-bedrijf kunnen huisvesten en een deel van onze Sw-ers een werkplek kunnen bieden, zoals bijvoorbeeld catering, auto poetsen of onderdelen uit de zorg, zoals een linnenafdeling.

6. Maatschappelijk nuttig werk als tegenprestatie

Zodra men een aanvraag voor een uitkering doet, zal er een tegenprestatie gevraagd worden van de cliënt. Mensen die niet meteen bemiddelbaar zijn voor werk en ook niet bezig zijn met een training of opleiding, die moeten maatschappelijk nuttig werk doen. Daarvoor worden er verbindingen gelegd tussen de behoefte aan WMO voorzieningen, de vrijwilligersbemiddeling⁵ en het project de Inzet. Dit maatschappelijk nuttig werk sluit aan bij de talenten en de competenties van de bemiddelde. Op die manier is het een leertraject en wordt gewaarborgd dat er geen onwil is bij mensen die worden ingezet voor ondersteuning van kwetsbare groepen. Voorbeelden zijn: werk in verzorgingshuizen, ziekenhuizen, boodschappen doen voor mensen die dat niet zelf kunnen, bezoeken van ouderen of zieken, klussen om de wijk mooier te maken. Mensen die weigeren deel te nemen worden gekort op hun uitkering. In het ergste geval kan de uitkering geheel stoppen.

7. Andere verbindingen leggen met aanpalende beleidsterreinen

De uitvoering van de Wet Werken naar Vermogen wordt zo ingericht dat dit voor onze burgers tot een zo positief mogelijk resultaat zal leiden. De decentralisatie van de AWBZ en de Jeugdzorg geeft kansen om dienstverlening vanuit verschillende beleidsterreinen beter op elkaar af te stemmen of te bundelen. Op dit moment wordt binnen de DAL-gemeenten op beleidsniveau gezocht hoe er

⁵ Hierbij kan ook gedacht worden aan een nieuwe manier van bemiddelen, zoals bijvoorbeeld een constructie vergelijkbaar met die van een uitzendbureau.

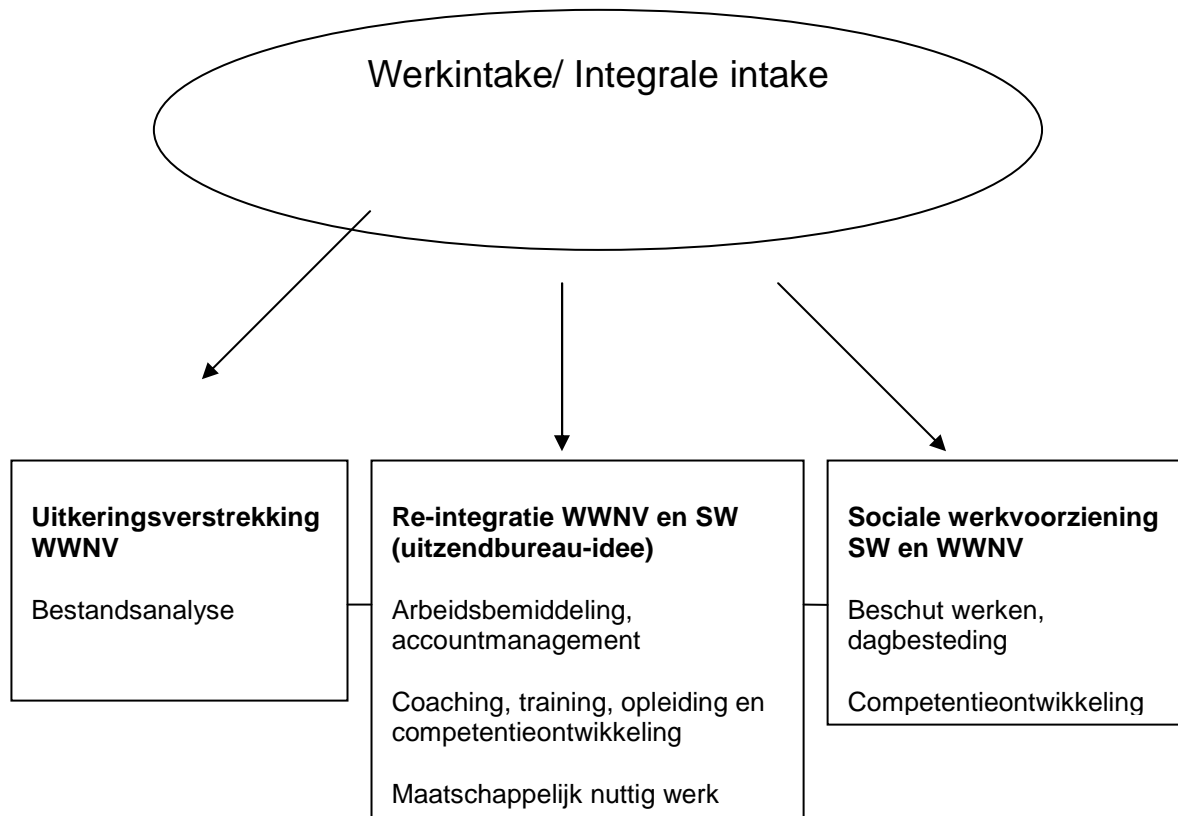
verbindingen gemaakt kunnen worden met het aanbod vanuit de WMO, onderwijs, jeugd en gezondheidszorg. Onderwerpen waar direct de verbinding met deze andere beleidsvelden gemaakt zal worden zijn: het organiseren van de tegenprestatie, welke maatschappelijke klussen kunnen mensen als tegenprestatie voor hun uitkering doen, en de integrale intake.

8.. Sturing

- Er zal gestuurd worden op overhead. De overhead van de uitvoerende organisaties dient in verhouding te zijn met de uitvoering. Het streven van de gemeente is dan ook om te werken met platte uitvoeringsorganisaties. Nadat bekend is hoe de verschillende doelgroepen aan het werk worden geholpen en welke organisatie hiervoor verantwoordelijk is, zullen verdere afspraken over de middelen gemaakt worden.
- Wat betreft de omvang van het WWNV-bestand zullen wij er op sturen om eind 2014 ons bestand WWNV teruggebracht te hebben naar het landelijke gemiddelde met de daarvoor beschikbare middelen. Het landelijk gemiddelde percentage bijstandsgerechtigden is op dit moment 4,6% van de beroepsbevolking. Voor de DAL gemeenten is dat 5,7%. Op dit moment zou dat betekenen dat het bestand van de ISD terug zou moeten van 1270 (april 2011) naar 1020 einde 2014.
- Daarnaast is een doel dat het volledige WWNV bestand, 100% van de uitkeringsgerechtigden, actief is met ofwel werk, ofwel met opleiding/training/competentieontwikkeling, ofwel met het leveren van een tegenprestatie.
- Voor de Sw-populatie sturen wij erop aan om in 2015 van de oude groep Sw-ers 150 mensen door detachering en begeleid werken duurzaam uit te plaatsen bij ondernemers. In het transitieplan zal dit nader worden uitgewerkt.
- Daarnaast is een doel dat ieder die op de wachtlijst staat, binnen een jaar een activiteit krijgt aangeboden.

3.3. Bestuursfilosofie

Gezien de uitgangspunten van de nieuwe wet en de grote financiële risico's en belangen voor gemeenten, is het noodzakelijk om zowel de beleidsregie als de uitvoeringsregie bij de gemeenten te beleggen. Zoals in de hier boven genoemde kaders is aangegeven, zal er meer gestuurd dienen te worden op uitstroom naar de arbeidsmarkt en dient de uitvoering effectiever en efficiënter plaats te vinden. Om dit te bereiken is een herordening van de uitvoering nodig. Hieronder is dit visueel gemaakt. Belangrijk hierbij is dat voorkomen wordt dat er dubbelingen zijn in beleid, uitvoering en aansturing.



Het verstrekken van uitkeringen wordt apart georganiseerd van de re-integratie activiteiten. Dit geeft de noodzakelijke focus op arbeidsbemiddeling. Ook de re-integratie-activiteiten van Fivelingo, uitplaatsen door detachering en begeleid werken, zullen ondergebracht worden bij het blok re-integratie. De aansturing en financiering zullen rechtstreeks vanuit de gemeentelijke organisatie plaatsvinden. Gedacht kan worden aan een programmastructuur met kortdurende projecten voor bepaalde cliëntgroepen om de nodige flexibiliteit te creëren en om ervoor te zorgen dat de resultaten helder zijn. Allianties met commerciële partijen worden nadrukkelijk onderzocht.

De Sociale werkvoorziening heeft haar focus op beschut werken en een zinvolle dagbesteding. Detachering en begeleid werken van de oude groep Sw-ers⁶ wordt door de arbeidsbemiddelingsfunctie van de re-integratie (kolom 2) verzorgd. Het schap biedt tevens werkzoekenden de kans bepaalde competenties te ontwikkelen die zij nodig hebben om aan het werk te komen. Om de SW betaalbaar te houden en het gebouw te vullen worden allianties met het bedrijfsleven gezocht. Mocht het behouden van het gebouw niet haalbaar zijn, dan zullen er andere oplossingen gezocht moeten worden.

⁶ De oude groep Sw-ers houden hun rechten, waardoor begeleid werken en detachering als instrument voor hen beschikbaar blijft. Voor de nieuwe groep Sw-ers is dit instrument ook mogelijk, maar staat er geen extra financiering tegenover. Overigens is de verwachting dat voor deze groep beschut werken de enige optie is.

Bijlage I Stappenplan (concept)

Uit te werken thema's in volgorde van urgentie:

- Herstructurering SW
- Arbeidsbemiddeling
- Verstrekken uitkeringen
- Tegenprestatie
- Integrale Intake

Wanneer	Wat	Wie
8 november 2011	Vaststellen visie en kaders.	Colleges, ter kennisgeving naar de raden
November 2011	Opdrachtformulering herstructurering SW Vaststelling	Hoofden en beleidsambtenaren (ook WMO) in overleg met directeuren Fivelingo en ISD Colleges, ter kennisgeving naar raden
Dec. 2011, jan. 2012	Business case herstructurering SW schrijven. Vaststelling	Directeur Fivelingo met werkgroep Colleges, ter kennisgeving naar raden
December 2011	Opdrachtformulering arbeidsbemiddeling Vaststelling	Hoofden en beleidsambtenaren in overleg met directeuren ISD en Fivelingo Colleges, ter kennisgeving naar raden
Januari, februari 2012	Business case arbeidsbemiddeling schrijven Vaststelling	Directeur ISD met werkgroep Colleges, ter kennisgeving naar raden
Januari 2012	Opdrachtformulering verstrekken uitkeringen Vaststelling	Hoofden, beleidsambtenaren in overleg met directeur ISD Colleges, ter kennisgeving naar raden
Maart 2012	Business case uitkeringsverstrekking schrijven Vaststelling	Directeur ISD College, ter kennisgeving naar raden
Januari 2012	Opdrachtformulering organiseren tegenprestatie Vaststelling	Hoofden, beleidsmedewerkers WWWN en WMO Colleges, ter kennisgeving naar raden

Februari 2012	Business case organiseren tegenprestatie	p.m.
Maart 2012	Opdrachtformulering integrale intake Vaststelling	Hoofden, beleidsmedewerkers WMO, WWNV Colleges, ter kennisgeving naar raden
April 2012	Business case integrale intake	p.m.
Vanaf april 2012	Vorbereiding implementatie: <ul style="list-style-type: none"> • Herstructurering SW • Arbeidsbemiddeling • Verstreken uitkeringen • Tegenprestatie • Integrale intake 	