

Naar één organisatie voor werk

Kadernota

Auteur:

Stuurgroep IJmond Werkt!

Ambtelijk opdrachtgever: Stuurgroep IJmond Werkt!
Projectleider: Dick van Maanen, Effect B.V.

Versie:

1.6 21 februari 2012

Voorgaande besluitvorming:

- Collegebesluit inzake ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst Werkplein IJmond, oktober 2010
- Samenwerkingsovereenkomst Werkplein IJmond, getekend 18 november 2010
- Projectopdracht realisatie samenwerking Werkplein IJmond

Een streep

Ik trok een streep:
tot hier, nooit ga ik verder dan tot hier.

Toen ik verderging
trok ik een nieuwe streep,
en nog een streep.

De zon scheen
en overal zag ik mensen,
haastig en ernstig,
en iedereen trok een streep,
iedereen ging verder.

Toon Tellegen

Uit: Divosa monitor 2011- deel 1
Grenzen verleggen

Bestuurlijke samenvatting

Dit is de kadernota "Naar één organisatie voor werk". Deze is in de afgelopen periode door het samenwerkingsverband 'IJmond Werkt' opgesteld. Dit samenwerkingsverband bestaat uit de vier IJmondgemeenten Velsen, Beverwijk, Heemskerk en Uitgeest, De Meergroep en het UWV WERKbedrijf IJmond.

Deze kadernota wordt aan de gemeenteraden van de vier IJmondgemeenten voorgelegd.

De sociale zekerheid is enorm in beweging. De combinatie van bezuinigingsmaatregelen en wetswijzigingen maken nieuw beleid en forse besparingen noodzakelijk. In de regio IJmond pakken we deze uitdaging aan met de partners in het samenwerkingsverband 'IJmond Werkt'.

De partners zijn een intensief gezamenlijk proces ingegaan om de uitgangspunten voor samenwerking rondom dienstverlening aan de brede doelgroep van de toekomstige Wet werken naar vermogen (WWNV) ten aanzien van re-integratie en werk in één organisatorische entiteit te formuleren.

Ontwikkelingen, bezuinigingen en kansen

De arbeidsmarkt biedt kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat gaat niet vanzelf. Economische groei betekent niet automatisch groei van werkgelegenheid voor iedereen. Er ligt een uitdaging om vraag en aanbod beter aan elkaar te verbinden. De bezuinigingen en beleidsmaatregelen op het gebied van de sociale zekerheid schetsen echter een somber financieel perspectief. Er zijn steeds minder middelen beschikbaar om werkzoekenden te ondersteunen richting arbeidsmarkt. Er zijn in onze regio echter wel kansen. Sectoren die sterk vergrijzen hebben in de IJmond een groot aandeel: industrie, zorg en welzijn. Dat betekent dat in deze sectoren extra kansen ontstaan voor onze doelgroep. Uit de landelijke praktijk blijkt dat er meer mogelijkheden zijn voor het plaatsen van onze doelgroep bij reguliere werkgevers. Het absorptievermogen van de IJmond is groter dan het huidige aantal plaatsingen van werkzoekenden met arbeidsbeperkingen in de regio. Het volume kan worden opgevoerd en de bandbreedte van betrokkenheid kan worden uitgebreid. Dit past ook bij de uitgangspunten van de nieuwe wet, waarin regulier werk voorop staat.

Op grond van deze ontwikkelingen komt de stuurgroep tot de conclusie dat alleen een principiële en consequente keuze voor een marktgerichte benadering echte kansen biedt voor onze klanten en de gemeentelijke dienstverlening betaalbaar houdt. Dat is dan ook de kern van dit beleidskader. Uitstroom naar regulier werk, als dat nodig is werkervarings- en stageplaatsen bij echte werkgevers en werken met detacheringen naar de reguliere markt staat in onze aanpak voorop. In een tweetal beleidsconferenties hebben de raadsleden in de IJmond dan ook het advies gegeven om werkgevers actief te betrekken bij de aanpak en de uitwerking. In dit beleidskader doen wij daar een voorstel voor. De regio IJmond vormt een arbeidsmarktregio met een eigen karakter, wat vraagt om een gezamenlijke bewerking en benadering. Daarom gaat dit beleidskader uit van een regionale uitvoering van de arbeidsmarktgerichte re-integratie.

Wij kiezen er voor om de expertise en infrastructuur op het gebied van loonwaardebepaling, diagnose en werkgeversbenadering van De Meergroep te combineren met de expertise van de begeleiding naar regulier werk van de diensten Sociale Zaken van de vier IJmondgemeenten. Door de oprichting van één nieuwe organisatie worden activiteiten op het gebied van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar gebracht in één organisatorisch verband. Inzet is een maximale doorstroom naar reguliere werkgevers en een sluitende exploitatie.

Missie en beleidsuitgangspunten

De missie die de Stuurgroep formuleert voor de nieuwe organisatie is als volgt:

Wij willen een ondernemende organisatie zijn die talenten van mensen koppelt aan werkgevers, de werkgevers kent en ontzorgt, en werkzoekenden ondersteunt bij het nemen van de verantwoordelijkheid over hun route naar werk.

Op basis van de missie heeft de stuurgroep beleidsuitgangspunten geformuleerd.

1. We stellen werken voorop. Onze werkzoekenden re-integreren bij werkgevers. Dit biedt werkzoekenden de beste kansen om te re-integreren in de maatschappij. We versterken de samenwerking met uitzendbureaus en het bedrijfsleven zelf; er is bij voorkeur geen rol voor re-integratiebedrijven. De gemeenten behoren tot de grootste werkgevers in de regio. Dit vraagt om een voorbeeldrol;
2. We nodigen bedrijven en instellingen uit suggesties te doen om op een doeltreffende en kosteneffectieve manier mee te werken aan het verbeteren van de toegang van werkzoekenden tot de lokale/regionale arbeidsmarkt; dat doen we op verschillende niveaus van bestuur tot uitvoering.
3. We bedienen de werkgevers (we nemen ze zorgen uit handen). Onze inspanningen richten zich op de vraag van werkgevers.
4. We betrekken werkgevers op meerdere niveaus van de organisatie, van uitvoering tot bestuur. Werkgevers kunnen op die manier meedenken over de optimalisering van de dienstverlening.
5. In onze aanpak staan vaardigheden centraal. We houden rekening met beperkingen. Uitgangspunt is optimale participatie van mensen, waarbij arbeidsparticipatie onder zo regulier mogelijke omstandigheden het doel is. Voor personen die (nog)niet in staat zijn om in een reguliere omgeving werk te verrichten kan een beschermde werkomgeving worden geboden of begeleiding bij een werkgever. Deze werkomgeving dient altijd arbeidsmarktrelevant te zijn.
6. Het adagium is: "Werken om aan het werk te komen!". We kiezen voor een hoge intensiteit van activiteiten door de werkzoekende. Door de WWNV wordt nog meer dan voorheen de nadruk gelegd op eigen kracht en verantwoordelijkheid van de werkzoekende in zijn/haar traject om tot werk te komen. De gemeenten vragen van hun burgers een tegenprestatie voor de uitkering, conform het karakter van de WWNV.
7. Het proces wordt zoveel mogelijk gefaciliteerd door klanten zelf. Zij kunnen in een werkervaringsplek binnen de nieuwe organisatie werkzaam zijn.
8. Een uitkering schept een inspanningsplicht. Iedere werkzoekende werkt naar vermogen. Bij voorkeur bij werkgevers of projecten met private partijen, maar anders bij de leer-/ ontwikkelbedrijven van de samenwerkingsorganisatie.
9. In ons handelen is vertrouwen het uitgangspunt.
10. Hou het simpel. De organisatie dient makkelijk mee te kunnen bewegen met alle ontwikkelingen.
11. We werken methodisch op basis van bewezen successen. Werkcoaches maken onder meer een grondige diagnose aan de kop van het proces. Zo snel als mogelijk wordt bepaald wat de mogelijkheden zijn om te werken en wat de klant nodig heeft in relatie tot de arbeidsmarkt. Een indeling op basis van verdien capaciteit ligt voor de hand.
12. We kiezen voor een aanpak waarbij we zoveel mogelijk gebruik maken van de inzet van de eigen mensen en zetten de overgebleven budgetten in voor die activiteiten die we zelf niet kunnen uitvoeren qua deskundigheid of capaciteit.

13. De nieuwe organisatie is er voor werk. We dragen inwoners waarvan geen vorm van arbeidsinspanning verwacht kan worden binnen twee jaar over aan gemeentelijke teams. De regie op de toeleiding naar de arbeidsmarkt blijft bij de werkcoach die aan de klant is toegewezen.
14. We werken op basis van uniforme beleidsuitgangspunten en geharmoniseerde beleidsregels op het gebied van ondersteuning naar werk en stellen binnen de uitvoeringsorganisatie in afstemming met de backoffices de verordeningen en beleidsregels voortvloeiend uit de WWNV op.
15. We achten het randvoorwaardelijk dat sociale voorwaarden, eisen en wensen in een inkoop- of aanbestedingstraject voor producten en diensten van de IJmondgemeenten op worden genomen. Social return bij inkoop is het maken van afspraken met opdrachtnemers over arbeidsplaatsen, leer-werkplekken en stageplekken voor doelgroepen bij inkoop van diensten, werken en leveringen. Leveranciers en gemeenten, kunnen op die manier een bijdrage leveren aan het scheppen van werkgelegenheid in IJmond.
16. We genereren uitstroom tegen de beste prijs-kwaliteitverhouding met inschakeling van alle partijen die nodig zijn om dat te bereiken binnen en buiten het gemeentelijk domein (kleine overhead, beperkte uitvoeringscapaciteit);
17. We organiseren de samenwerking binnen de door de gemeenten beschikbaar gestelde budgetten. Uitgangspunt is een sluitende exploitatie.

Op basis van de missie en beleidsuitgangspunten heeft de stuurgroep zich een beeld gevormd van een passend dienstverleningsconcept. Hiertoe zijn uitgangspunten voor dienstverlening benoemd. Hierin staan arbeidsmarktgerichtheid van de organisatie en het werken aan werk door de klant zelf centraal. Het instrumentarium is gericht op directe plaatsing bij werkgevers.

Deze kadernota is voorbereid door middel van een raadsledenconferentie in april 2011 en in concept besproken tijdens een raadsledenconferentie op 28 november 2011 (zie bijlage 2 voor de verslagen). Na aanleiding daarvan zijn een aantal punten aangescherpt. Begin 2012 vindt formele besluitvorming plaats. Na vaststelling van het beleidskader worden cliëntenraden, ondernemingsraden en Georganiseerd Overleg (GO) intensief betrokken bij de concrete uitwerking en invulling van de nieuwe organisatie.

Op grond van deze kadernota wordt een eerste ontwerp businessplan opgesteld om de missie, beleidsuitgangspunten en het gewenste dienstverleningsconcept te concretiseren. In het businessplan worden vervolgoopdrachten geformuleerd. Deze vervolgoopdrachten voert de projectorganisatie in 2012 uit, zodat de nieuwe organisatie op 1 januari 2013, tegelijk met de ingangsdatum van de WWNV, van start gaat. Een bijzonder onderdeel van het businessplan is de huisvesting. Door het vertrek van het UWV WERKbedrijf uit Beverwijk per 1 oktober 2012 en het aflopen van het huurcontract voor de huidige lokatie Werkplein, is op korte termijn een antwoord nodig op het huisvestingsvraagstuk. Daarnaast is er aandacht nodig voor de noodzakelijke ICT-ondersteuning van de steeds verdergaande samenwerking. In het businessplan worden hiervoor op korte termijn voorstellen gedaan.

In 2012 wordt de werkmethode en het primaire proces van de nieuwe organisatie uitgewerkt en in een leercyclus gebracht. Dit gebeurt op basis van een uitvoeringsplan 2012, welke een uitwerking vormt van de uitgangspunten van deze kadernota en de Re-integratieverordening 2012 van de IJmondgemeenten.

Inhoudsopgave

BESTUURLIJKE SAMENVATTING	4
INHOUDSOPGAVE	7
1 INLEIDING	9
1.1 Aanleiding	9
1.2 Leeswijzer	11
HOOFDSTUK 2 ONTWIKKELINGEN	12
2.1 Arbeidsmarkt	12
2.2 Tekorten op de overheidsbegroting	13
2.2.1 Ombuigingen	13
2.2.2 Stand van zaken bestuursakkoord	14
2.3 Wet werken naar vermogen	15
2.4 Conclusie	16
HOOFDSTUK 3 OMVANG EN AARD VAN DE DOELGROEP	18
3.1 Werkgevers in de regio	18
3.2 Werkzoekenden	19
3.2.1 Omvang landelijk	19
3.2.2 Omvang IJmond	22
HOOFDSTUK 4 FINANCIIEEL KADER IJMOND	24
HOOFDSTUK 5 MISSIE EN BELEIDSUITGANGSPUNTEN	26
5.1 Missie	26
5.2 Beleidsuitgangspunten	26
5.3 Dienstverleningsconcept	28
5.3.1 Uitgangspunten en invulling dienstverlening	29
5.3.2 Uitgangspunten dienstverlening werkgevers	30
5.3.3 Uitgangspunten dienstverlening werkzoekenden	32
5.3.4 Instrumenten en voorzieningen	33
5.3.5 Borging van kwaliteit, sturing op resultaat van de dienstverlening	34
HOOFDSTUK 6 VAN BELEID NAAR UITVOERING	35
BIJLAGE 1 ACHTERLIGGENDE SCHEMA'S EN BEREKENINGEN	36

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Medio september 2010 heeft het Portefeuillehouder contact (PHC) Sociale Zaken IJmond, in lijn met de opdracht vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) tot samenwerking op het Werkplein, besloten om geïntegreerde dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en werkgevers vorm te geven op de locatie voor Werk en Inkomen, het Werkplein IJmond. Die samenwerking tussen de IJmondgemeenten, het UWV WERKbedrijf en De Meergroep moest van onder af aan worden opgebouwd en resulteren in een gezamenlijke aanpak van de werkgeversbenadering en arbeidsmarkt-toeleiding.

Op basis van de op 18 november 2010 ondertekende samenwerkingsovereenkomst tussen deze partners heeft de toenmalige Stuurgroep Werkplein IJmond de intensivering en stroomlijning van deze samenwerking voortvarend ter hand genomen. In april 2011 heeft dit geleid tot de projectopdracht realisatie samenwerking Werkplein IJmond waarin is opgenomen dat de samenwerking op het gebied van werk plaatsvindt in *één organisatorische entiteit*.

Veranderende rol UWV WERKbedrijf

Op 14 maart 2011 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer per brief geïnformeerd over bezuinigingen bij UWV. De totale besparingsdoelstelling voor UWV bedraagt € 600 miljoen voor de periode 2012 - 2015. Het onderdeel UWV WERKbedrijf moet daarvan € 240 miljoen bezuinigen in deze periode. Deze bezuiniging heeft gevolgen voor de geïntegreerde dienstverlening op Werkpleinen. Deze wordt losgelaten. Het UWV WERKbedrijf concentreert zich de komende jaren op 30 Werkpleinen in het land. Het UWV WERKbedrijf sluit haar vestiging in Beverwijk en zal haar activiteiten voor de arbeidsmarktregio organiseren vanuit Haarlem. De dienstverlening vanuit Haarlem zal complementair op het gemeentelijk aanbod plaatsvinden en zich vooral richten op werkgeversdienstverlening. Dit gebeurt in samenspraak en afstemming met de partners in de IJmond.

Samenwerking in een ander perspectief

De sociale zekerheid is enorm in beweging. Veel van de geplande bezuinigingen raken de doelgroepen binnen de sociale zekerheid. Het kabinet komt op 1 januari 2013 met de Wet werken naar vermogen (WWNV) om de solidariteit, het draagvlak en de betaalbaarheid voor de toekomst veilig te stellen. Onder de nieuwe wet staat de eigen verantwoordelijkheid van de burger centraal. De doelgroep van de nieuwe wet bestaat uit alle nieuwe aanvragers met arbeidsvermogen, die nu nog een beroep zouden doen op de wetten Investeren in Jongeren (WIJ), Wet Werk en Bijstand (WWB), Sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong). De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet ligt bij gemeenten. De budgetten worden ontschot – WWB/WIJ-middelen, Wsw-budget en Wajong-budget worden samengevoegd. De ontschotting van de budgetten brengt ook een bezuiniging met zich mee, oplopend naar € 800 miljoen in 2015 en vervolgens € 1,9 miljard structureel.

Voorafgaand aan de WWNV vond er op 1 januari 2012 een wijziging van de WWB plaats. Deze wetwijziging werd tot voor kort weggezet als een technische wijziging. Nader beschouwd is er echter weinig technisch aan de voorgestelde omzettingen. Zoals de WWNV om een cultuuromslag op het vlak van re-integratie vraagt, vraagt de aanscherping eigenlijk een vergelijkbare omslag op het vlak van uitkeringsverstrekking. Dat gaat niet alleen op voor de huishoudinkomenstoets, maar bijvoorbeeld ook voor de in het wetsvoorstel opgenomen werkleerplicht voor jongeren (de WIJ gaat op in de WWB) en de plicht tot tegenprestatie.

Deze ontwikkelingen en bezuinigingsmaatregelen noodzaken gemeenten tot nieuw beleid in combinatie met forse en structurele besparingen. In de regio IJmond gaan we deze uitdaging gezamenlijk aan met de partners binnen het samenwerkingsverband.

Alternatieve uitvoeringsscenario's

Door de aankondiging van de WWNV en de bezuinigingen bij het UWV WERKbedrijf is er landelijk veel aandacht voor de mogelijke uitvoeringsscenario's voor gemeenten en SW-bedrijven.

Een forse herschikking van taken is noodzakelijk. Tussen gemeenten en uitvoeringsorganisaties, tussen de sociale diensten en het SW-bedrijf en tussen bedrijfsonderdelen die zich richten op werk bij reguliere werkgevers en onderdelen waarin beschutting noodzakelijk is. Het kabinet schrapt parallel aan deze ontwikkelingen de functie begeleiding (individueel en voor groepen) uit de AWBZ. Gemeenten krijgen hierop de regie, op basis van de Wmo. Vanaf 1 januari 2013 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de mensen die voor het eerst of opnieuw een beroep doen op begeleiding. Daarnaast zijn gemeenten verantwoordelijk voor alle zorg rondom kinderen/ouders (preventieve zorg, jeugdzorg – ook justitieel, jeugd GGZ én jeugd LVG). Het kabinet gaat er vanuit dat de transitie van de jeugdzorg in 2015 gereed is. De verschillende ontwikkelingen hebben veel raakvlakken en zijn van grote omvang. Het samenwerkingsverband in de IJmond ziet, gezien de samenhang in impact, in deze recente ontwikkelingen een extra aanleiding om haar samenwerking te intensiveren.

Een nieuwe organisatie voor werk

Deze nota bevat de beleidskaders van de organisatie die het samenwerkingsverband voor ogen heeft. Dit kader is tot stand gekomen door een intensief gezamenlijk proces in te gaan waarin de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de brede doelgroep van de toekomstige WWNV, de financiële randvoorwaarden en de ontwikkelingen op de regionale en lokale arbeidsmarkt aan elkaar verbonden zijn.

In deze nota worden de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt nadrukkelijk verbonden aan de kansen voor onze doelgroepen. Wij zijn van mening dat de werkgevers in deze regio een sleutelrol vervullen bij het bieden van arbeidsmarktperspectief aan onze doelgroep. *We vinden daarom dat wij de werkgever als één organisatie moeten bedienen, zodat wij een herkenbare partner voor ze vormen.* De vernieuwende aanpak die we voorstaan zet daarom de werkgever voorop. Dit is ook de kern van het rapport van de Commissie de Vries "Werken naar vermogen" die de basis vormt van het voorgenomen kabinetsbeleid:

"Alleen door de zeggenschap over de aanpak van problemen terug te leggen bij burgers, bedrijven en andere organisaties, kan dat mechanisme (van een stapeling van beleid op beleid, met een afnemende meeropbrengst) doorbroken worden. Beleid zal zich minder moeten gaan richten op het maken van gedetailleerde regels en voorschriften, en meer op het creëren van een omgeving waarin anderen zich aangesproken en gestimuleerd voelen om zelf met oplossingen te komen voor maatschappelijke vraagstukken"¹.

Een uittreksel uit deze nota zal met een aantal belanghebbenden (werkgevers, uitzendorganisaties, personeel) worden verkend, zodat we een breed draagvlak creëren voor het concrete uitvoeringsproces. Dit levert gedeeld vertrouwen en enthousiasme op dat zich in de komende jaren verder zal uitbreiden, mede gesterkt door behaalde successen in de regio en elders.

¹ Bron: Kamp, H.G.J (2011): Invulling hoofdlijnen taakstelling SZW-domein 2012-2015, 14 maart 2011 (BO/BA/2011/4198)

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de veranderende omgeving. De veranderende omgeving noopt tot omdenken en loslaten van bestaande werkwijzen en structuren. Relevante ontwikkelingen waar we dieper op in gaan zijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de tekorten op de overheidsbegroting en de nieuwe wetgeving. In hoofdstuk 3 geven we weer wie onze klanten zijn, zowel de werkgevers als de werkzoekenden. Hoofdstuk 4 richt zich op de financiële randvoorwaarden van de nieuw te vormen organisatie. De ontwikkelingen, het beeld van onze klanten en het financiële kader vertalen we in hoofdstuk 5 naar missie en beleidsuitgangspunten. In het ontwerp businessplan, toegelicht in hoofdstuk 6, is een beeld van de te vormen organisatie opgenomen en geven we weer wat de vervolgstappen zijn.

Businessplan en besluitvorming

Deze kadernota is voorbereid door middel van een raadsledenconferentie in april 2011 en in concept besproken tijdens een raadsledenconferentie op 28 november 2011 (zie bijlage 2 voor de verslagen). Naar aanleiding daarvan zijn een aantal punten aangescherpt. Op grond van deze kadernota wordt een ontwerp businessplan gemaakt voor de meest kansrijke vorm van IJmondiale samenwerking op het gebied van sociale zekerheid.

Deze kadernota wordt na advisering door de cliëntenraden aan de vier gemeenteraden in de IJmond voorgelegd ter besluitvorming en vormt de basis voor verdere uitwerking van de samenwerking.

Het realiseren van de samenwerking vindt plaats via een gefaseerd proces dat over de komende jaren zijn beslag zal hebben. De intentie is uitdrukkelijk om tussentijds deelresultaten te halen en in 2012 de eerste snelle resultaten te realiseren. In 2012 wordt daarom gewerkt vanuit een gezamenlijk uitvoeringsplan dat zijn basis vindt in deze kadernota en een gezamenlijk opgestelde nieuwe re-integratieverordening.

Hoofdstuk 2 Ontwikkelingen

In dit hoofdstuk gaan we verder in op bewegingen op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid. De volgende ontwikkelingen zijn relevant voor de invulling van de samenwerking:

- De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
- Tekorten op de overheidsbegroting
- De WWNV en de wijzigingen in de WWB

2.1 Arbeidsmarkt

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de huidige crisis laten zien dat het karakter van de arbeidsmarkt ingrijpend verandert. Het aantal werklozen lijkt steeds minder samen te hangen met schommelingen in de conjunctuur. Economische groei betekent niet meer automatisch groei van de werkgelegenheid voor iedereen. Er is vraag naar werknemers met een hoog opleidingsniveau en naar goed opgeleide vakmensen. Wie daar niet aan kan voldoen, loopt het risico structureel werkloos te blijven. In de analyse van het RWI wordt geconstateerd dat het aandeel beroepen op hoger niveau (WO, HBO en MBO 3 en 4) zal toenemen, het aandeel elementaire en lagere beroepen zal stabiliseren, en het aandeel voor de onderkant van het MBO (MBO 2 en lager) zal afnemen. Al deze kwalitatieve verschuivingen in de vraag tezamen vergroten de problematiek van de werkloosheid op de lagere niveaus en van tekorten aan een deel van het hoger gekwalificeerd personeel.

Werkloosheid kan daarom een structureel probleem worden voor delen van de beroepsbevolking, met name voor laaggeschoolden en ouderen². Voor laaggeschoolden telt verhoudingsgewijs het hoogste werkloosheidspercentage. De opleiding is dus van cruciaal belang voor (toekomstige) werknemers.

Er staat nog een aanzienlijke reserve aan werklozen buiten de lijnen. Hoe kunnen we onze inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek bieden in deze arbeidsmarkt?

Pas als er krapte op de arbeidsmarkt is, komen over het algemeen werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in beeld. Uit het hoofdlijnenrapport sectorale arbeidsmarktinformatie van het RWI³ blijkt dat er ondanks de vergrijzing binnen afzienbare termijn geen algemeen tekort aan werknemers zal komen, noch voor de arbeidsmarkt als geheel, noch voor de afzonderlijke sectoren. Er zijn wel tekorten, maar vaak op heel specifieke deelmarkten.

Er vindt wel een verschuiving plaats tussen de sectoren². De zorg en zakelijke dienstverlening groeit, de industrie krimpt. Deze verschuiving van de werkgelegenheid over sectoren is gemakkelijker te realiseren wanneer nog sprake is van een flink groeiende beroepsbevolking. Het nieuwe aanbod zal zich dan vooral op de groeisectoren richten. Bij een krimp van de beroepsbevolking dient de aanpassing plaats te vinden door intersectorale mobiliteit van werkenden. Dat gaat niet vanzelf, zeker niet wanneer een steeds groter deel van die werkenden tot de relatief immobiele ouderen behoort. Daardoor leiden de vergrijzing en de gevolgen daarvan voor omvang en samenstelling van de beroepsbevolking tot aanpassingsproblemen op de arbeidsmarkt.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn overigens met veel onzekerheden omgegeven. Dat geldt ook voor de prognoses omtrent de werkgelegenheid. Die onzekerheid komt tot uitdrukking in de wisselende prognoses van het CPB. Zo werd voor de marktsector over 2011 in juni 2010 nog een afname van de werkgelegenheid met 0,5 procent voorzien. Eind 2010 en begin 2011 wordt gerekend op een toename met 0,5 procent. Niet alleen de

² Bron: RWI (2011) Arbeidsmarktanalyse 2011 (Juli 2011), via: <http://www.rwi.nl/CmsData/2011/-Arbeidsmarktanalyse%202011.pdf>

³ <http://www.rwi.nl/CmsData/2011/Hoofdlijnenrapport%20Sectorale%20Arbeidsmarktinformatie.pdf>

werkgelegenheid is moeilijk te voorspellen. Ook prognoses van het arbeidsaanbod zijn moeilijk te maken. Zo werd verwacht dat het economisch herstel in de tweede helft van 2010 de arbeidsdeelname zou stimuleren. Dat effect bleef echter achterwege en de participatiegraad en de beroepsbevolking groeiden niet².

2.2 Tekorten op de overheidsbegroting

Het kabinet ziet het op orde brengen van de overheidsfinanciën als zijn eerste taak.

“In 2020 zijn er voor elke 100 nieuwe werknemers ook 130 vertrekkende werknemers. Dat is het gevolg van de vergrijzing. In 2050 zal tweederde van de bevolking in Nederland uit 65-plussers bestaan. Daar zijn ongelooflijke kosten mee gemoeid. Kosten voor zorg en pensioenen. We kunnen ons dus geen crisis van de overheidsfinanciën permitteren. Dat betekent dat de arbeidsparticipatie omhoog zal moeten. Alleen dan houdt Nederland zicht op economische groei en behoud van banen en welvaart”⁴.

In dit onderdeel gaan we achtereenvolgens in op de ombuigingen op macroniveau en de stand van zaken van het bestuursakkoord.

2.2.1 Ombuigingen

Steeds minder mensen moeten het geld opbrengen om de sociale zekerheid ook voor toekomstige generaties betaalbaar te houden. Ombuigingen uitstellen is volgens het kabinet niet alleen riskant, maar ook schadelijk in relatie tot ontgroening en vergrijzing. Daarom heeft het kabinet getekend voor een ombuiging van € 18 miljard in 2015. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gaat daar via beleidsmaatregelen in de eigen sector een aanzienlijk deel van realiseren, € 2,5 miljard. In dat verband leveren ook het departement zelf en de uitvoeringsorganisaties UWV en SVB een forse bijdrage aan de noodzakelijke ombuigingen. De keuzes die nu gemaakt worden op het domein van SZW hebben gevolgen voor burgers, bedrijven en ambtenaren⁵. Met de verschillende beleidsmaatregelen wil het kabinet de arbeidsparticipatie omhoog brengen en de kosten omlaag.

Bezuinigingen in cijfers

De Miljoenennota 2012 heeft aanzienlijke gevolgen voor het Participatiebudget. Door de overgang van een deel van de Wajong en Wsw naar de WWNV verandert het Participatiebudget structureel.

Het huidige participatiebudget is opgebouwd uit een aantal onderdelen:

- > flexibel re-integratiebudget (Min SZW)
- > educatiemiddelen (Min OCW)
- > inburgeringmiddelen (Min BZK).

De rijksbegroting 2012 meldt dat “vanaf 2013 in verband met de beoogde invoering van de WWNV per 2013 de middelen voor de uitvoering van de Wsw aan het Participatiebudget toegevoegd. Dit verklaart tevens de uitgavensprong die het Participatiebudget maakt in 2013. Tenslotte worden geleidelijk middelen overgeheveld naar het Participatiebudget vanaf het budget re-integratie Wajong, omdat door de beperking van de toegang tot de Wajong de gemeentelijke doelgroep geleidelijk groter wordt (en de UWV doelgroep kleiner)”.

In het nieuwe, ontschotte participatiebudget zitten

- > flexibele re-integratiebudget Wwb
- > re-integratiebudget Wajong (uitgevoerd door gemeenten)
- > Wet sociale werkvoorziening

⁴ Aart Jan de Geus (OESO) tijdens het Divosa Voorjaarscongres 2011

⁵ Bron: Kamp, H.G.J (2011): Invulling hoofdlijnen taakstelling SZW-domein 2012-2015, 14 maart 2011 (BO/BA/2011/4198)

De volgende tabel laat zien wat de ontwikkeling van deze budgetten is als gevolg van de miljoenennota 2012.

Rijksbegroting 2012 (x € 1.000.000)					
	2011	2012	2013	2014	2015
Nieuw Participatiebudget	1.336	993	3.079 (vanaf 2013 inc. Wsw)	2.753	2.647
Wsw	2.346	2.361			
Totaal	3.682	3.354	3.079	2.753	2.643
Verplichtingen Wsw	2.452	2.452	2.452	2.398	2.290
Resterende bestedingsruimte	1.230	902	627	355	357

Tabel 1: ontwikkeling rijksbudget. Bron: Divosa

In het Bestuursakkoord wordt er vanuit gegaan dat de afname van het macrobudget WWNV gepaard gaat met een afbouw van de huidige Wsw-verplichtingen. In bovenstaande tabel is deze aanneme (bron VNG) verwerkt. Dat wat resteert van het macrobudget WWNV na aftrek van de huidige WSW-verplichtingen, is wat feitelijk resteert als macrobudget WWNV.

Op de Wsw wordt een dubbele bezuiniging doorgevoerd:

- Het kabinet verlaagt de subsidie per SE⁶ van € 25.759 in 2010 tot € 22.500 in 2015
- Het aantal Wsw-plekken wordt over 20 jaar teruggebracht tot de helft en na 40 jaar tot een derde van de huidige ruim 90.000 plekken voor beschermt werk. Om dit te realiseren geldt dat per 2014 voor elke drie uittreeders één nieuwe kandidaat moet instromen.

Gemeenten hebben al in de komende jaren steeds minder geld beschikbaar om de begeleiding, opleiding en hulp te betalen voor de overige mensen die naast de Wsw-populatie straks op de WWNV zijn aangewezen. Bijna 86% van het beschikbare participatiebudget gaat in 2015 naar de Wsw. Brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie Cedris vreest dat een groot deel van de groep daardoor niet meer aan de slag zal komen.

2.2.2 Stand van zaken bestuursakkoord

Op de Algemene Ledenvergadering op 8 juni 2011 besloten de leden van de VNG dat zij het onderhandelaarsakkoord voor hun rekening nemen met uitzondering van het onderdeel werken naar vermogen.

Eerste reactie minister

Minister Donner vatte dit 'niet helemaal' akkoord op als 'helemaal niet' akkoord. Hij vroeg de VNG te komen met een voorstel voor het vervolg. De VNG schreef vervolgens een brief aan het kabinet met het voorstel om vast te houden aan de goede afspraken in het Bestuursakkoord. De VNG wil bij het wetgevingsproces graag in overleg blijven om de voorwaarden voor de nieuwe Wet werken naar vermogen, vooral voor de SW-bedrijven, te verbeteren.

Brief minister

Minister Donner schrijft de VNG dat ook het kabinet vindt dat er goede afspraken zijn gemaakt. Het kabinet is zich bewust van de zorgen van de gemeenten over sociale werkvoorziening. Donner wil nu toch € 100 miljoen bezuinigen op de regionale uitvoeringsdiensten (RUD), en dit geld reserveren voor onvoorziene ontwikkelingen bij de hervorming van de SW-sector. Als het niet nodig blijkt het geld hieraan te besteden, wordt in

⁶ Elk jaar stelt het ministerie het aantal arbeidsplaatsen (uitgedrukt in standardeenheden, SE's) vast dat gemeenten in het kader van de Wsw moeten realiseren.

2015 in het Bestuurlijk Overleg Financiële Verhoudingen gesproken over een andere gemeentelijke bestemming.

Het kabinet meent dat hiermee voldoende basis is gevonden voor de uitvoering van de afspraken van het onderhandelaarsakkoord en aanvaardt dat Rijk en VNG vanuit de eigen verantwoordelijkheid verder gaan met het dossier Werk en met de sociale werkvoorziening in het bijzonder.

2.3 Wet werken naar vermogen

De WWNV is de concretisering van het regeer- en gedoogakkoord voor de sociale zekerheid van het kabinet Rutte. Bij de uitwerkingen van de maatregelen zijn de ombuigingen die zijn vastgelegd in deze akkoorden leidend.

Het kabinet beschrijft in de *Hoofdlijnennotitie wet werken naar vermogen*⁷ de hoofdlijnen van de nieuwe wet. Deze wet moet het hoofd bieden aan:

- De gedachte dat teveel mensen met een arbeidsbeperking maken gebruik van de sociale zekerheid terwijl zij geheel of gedeeltelijk bij een gewone werkgever aan de slag zouden kunnen.
- Het feit dat het aantal werkenden voor het eerst in decennia afneemt. Als er niets gebeurt, komt de samenleving straks mensen tekort om het werk te doen.
- De situatie dat het kabinet fors om moet buigen om de gevolgen van de crisis op te vangen.

Mensen die kunnen werken en die voorheen een beroep zouden doen op de wetten WIJ, WWB, Wsw en Wajong, vallen vanaf 1 januari 2013 onder de WWNV.

De WWNV geeft mensen die (gedeeltelijk) kunnen werken zoveel mogelijk gelijke rechten, plichten én kansen op een baan. Het stelsel wordt meer gericht op werken in plaats van alleen een uitkering. In de Hoofdlijnennotitie staat daarnaast aangegeven dat mensen niet alleen op hun rechten, maar ook op hun eigen verantwoordelijkheid worden aangesproken. Van eenieder wordt verwacht dat hij/zij een onnodig beroep op de overheid voorkomt.

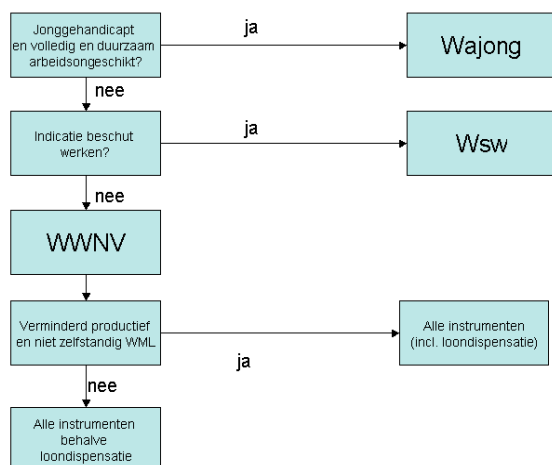
Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken mensen met een arbeidsbeperking een baan te geven. Dit gebeurt door middel van loondispensatie. Een werkgever kan dan vrijstelling krijgen van de verplichting het wettelijk minimumloon te betalen als iemand dat (nog) niet zelfstandig kan verdienen. Zo krijgen deze mensen meer kansen op een baan. De werknemer die een WWNV-uitkering ontvangt, krijgt in dat geval een door de gemeente betaalde aanvulling tot maximaal het wettelijk minimumloon. Daar hoeft de werkgever niets voor te doen. Voordeel voor de werkgever is dat hij de werknemer alleen betaalt naar diens vermogen om te werken.

Huidige groep Wajong en Wsw

De rechten van Wajong'ers die nu al een Wajonguitkering ontvangen zullen zoveel mogelijk worden gerespecteerd. Voor hen zal geen partner- en middelentoets gelden. Als zij - na herbeoordeling - geacht worden te kunnen werken, zal voor deze groep wel per 1 januari 2014 de uitkering worden verlaagd tot 70% WML.

De huidige systematiek van rechten en plichten in de Wsw verandert niet voor de mensen die op dit moment een dienstbetrekking hebben (of voor 15 mei 2011 op de wachtlijst stonden) op grond van de Wsw. Een deel werkt bij een gewone werkgever, de meesten doen 'beschut werk'. Vanaf 1 januari 2013 komen nieuwe aanvragers alleen nog in de Wsw als zij enkel beschut kunnen werken. In schema:

⁷ Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werken-naar-vermogen-wwnv/documenten-en-publicaties/notas/2011/05/02/samenvatting-hoofdlijnennotitie-werken-naar-vermogen.html>



Per 1 januari 2012 zijn voorafgaand aan de nieuwe wet al een aantal ingrijpende wijzigingen doorgevoerd in de WWB. De aanscherping kent een viertal uitgangspunten.

1. De eigen verantwoordelijkheid van de burger komt meer centraal te staan.
2. Het activerende karakter en de vangnetfunctie van de WWB worden verder versterkt.
3. Er komt een wettelijke plicht tot tegenprestatie naar vermogen.
4. De inkomensgrens van gemeentelijk minimabeleid wordt genormeerd op maximaal 110%.

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk gingen we achtereenvolgens in op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de tekorten op de overheidsbegroting en de nieuwe wet. Deze ontwikkelingen bieden aanknopingspunten om de visie, de beleidsuitgangspunten en het uitvoeringsmodel van de nieuw te vormen organisatie op te stellen. De arbeidsmarkt biedt, als we werkgevers daarbij stimuleren en ondersteunen, kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Veel werkgevers onderkennen nog niet de problemen die de vergrijzing met zich meebrengt. Het is noodzakelijk hen te wijzen op hun medeverantwoordelijkheid voor en belang bij een goed functionerende arbeidsmarkt. Voor ons beleid ten aanzien van jongeren geldt dat we moeten blijven inzetten op het behalen van een kwalificatie die past bij de lokale en regionale arbeidsmarkt (groeisectoren) om vraag en aanbod beter bij elkaar aan te laten sluiten. De bezuinigingen en beleidsmaatregelen op het gebied van sociale zekerheid schetsen echter een somber financieel perspectief. De behouden rechten van de Wsw-doelgroep drukken stevig op de budgetten. Dat vraagt om een sterke regie op de activiteiten van het SW-bedrijf. Het is meer doen met *veel* minder.

Een groot deel van het beschikbare participatiebudget gaat in 2015 naar de Wsw. Daarom is het belangrijk dat gemeenten een sterke regie voeren op de activiteiten van het SW-bedrijf. Een vraag die we moeten beantwoorden is: wat willen we met het SW-bedrijf? Welke koers gaan we varen? Hoe organiseren we beschut werk? Dit zijn vragen die in het businessplan en in de aanvraag voor de herstructureringsfaciliteit uitgebreid aan de orde komen.

De nieuwe wet biedt ons mogelijkheden om met nieuwe instrumenten te werken, zoals met loondispensatie. Dit biedt extra kansen om meer werkzoekenden naar regulier werk te begeleiden. De betrokkenheid van werkgevers is hierin een vereiste. Nog meer dan voorheen wordt onder de WWNV en de voorafgaande wijzigingen in de WWB van werkzoekenden verwacht dat ze op eigen kracht aan het werk gaan en een onnodig beroep op de overheid voorkomen.

In hoofdstuk 3 gaan we verder in op de typering van onze klanten, zowel de werkgevers als de werkzoekenden. Het financieel perspectief voor de IJmondgemeenten werken we verder uit in hoofdstuk 4.

De veranderende omgeving noopt tot het 'omdenken' van onze huidige dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden: het vraagt een cultuuromslag. Op oude voet doorgaan biedt geen oplossing. Dit betekent dat we bestaande werkwijzen moeten loslaten en op zoek moeten gaan naar een passend nieuw uitvoeringsscenario.

Hoofdstuk 3 Omvang en aard van de doelgroep

In hoofdstuk 3 geven we weer wie onze klanten zijn, zowel de werkgevers als de werkzoekenden. Dit inzicht helpt ons een visie te vormen op hoe we de werkgevers willen bedienen en hoe we de werkzoekenden kunnen laten meedraaien op de arbeidsmarkt. We beginnen bij de werkgever: om succes te behalen (duurzame uitstroom van onze werkzoekenden) moeten -we beter dan nu- aansluiten bij de markt.

3.1 Werkgevers in de regio

De vier IJmondgemeenten vormen samen met de gemeenten Haarlemmerliede, Heemstede, Zandvoort, Haarlem en Bloemendaal de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland. Deze regio is niet als homogene arbeidsmarktregio te schetsen. Zorg en overheid, zakelijke dienstverlening, handel en nijverheid zijn in de brede arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland belangrijke sectoren. Er zijn grote verschillen tussen de IJmond en het gebied rond Haarlem. De financiële en zakelijke dienstverlening en zorg en overheid vormen in Haarlem de grootste sector (gerekend naar bruto regionaal product. BRP), terwijl in de IJmond de nijverheid het grootste aandeel heeft, gevolgd door financiële en zakelijke dienstverlening⁸. De regio IJmond staat, mede door de aanwezigheid van bedrijven als TATA-staal, bekend om zijn industrie en techniek. Deze sectoren oefenen een grote invloed uit op de arbeidsmarkt in de IJmond.

De IJmond vormt ook onderdeel van de metropoolregio Amsterdam (MRA)⁹. In vergelijking met de overige MRA-regio's vond in de IJmond tijdens de kredietcrisis de grootste krimp plaats, namelijk -7,3% (daling in BRP, zie ook bijlage 1). Dat is vooral toe te schrijven aan krimp in de nijverheid. De arbeidsmarkt in de regio herstelt zich langzamerhand van de economische recessie. Het aantal banen groeit, er ontstaan steeds meer vacatures en de werkloosheid daalt. Gecombineerd met een vergrijzing die op de arbeidsmarkt van Zuid-Kennemerland steeds manifester wordt, biedt dit op termijn kansen voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Sommige sectoren die sterker dan gemiddeld vergrijsd zijn hebben in Zuid-Kennemerland een groter dan gemiddeld aandeel in de werkgelegenheid. Dat geldt voor de industrie en voor zorg en welzijn¹⁰. Dat betekent dat in deze sectoren extra kansen ontstaan voor onze doelgroep. Groeisectoren specifiek in de IJmond zijn zakelijke dienstverlening, zorg en media/ICT. De zorg lijkt ook de komende jaren nog een groeisector te blijven.

Veel inwoners van de IJmond werken buiten de regio. Amsterdam is het centrum voor werkgelegenheid van de MRA. De stad trekt een substantiële pendelstroom uit alle deelregio's. Ook tussen IJmond en Haarlem bestaat een substantiële pendelstroom. De financiële en zakelijke dienstverlening vormen in Amsterdam en Haarlem de grootste sector.

Aantal werkgevers

De IJmond heeft circa 9.300 werkgevers, waarvan er 4.100 twee of meer werknemers in dienst hebben. Deze 9.300 werkgevers zijn samen goed voor rond de 70.000 arbeidsplaatsen. De helft van de arbeidsplaatsen zit bij kleine werkgevers (tot 50 personen).

De metaalindustrie kent het grootste aantal banen (ruim 10.000). Hierin opereren ook de grootste werkgevers. Tata Steel is de grootste werkgever in de regio.

⁸ Bron: Economische verkenningen metropoolregio Amsterdam (2011).

http://www.os.amsterdam.nl/pdf/2011_economische_verkenningen_mra

⁹ Castricum maakt in de definitie van de MRA ook onderdeel uit van de IJmond.

¹⁰ Bron: UWV WERKbedrijf (2011): Themanummer Vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland, zie ook bijlage 1

Veel van deze werkgevers zijn frequent met het thema personeel bezig. Ze groeien of krimpen, zijn op zoek naar specifieke kennis en capaciteit en willen hun organisatie nog meer afstemmen op huidige en toekomstige omstandigheden. Uit landelijk onderzoek blijkt dat ca. 93% van de werkgevers bereid is om iemand met een arbeidsbeperking een werkplek aan te bieden (Het aantal Wajongers dat in het afgelopen jaar een werkplek heeft gevonden is toegenomen met 6,3%).

Werkgevers in onze regio hebben voor het inschakelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meerdere *redenen*:

1. Via de reguliere arbeidsmarkt (uitzendbureaus, vacatures e.d.) zijn zij niet in staat om in hun behoefte te voorzien. In een aantal gevallen bieden mensen uit onze doelgroep een adequaat antwoord op deze behoefte, Door de krappere wordende arbeidsmarkt neemt deze vraag de komende jaren naar verwachting toe.
2. Werkprocessen kunnen naar verwachting opnieuw ingericht worden, waarbij complex en hoogwaardig werk wordt opgesplitst in ingewikkeld en eenvoudiger werk. Door dit zogeheten "jobcarven" worden de hoogopgeleide, duurere medewerkers vooral ingezet op hun kernkwaliteiten. Het voorbereiden, opruimen, verzamelen etc. kan dan door mensen uit de doelgroep worden verricht.
3. Werkgevers kunnen financieel gecompenseerd worden voor het in huis halen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Loonkostensubsidies, maar ook het betalen van een loon onder de feitelijke loonwaarde, leveren bedrijfseconomische voordelen op. Werkgevers verlangen hierin een pragmatische, eenvoudige invulling.
4. Werkgevers vinden het vanuit profilering en/of intrinsiek belang goed om te laten zien dat zij maatschappelijk verantwoord ondernemen. De werkgevers in de IJmond hebben zagezegd het hart op de goede plaats.
5. Binnen overheidsaanbestedingen vormt het bieden van werk- en stageplekken aan onze doelgroep steeds vaker een selectiecriteria.

Zo'n 150 WSW'ers werken begeleid of via detachering bij diverse organisaties. De werkgevers zijn daar zonder uitzondering enthousiast over. Daarnaast realiseren we steeds meer vormen van werken met behoud van uitkering of werken met loonkostensubsidie bij onder meer detacheringsbedrijven en reguliere werkgevers. Uit de landelijke praktijk blijkt dat het volume kan worden opgevoerd en dat de bandbreedte van de betrokkenheid van werkgevers kan worden uitgebreid.

De groeipotentie is er dus, dit biedt kansen voor onze werkzoekenden, maar vraagt ook om een actieve benadering van de werkgevers in de regio en het maken van heldere afspraken die nagekomen worden van de kant van zowel overheid, werkzoekenden en werkgevers.

3.2 Werkzoekenden

In dit onderdeel gaan we in op de samenstelling en typering van de doelgroep van werkzoekenden en meer specifiek de WWNV. Dit doen we eerste op landelijk en daarna op IJmondiaal niveau.

3.2.1 Omvang landelijk

Werkzoekenden

Bij het CBS tellen diegenen als werkloos die a) geen werk hebben, b) daarvoor wel beschikbaar zijn en c) actief op zoek zijn naar werk. De helft van de actief naar werk zoekende werklozen blijft uit het zicht van UWV en gemeenten. Wel of niet ingeschreven staan bij het UWV WERKbedrijf of het krijgen van een uitkering doet er niet toe. Sterker nog: meer dan de helft van de personen achter het officiële werkloosheidscijfer heeft geen uitkering. Deze groep valt buiten de huidige registratie als zij geen beroep doen op ondersteuning bij het vinden van werk door de gemeente.

Bedroeg de werkloosheid in 2009 nog gemiddeld 4,8 procent, het werkloosheidspercentage in 2010 kwam uit op gemiddeld 5,4 procent. Wel is in de tweede helft van 2010 de werkloosheid gedaald, onder mannen eerder dan onder vrouwen. Het CPB verwachtte dat deze werkloosheidsdaling ook in 2011 zou doorzetten, dat bleek niet het geval. Sinds juli loopt de werkloosheid sterk op. Tegelijkertijd stijgt ook de werkgelegenheid in personen in het derde kwartaal. Het aantal mensen dat werkt of wil werken, de beroepsbevolking, is dus nog meer gestegen. Deze situatie is duidelijk afwijkend van bijvoorbeeld 2009, toen de hogere werkloosheid werd veroorzaakt doordat mensen hun baan kwijtraakten. Nu komt de stijging doordat meer mensen willen werken en zich aanbieden op de arbeidsmarkt. In de periode juli-oktober steeg de beroepsbevolking met maar liefst 95.000 personen. De werkloosheid blijft in 2012 naar verwachting oplopen naar gemiddeld 5,25% van de beroepsbevolking in 2012¹¹, dat komt overeen met 475.000 personen.

Het verlies van werkgelegenheid betrof in 2008 en 2009 vooral laaggeschoold en ongeschoold werk. Dat is het meest conjunctuurgevoelig. In de industrie verdwenen 1 op de 10 laaggeschoolde banen. Deze trend zette in 2010 door. Op lange termijn blijft volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) het aandeel laaggeschoolde arbeid relatief op peil. Het herstel van de werkgelegenheid zal dan ook als eerste aan de onderkant zichtbaar zijn.

WWNV

De omvang van de doelgroep van de WWNV is nog niet helemaal vast te stellen. De verwachting is dat rond de 350.000 Nederlanders aangewezen zal zijn op de WWNV. De doelgroep bestaat uit alle nieuwe aanvragers met arbeidsvermogen, die voorheen een beroep deden op WWB/WIJ, Wsw of Wajong en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). De wijziging in de WWB per 1 januari 2012 heeft invloed op het aantal mensen dat momenteel een WWB- en WIJ uitkering ontvangt. Het gaat daarbij onder meer om het afschaffen van de bijstand voor inwonenden, de introductie van de toets op het huishoudinkomen en de aanscherping voor jongeren. De groep NUG'ers met ondersteuningsbehoefte zal hierdoor stijgen.

Wajong

Het aantal jongeren met een Wajong uitkering is sinds 2002 gegroeid met 70.000. In totaal waren er eind 2010 195.000 mensen met een Wajong-uitkering. Zonder ingrijpen verdubbelt het aantal Wajong'ers op termijn (in 2040) tot 400.000. Dat is voor het kabinet vanuit sociaal, economisch en financieel oogpunt onaanvaardbaar. Door de aanpassing in de Wajong van 1 januari 2010 is reeds een forse bijstelling van dit perspectief opgetreden. De nWajong maakt het onderscheid naar:

- Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt
- Werkregeling (regulier/beschut)
- Studieregeling

De instroom van Wajong'ers (oude en nieuwe Wajong) kwam in 2010 uit op 17.800, iets hoger dan in 2009 (17.600). De instroom bestaat in 2010 nog voor 45% uit instroom oude Wajong. Daarom geeft de instroom in 2010 nog geen goed beeld van de invloed van de nieuwe wet (nWajong). Naar verwachting zal de instroom in 2011 gaan dalen. Daarvoor zijn twee redenen: het aantal aanvragen nieuwe Wajong is lager en het afwijzingspercentage is hoger (40%) dan bij de oude Wajong (33%). In 2010 was de instroom in de nWajong als volgt verdeeld:

¹¹ Bron: CPB (2011) <http://www.cpb.nl/publicatie/decemberraming-2011-economische-vooruitzichten-2012>

	AANDEEL
uitkeringsregeling	13%
werkregeling, waarvan	54%
- tijdelijk geen mogelijkheden	20%
- beschut werk	3%
- regulier werk	26%
- studie/opleiding	5%
studieregeling	34%
totaal nieuwe uitkeringen	100%

Tabel 2. Wajongmonitor: tweede rapportage. Bron: UWV

Van de Wajong-regeling gaat een deel over naar de WWNV. Schematisch komt dit op het volgende neer:

<i>vanaf 1 januari 2014</i>	'oude' Wajong en 'nieuwe' Wajong (instroom t/m 2011)	'nieuwe' Wajong (instroom 2012)
Met arbeidsvermogen	70% WML geen partner- en middelentoets	Vanaf 1 januari 2014 in de WWNV
Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt	75% WML geen partner- en middelentoets	75% WML geen partner- en middelentoets

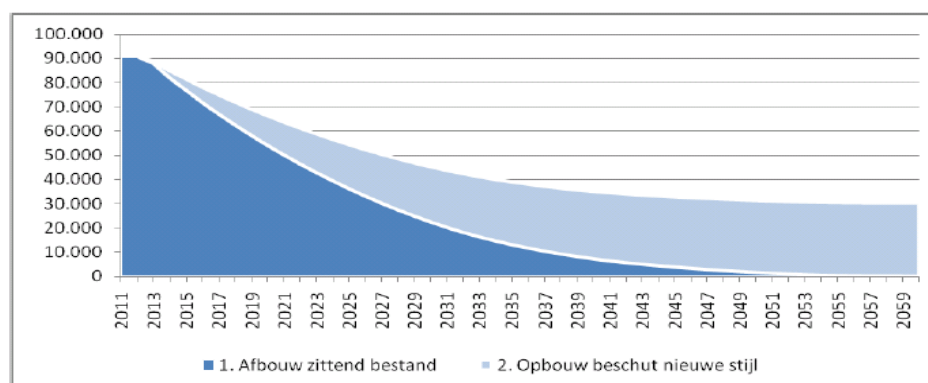
Tabel 3: Instroom WWNV/Wajong. Bron: Hoofdlijnennotitie werken naar vermogen

Het kabinet verwacht dat vanaf 1 januari 2014 jaarlijks zo'n 10.000 Wajongers onder de werking van de WWNV komen te vallen, waarvan er 5.000 inkomensondersteuning nodig hebben.

Wsw

Meer dan 100.000 Nederlanders werken in de sociale werkvoorziening. Het kabinet wil de Wsw terugbrengen tot een instrument voor degenen die alleen in een beschutte omgeving arbeid kunnen verrichten. Via natuurlijk verloop zullen jaarlijks ca. 6.000 mensen de Wsw verlaten. Vanaf 2013 bieden gemeenten één derde deel van de uitstroom voor nieuwe instroom aan, met op termijn landelijk maximaal 30.000 plekken. Onderstaande grafiek geeft een indicatie hoe de overgang over een groot aantal jaren zijn beslag zal krijgen¹².

Grafiek Afbouw zittend bestand Wsw en opbouw nieuw bestand



WWB/WIJ

We zien in onderstaande tabel dat het aantal bijstandsgerechtigden met enige vertraging op de economische crisis reageert. Als we over een langere periode kijken, valt vooral de daling vanaf 2005 op en vervolgens de stijging vanaf 2009. Deze stijging zet door met gemiddeld 2500 huishoudens per maand sinds begin 2011.

¹² Bron: Krom, de, P. (2011): Middelen gebundeld re-integratiebudget WWNV, 27 mei 2011 (WNV/2011/9837)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Aantal bijstandsuitkeringen	328.000	300.950	273.980	258.780	280.800	306.980
Ontwikkeling per jaar	-3.1%	-8.2%	-9.0%	-5.5%	8.5%	9.3%

Tabel 4. Aantal bijstandsuitkeringen onder de 65 jaar op 31 december. Bron: CBS

3.2.2 Omvang IJmond

In dit onderdeel geven we een overzicht van alle werkzoekenden in de regio IJmond. Op basis van het gekozen organisatie- en dienstverleningsmodel kan bepaald worden welk van deze klantgroepen we specifiek bedienen in de nieuwe organisatie.

Werkzoekenden

Na de beperkte stijging van de werkloosheid in de IJmond in 2009, bleef de stijging in 2010 beperkt tot 1%. In augustus 2011 is het aantal NWW-ers iets lager dan dezelfde periode in 2010. Medio 2011 vertoont de werkloosheid een dalende lijn.

Onderstaande tabel geeft de stand van het aantal niet-werkende werkzoekenden (nww):

	augustus 2011		juli 2011		augustus 2010	
	Stand	Percentage	Stand	Percentage	Stand	Percentage
Nederland	454.057	5,8%	453.451	5,8%	486.637	6,2%
District Noord Holland Noord	27.629	4,3%	27.292	4,3%	28.962	4,5%
Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland	7.816	4,3%	7.763	4,3%	8.175	4,5%
Werkplein IJmond (Beverwijk)	3.291	4,4%	3.207	4,3%	3.374	4,5%

Tabel 5. Niet werkende werkzoekenden. Bron: UWV WERKbedrijf

Eind augustus 2011 bedraagt het aantal bij UWV WERKbedrijf in de regio Zuid-Kennemerland ingeschreven NWW'ers, iets meer dan 7.800 personen. Komend jaar wordt in Zuid-Kennemerland een bescheiden groei van de werkgelegenheid verwacht. De grootste groei van het aantal banen vindt plaats in de sectoren zorg/welzijn en zakelijke dienstverlening. Als gevolg daarvan wordt voor komend jaar een daling van de werkloosheid verwacht¹³.

Wajong

Door de wijziging in de Wajong in 2010 is nog moeilijk in te schatten hoe de instroom op regionaal niveau zich verder ontwikkelt en welk deel van de groep gaat vallen onder de WWNV. Voor de WWNV geldt dat alleen de doelgroep met arbeidsvermogen die vanaf 2012 instroomt per 1 januari 2014 onder de WWNV valt. Voor de nWajong gold in 2010 dat 54% van de aanvragers instroomde in de werkregeling (aanwezig arbeidsvermogen). In de IJmond stroomden in 2010 ruim 150 personen de (n)Wajong in. Deze lijn doortrekkend zal de instroom in de WWNV zo'n $54\% \cdot 150 = 81$ personen per jaar bedragen, zonder rekening te houden met de aangekondigde huishoudinkomenstoets.

Wsw

De huidige Wsw populatie zal als gevolg van de kabinetsmaatregelen worden afgebouwd tot ongeveer een derde van het huidige bestand. Voor de Meergroep betekent dit ongeveer 200 personen. Deze afbouw neemt rond de 30 jaar in beslag.

Van de nieuwe instroom komen alleen personen met een indicatie beschermt werk te vallen onder de werking van de oorspronkelijke Wsw. De rest van de groep valt onder de doelgroep van de WWNV. Zij dienen zoveel mogelijk via loondispensatie aan de slag te worden geholpen bij reguliere werkgevers. De omvang is nog niet duidelijk omdat het 'nieuwe criterium Wsw-beschut werk' nog niet is vastgesteld.

¹³ Bron: UWV WERKbedrijf (2011). Regionale arbeidsmarktschets Zuid-Kennemerland 2011

In onderstaande tabel staat het aantal mensen dat op grond van een Wsw-indicatie een dienstbetrekking heeft bij De Meergroep. Er staan ook mensen op de wachtlijst. Zij behouden ook onder de WWNV recht op deze indicatie (indicaties vóór 15 mei 2011).

WWB/WIJ

In onderstaande tabel staat het aantal uitkeringen voor levensonderhoud op grond van de WWB (incl. IOAW, IOAZ, BBZ) of WIJ weergegeven.

	Standcijfer 1 september 2011(aantal uitkeringen WWB+WIJ)	Standcijfer aantal Wsw-dienstbetrekkingen inwoners IJmond (april 2011)	Wachtlijst Wsw (31-3-11)
Beverwijk	685	211	72
Heemskerk	584	169	60
Uitgeest	69	26	7
Velsen	1053	247	62
Totaal	2390	653	201

Tabel 6

Van de 2390 huishoudens met een uitkering volgt 45% een zorgtraject of een maatschappelijke activeringstraject. Ruim 25% volgt een lang arbeidsactivering traject. 20% van het bestand volgt een traject voor directe arbeidstoeleiding en is klaar om te werken. De rest werkt met ondersteuning (bijvoorbeeld loonkostensubsidie). Er zijn verschillen tussen de gemeenten in de samenstelling van het bestand. Dit is vooral het gevolg van een verschillende definitie en wijze van registratie. Deze cijfers wijken substantieel af van de resultaten van het SEO onderzoek waarop Minister en Staatssecretaris de Hoofdlijnennotitie WWNV hebben gebaseerd. Er is nader onderzoek nodig om te kunnen bepalen waar de specifieke verschillen zitten. Zeker is dat er een verschil zit tussen de huidige inschatting van de afstand van onze klanten tot de arbeidsmarkt en de uitgangspunten van de WWNV.

Jaarlijks stroomt ongeveer 1/3 van het bestand in en uit. De belangrijkste reden voor uitstroom is uitstroom naar werk (25%). Andere vaak voorkomende redenen voor uitstroom zijn verhuizing of het aangaan van een relatie. Belangrijke redenen voor instroom vormen echtscheiding, einde ww-rechten (8%) of ontslag.

Hoofdstuk 4 Financieel kader IJmond

In dit hoofdstuk schetsen we een perspectief op de beschikbare budgetten voor het samenwerkingsverband in de IJmond.

Meerjarig perspectief IJmond

De ontwikkeling van het totale WWNV-budget en de doorlopende Wsw-verplichtingen staan niet stil in 2015 (zie de tabellen hiervoor over het macrobudget onder 2.2). Vooral de eerste jaren drukken de financiële verplichtingen in de Wsw zwaar op het ontschot budget.

Rijksbegroting 2012 (x € 1.000.000)					
	2011	2012	2013	2014	2015
Nieuw Participatiebudget	1.336	993	3.079 (vanaf 2013 inc. Wsw)	2.753	2.647
Wsw	2.346	2.361			
Totaal	3.682	3.354	3.079	2.753	2.643
Verplichtingen Wsw	2.452	2.452	2.452	2.398	2.290
Resterende bestedingsruimte	1.230	902	627	355	357

Het totale Participatiebudget van de IJmondgemeenten in de periode 2012-2015 op basis van het Bestuursakkoord na aftrek van de doorlopende Wsw-verplichtingen resulteert in een schatting van een tekort al vanaf 2014 en loopt op tot ruim 4 ton in 2016.

Uitgaande van deze cijfers is er als gevolg van de inwerkingtreding van de WWNV per 1 januari 2013 geen enkele ruimte meer in het Participatiebudget voor re-integratie, tenzij de gemeenten dat bijpassen uit andere middelen.

Op de lasten en opbrengsten van de Wsw is gezien de structurele tekortfinanciering door het Rijk op de Wsw, de economische ontwikkelingen, de aard van de SW doelgroep en behouden rechten van de SW-doelgroep slechts beperkt te sturen en op dit onderdeel van het Participatiebudget zal ongeacht de ingezette middelen en methoden vooralsnog een tekort resteren. Wel zal de herstructureringsfaciliteit (zie onder) worden ingezet om de uitvoering van de Wsw (oude doelgroep en beschut werk) de komende jaren aan te passen en optimaal in te richten.

Niet inzetten op re-integratie leidt tot nog grotere tekorten op het inkomensbudget, daar waar alle gemeenten daar inmiddels een fors tekort op hebben. Voor Velsen en Heemskerk is er nu nog een aanvullingsregeling (IAU) maar dat zal naar verwachting geen meerjarige voorziening worden of leiden tot een bijstelling van het verdeelmodel.

De IJmondgemeenten kiezen er daarom voor om juist in te zetten op werk en re-integratie om de lasten op het I-deel zoveel mogelijk te beperken en te streven naar het optimaal benutten van de beschikbare budgetten.

Het gezamenlijk zo effectief en efficiënt mogelijk organiseren van re-integratie vormt daarmee onze belangrijkste gezamenlijke opdracht.

Wsw-middelen

Ten aanzien van de middelen voor de Wsw-doelgroep spraken de gemeenteraden in 2010 reeds hun zorgen uit over het financiële perspectief. De volgende maatregelen zijn toen voorgesteld:

- Een beleidskader Wsw
- Een herberekening van het benodigde weerstandsvermogen
- Een verdeelsleutel voor de subsidie Wsw

De ontwikkelingen en wijzigingen in de wetgeving leiden ertoe dat deze toezeggingen op een andere wijze dienen te worden ingevuld. Het beleidskader Wsw wordt in deze notitie uitgewerkt via de doelstellingen die op grond van de nieuwe wetgeving, de arbeidsmarkt ontwikkelingen en de bezuinigingen zijn opgesteld.

Herstructureringsfaciliteit

Om de transformatie van de Wsw gedurende de transitieperiode te faciliteren kunnen gemeenten een herstructureringsfaciliteit aanvragen. Deze herstructureringsfaciliteit was onderdeel van het niet geaccordeerde onderdeel 'werken naar vermogen' van het bestuursakkoord. Het doel van deze faciliteit is om de transformatie richting een efficiëntere bedrijfsvoering van de sector te faciliteren. De herstructureringsfaciliteit heeft alleen betrekking op de aanpassing van de uitvoering van de Wsw en de daarmee gepaard gaande kosten. Het gaat dan over de groep die oude rechten behoudt en de nieuwe doelgroep 'beschut werk'. De faciliteit wordt eenmalig landelijk vastgesteld op maximaal 400 miljoen en is gerelateerd aan een aantal maatregelen over de periode 2012 tot en met 2018. Uitgaande van de gezamenlijke bijstandspopulatie in IJmond afgezet tegen het landelijke volume (dat is ca. 0,5 procent) komt dit voor de regio IJmond neer op ca. 2 miljoen euro voor zes jaar. Voor deze herstructureringsfaciliteit dienen de colleges van de IJmondgemeenten gezamenlijk een aanvraag in te dienen vóór 30 april 2012. De aanvraag bestaat uit een aanbiedingsbrief, een herstructureringsplan en een bijlage met kerngegevens.

Het herstructureringsplan vormt tezamen met deze kadernota een gezamenlijke integrale aanpak voor de uitvoering van de WWNV en de Wsw.

Budgettaire oormerken

De beschikbare middelen worden nu gedeeltelijk toegevoegd door het rijk aan het gemeentefonds en gedeeltelijk geoormerkt voor een specifieke taak als re-integratie. Of dat zo blijft onder de WWNV is nog onduidelijk. Voor de uitvoeringskosten van de diverse regelingen stelt het rijk per gemeente een bedrag ter beschikking. Dat bedrag is onvoldoende om de daadwerkelijke kosten te kunnen betalen. Daarom voegen de meeste gemeenten een bedrag toe uit de algemene middelen. Gezien de onduidelijke financiële constellatie onder de WWNV lijkt het verstandig om per gemeente een bedrag ter beschikking te stellen aan de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie op basis van een voorlopige begroting voor de diverse posten. Een nadere uitwerking daarvan wordt ten behoeve van de colleges opgenomen in het businessplan.

Conclusie

Op basis van het bovenstaande overzicht, in combinatie met de sterk gewijzigde taken voor de gemeenten kan de conclusie niet anders luiden dan dat een integrale aanpak van Sociale Zaken op het gebied van werk en het SW bedrijf in de regio IJmond de enige reële optie is. Niets doen, of halve maatregelen nemen, leiden in 2015 e.v. tot grote tekorten voor de gemeenten, een onbeheersbare uitvoering, een exponentieel toenemend bestand, hoge kosten voor registratie en verantwoording en een gebrekkige werkgeversbenadering. Die achterstand is met de dan beschikbare middelen nauwelijks meer in te lopen.

Hoofdstuk 5 Missie en beleidsuitgangspunten

In dit hoofdstuk verbinden we de in de vorige hoofdstukken benoemde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de kabinetsmaatregelen op het gebied van sociale zekerheid en de beschikbare budgetten aan onze missie en beleidsuitgangspunten.

De arbeidsmarkt biedt kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat gaat niet vanzelf. Economische groei betekent niet automatisch groei van werkgelegenheid voor iedereen. Er ligt een uitdaging om vraag en aanbod beter aan elkaar te verbinden. De bezuinigingen en beleidsmaatregelen op het gebied van sociale zekerheid schetsen echter een somber financieel perspectief. Er zijn steeds minder middelen beschikbaar om werkzoekenden te ondersteunen richting arbeidsmarkt. Er zijn in onze regio echter wel kansen. Sectoren die sterk vergrijzen hebben in de IJmond een groot aandeel: industrie, zorg en welzijn. Dat betekent dat in deze sectoren extra kansen ontstaan voor onze doelgroep. Uit de landelijke praktijk blijkt dat er meer mogelijkheden zijn voor het plaatsen van onze doelgroep bij reguliere werkgevers. Het absorptievermogen van de IJmond is groter dan het huidige aantal plaatsingen van werkzoekenden met arbeidsbeperkingen in de regio. Het volume kan worden opgevoerd en de bandbreedte van betrokkenheid kan worden uitgebreid. Dit past ook bij de uitgangspunten van de WWNV, waarin regulier werk voorop staat.

Wij, de samenwerkingspartners in de IJmond op het gebied van werk binnen de sociale zekerheid, willen de schakel vormen tussen werkzoekenden met beperkingen in arbeidsproductiviteit en werkgevers met behoefte aan personeel. De match tussen vraag en aanbod lukt alleen als wij zowel aan de vraagkant als aan de aanbodkant onze activiteiten intensiveren. Dat betekent dat wij werkzoekenden ondersteunen in het voldoen aan de vraag van de werkgever en werkgevers ondersteunen in het afstemmen van hun vraag op het aanbod.

Wij kiezen er daarom voor om de SW-expertise en infrastructuur op het gebied van loonwaardebepaling, diagnose en werkgeversbenadering te combineren met de expertise van de begeleiding naar regulier werk van de diensten Sociale Zaken en het UWV WERKbedrijf. Door de oprichting van een nieuwe organisatie worden activiteiten op het gebied van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar gebracht in één organisatie. De samenwerking tussen gemeenten en De Meergroep en de afstemming met het UWV WERKbedrijf speelt daarbij in op belangrijke ontwikkelingen in wet- en regelgeving en op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Inzet is een maximale doorstroom naar reguliere werkgevers en een sluitende exploitatie.

5.1 Missie

De missie die wij op basis van de geschetste ontwikkelingen formuleren is:

Wij willen een ondernemende organisatie zijn die talenten van mensen koppelt aan werkgevers, de werkgevers kent en ontzorgt, en werkzoekenden ondersteunt bij het nemen van de verantwoordelijkheid over hun route naar werk.

5.2 Beleidsuitgangspunten

In dit onderdeel vertalen we de missie naar beleidsuitgangspunten. Bij de samenwerking dient naast het organisatorische tot stand brengen van een uitvoeringsorganisatie ook sprake te zijn van uniform beleid binnen de deelnemende gemeenten en De Meergroep. Het belang hiervan is duidelijk; indien efficiencywinst wordt beoogd door schaalvergroting is het noodzakelijk dat de re-integratiedienstverlening eenduidig is. Beleidsuitgangspunten die zeer uiteenlopen of zelfs tegenstrijdig zijn aan een eenduidige uitvoeringspraktijk zullen een efficiënte uitvoering belemmeren en kostenverhogend werken. Harmonisatie is ook geen

onmogelijke opgave; door een passend en uitgebreid aanbod aan producten en diensten voor helder omschreven doelgroepen zal blijken dat op gemeentelijk niveau geen afwijkende diensten of producten nodig zijn. De doelgroepen verschillen niet, evenmin als het gewenste resultaat; **een efficiënt aanbod van passende instrumenten die leiden tot werken, leren en meedoen van burgers.**

Onze beleidsuitgangspunten zijn:

Werken en werken aan werk gebeurt bij werkgevers

1. We stellen werken voorop. Onze werkzoekenden re-integreren bij werkgevers. Dit biedt werkzoekenden de beste kansen om te re-integreren in de maatschappij. We versterken de samenwerking met uitzendbureaus en het bedrijfsleven zelf; er is bij voorkeur geen rol voor re-integratiebedrijven. De gemeenten behoren tot de grootste werkgevers in de regio. Dit vraagt om een voorbeeldrol.
2. We nodigen bedrijven en instellingen uit suggesties te doen om op een doeltreffende en kosteneffectieve manier mee te werken aan het verbeteren van de toegang van werkzoekenden tot de lokale/regionale arbeidsmarkt; dat doen we op verschillende niveaus van bestuur tot uitvoering.
3. We bedienen de werkgevers (we nemen ze zorgen uit handen). Onze inspanningen richten zich op de vraag van werkgevers.
4. We betrekken werkgevers op meerdere niveaus van de organisatie, van uitvoering tot bestuur. Werkgevers kunnen op die manier meedenken over de optimalisering van de dienstverlening.

De werkzoekende werkt (mee)

5. In onze aanpak staan vaardigheden centraal. We houden rekening met beperkingen. Uitgangspunt is optimale participatie van mensen, waarbij arbeidsparticipatie onder zo regulier mogelijke omstandigheden het doel is. Voor personen die (nog) niet in staat zijn om in een reguliere omgeving werk te verrichten kan een beschermde werkomgeving worden geboden of begeleiding bij een werkgever. Deze werkomgeving dient altijd arbeidsmarktrelevant te zijn.
6. Het adagium is: "Werken om aan het werk te komen!". We kiezen voor een hoge intensiteit van activiteiten door de werkzoekende. Door de WWNV wordt nog meer dan voorheen de nadruk gelegd op eigen kracht en verantwoordelijkheid van de werkzoekende in zijn/haar traject om tot werk te komen. De gemeenten vragen van hun burgers een tegenprestatie voor de uitkering, conform het karakter van de WWNV.
7. Het proces wordt zoveel mogelijk gefaciliteerd door klanten zelf. Zij kunnen in een werkervaringsplek in onze organisatie werkzaam zijn.
8. Een uitkering schept een inspanningsplicht. Iedere werkzoekende werkt naar vermogen. Bij voorkeur bij werkgevers of projecten met private partijen, maar anders bij de leer-/ ontwikkelbedrijven van de samenwerkingsorganisatie.

Slim organiseren

9. In ons handelen is vertrouwen het uitgangspunt.
10. Hou het simpel. De organisatie dient makkelijk mee te kunnen bewegen met alle ontwikkelingen.
11. We werken methodisch op basis van bewezen successen. Werkcoaches maken onder meer een grondige diagnose aan de kop van het proces. Zo snel als mogelijk

wordt bepaald wat de mogelijkheden zijn om te werken en wat de klant nodig heeft in relatie tot de arbeidsmarkt.

12. We kiezen voor een aanpak waarbij we zoveel mogelijk gebruik maken van de inzet van de eigen mensen en zetten de overgebleven budgetten in voor die activiteiten die we zelf niet kunnen uitvoeren qua deskundigheid of capaciteit.
13. De nieuwe organisatie is er voor werk. We dragen inwoners waarvan geen vorm van arbeidsinspanning verwacht kan worden binnen twee jaar over aan gemeentelijke teams. De regie op de toeleiding naar de arbeidsmarkt blijft bij de werkcoach die aan de klant is toegewezen.
14. We werken op basis van uniforme regionale beleidsuitgangspunten en geharmoniseerde beleidsregels op het gebied van ondersteuning naar werk en stellen binnen de uitvoeringsorganisatie in afstemming met de backoffices de verordeningen en beleidsregels voortvloeiend uit de WWNV op.
15. We achten het randvoorwaardelijk dat sociale voorwaarden, eisen en wensen in een inkoop- of aanbestedingstraject voor producten en diensten van de IJmondgemeenten op worden genomen. Social return bij inkoop is het maken van afspraken met opdrachtnemers over arbeidsplaatsen, leer-werkplekken en stageplekken voor doelgroepen bij inkoop van diensten, werken en leveringen. Leveranciers en gemeenten, kunnen op die manier een bijdrage leveren aan het scheppen van werkgelegenheid in IJmond.

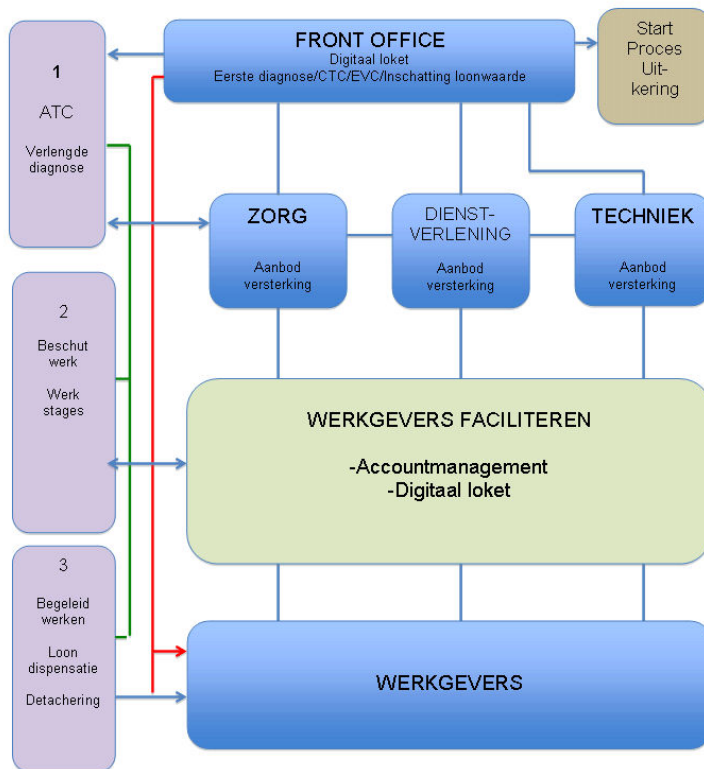
Betaalbare kwaliteit

16. We genereren uitstroom tegen de beste prijs-kwaliteitverhouding met inschakeling van alle partijen die nodig zijn om dat te bereiken binnen en buiten het gemeentelijk domein (kleine overhead, beperkte uitvoeringscapaciteit);
17. We organiseren de samenwerking binnen de door de gemeenten beschikbaar gestelde budgetten. Uitgangspunt is een sluitende exploitatie.

5.3 Dienstverleningsconcept

Op basis van de missie en beleidsuitgangspunten kunnen we ons nu een beeld vormen van een passend dienstverleningsconcept.

De ambities op het gebied van dienstverlening zijn tijdens een Stuurgroep bijeenkomst in december 2010 al vertaald in een eerste proeve van een dienstverleningsmodel dat u hieronder aantreft:



Inmiddels heeft een kleine bijstelling van dit model plaatsgevonden. In het uitvoeringsplan en businessplan worden aspecten van dit dienstverleningsconcept nader uitgewerkt. De invulling van diverse thema's zoals vormgeven dienstverleningsprocessen, personeel, automatisering, huisvesting, etcetera wordt op deze manier vormgegeven.

Dat kan tussentijds leiden tot nieuwe inzichten of aanpassingen aan het eerste model en dit dienstverleningsconcept.

Het dienstverleningsconcept beschrijft aan wie we dienstverlening gaan bieden en hoe deze dienstverlening er in hoofdlijnen uit gaat zien.

5.3.1 Uitgangspunten en invulling dienstverlening

De dienstverlening die we voor ogen hebben vindt plaats op een herkenbare plek met een brede dienstverlening voor iedereen met vragen over werk, onderwijs, inkomen en arbeidsmarkt. We presenteren de producten en diensten als één pakket professioneel en aantrekkelijk, fysiek, digitaal, telefonisch en per post. En via al die kanalen stralen we dynamiek en innovatie uit. De klant voelt zich snel, met respect en persoonlijk benaderd.

We werken met (branchegerichte) clusters waarin ook alle kennis met betrekking tot leren en werken geborgd is. Aan elk cluster is een werkmakelaar toegevoegd en deze is verantwoordelijk voor het accountmanagement richting de werkgevers horende in hun branche. De werkmakelaars hebben een uitstekend beeld van de kenmerken, plannen, knelpunten en behoeften van de meest interessante werkgevers in de IJmond (op basis van arbeidsmarktanalyses).

De werkmakelaars vormen gezamenlijk het team werkgeversbenadering. Zij zijn verantwoordelijk voor de jaarlijkse dynamische marktwerkingsplannen die zij samen met de medewerkers in het cluster opstellen.

De werkcoaches werken volgens het generalistenmodel. De werkcoach doet zowel de begeleiding van de cliënt als de directe bemiddeling naar werk. De bemiddeling naar werk gebeurt onder regie van één van de werkmakelaars, zodat de werkgever een vaste contactpersoon heeft die gespecialiseerd is in zijn branche. De partners beseffen dat de medewerkers de kritische succesfactoren zijn binnen de nieuwe samenwerking. Veel aandacht zal daarom uitgaan naar cultuur, houding, gedrag en klantbenadering.

De dienstverlening laat zich als volgt schetsen:

We zijn er voor alle inwoners en ondernemers in de IJmond die gebruik willen maken van de dienstverlening. We hebben geen wachtkamer of een nummersysteem. Iedereen wordt direct geholpen of gaat direct zelf aan de slag. Na het eerste gesprek kun je zelf rondkijken of direct aan de slag gaan. Als je daar hulp bij nodig hebt dan krijg je die. Leuk is, dat de beveiliging in een keurig uniform, de gastheren en vrouwen, degene die verantwoordelijk is voor het huishouden, et cetera, voor een groot deel werkzoekenden zijn, die op die manier werkervaring opdoen. Je hebt dus contact met ervaringsdeskundigen die weten hoe je verder kunt komen! Onze belangrijkste functies zijn om werkgevers aan goede medewerkers te helpen en om werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van een baan. Wij geloven dat de meest succesvolle aanpak gebaseerd is op het benutten van jouw eigen vaardigheden en kwaliteiten. Deze breng je dan ook samen met ons zorgvuldig in beeld. Het werk dat je zoekt moet je tenslotte ook zelf gaan uitvoeren! Onze stelling is dan ook dat je alleen een baan vindt als je daar zelf hard aan werkt. Aan het ontvangen van een uitkering hebben de landelijke en de lokale overheid de voorwaarde verbonden dat er een tegenprestatie wordt geleverd voor diegenen die een uitkering ontvangen op grond van de nieuwe Wet Werken naar Vermogen. Het werken aan werk is dus niet vrijblijvend. Niet deelnemen kan betekenen dat je maar een deel van, of zelfs geen uitkering krijgt als je niet actief deelneemt.

Daar staat dan wel tegenover dat ook de medewerkers en iedereen daar omheen, alles in het werk zullen stellen om samen met jou het maximale te bereiken, wat voor jou binnen de huidige arbeidsmarkt mogelijk is. Als je een keer niet op een bijeenkomst komt dan bellen we je op of zoeken je desnoods op om te vragen waar je bent. Om die dienstverlening mogelijk te maken is het noodzakelijk dat je bij een bezoek altijd een legitimatiebewijs en je Digid bij je hebt. Voor alles wat om welke reden niet helemaal lukt, kun je ondersteuning krijgen van de medewerkers. Zij werken in hun kracht en hebben een houding en gedrag van durven en doen waarbij de klant centraal staat.

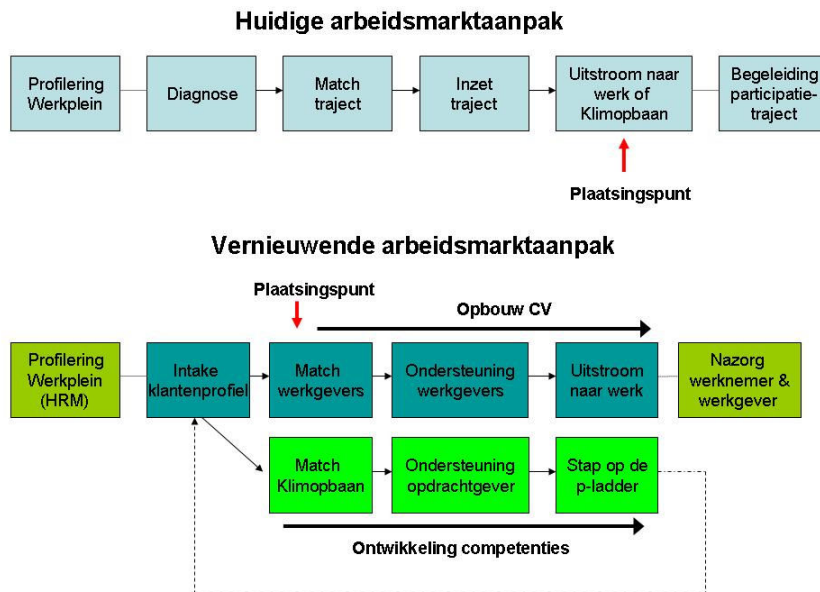
5.3.2 Uitgangspunten dienstverlening werkgevers

De belangrijkste partners bij het realiseren van de doelstellingen op het gebied van uitstroom richting werk zijn de werkgevers. De nieuwe organisatie zoekt hierbij actief afstemming en samenwerking met werkgevers en andere (private) partijen, zoals uitzendbureaus.

Arbeidsmarktgericht

De arbeidsmarkt zal zich de komende jaren ontwikkelen tot een markt die zich kenmerkt door arbeidstekorten, flexibilisering van arbeidsverhoudingen en toename van de vraag naar hoger opgeleiden. Wij moeten bevorderen dat de kwaliteiten van werkzoekenden aansluiten op de vraag van werkgevers.

Daarnaast gaan we proactief die werkgevers opzoeken die open staan voor ons aanbod uit de caseload (preferente werkgevers) en we bieden werkgevers verschillende diensten aan die bevorderen dat zij onze werkzoekende een baan of stage aan kunnen bieden. De vernieuwende arbeidsmarktaanpak "Werkgever op kop" van het Werkplein Enschede sluit bij deze gedachte aan. Een vergelijkbaar model staat de nieuwe organisatie ook voor:



Figuur: Werkgever op kop Werkplein Enschede

Het gaat erom de vraag van de markt zo goed mogelijk te kennen en te vertalen naar competenties en vaardigheden van werkzoekenden in relatie tot de mogelijkheden in de markt. Ook voor werkgevers is het van belang dat zij een beroep kunnen doen op aanbod dat past bij hun vraag. Een goede vormgeving en positionering van de werkgeversbenadering is daarbij van cruciaal belang. Net als een subliem diagnosetraject waardoor de werkgever goed kan beoordelen of de werkzoekende in zijn organisatie past. Het is aan de werkmakelaars om de vraag proactief te matchen met het regionale arbeidsaanbod.

Eén van de instrumenten is het opstellen van marktwerkingsplannen. Deze plannen geven aan welke werkgevers we hoe, wanneer en met welk doel gaan benaderen. We halen zo veel mogelijk de *juiste* vacatures binnen. We schieten niet met hagel, maar zijn doelgericht aan het ‘job-hunten’ voor onze doelgroep. We gaan onder meer in gesprek met werkgevers om vacatures geschikt te maken voor werkzoekenden door middel van ‘job-carving’. Ook kunnen we werkgevers stimuleren door bijvoorbeeld het aanbieden van een no-riskpolis.

De brancheteams worden ondernemingen die niet werken en handelen vanuit werkzoekenden, maar die talenten en mogelijkheden van de werkzoekenden benutten en helpen ontwikkelen om personeel te werven voor het bedrijfsleven. Daarbij hebben zij contact met werkgevers, kennen zij de vraag van werkgevers en zijn zij in staat om een goede match te maken tussen de vraag van werkgevers en de talenten van werkzoekenden.

Dit alles overziend heeft deze werkgeversbenadering de volgende belangrijke consequenties:

- uitgangspunt is dat mensen niet meer in een re-integratietraject gaan, maar direct bij een werkgever aan de slag, waar nodig ondersteund.
- de gemeente neemt de belemmeringen die de werkgever ervaart weg.
- we gaan onze organisatie, zowel beleidsmatig als in de uitvoering, inrichten op basis van deze vernieuwde manier van werken. Dat betekent dat we op gezette plaatsen mensen nodig hebben die de competenties hebben om de nieuwe rol vanuit de gemeente naar de werkgevers te spelen.

E-dienstverlening en uitzendbureaus

Voor de makkelijker bemiddelbare groep zetten we in op diensten via internet en investeren we in de samenwerking met uitzendbureaus. Dat is de manier om individuen uit deze groep zo goed mogelijk te benaderen en te bedienen.

Betrokken derden

In onze organisatie participeren zogenaamde 'derden': partijen die een integrale dienstverlening bij het oplossen van arbeidsmarktproblemen mogelijk maken zoals het onderwijs, RMC en arbeidsmarktintermediairs. De aanwezigheid van deze 'derden' is hiervoor noodzakelijk. Zij worden dan ook door ons betrokken bij de ontwikkeling en passen in het fysieke concept van onze nieuwe organisatie.

Betrokken werkgevers

Werkgevers worden actief betrokken bij de beoordeling van de dienstverlening door de nieuwe organisatie en het aanscherpen/ aanpassen van de aangeboden dienstverlening. Hierdoor wordt voorkomen dat er activiteiten uitgevoerd worden of producten ontwikkeld waarvoor de werkgever geen belangstelling heeft. We betrekken werkgevers op meerdere niveaus van de organisatie, van uitvoering tot bestuur.

Bundeling klantgroepen

De nieuwe organisatie biedt de mogelijkheid om door bundeling van klantgroepen en expertise, IJmondiale werkgevers op een optimale en klantgerichte manier te helpen bij het vervullen van hun vacatures. In onze organisatie worden de klantgroepen van de gemeenten (Wwb) en De Meergroep (Wsw) gecombineerd tot één aanbod aan de werkgever, zoveel mogelijk in afstemming met het aanbod van UWV WERKbedrijf. Het kunnen aanbieden vanuit een groot bestand potentiële werknemers zorgt ervoor dat we bijdragen aan het oplossen/voorkomen van personeelstekort en biedt kansen om minder kansrijke klanten te plaatsen, zodat we onze maatschappelijke betrokkenheid kunnen waarmaken.

5.3.3 Uitgangspunten dienstverlening werkzoekenden

Uitgangspunten bij de dienstverlening aan werkzoekenden zijn:

- 'Basisdienstverlening voor iedere klant'. Alle werkzoekenden kunnen altijd en overal gebruikmaken van onze digitale dienstverlening. Via het internet kan de werkzoekende vacatures zoeken, kansen verkennen, beschikken over arbeidsmarktgegevens, informatie over werk zoeken en over arbeidsrecht. Via digitale intake kan de werkzoekende zijn cv plaatsen en ontvangt hij een e-mail als er sprake is van een match met een vacature.
- Mensen gaan direct bij een werkgever aan de slag, waar nodig ondersteund.
- Groepsgewijze aanpak. Die groepsgewijze aanpak blijkt in de praktijk op andere Werkpleinen de meest effectieve en efficiënte aanpak te zijn voor re-integratie, met een hoge klanttevredenheid.
- In onze aanpak staan kwaliteiten centraal in plaats van beperkingen. Uitgangspunt is optimale participatie van mensen, waarbij arbeidsparticipatie onder zo regulier mogelijke omstandigheden het doel is.
- We kiezen er voor om zoveel als mogelijk is de klant zelf aan het werk te zetten met registratie, sollicitatie, ontwikkeling van de vaardigheden en kennis, et cetera. Het adagium is: "Werken om aan het werk te komen!". Het proces van de nieuwe organisatie wordt zoveel mogelijk gefaciliteerd door klanten zelf.
- Medewerkers houden zich zowel met vraag als met aanbod bezig. Een generalistenmodel in plaats van een specialistenmodel dus.

- We kiezen voor een aanpak waarbij we zoveel mogelijk gebruik maken van de inzet van de eigen mensen en zetten de overgebleven budgetten in voor die activiteiten die we zelf niet kunnen uitvoeren qua deskundigheid of capaciteit.
- De re-integratieactiviteiten dienen bij voorkeur kortdurend te zijn en gericht zijn op een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt. Alle acties staan in dat teken.
- We werken methodisch. Werkcoaches maken onder meer een grondige diagnose aan de kop van het proces. Zo snel als mogelijk wordt bepaald wat de klant nodig heeft in relatie tot de arbeidsmarkt, door direct een goede foto te maken van de mogelijkheden, onmogelijkheden, de afstand tot de arbeidsmarkt en de branche. Direct de juiste acties met de juiste interventiediepte worden ingezet om de klant weer aan het werk te krijgen (maatwerk). In eerste instantie maakt de werkcoach zelf deze 'foto' in een diagnosegesprek.
- Handhaving maakt onderdeel uit van de klantbenadering aan de kop van het proces als onderdeel van de inkomensfunctie van de gemeentelijke uitvoering. Door een snelle uitkeringsverlening en inzet van hoogwaardige handhaving, werkt het als duwtje in de rug en beperken wij de ondersteuning aan burgers die daarop wettelijk geen recht hebben.
- We benutten de expertise van de samenwerkingspartners en maken goede afspraken met ketenpartners om werkzoekenden adequaat te ondersteunen.

5.3.4 Instrumenten en voorzieningen

Het instrumentarium passend bij de nieuwe wet dat bij deze uitgangspunten past is als volgt:



Bron: www.rijksoverheid.nl

Deze instrumenten zijn gericht op directe plaatsing bij werkgevers en niet op langdurige trajecten voorafgaand aan eventuele plaatsing.

We dragen werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt (doelperspectief: langer dan twee jaar) en die afhankelijk zijn van een uitkering, warm over aan teams buiten de organisatie. Het gemeentelijke backofficeteam fungeert vanuit de oorspronkelijke organisaties: de (regio)gemeenten. Deze teams richten zich voor deze klantgroep op zorg, activering en inkomen. Wanneer voor deze klantgroep de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind is, dragen medewerkers van de backoffices deze klanten weer over. Deze klanten

maken dan alsnog gebruik van de dienstverlening van onze organisatie. De zorgteams werken bij voorkeur wijkgericht aan de zelfredzaamheid van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hier zit de mogelijkheid om na te denken over dwarsverbanden tussen de nieuwe Wet werken naar Vermogen, Wsw Beschut werk en dagbesteding/ begeleiding (als onderdeel van de Wmo).

5.3.5 Borging van kwaliteit, sturing op resultaat van de dienstverlening

Uitgangspunten registratie en monitoring dienstverlening

Het is belangrijk dat de resultaten van onze dienstverlening goed vastgelegd en gevolgd worden. Als we werken vanuit één organisatie moet er een definitieve, eenvoudige en transparante werkwijze vastgesteld worden. Hierdoor wordt het mogelijk de resultaten van onze dienstverlening te monitoren en daar waar noodzakelijk bij te sturen. We willen de werkcoaches echter ook niet belasten met hoge administratieve druk. Het uitgangspunt is daarom dat de werkcoach zo min mogelijk administratieve taken uitvoert.

Borging kwaliteit

Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar die inzicht geven in de kwaliteit van de dienstverlening. Daarnaast vinden activiteiten plaats die gericht zijn op verhoging en borging van de kwaliteit van de dienstverlening bijvoorbeeld door ontwikkeling van medewerkers in scholingstrajecten, voorlichtingsbijeenkomsten, coaching en intervisietrajecten. De kwaliteit van de dienstverlening wordt niet enkel bepaald door de kwaliteit van het personeel. Ook de manier waarop klanten ontvangen worden, de ruimte, de werkplekken, de manier waarop werkprocessen zijn ingericht en worden uitgevoerd. Dit varieert van efficiëntie en effectiviteit van de wijze waarop instrumenten ten behoeve van de klant kunnen worden ingezet tot zaken als tijdigheid bij het afhandelen van terugbelnotities. De partners bepalen vooraf wanneer zij tevreden zijn over de geleverde dienstverlening en de behaalde doelstellingen.

Hoofdstuk 6 Van beleid naar uitvoering

Op grond van deze kadernota wordt een eerste ontwerp businessplan opgesteld om de missie, beleidsuitgangspunten en het gewenste dienstverleningsconcept te concretiseren. In het ontwerp businessplan omschrijven we de nieuwe organisatie. We gaan in op:

- De wijze waarop de uitvoering van de onderdelen wordt vormgegeven; hoe ziet de dienstverlening er concreet uit en hoe is de relatie tussen front- en backoffice;
- De wijze waarop we onderdelen van de vier gemeenten en De Meergroep onderbrengen in de samenwerking en de wijze waarop we complementair samenwerken met het UWV WERKbedrijf;
- Wat zijn de personele en financiële consequenties van de samenwerking, de wijze waarop we medewerkers inzetten om de doelstellingen te bereiken en de wijze waarop de samenwerking bijdraagt aan kostenbeheersing;
- Wat zijn de facilitaire consequenties; de wijze waarop automatisering het klantproces ondersteunt en keuzes voor huisvesting;
- De route en fasering waarin onderdelen worden ondergebracht in de samenwerking.

De kadernota vormde onderdeel van bespreking tijdens een raadsledenconferentie op 28 november 2011 en is op basis daarvan aangepast. Na advisering door cliëntenraden vindt formele besluitvorming plaats.

In het op te stellen businessplan worden vervolgoopdrachten geformuleerd. Deze vervolgoopdrachten voert de projectorganisatie in 2012 uit, zodat de nieuwe organisatie op 1 januari 2013, tegelijk met de ingangsdatum van de WWNV, van start gaat. In 2012 worden op basis van een gezamenlijk uitvoeringsplan reeds uitgewerkte onderdelen in de uitvoering uitgezet en uitgewerkt, zodat er een leercyclus ontstaat die bij kan dragen aan de nieuwe organisatie.

Een bijzonder onderdeel van het businessplan is de huisvesting. Door het vertrek van het UWV WERKbedrijf uit Beverwijk per 1 oktober 2012 en het aflopen van het huurcontract voor de huidige locatie Werkplein, is op korte termijn een antwoord nodig op het huisvestingsvraagstuk.

Uitgangspunten voor huisvesting die passen bij de dienstverlening zijn:

- De Front-Office wordt centraal en goed bereikbaar gevestigd.
- Een deel van de basisdienstverlening vindt digitaal plaats. Dat betekent dat werkgevers en werkzoekenden niet voor alle dienstverlening naar deze fysieke locatie toe hoeven te komen.
- We zijn ondernemend: we bieden ook plek aan onze ketenpartners waar dat onze doelstellingen ondersteunt.
- We kiezen voor een locatie die kostentechnisch het voordeligst is in relatie tot deze uitgangspunten.

Daarnaast is er aandacht nodig voor de noodzakelijke ICT ondersteuning van de steeds verdergaande samenwerking. In het businessplan worden hiervoor op korte termijn voorstellen gedaan.

Bijlage 1 Achterliggende schema's en berekeningen

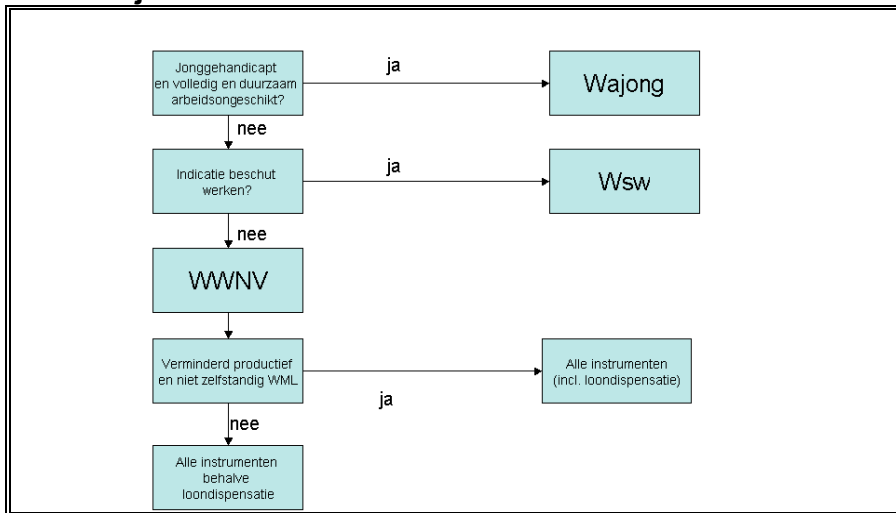
Financieel

Tabel 4: Re-integratiebudget Wwb, Wajong en Wsw in Rijksbegroting 2012 (x € 1.000.000)

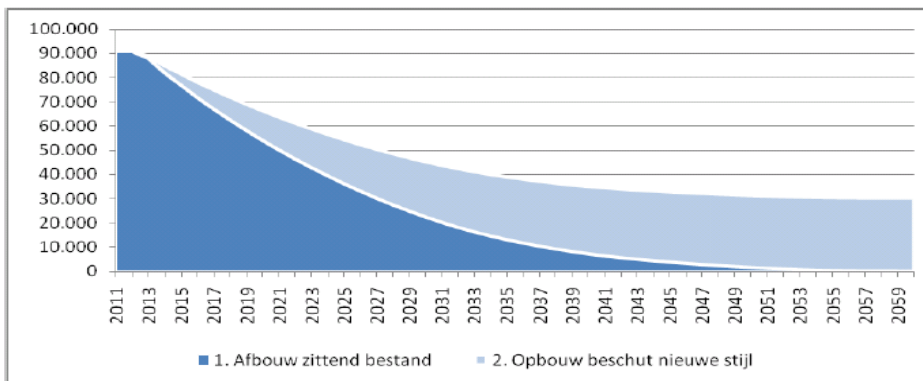
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Participatiebudget	1.436	1.336	993	3.079	2.753	2.647
Re-integratie Wajong(UWV)	155	199	192	173	146	138
Wsw	2.477	2.346	2.361			
Totaal	4.068	3.878	3.546	3.252	2.899	2.784

Bron: rijksbegroting 2012

Inhoudelijk



WWNV processchema



Grafiek Afbouw zittend bestand Wsw en opbouw nieuw bestand

Arbeidsmarktinformatie

tabel 6	Werkgelegenheid en (potentiële) beroepsbevolking			
	Aantal vestigingen**	Aantal werkzame personen**	Potentiële Beroepsbevolking***	Beroepsbevolking
Nederland	1.175.660	8.035.520	11.099.159	7.844.630
Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland	25.700	155.220	247.428	180.500
Werkplein IJmond (Beverwijk)	9.240	67.090	103.387	74.760

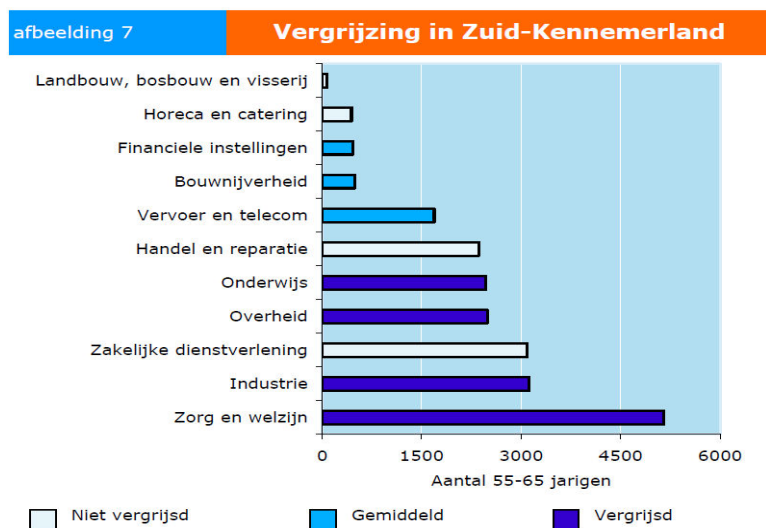
**LISA 2010 (Bij gemeenten met meerdere werkpleinen is per werkplein altijd totaal van de gemeente weergegeven)

***CBS 2010

	juni 2011		mei 2011		juni 2010	
	Stand	Percentage	Stand	Percentage	Stand	Percentage
Nederland	453.993	5,8%	465.419	5,9%	491.487	6,3%
District Noord Holland Noord	27.560	4,3%	28.302	4,4%	28.709	4,5%
Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland	7.783	4,3%	8.066	4,5%	8.203	4,5%
Werkplein IJmond (Beverwijk)	3.177	4,2%	3.307	4,4%	3.346	4,5%

	augustus 2011		juli 2011		augustus 2010	
	Stand	Percentage	Stand	Percentage	Stand	Percentage
Nederland	454.057	5,8%	453.451	5,8%	486.637	6,2%
District Noord Holland Noord	27.629	4,3%	27.292	4,3%	28.962	4,5%
Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland	7.816	4,3%	7.763	4,3%	8.175	4,5%
Werkplein IJmond (Beverwijk)	3.291	4,4%	3.207	4,3%	3.374	4,5%

Stand nww en nww-percentage tov beroepsbevolking



Bron: UWV WERKbedrijf

Tabel 1.2 Toegevoegde waarde (brp) Metropoolregio Amsterdam naar regio
 Omvang en groei; 1995-2011

	2009		1995- 2009	1995- 2003	2004- 2009	2009	2010*	2011*
	<i>mln euro</i>	<i>aandeel in %</i>	<i>groei in %</i>					
Nederland	508.176	100	2,1	2,6	1,6	-3,9	1,8	1,5
Metropoolregio Amsterdam	85.827	17	2,7	3,3	2,0	-3,4	2,9	3,4
		<i>aandeel van MRA in %</i>						
Amsterdam	39.253	46	2,8	3,3	2,3	-2,2	1,8	3,3
Regio Haarlemmermeer	12.509	15	4,1	4,8	3,5	-5,9	9,4	9,2
Almere en Lelystad	6.698	8	5,9	6,7	5,0	0,2	6,8	5,3
Gooi en Vechtstreek	6.532	8	1,3	2,5	-0,3	-4,8	-0,2	-0,1
Overig Amstel-Meerlanden	4.921	6	2,5	3,4	1,5	-4,3	2,8	1,4
IJmond	4.824	6	1,6	2,1	1,2	-7,3	0,4	0,3
Regio Haarlem	4.708	5	0,3	1,0	-0,7	-4,3	-0,6	-0,9
Zaanstreek	3.438	4	0,8	2,3	-1,0	-4,5	-1,3	-1,0
Waterland	2.944	3	2,5	3,0	1,9	-1,7	2,7	2,1

* Prognose
 Bron: TNO

Bijlage 2 Verslagen beleidsconferenties

Samenvattend verslag beleidsconferentie samenwerking Werkplein IJmond

Datum: 21 april 2011 Tijd: 12.00 – 17.00 uur, Locatie: Holiday Inn

Na een gezamenlijke lunch opent wethouder de heer Verkaik de bijeenkomst met een welkomstwoord. Voor zijn presentatie en de opvolgende inleidende presentaties van dagvoorzitter Dick Schuur en Projectleider Dick van Maanen kunt u de presentaties bekijken.

Na de inleidende presentaties waarin de ontwikkelingen in de sociale zekerheid zijn geschetst en de lokale gevolgen daarvan gaan de raadsleden uiteen in vier groepen, die onder leiding van een portefeuillehouder en stuurgroeplid in discussie gaan over vier opeenvolgende thema's:

1. Hoe wil je behandeld worden: wethouder de heer Erol met stuurgroeplid H. Stoop.
2. Verantwoording: wethouder mevrouw van 't Veer met stuurgroeplid H. van Brakel.
3. De kracht van de samenwerking: wethouder de heer Verkaik met stuurgroeplid K. Veenvliet.
4. Loon naar werken: wethouder de heer Boer met stuurgroeplid M. Bouma.

Aan het eind van de middag koppelen de stuurgroepleden de groepsdiscussies plenair terug.

H. Erol en H. Stoop (dienstverlening):

- Het Werkplein is de intermediair tussen werkzoekende en werkgevers.
- Denk vanuit de perceptie van de klant

In de discussiegroep is de gewenste dienstverlening vanuit verschillende klantrollen benaderd. Per klantrol zijn relevante aspecten voor de dienstverlening benoemd:

-Taalachterstand:

- 1 op 1, de tijd nemen
- spelregels uitleggen
- resultaat weegt zwaarder dan de weg ernaar toe

-Fysieke beperkingen:

- passend, maatwerk, technische mogelijkheden benutten, omscholing, begeleiding op de werkplek (breed)

-Voortijdig schoolverlater

- motiveren, overtuigen, respect (niet alleen zeggen wat moet), kijken naar het verhaal achter het verhaal

-Werkgever

- geen gedoe!
- geschikte, gemotiveerde werknemers (dan ook extra inzet werkgever)

-2^{de} kansers/omscholing

- competentieonderzoek, empathisch vermogen

Let op: houdt ook rekening met de mogelijkheden voor een werkzoekende om zelfstandig ondernemer te worden.

G. van 't Veer met H. van Brakel (verantwoording)

- Als het gaat om de relatie tussen gemeentelijke organisaties en de nieuwe organisatie is vertrouwen het uitgangspunt.
- Gezamenlijk beleid, gezamenlijke doelstellingen, 1 gezamenlijke opdracht

- Verantwoording via kernprestatieindicatoren via jaarplan en jaarverslag
- Toetsbare gezamenlijke doelstellingen
- rapporteren op hoofdlijnen
- Aansluiten bij bestaande planning en control cyclus
- Discussie over verantwoording op welk niveau (per gemeente of gezamenlijk)
- Verantwoording ook aan werkgevers. Wellicht een klanttevredenheidsonderzoek?

A. Verkaik en K. Veenliet (kracht van de samenwerking)

- Verbreed je samenwerking naar meerdere samenwerkingsvormen (GGZ, Schuldhulp, werkgeversorganisaties, maatschappelijke werk). Denk ook aan het bovenregionale.
- regulier werk is doel
- Stuur op arbeidsrelevantie (leid geen kapsters op als er geen banen voor ze zijn..)
- Dubbel werk eruit halen bij samengaan
- Goede werkgeverscontacten!
- Werkgevers willen geen zorgen
- Begeleiding op de werkvloer
- 1 loket
- Waardering voor werkgevers die het goed doen (bokaal?)
- Een goede koppeling tussen instrumenten en (on)mogelijkheden
- Leermeester-gezel-constructies
- Zet de organisatie neer met een goed imago
- Gemeente is zelf ook werkgever (voorbeeldfunctie!)
- Verantwoordelijkheid van werkgevers (wederkerigheid)
- Wat wordt straks de status van de Meergroep-bedrijven?

K. Boer en M. Bouma (loon naar werken)

- Regionale samenwerking, doe dat nou gewoon > geen discussie
- Let op de begeleiding
- Betrek de werkgevers
- Probeer te verbreden met flankerend beleid (verbreed je blik, bijvoorbeeld Wmo/AWBZ)
- Maatwerk

Na de terugkoppeling door de stuurgroepleden is het woord aan de verschillende portefeuillehouders.

-De heer Verkaik benadrukt dat de financiële puzzel niet leidend moet zijn. We zullen het, ondanks zwaar weer wel redden. De relatie met werkgevers is van groot belang. Hij bedankt de raadsleden voor hun inbreng.

-Mevrouw van 't Veer constateert een grote bereidheid voor de samenwerking. De lakmoesproef vormt de inzet van de financiële middelen. Er moet aandacht zijn voor een breed terrein rond de klant. De samenwerking biedt kansen.

-De heer Erol geeft aan dat hij het een leerzame middag vond. Hij is blij om nu concrete stappen te zien.. Het concept voor werkpleinsamenwerking heeft draagvlak. Mensen staan centraal, zowel aan de werkgevers- als de werkzoekendenkant.

-De heer Boer geeft aan dat we het samen moeten doen en de meerwaarde van de samenwerking moeten laten zien. De capaciteiten van mensen staan centraal. We moeten mensen op het goede spoor zetten.

Dick van Maanen licht het vervolgproces verder toe.

We sluiten af met een borrel.

Raadsledenbijeenkomst 28-11-2011

Locatie: Tata Steel Stadion

Op maandagavond 28 november vond de tweede raadsledenbijeenkomst plaats over het thema 'Samenwerking op het Werkplein in de IJmond'. Dit is het verslag van deze bijeenkomst.

Dhr. Verkaik, wethouder Sociale Zaken gemeente Velsen en voorzitter van het portefeuillehouderscontact Sociale Zaken IJmond

Wethouder Verkaik geeft de eerste inleiding. Hij geeft aan dat de belangrijkste uitkomst van de eerste bijeenkomst in april een vrijwel unanieme opdracht is om de samenwerking vorm te geven.

Deze bijeenkomst staat in het teken van de actuele situatie, geeft Dhr. Verkaik aan. Dat doen we tegen de achtergrond van het Bestuursakkoord, de financiële gevolgen daarvan en de komst van de Wet Werken naar Vermogen. De decentralisaties van de AWBZ, Jeugdzorg en Werken naar Vermogen vormen samen een grote uitdaging voor gemeenten. Niet alleen komen er nieuwe taken op gemeenten af, zij gaan ook gepaard met flinke bezuinigingen. Op veel onderdelen zijn we aan het onderzoeken hoe we daarbij de handen ineen kunnen slaan, zonder dat het botst met de autonomie van de gemeenteraden. Dat doen we omdat de verantwoordingsdruk steeds groter wordt, de organisaties om ons heen regionaal zijn georganiseerd en omdat het op die manier beter en goedkoper is met behoud van de lokale accenten.

Economisch gaat het in de IJmond gemiddeld beter dan op veel andere plekken in Nederland, de werkloosheidscijfers zijn verhoudingsgewijs laag. De IJmond kenmerkt zich door een specifieke arbeidsmarkt en bedrijven die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid kennen en nemen.

Voetbalclub Telstar, waar we vanavond te gast zijn, vervult een voorbeeldfunctie als werkgever. Maatschappelijk bewust ondernemen en daarbij kansen bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Zo moet het! Dhr. Verkaik geeft aan blij te zijn met het feit dat we op deze mooie plek vanavond kunnen samenkomen: De business club!

Beter konden we niet duidelijk maken waar het ons om gaat, immers: zonder werkgevers geen banen en zonder banen wordt de sociale zekerheid onbetaalbaar.

Dhr. De Waard, algemeen directeur SC Telstar

Dhr. De Waard geeft aan dat Telstar een organisatie is waarin hij de kans krijgt om de organisatie een weerspiegeling te laten zijn van de maatschappij. Hij geeft aan dat veel werkgevers dat niet zijn. Telstar is een bijzonder sociale club: in de keukenbrigade werken drie medewerkers van De Meergroep, er werken twee 'Wajongeren' in reguliere banen en Telstar waardeert deze mensen bijzonder. Hij noemt hun aanwezigheid een verademing voor de organisatie. Na een verloren wedstrijd op vrijdag brengen zij op maandag altijd het plezier terug en weten ze de focus weer positief te krijgen. Relativering is altijd op 10 meter afstand aanwezig. Het relatieveert verloren wedstrijden en gemaakte fouten. Dhr. De Waard geeft aan hij graag een grotere groep van deze medewerkers zou willen hebben, mits hij daarbij ondersteund kan worden met vaste professionele begeleiding voor deze medewerkers. Op die manier kan hij zijn maatschappelijke rol nog beter vervullen. Nu is de ondersteuning nog erg diffuus georganiseerd. Op een vraag uit het publiek over de vraag of het wel professioneel is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben zegt hij: "Het is niet professioneel als je je géén rekenschap geeft van de omgeving buiten jou om".

En de diversiteit daar dus ook een plek behoort te hebben binnen het bedrijf. Zo vormt het bedrijf een goede en werkbare afspiegeling van de maatschappij.

Dhr. Bouma, directeur De Meergroep

De presentatie van Dhr. Bouma over Werken naar Vermogen kunt u vinden op:

http://prezi.com/psza_vdpbly6/wet-werken-naar-vermogen-ijmond-281111/

De kern van zijn presentatie bestaat uit de contouren van de nieuwe Wet Werken naar Vermogen en de financiële gevolgen die daaraan verbonden zijn. We hebben een forse klus voor de boeg die alleen haalbaar is met een maximale gezamenlijke inzet in de private en publieke sector op regionale schaal.

Naar aanleiding van vragen uit het publiek benadrukt Dhr. Bouma dat het uitgangspunt is dat zoveel mogelijk mensen een plek vinden op de reguliere arbeidsmarkt (publiek en privaat).

Dhr. Veenvliet, afdelingshoofd Publiekszaken gemeente Beverwijk en voorzitter Stuurgroep

De presentatie van Dhr. Veenvliet over de stand van zaken binnen de samenwerking in de IJmond op het gebied van Werken naar Vermogen kunt u vinden op:

<http://prezi.com/h-1sx-gpxoye/raadsledenbijeenkomst-28-11-2012/>

Kern van de presentatie van Dhr. Veenvliet is dat we in een periode zitten waarin we leren samenwerken zodat er in 2013 een organisatie staat waar we onze klanten goed kunnen ontvangen. We zijn verder met de samenwerking in concrete zin dan ooit. Dat moet de basis vormen voor een nieuwe IJmondiale organisatie voor werk en participatie in 2013. Daarin kunnen we het maximale halen uit onze klanten en uit onszelf.

Discussiegroepen

Na een pauze gaan de deelnemers uiteen in discussiegroepen onder leiding van de drie wethouders Dhr. Verkaik, Dhr. Erol en Mw. Van 't Veer.

In de discussiegroepen komen de volgende thema's aan de orde:

1. Het primair gebruiken van de markt als oplossing voor het re-integratietraject van onze klanten.
2. Het invullen van de voorbeeldfunctie van de gemeente waar het gaat om contract compliance, social return, jobcarving en het bieden van stageplekken aan klanten.
3. Integraal en coherent beleid binnen de gemeentelijke dienstverlening waar dit werk, re-integratie en participatie raakt. (b.v. schuldhulpverlening, jongeren aanpak, economie, etc.)

Terugkoppeling discussiegroepen

Elk van de drie wethouders geeft een terugkoppeling van de uitkomst van de discussiegroepen en er is ruimte voor vragen en opmerkingen.

Groep 1

Dhr. Verkaik geeft een terugkoppeling van zijn discussiegroep over het eerste thema. In de discussiegroep is ingegaan op 5 stellingen/vragen:

1. Arbeidsontwikkeling kan beter plaatsvinden bij werkgevers dan bij re-integratiebedrijven.

2. Ondernemers die klanten uit onze doelgroep aannemen profiteren daar financieel van.
3. Bedrijven met een maatschappelijke aanpak krijgen een plus bij aanbestedingstrajecten.
4. De gemeente stelt jobhunters en accountmanagers aan om de marktbenadering goed vorm te kunnen geven.
5. Bent u bereid om op het terrein van werk en participatie te komen tot regionale beleidsafstemming?

De volgende opmerkingen kwamen vanuit de deelnemers naar voren:

- Het is van belang dat er echt samen wordt opgetrokken met het bedrijfsleven. Wellicht kan een klankbordgroep vanuit het bedrijfsleven een rol spelen.
- Ook het onderwijs moet worden betrokken bij de huidige ontwikkelingen.
- Het beleid moet vanuit een coproductie met het bedrijfsleven ontstaan, zodat er geen ambtelijk stuk ontstaat.
- Het IJmondiale bedrijfsleven heeft een groot maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel. Beloon bedrijven met een positieve uitstraling op dat gebied.
- Er moet een balans zijn in winst voor de werkgever, de gemeente en de werkzoekende.
- Wethouders kunnen een rol spelen bij het 'verkopen' van de nieuwe organisatie
- Het is van belang dat de juiste mensen met werkgevers praten; iemand die verstand van zaken heeft.
- Harmonisatie van beleid is aan te bevelen, echter wel stap voor stap.
- Basale werknemersvaardigheden aanleren is een taak van de te vormen organisatie, niet van de werkgever.

Groep 2

Dhr. Erol geeft een terugkoppeling van zijn discussiegroep over het tweede thema. In de discussiegroep is ingegaan op 5 stellingen/vragen:

1. Bij alle aanbestedingen nemen we in de regio 5% contract compliance op.
2. Elk raadslid begeleid in 2012 één klant naar werk.
3. Elke portefeuillehouder is in 2012 verantwoordelijk voor het plaatsen van 3 klanten op een stageplek in de gemeentelijke organisatie.
4. Over 5 jaar hebben alle klanten werk of vervullen een maatschappelijk nuttige taak.
5. De gemeente neemt ook medewerkers aan die hun taak goed kunnen vervullen maar die in eerste instantie sociaal of cognitief iets minder vaardig zijn.

De volgende opmerkingen kwamen vanuit de deelnemers naar voren:

- De gemeenten hebben voor zichzelf een rol door een voorbeeldfunctie te zijn door bijvoorbeeld stage- en werkplekken voor mensen uit de doelgroep beschikbaar te stellen.
- De plaatsing van mensen uit de doelgroep zou in een contract vormgegeven kunnen worden.
- Raadsleden kunnen een verwijzende en adviserende rol spelen richting de werkzoekenden, maar zonder plaatsingsdoelstelling.
- De tegenprestatie door het doen van een maatschappelijk taak is een goed idee voor zover:
 1. wet- en regelgeving dit toelaat
 2. er rekening wordt gehouden met de afstand tot de arbeidsmarkt
 3. het mensen vooruit helpt op de participatieladder
- Jobcarving is een goed instrument, dat moeten we gaan gebruiken. Het vraagt wel specifieke kennis en vaardigheden.
- Jobcarving kan de talentontwikkeling stimuleren en moet dus ook worden ingezet.

Groep 3

Mw. Van 't Veer geeft een terugkoppeling van haar discussiegroep over het derde thema. In de discussiegroep is onder meer ingegaan op 5 stellingen/vragen:

1. Vanaf 1-1-2012 wordt het participatiebudget alleen nog ingezet en geormerkt voor activiteiten die aantoonbaar geheel of gedeeltelijk de afstand van individuele klanten tot de arbeidsmarkt oplossen.
2. Kiest u voor het inzetten van mensen en middelen op de groep die het meeste kans maakt op de arbeidsmarkt en bent u bereid daar prioriteit aan te geven, ook als het gaat om bijvoorbeeld schuldhulpverlening, gezinszorg en de aanpak van jeugdproblematiek?
3. Sociale activering voor onze klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt financieren we primair uit andere middelen.
4. Wij stoppen met het inhuren van derden voor activiteiten die we ook zelf (Gemeenten plus Meergroep) kunnen uitvoeren, samen met de partners in het maatschappelijk domein.
5. Een uitkering ontvangen schept een inspanningsverplichting, ook in het maatschappelijk domein.

De volgende opmerkingen kwamen vanuit de deelnemers naar voren:

-Multiprobleemgezinnen moeten we vooral integraal ondersteunen met één aanspreekpunt. Inzetten op het gezamenlijk aanpakken van bijvoorbeeld schulden, verslaving etc. Dat vraagt wel specifieke vaardigheden van de werkcoach. Heb hier aandacht voor, waar nodig opleiden.

-De mensen met de meeste kansen moeten we goed in het oog houden.

-Gebruik innovatieve communicatiemiddelen: bijvoorbeeld succesverhalen

-Vóór de tegenprestatie, maar organiseer het goed.

-Er kan meer dan we nu doen: een bijdrage leven aan de samenleving is geen schande.

- Ondersteun de klanten door de nadruk te leggen op hun kwaliteiten in plaats van op hun beperkingen.