



# **Bouwstenen voor beleid**

Aanbevelingen voor het beleid 2010 van de Sociale  
Dienst Walcheren

## Inhoudsopgave

1. Inleiding	blz. 3
2. Evaluatie beleidsplan 2007-2010	blz. 5
3. Ontwikkelingen Walcherse arbeidsmarkt	blz. 6
4. Ontwikkelingen in beleid, wet en regelgeving:	blz. 8
5. Aanbevelingen en wensen vanuit interviews	blz. 10
6. Het beleid: continueren of aanpassen ?	blz. 12
2 bijlagen:	
Bijlage 1 Lijst geïnterviewden en gesprekspartners	blz. 14
Bijlage 2 Evaluatie beleidsplan	blz. 15

## 1. Inleiding

Het beleidsplan van de Sociale Dienst Walcheren loopt in 2010 af. In voorbereiding hierop is er een werkgroep samengesteld die de opdracht heeft een nieuwe strategische visie te ontwikkelen in de vorm van bouwstenen om te komen tot een nieuw beleidsplan. Deze bouwstenen hebben wij verzameld in dit visiedocument. Het stuk is bedoeld om de discussie over de nieuwe koers van SDW met alle betrokkenen zo scherp mogelijk te voeren. De gemeenteraden kunnen aan de hand van dit document hun eigen gedachten, ideeën en visie formuleren en met elkaar uitwisselen. Wij verwachten dat dit uiteindelijk tot een door alle partijen gezamenlijk gedragen nieuw beleidsplan leidt.

De aanleiding voor deze nieuwe strategische visie is gelegen in actuele ontwikkelingen. De SDW komt op het gebied van re-integratie na de eerste positieve jaren toe aan een moeilijker doelgroep die om andere instrumenten vraagt. Deze urgentie wordt versterkt door de economische crisis. Bijkomende actualiteit is dat gemeenten gaan inzetten op participatie hetgeen ook effecten kan hebben op het werk van de SDW.

Voor de ontwikkeling van de strategische visie is een plan van aanpak opgesteld. In dit plan van aanpak zijn 5 fasen benoemd om tot een strategische visie te komen:

- Fase 1, intern informatie verzamelen en analyseren.
- Fase 2, input van externe belanghebbenden zoals maatschappelijke organisaties, ambtelijke organisaties, werkgevers (vertegenwoordigers), contractpartners etc. verzamelen en verwerken.
- Fase 3, vertaling naar bouwstenen en conferentieprogramma's.
- Fase 4, verwerken van input in visie en beleidsplan.
- Fase 5, vasthouden, vertellen en verankeren.

De voorgenomen route om tot een nieuw beleidsplan te komen was:

- Verkenning via desk research, resultaten van het vorige beleidsplan en evaluaties, trends en ontwikkelingen in kaart brengen.
- Interne bijeenkomsten met medewerkers.
- Interviewen van externen.
- Opstellen van een visiedocument.
- Terugkoppeling en discussie middels werkconferentie met de gemeenteraden.
- Vertaling van de visie naar een beleidsplan.

De uitkomst zou moeten zijn een nieuw beleidsplan wat voldoet aan de volgende eisen:

- Het beleidsplan moet dynamisch zijn. De "koers" moet kunnen worden aangepast als dit nodig is. De uiteindelijke doelstellingen staan vast, maar de weg waarlangs deze bereikt worden moet flexibel zijn.
- Het beleid is afgestemd op het landelijke en op het gemeentelijke beleid.
- De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden meegenomen in het beleidsplan.

De bereikte resultaten tot nu toe:

De werkgroep heeft inmiddels de fasen 1 en 2 volledig en fase 3 gedeeltelijk doorlopen.

- De resultaten van het beleidsplan 2006-2010 tot nu toe zijn geanalyseerd.
- Gegevens van de lokale arbeidsmarkt zijn verzameld.
- Er zijn 23 interviews afgenomen met interne en externe stakeholders, en er hebben 5 medewerkersbijeenkomsten plaatsgevonden. (zie bijlage 1 voor de lijst met geïnterviewden)
- De uitkomsten worden besproken in een interne klankbordgroep.
- De uitkomsten van genoemde acties zijn vastgelegd in dit document.

Een en ander heeft ruim voldoende informatie en aanknopingspunten opgeleverd om als uitgangspunt te dienen voor een gedegen discussie over de koers van de SDW in de komende periode.

Gepland was deze discussie conform de geformuleerde methodiek in een werkconferentie met bestuurders en raadsleden te voeren. Volgens plan zijn hiertoe uitnodigingen verzonden met hierop veel positieve reacties voor deelname.

Echter, na rijp beraad heeft het dagelijks bestuur van de Sociale Dienst Walcheren besloten, in overgang naar een nieuw bestuur, de werkconferentie voorlopig geen doorgang te laten vinden.

Overweging hierbij is dat al vorens invulling gegeven kan worden aan een nieuw beleid voor de Sociale Dienst Walcheren de gemeenteraden kaders vastgesteld moeten hebben over de aanwending van het participatiebudget.

Tevens is het bestuur van mening dat het niet gewenst is kort voor de gemeenteraadsverkiezingen een dergelijke conferentie te houden. Zodra de kaders over de aanwending van het participatiebudget vastgesteld zijn en de nieuwe gemeenteraden actief zijn kan de werkconferentie alsnog plaatsvinden. Om in de tussenliggende periode niet in een vacuüm te komen is door het bestuur besloten tot die tijd het huidig beleid te continueren.

De werkgroep is van mening dat de tot nu toe verzamelde informatie dermate waardevol is, dat is besloten deze vast te leggen in dit document. De werkgroep adviseert dit document voor te leggen aan het bestuur.

De werkgroep bestaat uit de volgende personen:

Marco van Heest (projectontwikkelaar), Marcia Wielemaker (communicatiemedewerker), Jack Langendonk (financieel adviseur), Daniëlle Kramer (teamassistent), Jan Blom (beleidsmedewerker) en Sjaak Wattel (beleidsmedewerker). De werkgroep is ondersteund door adviseurs van De Beuk Organisatieadvies.

## 2. Evaluatie beleidsplan 2007- 2010

De conclusie is, dat de SDW grotendeels op koers ligt t.a.v. het behalen van de doelstellingen zoals geformuleerd in het beleidsplan 2007-2010. Zie ook de bijlage 2.

- De daling van het klantenbestand lag op koers tot dat de recessie zijn intrede deed. Hierbij moet aangetekend worden dat de daling van het bestand vooral gerealiseerd is door de inzet van de gesubsidieerde SDWerkbanen. Dit (dure) instrument kon gefinancierd worden omdat er ruime reserves in het werkbudget waren. Inmiddels zijn deze reserves echter grotendeels opgebruikt. Het is daarom niet mogelijk in dezelfde omvang SDWerkbanen in te blijven zetten.
- De SDWerkbanen hebben behalve een structurele verlaging van het bestand ook een directe besparing op het “inkomensdeel” opgeleverd. De gemeenten hebben er (met uitzondering van de gemeente Veere) niet voor gekozen deze besparingen te reserveren voor re-integratie activiteiten in de toekomst.
- Inmiddels is – in december 2009 - het klantenbestand opgelopen tot 2318. Dit wordt veroorzaakt door de economische teruggang waardoor er enerzijds meer mensen hun baan kwijtraken en anderzijds minder mensen vanuit de uitkering een baan vinden. Het beperken van de SDWerkbanen heeft ook eenmalig een stijging van het bestand tot gevolg.
- Er zijn inmiddels diverse participatiebanen gerealiseerd
- De doorlooptijden van nieuwe aanvragen zijn verkort met 6 weken ten opzichte van de wettelijke termijn (van 8 weken naar 2 weken).
- Het team Poortwachter is mei 2009 van start gegaan.
- De Wet Investeren in Jongeren (WIJ) is geïmplementeerd
- De digitale dienstverlening heeft zijn intrede gedaan.
- Er is een eenduidig minimabeleid gerealiseerd. Het “niet gebruik” van minimaregelingen is teruggedrongen. Dit heeft logischerwijs geleid tot hogere uitgaven.
- Een aandachtspunt is de integrale dienstverlening samen met de ketenpartners. Hier zijn een aantal ontwikkelingen in gang gezet: zoals de Toonkamer, het WerkgeverServicePunt (WSP) en het Jongerenloket. De samenwerking verloopt echter nog niet op alle fronten zoals gewenst.
- De SDW heeft zich gedurende de eerste 3 jaar van het bestaan ontwikkeld tot een organisatie die “staat” in de Walcherse samenleving.
- Het besluit is genomen per 1 april 2010 te fuseren met de Kredietbank Walcheren.
- SDW heeft samen met Leté/ADZ en de KBW een visie ontwikkeld over de vorming van een mensontwikkelbedrijf (MOB).

### 3. Ontwikkelingen op de Walcherse arbeidsmarkt

Ook aan Walcheren is de economische crisis niet voorbij gegaan. We merken dit vooral in de vermindering van het aantal openstaande vacatures en de grotere toestroom van nieuwe uitkeringsgerechtigden. Opvallend is echter dat er nog steeds openstaande, moeilijk vervulbare vacatures zijn. Met name in de middelbare en hogere functies in de gezondheidszorg en in de techniek.

Ook de seizoensmatige vraag in de horeca is nauwelijks afgenomen.

Een gevolg van de crisis is dat bedrijven minder geneigd zijn leerlingen op te leiden. Dit blijkt uit het feit, dat een groeiend aantal schoolverlaters niet in staat is een leerwerkbaan volgens de Beroeps begeleidende leerweg (BBL) te vinden.

Met de uitvoering van het regionale actieplan jeugdwerkloosheid proberen de Zeeuwse gemeenten, gesteund door een landelijke subsidie met name deze problematiek het hoofd te bieden.

De verwachting van de meeste partijen op de arbeidsmarkt is dat de crisis van tijdelijke aard zal zijn. Dat zou kunnen betekenen, dat er over enige tijd juist weer een tekort aan geschoolde arbeidskrachten kan ontstaan. Zeeland is namelijk een gebied met een grote mate van "vergrijzing" en "ontgroening" op de arbeidsmarkt. Veel "ouderen" zullen de komende jaren uitstromen en er zijn relatief weinig jongeren om de opengevallen plaatsen op te vullen. Het is in ieder geval zaak de jongeren die nu niet direct een plek op de arbeidsmarkt vinden te scholen en te begeleiden, zodat ze op het moment dat de markt aantrekt direct geschikt en beschikbaar zijn voor de banen die dan vrijkomen.

Hieronder zijn enkele sectoren uitgelicht:

#### **Zorgsector**

In de zorgsector is nog steeds veel vraag naar personeel in de middelbare en hogere functies. De verwachting is dat dit voorlopig zo zal blijven. In de lagere functiegroepen (niveau 1 en 2) is er aanmerkelijk minder vraag. Dit wordt vooral veroorzaakt door de herstructurering van de zorg waardoor een deel van de lagere functies zijn vervallen (en bijvoorbeeld worden overgenomen door schoonmaakbedrijven).

#### **Industrie**

In de (proces)industrie gaat het op dit moment erg slecht door afnemende vraag op de wereldmarkt. Er zullen eerder mensen ontslagen worden dan dat er banen bijkomen. Het is niet te voorzien of deze markt op middellange termijn weer zal gaan aantrekken.

De metaalindustrie vormt op Walcheren een uitzondering. Dit komt vooral doordat in Vlissingen scheeps- en jachtwerf Damen/Amels is gevestigd. Dit bedrijf heeft een goed gevulde orderportefeuille en heeft nu en de eerstkomende jaren veel geschoold personeel nodig. Het bedrijf leidt jaarlijks ook zelf vele jonge leerlingen op.

#### **Bouw**

In de bouw gaan naar verwachting nog grote klappen vallen. De orderportefeuilles van de aannemers zijn veelal slecht gevuld. De verwachting is, dat dit een tijdelijke zaak is. Het advies van de werkgeversorganisatie is daarom wel te blijven investeren in de vakbekwaamheid van de bouwvakkers.

#### **Toerisme**

Toerisme is een grote sector in Zeeland. Mede dankzij het goede zomerweer heeft de toeristische branche in Zeeland tot nu toe weinig hinder ondervonden van de crisis. Het is echter wel noodzakelijk dat de branche gaat innoveren. Het is gebleken dat de consument steeds minder behoefte heeft aan het "traditionele" toeristische product.

Als de ondernemers gaan investeren in vernieuwingen kan dit de werkgelegenheid stimuleren.

#### **Transport**

In de haven- en transportsector is het nu heel rustig. De verwachting is echter, dat bij het aantrekken van de economie deze sector als eerste weer op zal bloeien. Ook hier zullen door de vergrijzing vacatures ontstaan. De ROC's spelen al in op deze verwachte ontwikkelingen door het oprichten van

een logistiek opleidingscentrum in Terneuzen. Ook mensen uit Walcheren kunnen daar worden opgeleid.

**MKB**

Het MKB is heel divers. Er kan niet in zijn algemeenheid gezegd worden of deze sector het goed of slecht doet.

De verwachting is dat met name ZZP-ers veel last van de crisis zullen ondervinden.

## 4. Ontwikkelingen in beleid, wet- en regelgeving

Het laatste jaar zijn er diverse ontwikkelingen in landelijk en gemeentelijk beleid en wet- en regelgeving doorgevoerd. Ook voor de komende periode staan nog verschillende nieuwe zaken te gebeuren. Deze ontwikkelingen hebben invloed op het huidige en toekomstige beleid van de SDW. Hieronder een opsomming van de belangrijkste ontwikkelingen.

- **Invoering van het participatiebudget**  
Vanaf 2009 is het integrale participatiebudget ingevoerd. Dat betekent, dat de budgetten voor inburgering (WI), voor volwasseneneducatie (WEB) en voor re-integratie (werkdeel WWB) worden samengevoegd. De gemeenten mogen dit budget op termijn naar eigen goeddunken over de aandachtsvelden verdelen. Dit jaar waren de drie budgetten nog geoormerkt, maar geleidelijk zullen de schotten verdwijnen. Dit betekent voor de SDW, dat het re-integratiebeleid een integraal onderdeel gaat worden van het gemeentelijke "participatiebeleid". Op dit moment zijn de Walcherse gemeenten, in nauwe samenwerking met de SDW bezig dit beleid te ontwikkelen. Een van de eerste zaken die hieruit voort zullen vloeien is het invoeren van de "participatieladder" als integraal (meet)instrument om de situatie en de vorderingen van de klant in beeld te brengen.
- **Wet investeren in jongeren (WIJ)**  
Op 1 oktober 2009 is de Wet investeren in jongeren in werking getreden. Doelstelling van deze wet is om jongeren van 18-27 jaar te laten werken en leren. Om te voorkomen dat een deel van de jongeren aan de zijlijn blijft staan. Daarnaast zijn door de vergrijzing jongeren in de nabije toekomst op de arbeidsmarkt hard nodig. Een sluitende aanpak voor jongeren is noodzakelijk. Jongeren worden daardoor tevens beschermd tegen sociale problemen zoals armoede, sociale uitsluiting, criminaliteit en integratieproblemen.
- **Actieplan jeugdwerkloosheid**  
Het kabinet wil voorkomen dat jongeren langdurig aan de kant staan zoals in de jaren tachtig is gebeurd en vindt het daarom van groot belang om nu in deze crisistijd snel met extra maatregelen voor jongeren te komen. Voorkomen moet worden dat jongeren aan hun lot worden overgelaten. Dit is slecht voor de jongeren zelf, maar ook voor de samenleving nu en op de lange termijn. Om deze reden heeft het kabinet geld uitgetrokken voor regionale acties om de jeugdwerkloosheid aan te pakken.  
  
De Zeeuwse gemeenten hebben deze kans aangegrepen om een gezamenlijk actieplan jeugdwerkloosheid op te stellen.  
Dit actieplan biedt aanknopingspunten om in combinatie met de invoering van de Wet investeren in jongeren (WIJ) het nadelige gevolg van de crisis om te buigen in een voordeel (in de zin van het voldoende kwalificeren van jongeren). Belangrijk is dat we er met zijn allen voor zorgen dat de jongeren klaar staan zodra de economie weer aantrekt. Hierbij gaan we er van uit dat voortgeborduurd wordt op de goede infrastructuur en instrumenten die al ontwikkeld zijn in de Zeeuwse regio.
- **Wet verbetering arbeidsparticipatie alleenstaande ouders**  
Op 1 januari 2009 is de Wet verbetering arbeidsmarktpositie alleenstaande ouders ingegaan. Deze wet is feitelijk een wijziging van de WWB die inhoudt, dat ouders van kinderen jonger dan 5 jaar recht hebben op ontheffing van de arbeidsverplichting, mits ze een studie gaan volgen ter voorbereiding op herintreding in de arbeidsmarkt. Deze wetswijziging betekent voor de SDW, dat het re-integratie instrumentarium aangevuld zal moeten worden met studiemogelijkheden voor deze categorie ouders.
- **Wet stimulering arbeidsparticipatie (Stap)**  
Per 1 april 2009 is de wet stimulering arbeidsparticipatie van kracht geworden. Deze wet is een wijziging van de WWB waarin geregeld wordt, dat WWB-klanten gedurende maximaal 2 jaar werkervaring op kunnen doen met behoud van uitkering. De klant die minimaal 6 maanden heeft gewerkt in een participatiebaan heeft recht op een premie. Ook heeft de klant die minimaal 6 maanden in een participatiebaan heeft gewerkt recht op het volgen van een opleiding.



- Algemene ouderdomswet (AOW)**

Het komt steeds vaker voor dat 65-plussers twee uitkeringen ontvangen, AOW en een aanvullende (WWB)uitkering. Daarmee is deze doelgroep zowel klant van de SDW als de SVB. Omdat deze doelgroep niet voor de arbeidsmarkt beschikbaar moet zijn, heeft bijstandsverlening voor algemene bestaanskosten aan deze groep feitelijk alleen maar een administratief karakter. Om die reden is per 1 april 2009 deze bijstandsverlening door het bestuur van de SDW gemandateerd aan de SVB.

Inmiddels is een wetsvoorstel naar de Tweede kamer gestuurd dat voorziet in de overdracht van de algemene bijstand van gemeente naar de SVB per 1 januari 2010. De AOW-gerechtigde leeftijd zal -vermoedelijk- op termijn verhoogd worden van 65 naar 67 jaar. Aanleiding daarvoor zijn de verslechterde overheidsfinanciën door de financiële crisis en economische gevolgen. Daarnaast speelt ook de vergrijzing hierbij een rol. Dit betekent in de toekomst dat bijstandsgerechtigden t.o.v. de huidige situatie 2 jaar langer een beroep op algemene bijstand zullen doen en door het kabinet en werkgevers wordt ingezet op het vergroten van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.
- Partnertoeslag**

De regeling voor AOW partnertoeslag krijgt een leeftijdsbeperking zodat in de toekomst (2011) alleen partners vanaf 55 jaar voor partner toeslag in aanmerking komen. De bedoeling is om op deze wijze jongere partners van AOW-gerechtigden aangemoedigd worden te gaan werken. Dit zal een toename van het SDW klantenbestand tot gevolg hebben.
- Bezuinigingen re-integratie**

Vanaf 2010 komt er vanuit het Rijk een korting op de re-integratiebudgetten van het UWV en de gemeenten. In 2010 zal dit voor de SDW nog geen gevolgen hebben. Voor dat jaar wordt namelijk alleen de zogenaamde meeneemregeling (=overheveling van onbenutte middelen uit het budget van het voorafgaande jaar) beperkt. De SDW zal eind 2009 een overschot op het re-integratiebudget hebben dat binnen de nieuwe normbedragen zal blijven.
- Schuldhelpverlening**

Voor schuldhelpverlening worden de komende jaren extra financiële middelen aan de gemeente beschikbaar gesteld. In 2010 wordt schuldhelpverlening een wettelijke taak van gemeenten. Uitgangspunt is het bieden van een integrale schuldhelpverlening. In samenwerking met het Maatschappelijk Werk Walcheren (MWW) en de Kredietbank Walcheren (KBW) zal dit vorm gegeven worden.
- Nieuwe armoedenota op Walcheren**

Op dit moment is een nieuwe armoedenota voor de Walcherse gemeenten in voorbereiding. Dit nieuwe beleid zal naar verwachting vanaf april 2010 in uitvoering worden genomen. De SDW is nauw betrokken bij de voorbereidingen. Ofschoon het armoedebeleid feitelijk is voorbehouden aan de afzonderlijke gemeenten vormt het wel een onderdeel van de integrale participatiegedachte.

## 5. Aanbevelingen en wensen vanuit de interviews

In deze paragraaf zijn de bevindingen uit interviews met SDW-medewerkers en externe gesprekspartners geclusterd. De onderstaande punten bevatten citaten en aanbevelingen van de geïnterviewden.

De aanbevelingen en wensen in deze paragraaf zijn de bouwstenen van een strategische visie.

### 1. Iedereen werkt, leert, participeert'

*"Iedereen moet in staat gesteld worden volwaardig te participeren in de samenleving. Wie daar toe in staat is moet toegeleid worden naar betaald werk. Voor anderen kan het verrichten van maatschappelijk nuttig vrijwilligerswerk een doel zijn. De SDW sluit met re-integratie activiteiten aan bij de wijkgerichte aanpak van de gemeenten. Hierdoor kunnen werklozen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt geactiveerd worden. Dit met zeer uiteenlopende doelstellingen, deze kunnen variëren van het onder de mensen komen tot toeleiding naar betaald werk. Tegelijkertijd zijn mensen nuttig bezig voor de samenleving, en om het op nog kleinere schaal te bekijken betekenen ze concreet iets voor hun eigen leefgebied. De participatieladder zou daarbij als uitgangspunt gehanteerd moeten worden".*

### 2. Meer investeren in samenwerking om werkzaamheden en geldstromen beter af te stemmen.

*"Nu werken veel organisaties en instellingen langs elkaar heen. Er is veel winst te behalen als organisaties samenwerken en afstemmen. Dat geldt voor ketenpartners, overheden, maar ook voor andere partijen."*

### 3. Voor uitvoering is een integrale aanpak samen met de ketenpartners nodig en gewenst.

*"Het is niet meer van deze tijd de klant van loket naar loket te sturen. Ideaal is, dat de klant maar 1 keer zijn/haar verhaal hoeft te doen en dat vervolgens het gehele dienstenpakket integraal wordt aangeboden. Bureaucratische drempels moeten worden weggenomen".*

### 4. Wees een open en op samenwerking gerichte organisatie: Benut kansen en creatieve oplossingen van ketenpartners, samenwerkingspartners, gemeenten, cliënten!

*"De SDW staat midden in de maatschappij en werkt samen met vele partijen. Uit deze samenwerking valt veel winst te behalen. Uit de interviews blijkt duidelijk dat er veel goede en creatieve ideeën leven. Die willen we benutten. Samenwerken en open staan voor nieuwe ideeën kan SDW ook op heel mooie effectieve sporen zetten."*

### 5. Duurzaamheid staat voorop.

*"Dit uitgangspunt zou ook moeten gelden als je moet kiezen tussen iemand op korte termijn tijdelijk kunnen plaatsen of eerst scholen om die persoon duurzaam aan werk te kunnen helpen."*

*"Zeker voor de doelgroep jongeren is het belangrijk te kiezen voor duurzaamheid. Met een goede startkwalificatie heeft de jongere betere kansen om structureel aan het werk te blijven. De per 1 oktober ingevoerde "Wet investeren in jongeren" (WIJ) geeft alle jongeren tot 27 jaar het recht op een "Werkleeraanbod". De SDW doet er goed aan in overleg met bedrijven en onderwijs leerwerkbanen te creëren."*

### 6. Integrale aanpak verbeteren

*"Integraal werken kan nog verder worden opgepakt. Daar hoort bij : aandacht besteden aan hulpverlening, schuldhulpverlening, als voorwaardelijke of parallelle trajecten. Ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid maar wel weten wat nodig is en onderling afstemmen."*

**7. Over de crisis heen kijken**

*“De crisis zal van tijdelijke duur zijn. Daarom juist nu investeren in de langere termijn. Nu kan scholen niet zinvol lijken omdat er toch geen vacatures zijn, maar als de markt aantrekt zal er naar verwachting veel gekwalificeerd personeel nodig zijn. Met name door de vergrijzing en ontgroening zullen veel vacatures ontstaan.”*

**8. Anticiperen op de ontwikkelingen arbeidsmarkt.**

*Weten welke zwakke groepen er zijn/komen en welke sectoren mensen nodig hebben.*

*Belangrijk is een goed en compleet beeld te hebben van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Beperk je daarbij niet tot de lokale markt, maar kijk ook provinciebreed of zelfs landelijk. Doe aan arbeidsmarktonderzoek. Gebruik hiervoor bestaande kanalen zoals Ribiz.*

**9. Betere samenwerking met de werkgevers is nodig: streven naar een integraal WSP.**

*Het Werkgever Service Punt (WSP) moet gaan functioneren.*

*Het WSP moet krachtig neergezet worden en moet een prominente rol gaan spelen in de organisatie. Door het opbouwen van een netwerk van werkgevers wordt de SDW een betrouwbare zakenpartner voor de Walcherse/Zeeuwse werkgevers. Het WSP bedient de Walcherse/Zeeuwse werkgevers en is voor de SDW een instrument om klanten aan een baan te helpen.*

## 6. Het beleid: continueren of aanpassen?

Door de gewijzigde situatie, met name op het gebied van economie en arbeidsmarkt is het de vraag of het verstandig is het huidige beleid voort te zetten. Hieronder een drietal beleidsuitgangspunten waarbij de werkgroep van mening is, dat een wijziging op korte termijn noodzakelijk is:

### 1. Uitbesteden versus zelf uitvoeren

In het huidige beleidsplan is bepaald dat re-integratieactiviteiten zoveel mogelijk worden uitbesteed. Voordelen daarvan zijn dat er gebruik gemaakt kan worden van de expertise van marktpartijen, kwaliteitsvergelijking is mogelijk en er is weinig druk op de interne bedrijfsvoering.

Te overwegen valt om re-integratieactiviteiten zelf uit te voeren. Voordelen daarvan zijn: integrale benadering is beter te bewerkstelligen, directe invloed op regie en kwaliteit, kostenbesparing (btw en winstmarge externe bedrijven).

#### **Aanbeveling werkgroep:**

Door de rijksbezuinigingen komt het werkdeel onder druk te staan. Hierdoor vormt het voortzetten van het huidige beleid een budgettair risico.

De werkgroep adviseert meer re-integratieactiviteiten zelf uit te voeren. Door dit in nauwe samenwerking vorm te geven met de partner Lete/ADZ, wordt het budgettaire risico beperkt en bovendien kunnen ook de overige eerdergenoemde voordelen worden gerealiseerd.

### 2. Uitstroom versus ontwikkeling

In het huidige beleidsplan is uitstroom opgenomen als enig resultaat met betrekking tot re-integratie. Geconstateerd is dat de resultaten richting reguliere uitstroom zijn afgenomen. Deels is dit veroorzaakt door de economische crisis en deels doordat de meeste kansrijke klanten uitgestroomd zijn. De klanten die nu nog in het bestand zitten hebben veelal een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vereist een andere aanpak. De invoer van de re-integratieladder heeft het inzicht opgeleverd dat er meerdere resultaatgebieden te benoemen zijn. Door meer in te zetten op individuele ontwikkeling wordt de kans op deelname aan de samenleving en duurzame uitstroom vergroot. Risico van voortzetting van huidig beleid is dat de totale focus gericht blijft op een relatief kleine groep kansrijken waardoor het overgrote deel van onze klanten aan de kant blijft staan.

#### **Aanbeveling werkgroep:**

Benoem naast uitstroom naar regulier werk ook resultaatgebieden op het vlak van persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke participatie. Laat de re-integratieladder hiervoor het uitgangspunt zijn.

### **Een aantal mogelijke doelgroepen waar de SDW specifiek beleid op kan maken zijn hieronder genoemd:**

#### **Allochtonen**

De SDW zou zich vooral op de groep allochtonen moeten richten. In de interviewsessies is aangegeven dat deze groep zich nog steeds gediscrimineerd en achtergesteld voelt. De gemeente Vlissingen huisvest procentueel het grootst aantal allochtonen op Walcheren.

#### **45+-ers**

Net als de rest van Nederland heeft ook Zeeland te maken met vergrijzing.

De groep 45+ is een doelgroep die extra onder de aandacht van werkgevers gebracht moet worden. Zij komen maar moeilijk aan werk.

Het moet voor werkgevers aantrekkelijk worden om met wat oudere werknemers in zee te gaan. Zij hebben vaak al wat werkervaring op zak en kunnen nog een behoorlijke tijd mee op de arbeidsmarkt.

### **Jongeren**

In tegenstelling tot het investeren in de 45+-ers is aangegeven dat de SDW juist zou moeten investeren in jongeren.

Steeds meer jongeren verlaten de provincie om te leren en te werken. Om de vergrijzing in Zeeland en op Walcheren tegenwicht te bieden zou juist geïnvesteerd moeten worden in jongeren. Het moet voor jongeren aantrekkelijk zijn om in Zeeland/op Walcheren te blijven wonen en werken. We moeten jongeren zien te behouden.

### **Zwakkeren met veel problemen**

De SDW moet zich vooral richten op de doelgroep mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De mensen in deze doelgroep hebben veel problemen. Dit is het gros van het bestand van de SDW. Redenering hier is dat juist deze doelgroep veel ondersteuning nodig heeft bij het oplossen van hun problemen. De groep kansrijken zijn zelf wel in staat hun problemen op te lossen en een baan te vinden. De SDW kan daarom beter investeren in de zwakkere doelgroep.

### **Kansrijken**

De kansrijken hebben vaak maar een klein zetje nodig richting betaald werk. Met een kleine investering kan snel succes behaald worden. De SDW zou zich daarom vooral op de kansrijken moeten richten. De doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is moeilijk te activeren. Zeker gezien de huidige economische situatie waar we te maken hebben met een krappe arbeidsmarkt komen de kansrijken makkelijker aan het werk.

### **Zelfstandigen**

De huidige economische situatie is er debet aan dat zelfstandigen in zwaar weer terecht gekomen zijn. De SDW wil de mogelijkheden bezien om, in samenwerking met de KBW, zelfstandigen waar mogelijk te ondersteunen.

### **3. Algemeen geaccepteerde arbeid versus duurzame uitstroom**

De huidige beleidslijn richt zich op de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid. Dit betekent dat veel klanten in tijdelijke ongeschoolde functies terecht komen. In deze tijd van recessie zijn veel van deze banen verdwenen. De verwachting is dat bij economisch herstel een tekort zal ontstaan aan gekwalificeerd personeel. Het risico van voortzetting van het huidig beleid is dat een groot deel van het bestand in de toekomst niet matcht met de vraag op de arbeidsmarkt.

#### **Aanbeveling werkgroep:**

Laat kwalificatie onderdeel zijn van een re-integratietraject voor diegene die niet beschikt over een startkwalificatie.

Accepteer daarbij dat het afmaken van de opleiding soms zal prevaleren boven het accepteren van een tijdelijke baan. Duurzame uitstroom gaat hier boven snel (tijdelijk) succes. Concreet kan dit betekenen dat trajecten een wat langere doorlooptijd hebben en het bestand (tijdelijk) verder op kan lopen. Op termijn zullen gekwalificeerde klanten beter een reguliere baan kunnen vinden en behouden.

## Bijlage 1

### Geïnterviewden

#### Overheid

- Dhr. Van Tatenhove Wethouder gemeente Veere
- Mevr. Israel Beleidsmedewerker gemeente Veere
- Dhr. Prins Wethouder gemeente Vlissingen
- Dhr. Poortvliet Beleidsmedewerker gemeente Vlissingen
- Dhr. Van Klinken Wethouder gemeente Middelburg
- Dhr. Van der Meer Beleidsmedewerker gemeente Middelburg
- Mevr. Van Groeninge Beleidsmedewerker Provincie Zeeland
- Dhr. Van den Bovenkamp Provincie Zeeland

#### Werkgevers (organisaties)

- Dhr. Saman Secretaris Brabant/Zeeuwse werkgeversorganisatie
- Mevrouw Beduwe Secretaris MKB Zeeland
- Dhr. De Graaf Algemeen Directeur Stichting Werkt voor Ouderen
- Dhr. de Vos Directeur Impuls

#### Samenwerkingspartners

- Dhr. Rombout Vestigingsmanager UWV
- Dhr. Muilenberg lid Raad van Bestuur ROC Zeeland
- Dhr. Van Leersum Voorzitter Raad van Bestuur Emergis

#### MOB partners

- Dhr. Van Beveren Directeur Kredietbank Walcheren
- Dhr. Willeboordse Senior Medewerker Kredietbank Walcheren
- Dhr. Rijk directeur Leté

#### Belangenorganisaties

- Mevr. Miermans Voorzitter Splinter
- Dhr. Clarijs lid Cliëntenraad
- Dhr. Heijstee lid Cliëntenraad

#### Re-integratiebedrijven

- Dhr. Dettingmeijer Directeur Wende
- Dhr. Nuijten Vestigingsmanager Fourstar
- Dhr. Egberts Directeur Egberts Consulting
- Dhr. Slotboom Locatiemanager Matchcare
- Dhr. Hagens Directeur Maecon
- Dhr. Boluijt Directeur Psychologenbureau Boluijt

#### Internen

- Mevr. Spiro Teammanager SDW
- Dhr. Van Berkel Teammanager SDW
- Mevr. Stecher Teammanager SDW
- Dhr. Van der Maale Teammanager SDW
- Dhr. Hoogesteger lid OR SDW
- Mevr. Pree lid OR SDW

#### Medewerkersbijeenkomsten

- Team Ontwikkeling
- Team Beheer
- Team MOB
- Team Poortwachter

## Bijlage 2:

### Resultaten tot nu toe Beleidsplan 2007-2010 SDW

#### Programma Dienstverlening

Doelstelling	Realisatie
Vanuit BVG een betere dienstverlening aanbieden	Via Toonkamer en WSP
Doorlooptijden aanvragen binnen 4 weken Doorlooptijden klantsignalen binnen 2 weken	92% 80%
Digitaal Klantdossier	In ontwikkeling (eenmalige gegevensuitvraag is gerealiseerd)
KTO	Er zijn 2 KTO's uitgevoerd. Van het laatste KTO zijn de resultaten nog niet bekend

#### Programma Poortwachter

Doelstelling	Realisatie
Zoveel mogelijk klanten direct aan het werk helpen	15% minder instroom in de uitkering
SDWerkbaan /Workfirst moeten instrumenten zijn om de instroom te beperken	WF vanaf 2008
Misbruik en oneigenlijk gebruik moet bestreden worden	Bij 90% van de uitkeringsintakes vindt een huisbezoek plaats

#### Programma Re-integratie

Doelstelling	Gerealiseerd
Daling van het klantenbestand van 2650 in 2006 naar 1850 in 2010	Per 31 december 2008 was het klantenbestand gedaald tot 1987. Onder invloed van de kredietcrisis is het bestand in 2009 weer opgelopen tot 2137 (stand 1 juli)
Klanten worden op professionele, effectieve en efficiënte wijze ondersteund bij het verwerven van algemeen geaccepteerde arbeid of, waar dit (nog) niet mogelijk is te begeleiden in een traject sociale activering	De klanten die hiervoor in aanmerking kwamen hebben passende instrumenten aangeboden gekregen
Jongeren mogen niet thuiszitten met een uitkering. Jeugdwerkloosheid dient voorkomen te worden	Jongeren die een uitkering aanvragen zijn opgevangen in het jongerenloket. De jongeren zonder sterkwalificatie zijn zoveel mogelijk door het RMC begeleid richting onderwijs. Daar waar dat niet mogelijk was is door de SDW een traject richting werk aangeboden (workfirst) . Daar waar de jongeren daar niet toe in staat waren (medisch en/of psychisch) is een zorgtraject in gang gezet.
Re-integratie richting werk moet efficiënter ingezet worden door het verwerven van meer kennis over de arbeidsmarktontwikkelingen	Vanaf augustus 2008 is gestart met een werkgeversservicepunt i.s.m. Leté en UWV/werkbedrijf. Dit moet nog verder uitgebouwd worden. Van hieruit kan de arbeidsmarktinformatie verzameld worden.

<b>Ontwikkeling klantenbestand per gemeente 2006-2008</b>	Stand per 31-12-2008	Stand per 1-1-2006	Mutatie in aantallen	Mutatie in %
Vlissingen	1106	1484	-/- 378	-/- 25,5%
Middelburg	791	1039	-/- 248	-/- 23,9%
Veere	86	119	-/- 33	-/- 27,7%
Totaal	1983	2642	-/- 659	-/- 24,9%

### Programma Participatie

Doelstelling	Gerealiseerd
Voorwaarden scheppen om succesvolle deelname aan een re-integratietraject of de acceptatie van een baan mogelijk te maken	Daar waar mogelijk is kinderopvang vergoed. Met de gemeenten en de kinderopvang Walcheren wordt onderhandeld om meer kindplaatsen te realiseren.
Degenen die nog niet in staat zijn om op korte termijn regulier werk te aanvaarden dienen in elk geval maatschappelijk te participeren	Er zijn inmiddels in samenwerking met Leté een aantal participatiebanen gerealiseerd. Dit moet nog verder uitgebouwd worden.

### Programma Inkomensgarantie

Doelstelling	Realisatie
Met een klantgerichte en efficiënte wijze uitvoeren van wettelijke voorschriften	
Een snelle verwerking van diverse processen	84% van de klantsignalen afgehandeld binnen 2 weken 63% van de bezwaarschriften afgehandeld binnen 8 weken
Administratieve lastenverlichting klant	Afschaffen ROF en heronderzoek d.m.v. wijzigingsformulier en statusformulier

### Programma Armoede

Doelstelling	Realisatie
Harmonisering minima + bijz. bijstand	Gelijke minimaregelingen + beleid bijzondere bijstand Walcherse gemeenten
Terugdringen niet-gebruik CZM	Niet-gebruik bedraagt 12%
Budgetbeheer en schuldhulpverlening onderdeel laten zijn van re-integratietraject	Gedurende de periode 1-2 tot 1-9-2009 loopt pilot met KBW

### Programma Handhaving

Doelstelling	Realisatie
Misbruik en oneigenlijk gebruik bestrijden	Realisatie huisbezoeken / indeling in risicoprofielen (hoog/laag), themaonderzoek uitgevoerd