

Visie op hoofdlijnen Wet sociale werkvoorziening in Noord-Kennemerland

Voor de jaren 2009 - 2013

De gemeenten Alkmaar, Bergen, Castricum, Graft de Rijk,
Heerhugowaard, Heiloo, Langedijk en Schermer

en

Werkvoorzieningschap Noord-Kennemerland (WNK)

1 Voorwoord

Sinds 1 januari 2008 is de Modernisering Wet sociale werkvoorziening (Wsw) in werking getreden. Hiermee ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet bij gemeenten. Om deze regierol inhoud te geven is in opdracht van de stuurgroep Wsw¹ de '*Startnotitie visievorming Wsw vanaf 2008*' geschreven. Daarnaast is er een '*visiedocument regie en uitvoering van de Wsw in Noord-Kennemerland*' opgesteld.

Het voorliggende document geeft de regionale visie op de 'nieuwe' Wsw op hoofdlijnen weer.

2 Het doel van de modernisering WSW

De doelstellingen van de Modernisering Wsw zijn dat gemeenten:

- Meer betrokken worden bij de doelgroep van de Wsw.
- Een keuze moeten maken over welke beleidstaken zij gaan uitvoeren en welke bij het SW-bedrijf belegd worden.
- De financiële consequenties in beeld moeten brengen.
- Moeten bepalen welke wijzigingen in beleid op korte termijn haalbaar zijn.
- Een gemeentelijke visie moeten definiëren op het beleidsveld.

Hierdoor zal een (her)bezinning op de regierol van de gemeenten plaatsvinden. Regie wil zeggen het SW- bedrijf zodanig te sturen, faciliteren en stimuleren dat het bedrijf optimaal kan presteren. Het doel van de regie is een blijvend goed werkend SW-bedrijf waar SW- geïndiceerden zich optimaal kunnen ontwikkelen in de richting van een zo passend mogelijke arbeidplaats.

3 De consequenties van de Modernisering WSW

De consequenties van de wetwijziging voor de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WNK zijn dat::

- De gemeenten de verantwoordelijkheid over het wachtlijstbeheer krijgen.
- De subsidiegelden naar de gemeente vloeien en niet meer rechtstreeks naar het SW-bedrijf; hiermee wordt de regierol van de gemeenten versterkt.
- De gemeenten prestatieafspraken maken met WNK vanuit de wetenschap dat er sprake is van een groeiemodel.
- Er een integrale adviescommissie wordt ingesteld ter vervanging van de huidige financiële commissie.
- De gemeenten en het SW-bedrijf gemeenschappelijk met inachtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid het strategisch, tactisch en operationeel beleid ontwikkelen.
- Er een verplichte regionale cliëntenraad komt waar cliënten hun mening kunnen geven.

Gezien de ontwikkeling naar integraal sociaal beleid, inclusief zorg, scholing en integratie, is het noodzakelijk dat het WNK zijn rol als kenner van de regionale arbeidsmarkt blijft behouden. Eerste argument hiervoor is dat het WNK de rol als kenner van de arbeidsmarkt goed vervult en de infrastructuur voor uitvoering van de WSW en ook de WWB heeft. Een tweede argument is de schaalvoordelen van een regionale aanpak. WNK wordt volwaardig deelnemer van de Toonkamer.

Een voorwaarde die daarbij gehanteerd wordt is de constructie van een gewijzigde gemeenschappelijke regeling waarin de gemeenten met elkaar samenwerken.

¹ De stuurgroep bestaat uit Rian van Dam (wethouder Alkmaar), Hero Veger (wethouder Heiloo), Frank Bonsel (wethouder Langedijk) en Henk van Eijk (directeur Werkvoorzieningschap Noord-Kennemerland, WNK).

4 Visie Wsw Noord-Kennemerland

7 maart 2008 is er een bestuurlijke conferentie 'Modernisering Wsw Noord-Kennemerland' gehouden. Op basis van de uitkomsten van deze conferentie is de volgende visie geformuleerd:

Er wordt hoogwaardig en kwalitatief geïnvesteerd in burgers die een beroep (gaan) doen op de sociale voorzieningen, zodat zij zo lang mogelijk duurzaam zelfstandig in het eigen levensonderhoud kunnen voorzien.

De volgende uitgangspunten voor de uitvoering van de WSW op klantniveau (SW geïndiceerden) zijn hieruit voortgekomen:

- Voor elke cliënt wordt individueel maatwerk geleverd. Instrumenten hierbij kunnen zijn: begeleid werken, detachering, opleiding, ontwikkeling en vorming, en de introductie van het persoonsgebonden budget (Pgb).
- SW-werknemers stromen door en uit, wie niet kan blijft op een beschermde SW-werkplek. Het WNK monitort jaarlijks voor het bestuur van de GR en de gemeenten de ontwikkelingen van alle deelnemers.
- Maatwerk is mogelijk door het integraal uitvoeren van wetten die gericht zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt en/of zelfredzaamheid en participatie.

5 Doelstellingen

Om de visie te vertalen naar beleid zijn de volgende beleidsdoelstellingen opgesteld::

- De gemeenten en het SW-bedrijf ontwikkelen gemeenschappelijk met inachtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid het strategisch, het tactisch beleid en operationeel beleid.
- De gemeenten maken prestatieafspraken met WNK vanuit de wetenschap dat er sprake is van een groeiemodel.
- Er wordt een integrale adviescommissie ingesteld ter vervanging van de huidige financiële commissie.

Om één en ander te kunnen volbrengen is het nodig dat WNK:

- Meer dan tot nu toe wordt omgevormd van een productieorganisatie naar een kennisorganisatie of mensontwikkelbedrijf - met behoud van de specifieke zorgtaak WSW -, waarbij de periode 2009 – 2013 als groeifase wordt beschouwd.
- Als bedrijf een flexibel karakter moet hebben om te kunnen anticiperen en reageren op een fluctuerende economie.
- Als organisatie in stand wordt gehouden voor SW-werknemers die blijvend op een beschermde SW-werkplek aangewezen zijn.
- Gezien de ontwikkeling naar integraal sociaal beleid, inclusief zorg, scholing en integratie, is het noodzakelijk dat het WNK zijn rol als kenner van de regionale arbeidsmarkt blijft behouden.

Om de ontwikkeling van het WNK vorm te geven is een groeiemodel opgesteld, waarbij met het WNK prestatieafspraken worden gemaakt. Het groeiemodel is onderverdeeld in de volgende fasen.

- Fase 1: de huidige situatie waarbij beleid en uitvoering bij het WNK ligt.
- Fase 2: vanaf 1 januari 2009 ontwikkelen gemeenten het strategisch en tactisch beleid.
- Fase 3: vanaf 2013 voeren gemeenten het strategisch en tactisch beleid uit. Het WNK is verantwoordelijk voor het operationeel beleid. Uitgangspunt is hierbij dat het strategisch, tactisch en operationeel beleid gemeenschappelijk wordt ontwikkeld met in achtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid.

Om de consequenties van deze doelstellingen voor WNK te kunnen inventariseren, geven de gemeenteraden aan WNK de opdracht deze consequenties in kaart te brengen en een plan van aanpak op te stellen waarin is uitgewerkt hoe de beleidsdoelstellingen gerealiseerd kunnen worden. Dit plan van aanpak wordt in het eerste kwartaal van 2009 opgeleverd.

6 Hoe kunnen de doelstellingen bereikt worden?

Er zijn verschillende stappen die ondernomen moeten worden om de doelstellingen te realiseren. Deze stappen worden hieronder (beknopt) uitgewerkt.

Uitstroom

58 procent van het totale WNK-bestand is vóór 1998 in dienst getreden. Het streven is dat deze groep in 2013 is gedaald naar 30 procent. Het tot dusver ingezette beleid wordt voortgezet en nieuw beleid moet ervoor zorgen dat de inspanningsverplichting wordt gehaald. Het beleid wordt vanaf 1 januari 2009 in opdracht van de gemeenten gemonitord door WNK.

Voor uitstroom in het algemeen geldt dat de GR WNK zich ten doel stelt dat vóór 2013 een derde deel van de klanten via begeleid werken en via detachering aan het werk is. Een derde zal 'beschut binnen' werkzaam zijn, terwijl een derde 'beschut buiten' zal werken. Over de voortgang wordt halfjaarlijks aan het bestuur van de GR gerapporteerd.

Meer regie op werkgeversbenadering

Het streven is met het CWI, UWV, en de gemeenten begin 2009 een werkgeversservicepunt op te zetten. Het werkgeversservicepunt (de Toonkamer) en WNK zullen nadere afspraken maken over de wijze waarop zij gezamenlijk dan wel individueel op effectieve en efficiënte wijze werkgevers benaderen.

Wachtlijstbeheer

In het kader van de nieuwe Wsw zullen de gemeenten in samenwerking met WNK een beleid ten aanzien van het wachtlijstbeheer opstellen. De individuele gemeenteraden stellen vervolgens de verordening wachtlijstbeheer vast. WNK voert het wachtlijstbeheer uit op basis van het gemeentelijk beleid dat in de desbetreffende gemeentelijke verordeningen is vastgesteld. Jaarlijks wordt de stand van zaken in gezamenlijkheid bekeken. Totdat de verordening wachtlijstbeheer is vastgesteld wordt de huidige werkwijze gecontinueerd.

De gemeenten in Noord-Kennemerland hebben de uitvoering van de Wsw overgedragen aan de GR. Dit betekent dat ook de bevoegdheid tot het beheren van de wachtlijst en het vaststellen van de doelgroepen prioritering zijn overgedragen aan de GR.

Meer werk vanuit de gemeenten naar WNK

De gemeenten realiseren zich dat het gunnen van werk aan WNK hoort bij de rol die zij hebben. Dit gebeurt onder meer door de voorkeur te geven aan WNK als leer-werkbedrijf. Jaarlijks worden hierover afspraken gemaakt, mits passend binnen de (Europese) regelgeving en binnen de doelstelling van de Wsw.

De gemeenten als werkgever

De gemeenten vervullen ook een rol als werkgever en creëren vanuit deze rol arbeidsplaatsen. Vanaf 1 januari 2009 tot 1 januari 2013 wordt ingezet op een jaarlijks af te spreken percentage van instroom van Wsw-ers.

Weerstandsvermogen op voldoende niveau

De doelstelling is het weerstandsvermogen tot 1 januari 2013 in termijnen te verhogen naar een bedrag van minimaal 3 miljoen euro. Om een dergelijke reserve op te bouwen zal ook na 2009 de jaarlijkse gemeentelijke bijdrage gehandhaafd blijven tot eind 2012. In het plan van aanpak dat in het eerste kwartaal van 2009 opgeleverd zal worden, zal WNK uitwerken hoe deze beleidsdoelstelling gerealiseerd kan worden.

Prestatieafspraken

Door de nieuwe wet moeten gemeenten ervoor zorgen dat meer mensen met een handicap bij reguliere werkgevers gaan werken. Gemeenten krijgen meer regie en sturing op de Wsw. Om die regiefunctie te vervullen hebben de gemeenteraden meer informatie uit de werkbegroting van WNK nodig. Met ingang van 2009 zal WNK de informatie in die werkbegroting uitgebreider en meer SMART² maken.

Binnen het groeimodel werken gemeenten samen met WNK toe naar het maken van prestatieafspraken vanaf het begrotingsjaar 2010. Deze afspraken worden in het jaar 2009 voorbereid door een beleidsadviescommissie en worden opgenomen in de gemeentelijke begroting.

Een tweede begeleidingsorganisatie

De uitvoeringsregie over het begeleid werken ligt bij WNK. De regie voor het wel of niet inzetten van een 2e partij ligt ook bij WNK. Gemeenten en WNK monitoren de uitvoering van de eventueel in te schakelen tweede begeleidingsorganisatie.

Gemeenten kunnen in een verordening ook bepalingen opnemen over de kwaliteitseisen die worden gesteld aan de begeleidingsorganisatie en/of de begeleid werkenplek bij een reguliere werkgever.

Verordeningen Persoonsgebonden budget en Cliëntenparticipatie

De invoering van de nieuwe Wsw maakt een Persoonsgebonden budget (Pgb) mogelijk voor SW-geïndiceerden. In de verordening kunnen de gemeenten aangeven welke kosten zij bereid zijn te vergoeden. In de verordening Cliëntenparticipatie kunnen de gemeenten regelen op welke wijze zij cliëntenparticipatie vormgeven en verankeren. De verordening Pgb en de verordening Cliëntenparticipatie zijn op 25 juni 2008 vastgesteld in het Algemeen Bestuur en zijn in werking getreden ingaande 1 juli 2008. De gemeenteraden hebben hun zienswijzen gegeven.

Gekozen is om in het overgangsjaar 2008 de verordenende bevoegdheid, conform de huidige situatie, bij het Algemeen Bestuur WNK te laten. Na het overgangsjaar worden bevoegdheden vanuit de GR Werkvoorzieningschap Noord-Kennemerland overgedragen aan de gemeenteraden.

7 Financiering

In de huidige uitvoering bedraagt de totale subsidie voor de Sociale Werkvoorziening macro 2.2 miljard euro, opgedeeld in ongeveer 90.000 SE (standaard eenheden). Door de wetswijziging wordt de financieringsstructuur voor de Sociale Werkvoorziening aangepast. De subsidie wordt niet langer aan de GR WNK maar rechtstreeks aan de gemeenten verstrekt. Versterking van de financiële positie van gemeenten moet leiden tot versterking van de lokale regie op de uitvoering. Daarnaast is de vorm van subsidieverstrekking aangepast. Gemeenten ontvangen niet langer een vaste subsidie per gerealiseerde arbeidsplaats maar een 'lumpsum' budget, waarmee zij een minimumaantal SW-plaatsen moeten realiseren. Het budget wordt onderdeel van de programmabegroting en daarmee vindt verantwoording aan de gemeenteraad plaats. De huidige huidige (interne) planning en controlcyclus WNK blijkt uiteraard gehandhaafd.

8 Verantwoording en bestuurlijk model

Er is wettelijk gedefinieerd hoe er verantwoording aan het Rijk moet worden afgelegd. De gemeente is eindverantwoordelijk maar de taken – met uitzondering van (her)indicatie – komen terecht bij WNK. Nu ligt de

² Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden.

verantwoordelijkheid van zowel het beleid als de uitvoering van de Wsw bij WNK. Het algemeen bestuur zal nog uitsluitend bestaan uit leden van de colleges van B&W van de deelnemende gemeenten die de Sociale Werkvoorziening in hun portefeuille hebben.

9 Actuele ontwikkelingen

Het kabinet vindt een herbezinning op de Wsw nodig omdat het ook de arbeidsparticipatie moet omvatten van mensen die niet zelfstandig een reguliere baan kunnen bemachtigen en behouden, maar wel tot regelmatige zinvolle aangepaste arbeid in staat zijn. Er is daarom een commissie ingesteld die zich heeft gebogen over de toekomst van de Wsw en de participatie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt: de Commissie Herbezinning Wet sociale werkvoorziening, onder voorzitterschap van oud-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Bert de Vries. De commissie heeft 9 oktober 2008 aan de staatssecretaris advies uitgebracht. De belangrijkste conclusies en aanbevelingen van dit rapport zullen in de verdere visievorming worden meegenomen.

Naast de commissie De Vries is de commissie arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) ingesteld. De Commissie arbeidsparticipatie stelt vergaande maatregelen voor om het toekomstige arbeidstekort aan te pakken. 'Er is voor iedereen werk en we moeten zorgen dat iedereen meedoet.'

De Commissie onderzocht welke maatregelen nodig zijn om de arbeidsparticipatie in Nederland structureel te verhogen tot 80% in 2016. Dit gebeurde onder leiding van Peter Bakker, voorzitter van de Raad van Bestuur van TNT.

Verder zal per 1 januari 2009 het Participatiebudget worden ingesteld waarin de budgetten van het Werk-deel (reïntegratie) van de WWB, de WEB en de WI worden gebundeld. Het doel van het Participatiebudget is om gemeenten de mogelijkheid te geven om een integraal aanbod aan de doelgroepen te kunnen bieden voor reïntegratie, educatie en inburgering.

De ontwikkelingen binnen de sociale werkvoorziening staan geenszins stil. Dit vereist van gemeenten en SW-bedrijf een herbezinning op de regie en uitvoering van de gemeenschappelijke taken en uitvoering.