

Bijlage 1: oplegger bij raadsvoorstel Visiedocument regie en uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) in Noord-Kennemerland

Oplegger visiedocument.

De vernieuwde WSW moet er toe leiden dat meer mensen met een WSW-indicatie onder begeleiding aan de slag gaan bij een gewone werkgever. Daarnaast is de financiering sterk vereenvoudigd en kunnen geïndiceerden begeleid gaan werken met behulp van een persoonsgebonden budget. Ook krijgen mensen met een indicatie voor de WSW met de invoering van cliëntenparticipatie meer inspraak. De verantwoordelijkheid van afzonderlijke gemeenten voor de uitvoering van de WSW ten slotte, is groter geworden.

1. Inleiding en geschiedenis

De Wet sociale werkvoorziening (WSW) is er om mensen met verstandelijke, fysieke en/of psychische belemmeringen te laten meedoen op de arbeidsmarkt. De regeling bestaat nu een aantal decennia. Sw-bedrijven hebben inmiddels een gevestigde positie op de arbeidsmarkt en bieden landelijk aan zo'n 90 duizend mensen werk.

De Gemeentelijke Sociale Werkvoorziening voor Handarbeiders (GSW) werd in 1950 ingevoerd voor mensen die door persoonlijke en economische oorzaken niet aan het werk konden komen.

In 1969 veranderde de WSW van een gemeentelijke regeling in een rijksregeling. Het was een voorziening met een declaratieregeling door de gemeenten aan het Rijk: 100% van de loonsom en 80% van de resterende exploitatiekosten. Tot de doelgroep behoorde eenieder die 'ten gevolge van een handicap niet of nog niet te plaatsen zijn op de reguliere arbeidsmarkt'.

In 1989 werd de budgetfinanciering geïntroduceerd. Dit leidde tot een omslag in de uitvoering. Een steeds groter deel van de kosten moest worden terugverdiend op de markt voor goederen en diensten via een bedrijfsmatige aanpak.

In 1998 werd de nWSW geïntroduceerd. De doelgroep werd in deze wet nader omschreven en de indicatiecriteria werden aangescherpt. De indicatiecommissie viel vanaf dat moment buiten de invloedssfeer van de gemeente/ werkvoorzieningschap. Afsproken werd dat de oude werknemers (instroom van voor 1998) niet opnieuw zouden worden geïndiceerd. Met de nWSW werd een nadrukkelijker regierol voor de gemeenten voorzien.

Vanaf 1 januari 2008 geldt de nieuwe Wet sociale werkvoorziening (WSW). Deze wet zorgt ervoor dat nog meer mensen met een WSW-indicatie terecht komen op een plek die bij hen past. En, waar dat kan, bij een gewone werkgever. De WSW maakt het mogelijk dat mensen die (begeleid) willen werken, dat ook daadwerkelijk kunnen doen in een zo normaal mogelijke arbeidsomgeving.

2. De (her)indicatie WSW

Naar een baan in de sociale werkvoorziening kun je niet solliciteren. Mensen kunnen zich alleen op vrijwillige basis aanmelden. Er wordt eerst onderzocht of een persoon mag werken in de sociale werkvoorziening. Dit onderzoek (indicering WSW) wordt uitgevoerd door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Om te mogen werken in de sociale werkvoorziening onderzoekt het CWI of een persoon aan de volgende vier voorwaarden voldoet:

1. er is sprake van een arbeidshandicap, een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking of een combinatie van deze beperkingen waardoor werken in een 'gewone' baan niet mogelijk is;
2. de persoon kan werken in een aangepaste omgeving;
3. de persoon is in staat regelmatig (een vast aantal dagen per week) te werken;
4. de persoon wil zelf graag een baan.

Een indicatie WSW is voor een bepaalde periode geldig, bijvoorbeeld voor twee jaar. Daarna wordt onderzocht of de sociale werkvoorziening nog steeds de beste werkplek is. Dit onderzoek heet de herindicatie WSW en wordt ook gedaan door het CWI.

Werken in de sociale werkvoorziening is niet verplicht, ook niet als iemand een uitkering ontvangt. Als alle voorwaarden gelden, dan krijgt iemand een indicatie WSW en mag deze werken in de sociale werkvoorziening.

3. Vormen van werk

Met een indicatie WSW kan een persoon op twee manieren ergens werken:

1. Begeleid werken. Bij begeleid werken gaat iemand werken in een gewoon bedrijf, bijvoorbeeld in een supermarkt, een restaurant of een kantoor. In zo'n bedrijf wordt de baan natuurlijk wel aangepast aan de mogelijkheden. Zo kunnen werktijden of werkplek worden aangepast, of het tempo waarin gewerkt wordt. Ook is er bij het werk ondersteuning door een begeleider.
2. Werken bij een SW-bedrijf. Is begeleid werken niet mogelijk, dan kan werken bij een bedrijf in de sociale werkvoorziening een optie zijn. Bij een SW-bedrijf kan een persoon in het bedrijf zelf werken, bijvoorbeeld op de afdeling inpakken of montage. Maar het is ook mogelijk om buiten het bedrijf aan de slag te gaan. Bijvoorbeeld door voor het SW-bedrijf ergens kantoren schoon te maken. Of plantsoenen van de gemeente te onderhouden. Het SW-bedrijf kan een persoon ook 'uitleenen' aan een ander bedrijf. Men spreekt dan van detachering.

4. Kengetallen

De totale landelijke sector bestaat uit ruim 150 SW-bedrijven. In die bedrijven werken afgerond 90.000 werknemers. Van dit aantal is 15% gedetacheerd, individueel (11%) of in groepsverband (4%).

Slechts 1575 zijn zogeheten begeleid werkers.

Het werknemersbestand bestaat grosso modo uit:

66% dienstbetrekkingen van vóór 1998,

32% dienstbetrekking vanaf 1998,

2,0% arbeidsovereenkomsten begeleid werken.

Ultimo september 2008 werken in de regio Noord Kennemerland bij WNK 735 sw-werknemers. De wachtlijst voor de gehele regio bedraagt 246 personen.

5. De Gemeenschappelijke Regeling

Binnen de WSW zijn grofweg de volgende uitvoeringsvarianten te onderscheiden:

- een Gemeenschappelijke Regeling (GR) en een 'traditioneel' SW-bedrijf
- een GR met een verzelfstandigde uitvoeringsorganisatie (NV of BV)
- een eigen gemeentelijke dienst
- inkoopmodel bij centrumgemeente/SW-bedrijf.

De GR WNK valt onder het eerste bolletje: een GR met een Algemeen Bestuur en een Dagelijks Bestuur, bestaande uit wethouders van de deelnemende gemeenten. De Gemeenschappelijke Regeling is vastgelegd in een statuut. In verband met de vernieuwde wetgeving en het tot zijn recht laten komen van het dualisme behoeft dit statuut aanpassing, waarna het weer in overeenstemming is met geldende wet- en regelgeving.

6. De moderniseringsvoorstellen

De moderniseringsvoorstellen beogen een impuls te geven aan de centrale doelstellingen van de nWSW uit 1998. Bestaande wetgeving wordt aangepast, of zoals het ministerie zegt: gemoderniseerd. De voorstellen zijn erop gericht de gemeentelijke regierol te versterken en moeten de voorzieningen voor mensen met beperkingen op de arbeidsmarkt ook op termijn overeind houden.

De hoofdlijnen van de modernisering:

- behoud van de WSW voor de doelgroep
- versterken van de regierol van de gemeenten
- maken van de beweging 'van binnen naar buiten'
- begeleid werken wordt gestimuleerd
- vereenvoudigen van de uitvoering: de financieringsvoorstellen.

Het ministerie van SZW hanteert de volgende uitgangspunten in de moderniseringsvoorstellen WSW:

- De WSW blijft een voorziening voor mensen met beperkingen die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn;
- De WSW is een vrijwillige voorziening voor mensen die graag willen werken, maar dat onder normale omstandigheden niet kunnen. Werken in de WSW is niet langer vrijblijvend, de gemeenten krijgen de bevoegdheid de indicatie in te trekken bij weigering;
- De regierol van de gemeenten moet worden versterkt. Gemeenten moeten meer mogelijkheden krijgen om de opdrachtgevende rol vorm te geven. Ook de rol van het SW-bedrijf moet duidelijk worden onderscheiden;
- Uitstroom uit de WSW staat niet voorop (geen centraal doel); de gemeenten hebben een zorgplicht;

- De hoogte van het beschikbare macrobudget van €2,2 miljard per jaar staat vast. Dit maximeert tevens het aantal landelijk te realiseren arbeidsplaatsen op het huidige niveau van zo'n 90.000.

7. De sociale opgave.

De sociale opgave vanuit de WSW is het verbeteren van de arbeidspositie en de arbeidsvaardigheden van de SW-er door middel van het bieden van zo regulier mogelijk werk.

De sociale opgave wordt beschreven langs de volgende lijnen:

1. de beweging 'van binnen naar buiten' (begeleid werken en detacheren)
2. bredere inzet sociale werkvoorziening als arbeidsmarktinstrument.

De beweging van binnen naar buiten, van beschermt naar regulier 'onbeschermt' werk, wordt vanuit sociaal oogpunt als een goede richting gezien. Het draagt bij aan positieverbetering van mensen met een indicatie WSW. Detacheren wordt als een realistischer instrument gezien dan begeleid werken. De zorg is dat de betere werknemers het bedrijf moeten verlaten, terwijl zij nu vaak een rol hebben om de zwakkeren mee te nemen. Dit kan leiden tot een verschraving van het werkaanbod. Hierdoor komt de mogelijkheid om arbeidsvaardigheden te ontwikkelen onder druk te staan. De indicatiestelling verscherpt deze situatie. Deze situatie kan worden gekeerd, of althans meer beheersbaar worden gemaakt, door de sociale werkvoorziening te zien als een aanvulling op het gemeentelijke arbeidsmarktinstrumentarium. De context waarbinnen de modernisering van de WSW gestalte krijgt, biedt kansen voor het verknopen van beleid en het ontwikkelen van een integrale aanpak.

De boodschap van de verandering WSW

- Stel niet de regeling centraal maar de mens
- De gemeente moet de sturing van de uitvoering als een verantwoordelijkheid invullen
- De WSW dient zich als mensontwikkelbedrijf te positioneren
- Subsidieoverdracht dient op basis van contractafspraken over te leveren dienstverlening te geschieden tussen de gemeenten en het WNK bedrijf
- Het WNK bedrijf dient te bevorderen dat meer mensen bij een gewone werkgever gaan werken, omdat ze op die manier meer integreren in de samenleving
- De WSW dient in principe voorbehouden te zijn aan mensen die op een beschermde werkplek zijn aangewezen
- Maximaal dient te worden ingezet op een beweging van binnen naar buiten.

8. De financiële opgave

Naast de sociale opgave ligt er een financiële opgave voor de gemeenten. De financiële opgave is gericht op het beperken van bedrijfsrisico's, het verhogen van de efficiëntie en het voorkomen van exploitatietekorten die gemeenten moeten aanvullen. Op verschillende beleidsterreinen is er sprake van decentralisatie van financiële risico's van de rijksoverheid naar de gemeente. De kansen en bedreigingen zoals die naar voren komen wordt beschreven als:

- de toegenomen financiële sturingsruimte door het lumpsumbudget
- de specifieke financiële situatie van Gemeenschappelijke Regelingen
- het beperken van financiële risico's

Gemeenten krijgen vanaf het jaar 2008 rechtstreeks het geld van het ministerie en de budgetten worden in de gemeentebegroting opgenomen. De gemeente verstrekt, door middel van een subsidiebeschikking, aan het WNK jaarlijks het budget ter uitvoering van de WSW op basis van gemaakte afspraken over taakstellingen, bijvoorbeeld, het aantal beschutte werkplekken, het aantal gedetacheerden, het aantal plekken begeleid werken, etc.

De gezamenlijke gemeentelijke eigen bijdrage bedraagt per jaar ± 1 miljoen euro. De geraamde rijksbijdrage wordt voor 2009 vastgesteld op een bedrag van ± €26.300,- per formatieplaats.

9. De regievoering

Het versterken van de regie vanuit de gemeente op de uitvoering van de sociale werkvoorziening is één van de centrale doelen in de modernisering. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen regie of sturing op de uitvoering van de WSW en een bredere integrale sturing op het arbeidsmarkt- of participatiebeleid. Het oppakken van de regie begint met het opstellen van een visie ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid en de plaats hierin van de sociale werkvoorziening. In de visieontwikkeling ten

aanzien van het arbeidsmarktbeleid is het belangrijk dat sociale diensten en Sw-bedrijven complementair zijn en elkaar niet beconcurreren.

Bij het opstellen van een visie zijn drie zaken van belang in de houding die gemeente(n) en SW-bedrijf ten opzichte van elkaar innemen:

1. Onderken de realiteit van de historisch gegroeide situatie waarin gemeente(n) en SW-bedrijf zich bevinden.
2. Onderken de inspanning en tijd die nodig is om tot verandering te komen.
3. Onderken de gezamenlijke belangen.

Zeker in die gevallen waar de gemeente een zekere mate van medeverantwoordelijkheid draagt voor de bedrijfsvoering en exploitatie van het SW-bedrijf, heeft de gemeente er minimaal een financieel belang bij het SW-bedrijf in rustig vaarwater te loodsen. Het SW-bedrijf op haar beurt heeft aan de gemeente een belangrijke klant.

Met andere woorden: het is belangrijk dat gemeenten niet te overspannen reageren en snelle verandering willen en dat SW-bedrijven niet te defensief en behoudend zijn.

Daarnaast zijn nog een tweetal andere voorwaarden voor regievoering belangrijk en dat is:

1. Meer inzet op beleids- en contractregie en
2. Versterken van de ambtelijke betrokkenheid

10. Lijst met afkortingen.

AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
GR	Gemeenschappelijke Regeling
nWSW	nieuwe Wet sociale werkvoorziening
WSW	Wet sociale werkvoorziening
WWB	Wet werk en bijstand
WW	Wet Werkloosheidsvoorziening
WAO	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WMO	Wet maatschappelijke ondersteuning
WIK	Wet Inkomensvoorziening Kunstenaars
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
DB	Dagelijks Bestuur
AB	Algemeen Bestuur
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SW	Sociale werkvoorziening
BWO	Begeleid Werken Organisatie
UWV	Uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen