

Roadshow WSW (1^e bijeenkomst)

Bijeenkomst van de commissie Samenlevingszaken gemeente Alkmaar en commissie- raadsleden
gemeenten Castricum, Graft-De Rijk en Schermer

datum vergadering : 15 oktober 2008
tijd : 20.00 - 22.30
plaats : Raadzaal Gemeente Alkmaar

Visie op hoofdlijnen (nieuwe) Wet sociale werkvoorziening in Noord-Kennemerland

Mevrouw R. van Dam opent deze bijeenkomst om 20.00 uur, geeft een woord van welkom en legt uit waarom deze bijeenkomst georganiseerd wordt. De visie op de regie en de uitvoering van de WSW is, door de werkgroep WSW, onder supervisie van de stuurgroep WSW, in concept beschreven en wordt nu gedeeld met de besturen van de 8 regiogemeenten (in de vorm van 3 avondbijeenkomsten, de zogenaamde *roadshows*. De voorliggende notitie "Visie op hoofdlijnen (nieuwe) Wet sociale werkvoorziening in Noord-Kennemerland" dient vanavond als discussiestuk. Input zal worden gebruikt om het document Visie regie en uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in Noord Kennemerland bij te stellen, waarna het definitief via de colleges en commissies aan de raden zal worden aangeboden.

De heer R. (Ray) Geerling is gevraagd deze avond te leiden. De heer Geerling brengt aan de hand van een presentatie de aanwezigen op de hoogte van de inhoud van de nieuw beschreven visie. De teksten die gebruikt zijn bij deze presentatie zijn als bijlage toegevoegd en vormen onderdeel van dit document. Tijdens en naar aanleiding van deze presentatie is er gelegenheid tot het stellen van vragen.

Een weergave van deze vragen en hun antwoorden treft u hieronder aan.

Vraag:

Worden de mogelijkheden tot indicatie ook meegenomen in het nieuwe beleid?

Antwoord:

We willen af van indicatie aan de 'voorkant' van het proces, dit moet meer vanuit de mogelijkheden vanuit de deelnemer georganiseerd gaan worden. Bekeken wordt welke werkplek er is, en wat de behoefte en mogelijkheden van de deelnemer zijn, in plaats van eerst aan de voorkant naar de belemmeringen te kijken.

Vraag:

Hier in de regio zijn honderden mensen met een Wajong uitkering. De WSW zegt daarvan dat zij niet in staat zijn loonvormende arbeid te verrichten. Gaat voor hen dan ook de WSW in? Zij zijn verdrongen door mensen met andere beperkingen.

Antwoord:

Het percentage dat werkelijk verdrongen is, is heel klein. Het doel is om niet naar het onderscheid tussen de regelingen te kijken, maar de doelstellingen van het beleid te formuleren: *toeleiden naar werk*. We gaan eerst de arbeidsplaats centraal zetten, dan de persoon en dan de matching. Men zal zien dat het onderscheid vervaagt. De mogelijkheden worden dus groter, voor mensen met Wajong uitkering, om te participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Het doel is een organisatie te verkrijgen die naar buiten gericht is. De groep die overblijft, beweegt zich binnen een beschutte omgeving, maar dat heeft een ander karakter en is daadwerkelijk aangewezen op een beschutte werkomgeving. De WSW is een bestending van de weg die we een aantal jaren geleden zijn ingeslagen. Het doel is 33% te laten uitstromen naar reguliere arbeid, met behulp van detacheren, begeleid werken en/of een PGB!

Vraag:

Dit klinkt positief, maar als de Wajong wordt afgeschaft, blijven juist de mensen met beperkingen achter?

Antwoord:

De Wajong wordt niet afgeschaft en er zullen ook geen straffkortingen worden gegeven. Er verandert wel iets, en dat is het volgende. Mensen worden nu op 17-jarige leeftijd gekeurd. Er zal een soort

herkeuring worden ingebouwd op 23-jarige leeftijd, vanwege de geestelijke en lichamelijke ontwikkelingen die een mens doormaakt op die leeftijd. Daarnaast gaat er in de nieuwe systematiek een beloning plaatsvinden, er wordt een financiële prestatie-indicator ingezet.

Vraag:

Is er sprake van vrijblijvendheid?

Antwoord:

Ja, er is geen sprake van een verplichtend karakter, e.e.a. valt niet onder algemeen geaccepteerde arbeid.

Vraag:

Gaat het alleen om 'willen' of ook om 'kunnen'?

Antwoord:

Dat verschil is niet zo belangrijk als tussen 'kunnen' en 'moeten'. In alle sociale zekerheidswetten is een verplichting opgenomen, behalve in de WSW. Dus we gaan er vanuit dat iedereen die wil ook gefaciliteerd zal worden. Uitgangspunt is dat iedereen wil, maar dat niet iedereen kan.

Vraag:

Gaat het hier om vaste of tijdelijke banen?

Antwoord:

Het uitgangspunt is uitstroom naar permanent regulier werk.

In de sociale werkvoorziening kan er sprake zijn van een beschutte werkomgeving (zowel binnen als buiten). Het doel is een permanente oplossing. Een loondienstverhouding valt onder het gewone recht, men heeft ook rechten en plichten; als WNK Bedrijven een reorganisatie toepast is er ook sprake van het recht op ondernemingsraad, bijvoorbeeld.

Vraag:

De doelstelling is dus het uitstroompercentage omhoog te brengen van 3 naar 33?

Antwoord:

Vanuit de visie op de regie en uitvoering stelt de stuurgroep voor in drieën te denken: Vanaf 2014: 33% regulier werk, 33% in een beschutte binnenomgeving te laten werken en 33% in een beschutte buitenomgeving te laten werken.

Deze percentages zijn ambitieus maar haalbaar.

Vraag:

Als er sprake is van een verhoogde doorstroom, gaan de kosten dan niet omhoog?

Antwoord:

Het streven is te komen tot meer een ontwikkel- en participatiebedrijf. Het WNK moet zich als zodanig meer ontwikkelen. Mogelijk kunnen dan de uitvoeringskosten omlaag.

Vraag:

Wordt de wijze van financiering veranderd?

Antwoord:

In de 'nieuwe' WSW wordt niet per werknemer (of plaats) betaald, maar wordt er gefinancierd op mensen die geïndiceerd zijn op de wachtlijst en werkzaam zijn binnen de WSW.

Vraag:

Als wij het heel goed doen krijgen we het grootste deel van de mensen buiten aan het werk, en dan is er een clubje met bezigheidstherapie.?

Antwoord:

Nee, sterker nog: hoe groter de successen, hoe meer beloning er tegenover staat en hoe groter de financieringsgrondslagen voor de beschutte werkomgeving.

De doelstelling is dat mensen met een arbeidsbeperking participeren in de samenleving, in de nieuwe WSW is de sociale werkvoorziening een schakel tussen de gemeente, werkgevers en andere organisaties in die gemeente. Hoe succesvoller je bent, hoe groter de financieringsgrondslag voor de beschutte omgeving. Gechargeerd gezegd zou het SW-bedrijf, als kennisontwikkelingsbedrijf, gedeeltelijk de plaats kunnen innemen van het regulier beroeps onderwijs.

De gemeenten zijn er niet om na te denken over de bedrijfsvoering, maar moeten zich richten op strategie en tactiek en dit laten uitvoeren in de private of publieke setting. Vanuit die positie kijken

gemeenten of de directies de doelstellingen bereiken. Het zou onmogelijk zijn als de ambtenaren de bedrijfsvoering van opdrachtnemers gaan overnemen. De nieuwe, gemoderniseerde wet laat de volledige regie aan gemeenten.

Vraag:

Naar aanleiding van vraag 1 van sheet 11 (“Zijn er arbeidsmogelijkheden voor de huidige populatie WSW-werknemers om in de private economische omgeving van de gemeente te gaan werken?”): een flink aantal mensen kan gaan werken, maar raken anderen daardoor niet werkloos omdat de beschutte omgeving wegvalt?

Antwoord:

Het is niet zo dat de beschutte omgeving niet zou kunnen bestaan, het gaat er juist om dat deze bestaat voor degenen die niet mee zouden kunnen. Door o.a. de vergrijzing blijft de vraag naar (nieuw) personeel onveranderd hoog.

Vraag:

Maar hoe wordt er naar capaciteit gezocht om de sociale werkplaats te versterken?

Antwoord:

In samenspraak met degenen die het uitvoeren. Dit zijn dilemma's die in de uitvoeringspraktijk vragen opwerpen en daar moeten oplossingen voor gevonden worden. Niet alles kan van te voren op papier geregeld zijn.

Mensen die voor 1998 ingestroomd zijn hebben geen verplichting tot detacheren en/of begeleid werken dan alleen op vrijwillige basis. Getracht wordt deze doelgroep wel te motiveren deze beweging te maken. De realiteit van de mensen die al 10 jaar of langer in dezelfde situatie zitten lijkt beperkt en zal de beschutte omgeving op beperkte wijze beïnvloeden.

De komst van het participatiebudget, waarin budgetten worden ontschot (Werkdeel WWB, Inburgeringsbudget en de WEB gelden) geeft gemeenten in principe de mogelijkheden om zonder allerlei belemmerende regeltjes burgers te laten participeren in de samenleving. De doelstelling is integraal beleid (werken, leren, inburgeren, deelnemen aan de maatschappij).

Overigens moeten er over de doelgroep van voor 1998 geen misverstanden bestaan; uiteraard zijn er toen mensen geïndiceerd, maar het is niet zo dat die populatie eruit valt. Er was destijds nog sprake van een extra indicatie (sociale indicatie) en die is in 1998 afgeschaft. Het gaat om in totaal 800 mensen (bij WNK: 30). In de politieke discussie heeft die hele doelgroep bescherming gekregen.

De ambitie die er is, is er een van vooruitstrevendheid.

Daarnaast moet deze WSW gezien worden als een groeiproces; de wereld verandert niet met deze wet. Ga uit van een proces van groei dat een periode van zo'n 8 jaar beslaat.

Vanuit de Commissie De Vries is onder meer de volgende aanbeveling gekomen: zoek naar mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking beter te faciliteren op weg naar regulier werk. Kijk hierbij naar de behoefte van de burger en bepaal aan de hand daarvan wat de mogelijkheden zijn, en zorg dan voor ontschotting van de financiering. De regie ligt bij de politiek, bij de gemeenten. Overigens is de grootste doelgroep te vinden bij UWV en niet zozeer bij gemeenten. In Alkmaar bijvoorbeeld is de verhouding 1:6. De Vries zegt: “Laten we dit loslaten, kijk hoe we dit anders kunnen financieren en laten we het geld dat vrijvalt uit de uitkeringen rechtstreeks besteden aan de doelgroep. En laten we verder afspreken dat als je succesvol bent, en je houdt geld over, je deze gelden weer direct in het eigen beleid kan steken.”

Pauze

Na de pauze wordt gestart met een korte discussie n.a.v. de wettelijke doelstellingen van de nieuwe WSW: de rechtspositie van mensen van voor 1998; dit is een gegeven, wel zou kunnen worden afgesproken om een inspanning te plegen om een aantal mensen uit deze groep wel te motiveren om uit te stromen, het gaat om 30 personen met een indicatie “sociaal”, daarnaast moet er meer werk vanuit gemeenten naar WNK; dit is een hartenkreet van veel SW-bedrijven. Je zou met elkaar kunnen afspreken dat 10% van al het werk dat wordt uitbesteed aan de doelstelling standaard wordt ondergebracht bij een SW-bedrijf; of men kan er ook vanuit gaan dat publieke opdrachten binnen het

publieke domein van de SW gerealiseerd worden. Er moet een keuze gemaakt worden: SW-bedrijf of particulier bedrijf, er zullen ook allianties worden aangegaan. De vraag is of het beleid is dat daar op gestuurd gaat worden in het aanbestedingsbeleid. Aan deze optie zou meer vorm kunnen worden gegeven in het visiedocument. Mevrouw Van Dam wijst hierbij op de tegenstrijdigheid dat aan de ene kant meer opdrachten aan het SW-bedrijf worden toegekend, terwijl aan de andere kant motivering tot uitstroom plaatsvindt. Er moeten afspraken gemaakt worden met WNK vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid, waarbij zoveel mogelijk mensen met een kwalificatie aan het werk geholpen worden en worden toegeleid naar reguliere arbeid. Dit zou tot allianties kunnen leiden. Het zou goed zijn om hierover iets terug te kunnen lezen in het visiedocument.

Het WNK geeft aan geen gedwongen winkelnering te willen, maar kwalitatief goede dienstverlening. En het kan altijd een tandje beter. Opgemerkt wordt dat als men alle participanten beziet, er een enorm verschil in opdrachten zit. Er zou een afspraak gemaakt kunnen worden, dat er sprake is van een gemeenschappelijke inspanning. Het is ook een stimulansregeling. Gemeenten zouden bijvoorbeeld ook de opdracht kunnen geven aan WNK Bedrijven om de alliantie in de economische regio te zoeken, dan kan een inventarisatie gemaakt worden van wat de publieke opdrachtfunctie is en hoe de verhoudingen liggen. Overigens is het SW-bedrijf het tweede grootste bedrijf qua economische relevantie in deze regio.

Als er behoefte is aan meer expansie is het aan te raden de alliantie andere organisaties op te zoeken en de relevantie te geven om nieuwe zaken te ontwikkelen.

In het visiedocument kan deze boodschap wellicht worden aangescherpt en een overzicht van de alternatieven worden opgenomen.

Vraag:

n.a.v. blz. 3, onder 6: hoe kunnen de doelstellingen bereikt worden, ontbreekt de Gemeenschappelijke Regeling dan?

Antwoord:

Nee, deze is als basis gelegd. Het moet worden gezien als een dynamisch geheel.

Het visiedocument komt in het college en commissie en in het voorjaar van 2010 bij de Voorjaarsnota kan verder vorm worden gegeven. De 8 gemeenten moeten een gezamenlijke visie hebben en deze moet in al deze 8 gemeenten worden vastgelegd. De doelstelling van deze avond is met elkaar de visie op te halen en dat in het visiedocument neer te leggen en dan voor te leggen en te verdedigen. De stap daarna is de Gemeenschappelijke Regeling aan te passen.

Vraag:

De Gemeenschappelijke Regeling moet toch wel aansluiten op de visie?

Antwoord:

We proberen nu de denkbeelden met elkaar op te halen. Hopend dat na 3 bijeenkomsten alle denkbeelden zijn verzameld waarna consensus bereikt moet worden over deze denkbeelden. De GR heeft dan de uitvoeringsbeleid tot haar taak. Strategisch en tactisch beleid zijn voorbehouden aan resp. de diverse gemeenteraden en colleges.

Vraag:

Als de gemeenten de criteria aangeven, waar gaan we dan voor? De GR als vader voor die 8 gemeenten? We moeten de GR niet de beleidskeuzes laten maken.

Antwoord:

Zie ook het antwoord hiervoor

De intentie is de gemeenteraden de verordening wachtlijstbeheer te laten vaststellen. In de GR is de verordeningbevoegdheid nog steeds bij de GR en niet bij de gemeenteraden. Het doel is om e.e.a. aan te passen zodat de bevoegdheid wel bij de raden komt. Overigens moet dit wel door de Provincie worden goedgekeurd, dus dit kan wel even duren. Vraag is dan: wachten we zolang met de verordening of laten we die dan toch maar door de GR vaststellen, conform de huidige procedure?

Verzocht wordt om geruime tijd de gelegenheid te hebben wezenlijke opmerkingen in te brengen.

Mevrouw Van Dam zegt dank aan de aanwezigen, de werkgroepleden en de heer Geerling en beëindigt de bijeenkomst om 22.30 uur.

Roadshow WSW (2^e bijeenkomst)

Bijeenkomst van de commissies Maatschappelijke Zaken van de gemeenten Castricum en Heiloo

datum vergadering : 27 oktober 2008
tijd : 20.00 - 22.30
plaats : Raadzaal gemeentehuis Heiloo

deelnemers:
Nader in te vullen

beknopte weergave vragen en antwoorden:
mevrouw M. Bleeker (managementassistent gemeente Heiloo)

afschrift aan:
leden werkgroep en stuurgroep WSW

Visie op hoofdlijnen (nieuwe) Wet sociale werkvoorziening in Noord-Kennemerland

De heer J.W. de Boer opent deze bijeenkomst om 20.00 uur, geeft een woord van welkom en legt uit waarom deze bijeenkomst georganiseerd wordt. De visie op de regie en de uitvoering van de WSW is, door de werkgroep WSW, onder supervisie van de stuurgroep WSW, in concept beschreven en wordt nu gedeeld met de besturen van de 8 regiogemeenten (in de vorm van 3 avondbijeenkomsten, de zogenaamde *roadshows*). De voorliggende notitie "Visie op hoofdlijnen (nieuwe) Wet sociale werkvoorziening in Noord-Kennemerland" dient vanavond als discussiestuk. Input zal worden gebruikt om het document Visie regie en uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in Noord Kennemerland bij te stellen, waarna het definitief via de colleges en commissies aan de raden zal worden aangeboden.

De heer R. (Ray) Geerling is gevraagd deze avonden te leiden. De heer Geerling brengt aan de hand van een presentatie de aanwezigen op de hoogte van de inhoud van de nieuw beschreven visie. De teksten die gebruikt zijn bij deze presentatie zijn als bijlage toegevoegd en vormen onderdeel van dit document. Tijdens en naar aanleiding van deze presentatie is er gelegenheid tot het stellen van vragen.

Een weergave van deze vragen en hun antwoorden treft u hieronder aan.

Vraag:

Hoe plaatsen we het oude begrip "sociale werkplaats" in de nieuwe WSW? Het blijft lastig dit te beoordelen, wat zijn voor ons de aanknopingspunten? Mensen die niet meekunnen in de commercie moeten een plek geboden worden. De druk vanuit de overheid varieert. Dit is onduidelijk.

Antwoord:

Het is nooit zo geweest dat de WSW een commerciële invalshoek had qua functioneren. De grote kritiek op de SW was dat bedrijven een dermate commerciële druk kreeg die daar niet thuishoorde. Dit is een moeilijke discussie. Vaak was het idee dat de SW een semi-commercieel bedrijf was, dat op oneigenlijke gronden concurreerde met commerciële bedrijven. Het is wetenschappelijk heel moeilijk te onderbouwen. De SW is uniek in de westerse wereld. Er is een fikse discussie over de financiering op gang gekomen. Gemeenten moesten hoge bedragen bijleggen. De druk op de gemeenten om de kosten meer in evenwicht te brengen was vrij groot. We dreven langzaam steeds meer af van de doelstellingen. In de ontstaansgeschiedenis was de SW een beschutte omgeving om een maatschappelijke relevante invulling te geven. Maar langzaam aan meer commercialisering. Het gevolg was dat mensen in SW-bedrijven bleven werken, die er eigenlijk niet thuishoorden, eigenlijk alleen om de kosten in balans te houden. En nu gaan we daar anders tegen aan kijken. Nu is er een daadwerkelijk andere filosofie. We hadden de metaalverwerkende industrie en de wasstraten, we hadden een aantal mensen nodig om die producten te produceren. Niet al die mensen hadden voor de volle 100% een WSW-indicatie, maar toch gebruikten wij ze. We moeten het bedrijf nu ook de kans geven ze te laten begeleiden naar buitenwereld. En de mensen die niet begeleid kunnen worden, moeten kunnen achterblijven in een beschutte omgeving. Uw visie zou moeten zijn: hoe ga ik met een WNK-bedrijf om en met de uitvoering van de sociale werkvoorziening de komende 4 tot 6 jaar. Gebruik de infrastructuur voor participatie en re-integratie. De gemeente is feitelijk de opdrachtgever voor het wijzigen van de bedrijfsfilosofie. Je doet het natuurlijk in

samenspraak met het AB en DB. En de begroting wordt gestuurd. De acht gemeenten leggen er ongeveer een miljoen bij.

Vraag:

U legt een moeilijke opdracht neer bij gemeenten. U maakt het nog gecompliceerder door te zeggen dat we met de markt rekening moeten houden, dat we ook voor een ander bedrijf kunnen kiezen. Dit is een moeilijke keuze. Waaraan te refereren?

Antwoord:

De bedrijfsvoering is niet op 1 jaar gebaseerd, maar er zit een afschrijving van kapitaalslasten van 3 tot 5 jaar in. U geeft WNK Bedrijven de opdracht om de ombouw te realiseren van de mensen die er nu werken, tot een taakstelling van 750 binnen het SW-bedrijf. En daarnaast de re-integratieopdracht vanuit het W-deel, en je constateert achteraf in het jaar dat dat niet geslaagd is. Vroeger lag de sturing van uit centrale overheid.

Vraag:

We hebben nu financiële turbulentie om ons heen die invloed heeft op arbeidsmarkt. Dat zal ook gevolgen hebben op instroom.

Antwoord:

Wij weten dat niet. De arbeidsmarkt in Nederland daargelaten, u bent zelf ook werkgever en ook de omgeving is bepalend; maar u heeft zelf ook een voorbeeldfunctie... Hoe wil je je als werkgever profileren? Er zitten allerlei prikkels in de wetgeving. Een voorbeeld uit het verleden is bij de invoering van de WWB de WIW- en de ID-banen, uitstroming hiervan is voor een groot deel gelukt.

Vraag:

Bent u die mensen blijven volgen?

Antwoord:

Ja, het doel is bereikt.

Vraag:

Preferentie WNK Bedrijf. Kan me voorstellen dat je er financiële overwegingen bij hebt. Maar 1 van de uitgangspunten is juist de keuzevrijheid. En hoe ga je dan om met de keuzevrijheid als een cliënt niet via het WNK wil werken?

Antwoord:

Als het individu een ander keuze maakt, valt dat niet te sturen.

Vraag:

Maar als je alles hebt overgedragen aan het WNK, en iemand zegt dat hij/zij zelf een leuke re-integratiemanier heeft gevonden maar dat hij of zijn daar geld voor nodig heeft....

Antwoord:

Als je je budget stuurt naar WNK Bedrijven, dan geeft je daar scenario's aan mee. Hoe gaan we ons weerstandsvermogen opbouwen en de afwijking van het percentage van mensen dat een keuze maakt? Met het sturen van de PGB's hebben we ervaring. Je geeft een scenario mee, als de opdracht niet gehaald wordt, moet WNK aangeven wat ze met de rest doen.

Het individu claimt zijn budget altijd. Wat ik zou meegeven als u voor WNK Bedrijven stuurt, u zou een compensatie kunnen zoeken vanuit andere gelden. Uw opdracht is om aan te geven wat er gebeurt als 10 procent voor een alternatief kiest. Omdat je de mogelijkheid tot individuele keuzevrijheid wilt behouden.

Vraag:

Waar liggen de grenzen voor de gemeenten voor wat betreft het eigen beleid?

Antwoord:

De sturing heeft u voor 100% voorzover vastgelegd in de Gemeenschappelijke Regeling (GR). De huidige GR is niet geschreven op de financieringsstructuur van de toekomstige WSW. U moet zich wel realiseren dat er solidariteitsverbindingen zitten in de GR. De sturing van het PGB kan via de GR niet worden geëlimineerd.

Vraag:

U spreekt op een hoog abstractieniveau. Als het gaat om financieringssturingmogelijkheden heb ik meer behoefte aan productinformatie vanuit het WNK. Wat zijn de verschillende handicaps,

scholingsniveaus etc, en wat zijn de mogelijkheden van het WNK qua begeleiden naar regulier werk, gesubsidieerd werk of de restcategorie en wat zijn de financiële consequenties?

Antwoord:

Elk jaar wordt er een prachtig jaarverslag geschreven; dat krijgt u elk jaar toegestuurd. Daar staan ook de productiemogelijkheden, de kosten en inspanningen. En op welke wijze ambtelijke sturing plaatsvindt en wat de resultaten zijn. Wat zijn de kosten, waar moet geld bijgelegd worden, wat zijn de consequenties geweest van de verkoop van de gebouwen, wat kosten de nieuwe gebouwen, wat zijn de kosten van de mensen, de accommodaties etc. De accountant eist elk jaar dat de verantwoording in de accountperiode wordt opgenomen.

Vraag:

Dus als straks die notitie komt, staat daar ook nadere informatie bij, anders moeten we zelf de jaarverslagen erbij zoeken?

Antwoord:

Op welke wijze u de opdracht geeft, is het gevolg van de modernisering van de WSW. De kostprijsstructuur is helder. Per productielijn is exact aangegeven wat kosten zijn, instroming van de W-gelden etc. De vraag die bij u ligt is beleidsmatig de uitvoering en besturing van WSW, om de uitvoering neer te leggen bij WNK. De tweede keuze is dat als u naar verleden kijkt, en de resultaten van WNK Bedrijven, of u het vertrouwen heeft dat WNK Bedrijven als uitvoerende instantie kan functioneren. De derde vraag is of u de opdracht geeft aan WNK Bedrijven. Daarna vinden contractonderhandelingen plaats.

U geeft een opdracht aan een WSW Bedrijf, dat bedrijf noemt naar een prijs voor, dan kijkt u hoeveel geld u ervoor heeft gekregen, als dat niet correspondeert gaat u weer terug naar WSW bedrijf.

Pauze

Vraag:

Is het WNK niet al bezig volgens de weg die u aangeeft? Participeren en toeleiding naar participatie? De vraag aan Henk van Eijk is "wat zou voor u het verschil betekenen tussen nieuw beleid en het huidige beleid?".

Antwoord:

Wat er nu gebeurt komt natuurlijk niet uit lucht vallen. De druk op de totale sociale zekerheid om toe te leiden naar een baan die duurzaam is, is groot. Dit geldt ook voor SW. Voor 1998 gingen we er vanuit dat SW een *life style* was, tot aan je pensioen. Er is nu een component bijgekomen, in loondienst komen mensen meer, u doet daar ieder jaar uitspraak over arbeidsvoorwaarden, via de VNG. Wij als uitvoerder voeren het beleid uit. Wij kijken niet naar de handicap maar naar de mogelijkheden tot ontwikkeling. U kunt dat ook in ons jaarverslag terugzien. Wij leiden mensen op tot bezitters van erkende diploma's om een betere bagage te hebben voor regulier werk.

Vraag:

Dus men zou kunnen concluderen dat u al met dit beleid bezig bent?

Antwoord:

Ja. Overigens hebben wij het beleid al vanaf 2003 in onze begroting, die u zelf goed- of afkeurt. En rapporteren wij hierover financieel en sociaal.

Vraag:

Dus deze ontwikkeling is voor WNK niet zo gunstig?

Antwoord:

Jawel. WNK heeft e.e.a. in het verleden zelf in gang gezet en is nu min of meer afhankelijk van wat u er van vindt.

Vraag:

Ik wil duidelijk maken dat het nieuwe beleid voor het WNK niet zo'n grote omslag is.

Antwoord:

Financieel wel.

Vraag:

Ik ben twee jaar geleden bij het WNK op bedrijfsbezoek geweest. Wij zitten hier nu om vanuit gemeenten nieuw vorm te geven aan de relatie. De gemeenten zijn opdrachtgever. Je kunt daar dus

via een contract en prestatieafspraken toe komen. Maar het blijft merkwaardig dat je prestatieafspraken gaat maken met jezelf via de GR, en dat je jezelf dan ook nog gaat beoordelen. Aanvulling uit de zaal: de GR is een uitvoeringsorganisatie, die op haar beurt het WNK aanstuurt. De metafoor opdrachtgever en -nemer is in die zin gebrekkig.

Antwoord:

De verantwoording wijzigt van verticaal naar horizontaal. De lijn is doorgeknipt.

Vraag:

Dus daarom heb je nu ook een andere verantwoordelijkheid gekregen?

Antwoord:

Daarom ben je opdrachtgever.

Vraag:

Dit is geen zuivere marktrelatie.

Antwoord:

De inhoud heeft ook een andere doelstelling gekregen, het wordt nu een mensontwikkelingsbedrijf, de focus is niet langer intern maar extern gericht. U geeft die externe focus vorm.

Het beleid in verleden werd vanuit centrale opdrachtgever gestuurd.

Vraag:

Voorheen ging het geld rechtstreeks naar het WNK en vond toetsing door gemeenten plaats.

Antwoord:

U moet wel denken dat alleen de verantwoordingscontrole loopt via de acht gemeenten naar de GR toe. En het WNK reageerde al dat de financiering ingewikkelder wordt. Nu hebben zij met acht partners te maken. Die acht partners hebben via hun begroting acht lijnen naar de GR en die trechtert naar WSW Bedrijf.

Vraag:

De genoemde taakstelling is een goed streven, maar kan ook een mistaxatie zijn. Het volgen van de mensen die de reguliere arbeidsmarkt betreden en het werken als vangnet voor als het te hoog gegrepen moet zijn.

Antwoord:

Dus u vindt dat mensen moeten worden gevolgd?

Vraag:

En als terugval onvermijdelijk is, dan moet worden aangegeven wat hieraan gedaan wordt.

Antwoord:

U wilt dit dus bij het WNK als opdracht neerleggen?

Vraag:

Maatwerk is het uitgangspunt, ik zou verwoord willen hebben de mogelijkheid dat men buiten WNK ook een andere organisatie kan vinden/zoeken.

Antwoord:

Dat is al vastgelegd.

Vraag:

Ik bedoel een tweede partij.

Antwoord:

In de verordening is geregeld dat mensen eigen route kunnen kiezen.

Vraag:

Maatwerk en sturen op de mens zelf en zijn eigen mogelijkheden en talenten; hoe verhoudt zich dat tot groen en schoonmaak?

Antwoord:

Het beleidsvoornemen van WNK is om de productieomvang met 15% uit te breiden in die branches.

Het is van belang aandacht te blijven houden voor een meer divers aanbod van andere werkzaamheden. Maar gezien nu de opbouw van het bedrijf moet er gefaciliteerd worden op andere mogelijkheden. Het is een andere wijze van benaderen van de arbeidsmarkt in de regio.

Schoonmaak en groen zijn wel heel succesvol binnen WNK Bedrijven. Daar zijn de meeste successen te vinden t.a.v. mensen die instromen. Het profiel van de instromers sluit hier goed bij aan.

Vraag:

Er zijn vanuit de discussie in het voorjaar geen conclusies getrokken. We hebben gediscussieerd en daarvan is het een en ander op papier gezet. Het is moeilijk nu "ja" of "nee" tegen deze visie te zeggen. Hoe gaat de vormgeving er uit zien?

Antwoord:

De verschillende smaken zijn de volgende: de GR, de NV, de BV en de bestuursovereenkomst. De GR is leidend.

Vraag:

Noch vorige keer noch nu zijn alle politieke partijen vertegenwoordigd. Geeft geen zuiver beeld. Wij zouden het fijn vinden als de diverse opties in het visiedocument verwoord worden, met daarbij de ambtelijke voorkeur. Wij zien de discussiebijeenkomst uit maar meer als informatief, dat was niet het moment om richtinggevende keuzes te maken.

Antwoord:

In de stuurgroep zijn ook wethouders vanuit de regio vertegenwoordigd. Definitieve besluitvorming moet nog plaatsvinden. Uw eigen bestuur heeft ook in de bijeenkomsten geparticipeerd alsook de OR.

Vraag:

Het gaat erom dat er tijdens geen enkele bijeenkomst beslissingen zijn genomen.

Antwoord:

We leggen even het proces uit. Het is niet de bedoeling de uitgangspunten ter discussie te stellen. Het is wel goed dat u uw eigen gevoelens hierin meegeeft.

Vraag:

Het belang van nazorg wordt benadrukt.

Antwoord:

Er zitten ook nog 120 ambtenaren in het bedrijf.

Vraag:

Er moet toch eerst gekeken worden wat de mogelijkheden van de mensen zijn, en waar in de maatschappij behoefte is en dan ga je kijken hoeveel budget daarvoor nodig is?

Antwoord:

In het DB is hier al over gediscussieerd. Er wordt zeer intensief naar de mens gekeken.

Vraag:

Zijn dat dan targets?

Antwoord:

Nee.

Je moet jezelf wel een doel stellen. Je ervaringen uit het verleden projecteren we richting de toekomst. Waar we afstand van moeten nemen is dat we elkaar gaan afrekenen op de verdeelsleutel van 33%. Maar het kan wel als doelstelling dienen. Wij schatten in dat ongeveer een derde aangewezen zal blijven op de beschutte werkplek.

Er zijn meer organisaties die beschutte werkplekken bieden. En er is een groep die stevige begeleiding nodig heeft, en die kunnen niet makkelijk mee in normale reguliere werk, maar wel buiten de muren, die kunnen dan wat zelfstandiger werken, dit wordt dan een soort tussenvorm.

Tegenwoordig is het zo dat iedere SW-er wordt gedetacheerd binnen het SW-bedrijf. Dus je hoeft niet tot je pensioen, het kan wel en wordt gefaciliteerd, maar we stimuleren de gang naar buiten

Vraag:

Is dit gebaseerd op ervaringsgegevens?

Antwoord:

Ja maar daar wordt niemand op afgerekend.

Vraag:

De wet is sinds 1 jan 2008 in werking, we zitten nu in oktober, wat is het verplichte tijdpad?

Antwoord: in 2009 moet je de zaken geregeld hebben. Let op de koppeling met de begroting 2010.

Tijdens de voorjaarsnota in 2009 wordt er besloten over het bestuurlijk proces.

Vraag:

Kan er in het document meer duidelijkheid worden gegeven over het wachtlijstbeheer?

Antwoord:

Als de gemeenteraden de GR geen andere opdracht geeft dan het fifo-principe hanteren wordt er maatwerkprincipe toegepast. Op de wachtlijst wordt tot nu toe naar de beste match gezocht. Zo gebeurt het op de reguliere arbeidsmarkt ook. Sommige mensen komen dus niet aan de beurt. Het zou handig zijn als er een prioritering wordt aangebracht. De helft van de ruimte opvullen met fifo. En andere helft geprioriteerd, op basis van wajongers, indicatie begeleid werken, en WWB-uitkering. U kunt daarin een wijziging aanbrengen.

Vraag:

Kan dat collectief zijn of individueel (per gemeente)?

Antwoord:

Voor het WNK is het bijna onwerkbaar als elke gemeente een eigen strategie in dezen hanteert.

Vraag:

Wij vinden het van belang dat de begeleiding, in het begin meer dan later, maar ook als het goed gaat, blijft bestaan. Kan dat?

Antwoord:

De term is begeleid werken, dus er wordt aan de plicht voldaan de mensen te blijven volgen, niet alleen voor henzelf, maar ook voor werkgever en ook voor de gemeente, als het niet goed gaat kunnen de mensen terugkomen in het SW-bedrijf.

Op 5 november 2008 vindt er nog een bijeenkomst plaats met de overige gemeenten. De verslagen van deze drie bijeenkomsten zullen leiden tot een document dat input levert voor het definitieve visiedocument.

De heer De Boer zegt dank aan de aanwezigen, de werkgroepleden en de heer Geerling en beëindigt de bijeenkomst om 22.30 uur.

Roadshow WSW (3^e bijeenkomst)

Bijeenkomst van de commissies Maatschappelijke Zaken van de gemeenten Bergen en Langedijk

datum vergadering : 5 november 2008
tijd : 20.00 - 22.30
plaats : Raadzaal gemeentehuis Langedijk

deelnemers:
Nader in te vullen

beknopte weergave vragen en antwoorden:
mevrouw M. Bleeker (managementassistent gemeente Heiloo)

afschrift aan:
leden werkgroep en stuurgroep WSW

Visie op hoofdlijnen (nieuwe) Wet sociale werkvoorziening in Noord-Kennemerland

De heer F. Bonsel opent deze bijeenkomst om 20.00 uur, geeft een woord van welkom en legt uit waarom deze bijeenkomst georganiseerd wordt. De visie op de regie en de uitvoering van de WSW is, door de werkgroep WSW, onder supervisie van de stuurgroep WSW, in concept beschreven en wordt nu gedeeld met de besturen van de 8 regiogemeenten (in de vorm van 3 avondbijeenkomsten, de zogenaamde *roadshows*). De voorliggende notitie "Visie op hoofdlijnen (nieuwe) Wet sociale werkvoorziening in Noord-Kennemerland" dient vanavond als discussiestuk. Input zal worden gebruikt om het document Visie regie en uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in Noord Kennemerland bij te stellen, waarna het definitief via de colleges en commissies aan de raden zal worden aangeboden.

De heer R. (Ray) Geerling is gevraagd deze avonden te leiden. De heer Geerling brengt aan de hand van een presentatie de aanwezigen op de hoogte van de inhoud van de nieuw beschreven visie. De teksten die gebruikt zijn bij deze presentatie zijn als bijlage toegevoegd en vormen onderdeel van dit document. Tijdens en naar aanleiding van deze presentatie is er gelegenheid tot het stellen van vragen.

Een weergave van deze vragen en hun antwoorden treft u hieronder aan.

Vraag:

In het visiedocument wordt veelvuldig vakjargon gehanteerd, denk hierbij bijvoorbeeld aan de term: verloningsconstructie. Wat betekent dit?

Antwoord:

Het verlonen gebeurt met ca. 1/3 van het bijstandbestand. Iemand met een WWB-uitkering kan werken met behoud van uitkering in een private omgeving. Deze persoon kan dan een jaar betaald werken om in die constructie door te stromen naar reguliere arbeid. In de WSW zie je daar nieuwe elementen van terug. Om het aantrekkelijk te maken iemand in dienst te nemen met een geringe arbeidsprestatie wordt er vaak voor gekozen om iemand via verloning in dienst te nemen. We kunnen de werkgevers niet verplichten om bijvoorbeeld 2% mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen. Nu zoeken we naar manieren om werkgevers te verleiden om mensen in dienst te nemen die niet 100% kunnen presteren.

Vraag:

Wie bepaalt of je 100% geschikt bent?

Antwoord:

Men wordt geïndiceerd in het kader van de WSW. Wij bepalen niet of mensen ongeschikt zijn, maar of ze arbeidsgeschikt zijn, of ze in staat zijn een prestatie te verrichten. Mensen met bijvoorbeeld een geschiedenis met rugbelastende arbeid, of mensen met een geestelijke beperking worden

aantrekkelijk gemaakt voor de arbeidsmarkt. Je kunt dus een deel van het risico van uitval afkopen of verlonen. Er zijn ook mensen geïndiceerd die nu wel 100% geschikt kunnen zijn, deze zijn achtergebleven in de WSW. De SW is in Nederland in stand gehouden om mensen die in het regulier bedrijfsleven geen arbeidsplaats zouden kunnen verwerven, een nuttige invulling van hun dag te geven, in de vorm van dagbesteding.

Vraag:

In hoeverre denkt het regulier bedrijfsleven mee als het gaat om de re-integratie van WSW-mensen? Dit lijkt een lastige opgave, zeker nu met de recessie kan je verwachten dat het bedrijfsleven minder geneigd is hierin te anticiperen.

Antwoord:

Dat weten we niet, we weten niet hoe dit zich gaat ontwikkelen. Uit het verleden, zo rond 2001, weten we wel dat de SW erg intern gericht was, de laatste jaren heeft er een omslag plaatsgevonden, maar hoe e.e.a. zich zal ontwikkelen weet niemand.

Vraag:

Het verlonen, doe je dat voor een jaar?

Antwoord:

Ja, maximaal een jaar. Je bepaalt het zelf, dus het kan ook langer, er zijn geen beperkingen. Maar doorgaans is het maximaal een jaar (meestal 3, 6 of 9 maanden).

Vraag:

Hoe voorkom je dan.... (verstond ik niet).

Antwoord:

De mogelijkheid bestaat om prestatieafspraken te maken; Als klant X binnen 6 maanden uitstroomt krijg je een bonus, als klant X niet binnen jaar is uitgestroomd dan moet de bonus bijvoorbeeld worden teruggegeven.

Vraag:

Hoeveel mensen stromen uit?

Antwoord:

In Nederland zo'n 40.000 à 50.000 personen per jaar. Vroeger had je beroepsscholen, in de regio; als je kortstondig wilde opleiden zette je die in. Nu gebruik je een SW-bedrijf om mensen een aantrekkelijke positie te geven.

Vraag:

Is er speciaal jeugdbeleid omdat daar problemen toenemen?

Antwoord:

Ja. Er is vaak wel nog een tussenweg. Dit is ook een van de prestatievelden binnen de WMO. Het gaat hier om jongeren (met een beperking) met afstand tot arbeidsmarkt. Het aantal jongeren ligt tussen de 12.000 en 18 000. Het aantal jongeren neemt sterk af.

Vraag:

Wat is subsidieoverdracht?

Antwoord:

Dat is wat u doet. In de nieuwe situatie geeft u opdracht voor welk bedrag de taak wordt uitgevoerd. U krijgt geld en u gaat met dat geld de opdracht geven. U krijgt gelden en die sluipt u door met een opdracht naar een SW-bedrijf dat u heeft uitgekozen. Denk hierbij aan doelstellingen voor uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt, bijvoorbeeld het uitbreiden van de productielijn groen met 15% etc. etc.

Vraag:

Is het niet raar dat en gemeenteraad gaat beslissen over productielijn van een bedrijf?

Antwoord:

Dat is al bepaald. Uw doelstelling is de wachtlijst op te lossen. Daar heeft u geld voor gekregen. Het WNK is gedeeltelijk nog een traditioneel productiebedrijf en zal zich moeten ontwikkelen tot een mensontwikkelingsbedrijf. We vinden de WSW geen semi-commerciële productielijn, maar willen dat de WSW teruggaat naar de basis. Het gaat dan om begeleiding bieden en er blijft een groep mensen over die in een beschutte omgeving die slag niet kan maken. U maakt die omslag van productie- naar detachingsbedrijf.

Vraag:

Er ontstaat een grote opleidingsvraag, hoe gaan we hiermee om?

Antwoord:

Het WNK geeft dit jaar 1 mln. € uit aan opleidingen; van veiligheid tot secretariael en metaal.

Vraag:

En hoe zit het dan met horeca-opleidingen?

Antwoord:

Die zijn er nog in beperkte mate, omdat de horeca niet altijd goed voor deze doelgroep is.

Vraag:

Je geeft een opdracht op basis van het bestand dat je hebt: jong, oud, langdurig... Kan er voor specifieke groepen worden gezocht?

Antwoord:

Ja, dat kan. Er moet dan een opdracht, gericht op die specifieke doelgroep, worden gegeven met de boodschap om te sturen op uitstroom. Vroeger was de uitstroom heel beperkt, maar dit willen we nu veranderen.

Vraag:

Er zitten acht verschillende gemeenten in de GR, betekent dit dat WNK voor al die acht gemeenten hun eigen specifieke wensen gaat uitvoeren? De gemeente Bergen, bijvoorbeeld, heeft een grote economische pijler: recreatie en toerisme; Bergen wil dat mensen vooral kijken naar deze doelgroep, om binnen die sector mensen werkzaam te krijgen. Dan moet er dus afstemming plaatsvinden op de mogelijkheden dicht bij huis.

Antwoord:

Dat zou inderdaad gestimuleerd kunnen worden d.m.v. werkgeversbenadering, de gemeente faciliteert, dus heeft zeggenschap in personeelsbeleid.

In een GR zijn afspraken gemaakt in de verordening over delen van het exploitatieverlies, de wijze van verantwoording en bijv. het uitwisselen van wachtlijstbeheer.

De GR zit ertussen, dus daar ben je verbonden aan de verordening die je met elkaar hebt vastgesteld.

Vraag:

We hebben een gezamenlijke verantwoording, een gemeenschappelijk doel.

Antwoord:

Het is goed om de financieringsstructuur te verduidelijken. Er zijn 8 financieringskaders binnen de GR. Vroeger vond financiering 1 op 1 plaats, nu ontstaat er een financieel belang vanuit het eigen wachtlijstbeheer. U wel bijvoorbeeld afspraken maken dat u wachtlijsten uitruilt. Die opdracht zit in de verordening.

Vraag:

Is een GR dan nog wel de juiste vorm?

Antwoord:

Hierover heeft u in het voorjaar gediscussieerd. Uit deze discussie is gekomen dat de acht gemeenten de structuur van de GR willen voortzetten. De laatste stap hierin is dat er afspraken moeten worden gemaakt over de financiële verantwoording.

Vraag:

Gaat dit over hoe lang je wachtlijst is en hoeveel mensen er worden geplaatst etc.?

Antwoord:

U zou ook het solidariteitsprincipe kunnen invoeren. Daarbij wordt er niet naar geld gekeken maar wordt er gezocht naar een evenredige verdeling.

De GR opdoeken is een gigantische operatie.

Vraag:

Toch zou het kunnen dat de toekomst andere, nieuwe inzichten brengt.

Antwoord:

Achteraf kan pas beoordeeld worden hoe de financiële risico's uitpakken. De GR moet worden op de nieuwe financiële structuur worden aangepast, dit is een essentieel element.

Vraag:

In het kader van WMO, als vergrijzing toeslaat, kun je wel wat extra handen gebruiken in bijvoorbeeld het huishouden of in tuinen e.d. Dit is op zich eenvoudig werk, maar hier zouden we in samenwerking met het SW-bedrijf wat op bedacht kunnen worden.

Antwoord:

Ja, dat klopt. Dit valt dan onder publiek opdrachtgeverschap (ook postbezorging e.d.).

Vraag:

Als het gaat om tuinen e.d. zouden hiervoor opleidingen georganiseerd kunnen worden.

Antwoord:

Dat doet het WNK al.

Vraag:

Er is sprake van twee groepen: WSW en de WWB.

Antwoord:

Deze twee groepen worden op verschillende wijzen gestuurd. De WSW is onderdeel van het re-integratie- en participatiebedrijf. Er is wel een visie die ervoor zorgt dat een aantal mensen via W-gelden naar de WSW worden toegeleid. Per 1 januari a.s. komt er een participatiebudget naar de gemeente en dan vindt er ontschotting plaats bij de gelden, en er wordt gezamenlijk op gestuurd.

Vraag:

Dus is het logisch dat Bergen aangeeft met name geïnteresseerd te zijn in toerisme etc.

Antwoord:

Dit moet u met de anderen delen.

Vraag:

Wat is verstaan we onder "begeleiding"?

Antwoord:

Vanuit WNK wordt iemand bij een bepaalde ondernemer geplaatst en gedurende bepaalde tijd wordt bijgehouden of het goed gaat, vanuit beide kanten bekeken. WNK moet ervoor zorgen dat de persoon die geplaatst wordt de benodigde basiskennis heeft. Soms moeten er na verloop van tijd aanpassingen worden gedaan, bijvoorbeeld als blijkt dat iemand er niet tegen kan om erg alleen te zitten.

Pauze

Uit de discussie vanavond en ook uit eerdere discussies over het visiedocument is gebleken dat het voor gemeenteraden steeds moeilijker wordt om zich alle sturingsprincipes eigen te maken, met de vele verantwoordelijkheden en bevoegdheden die onder het strategisch beleid vallen.

De werkgroep biedt bij deze aan een oplegger te ontwikkelen, bestaande uit een paar A4-tjes, waarin terminologie van deze materie, de bevoegdheden van de GR en bijv. de financiering van de WSW geduid worden.

Vraag:

Hoe ga je verstandig mee om met de wachtlijsten en welk doel moeten wij onszelf stellen, is er een max?

Antwoord:

Er is geen max in aantallen, alleen in tijd. Het WNK beheert de wachtlijst niet! Deze verantwoordelijkheid ligt bij de gemeenten.

Vraag:

Ten aanzien van de wachtlijsten: hebben wij de vrijheid om mensen met potentieel uit de wachtlijst te halen?

Antwoord:

U bent de opdrachtgever en ú huurt WNK in.

Vraag:

Dus er zijn geen beperkingen?

Antwoord:

Oorspronkelijk stond er: plaatsing binnen een jaar.

Vraag:

Moeten wij als raad sturen?

Antwoord:

U heeft een wachtlijst en u geeft opdracht, bijvoorbeeld aan een SW-bedrijf, om een aantal mensen te begeleiden naar regulier werk. Het WSW- bedrijf heeft geen invloed op de wachtlijst, het wachtlijstbeheer hoort bij mensen zelf. U kunt wel uw wensen uitspreken ten aanzien van de vormgeving.

Vraag:

Hoe wordt dan nu bepaald wie er geplaatst wordt?

Antwoord:

Gekeken wordt naar de beste persoonlijke match. De consequentie van deze methode is dat het voor kan komen dat iemand 2 jaar op de wachtlijst blijft staan.

Vraag:

Dit zijn dus de mensen die het misschien wel het hardste nodig hebben....

Antwoord:

WNK doet niet wachtlijstbeheer. U heeft als enige invloed op de wachtlijst!

Op 15 en 27 oktober 2008 vonden er ook bijeenkomsten plaats met andere gemeenten. De verslagen van deze drie bijeenkomsten zullen leiden tot een document dat input levert voor het definitieve visiedocument.

De heer Bonsel zegt dank aan de aanwezigen, de werkgroepleden en de heer Geerling en beëindigt de bijeenkomst om 22.30 uur.