

Visiedocument regie en uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) 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

Inhoudsopgave

VOORWOORD	4
0. LEESWIJZER	5
I. INLEIDENDE SAMENVATTING	6
II. SAMENVATTING VAN DE BELEIDSUITGANGSPUNTEN, - DOELSTELLINGEN EN - KEUZEN	8
III. DE WETSWIJZIGINGEN VOOR DE WSW	13
IV. GEVOLG VAN DE WETSWIJZIGINGEN: (HER)BEZINNING REGIEROL GEMEENTEN	14
V. BELEIDSVERANTWOORDELIJKHEID: DE NIEUWE ROLVERDELING TUSSEN DE GEMEENTE EN HET SW- BEDRIJF	16
V.1. ROL WNK.....	16
V.2. SAMEN GROEIEN NAAR EEN NIEUWE WERKRELATIE	16
VI. VISIE	19
VII. UITGANGSPUNTEN VOOR DE UITVOERING VAN DE WSW OP KLANTNIVEAU (SW GEÏNDICEERDEN)	19
VIII. WAAR WILLEN WE NAAR TOE	19
IX. HOE KUNNEN DE BELEIDSDOELEN WORDEN BEREIKT?	22
X. UITWERKING VAN DE ALGEMENE DOELEN	26
X.1 UITSTROOM VAN DE GROEP GEÏNDICEERDEN VAN VOOR 1998	26
X.2 UITSTROOM NAAR WERK VAN VERSCHILLENDE DOELGROEPEN	27
X.3 MEER REGIE OP WERKGEVERSBERADERING	28
X.4 WACHTLIJSTBEHEER, MAATWERK BINNEN RANDVOORWAARDEN.....	29
X.4.1. <i>Wachlijstbeheer en de gemeenschappelijke regeling</i>	30
X.4.2. <i>Gemeentelijke taakstellingen: intercollegiale uitruil?</i>	30
X.4.3. <i>Plaatsingsbeleid</i>	32
X.4.4. <i>Doelgroepenprioritering</i>	33
X.4.5. <i>Wachlijstbeheer GR Noord Kennemerland</i>	34
X.5 MEER WERK VANUIT GEMEENTEN NAAR WNK.....	35
X.6 GEMEENTE ALS WERKGEVER CREËERT ARBEIDSPLAATSEN VOOR DE DOELGROEP.....	35
X.7 WEERSTANDSVERMOGEN OP VOLDOENDE NIVEAU.....	36
X.8 OP REGIONNIVEAU PRESTATIEAFSPRAKEN, MET PLAATSELIJKE INBRENG.....	37
X.9 VERORDENINGEN CLIËNTENPARTICIPATIE EN PERSOONS- GEBONDEN BUDGET.....	39
X.10 NAAST WNK EEN TWEDE BEGELEIDINGSORGANISATIES VOOR BEGELEID WERKEN	40
XI. FINANCIERING	42
XII. VERANTWOORDING EN BESTUURLIJK MODEL	43
XIII. ACTUELE ONTWIKKELINGEN	45

Lijst met tabellen

Tabel 1: opsomming beleidsuitgangspunten, -keuzen en -doelstellingen	12
Tabel 2: inhoud plan van aanpak uitvoering van de WSW door WNK (Deadline van opstellen is 1 maart 2009).....	12
Tabel 3: overzicht totaal aantal deelnemers per 31-12-2007	27
Tabel 4: overzicht gemeentelijke bijdrage 2007	32
Tabel 5: overzicht wachtlijst in personen	32
Tabel 6: overzicht aantal indicatoren	37
Tabel 7: beoogde veranderingen	43

Bij dit visiedocument hoort de appendix “Bijlagen bij Visiedocument regie en uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) in Noord-Kennemerland”.

Voorwoord

De Wet sociale werkvoorziening (WSW) is er om mensen met verstandelijke, fysieke en/of psychische belemmeringen te laten meedoen op de arbeidsmarkt. Door de vernieuwing van deze wet per 1 januari 2008 staat de uitvoering van deze wet niet meer op afstand voor de gemeente. De gemeente heeft nu een nog ruimere mogelijkheid de sociale werkvoorziening (SW) op te nemen in haar arbeidsmarkt – en re-integratiebeleid.

Om deze nieuwe rol te onderzoeken is eind 2007 in opdracht van de leden van de stuurgroep visievorming vernieuwde Wet sociale werkvoorziening (WSW de “Startnotitie visievorming WSW vanaf 2008” geschreven. Deze notitie heeft gediend als werkdocument voor de op 7 maart 2008 in Heerhugowaard gehouden bestuurlijke conferentie “modernisering WSW Noord-Kennemerland”. De stuurgroep bestaat uit: Rian van Dam, wethouder Alkmaar; Hero Veger, wethouder Heiloo; Frank Bonsel, wethouder Langedijk en Henk van Eijk, directeur WNK Bedrijven, Het visiedocument dat voor u ligt is een weergave van de uitkomsten van deze conferentie. Met de vaststelling van de beleidsdoelstellingen zal een aanvang gemaakt worden met het meer toegankelijk maken van de regionale arbeidsmarkt voor mensen die niet alleen belemmeringen, maar zeker ook talenten en mogelijkheden hebben.

Dit visiedocument is geschreven door de regionale werkgroep modernisering WSW. De stuurgroep visievorming vernieuwde WSW spreekt zijn waardering en dank uit voor de professionele aanpak van dit onderwerp door en de consistente samenwerking tussen de leden van de regionale werkgroep.

De stuurgroep visievorming vernieuwde WSW
Oktober 2008.

0. Leeswijzer

Voordat aan de lezer de regie wordt gegeven over het lezen van dit visiedocument, wordt u hier een kompas gegeven zodat u uw weg kan vinden in de structuur van het document.

- In de hoofdstukken I en II worden samenvattingen gegeven van dit visiedocument en de beleidsdoelstellingen die worden vastgesteld;
- Hoofdstuk III omschrijft de wetswijzigingen;
- Hoofdstuk IV en V zet de nieuwe rolverdeling tussen de regiogemeenten en het SW- bedrijf uiteen;
- Vanaf hoofdstuk VI wordt vervolgens het nieuwe beleid uiteengezet, waarbij de visievorming het startpunt vormt;
- In hoofdstuk VIII worden de doelen en taakstellingen uiteengezet die de gemeenten zichzelf en het SW bedrijf opleggen;
- Om deze doelen te kunnen bereiken worden in hoofdstuk IX en X het gewenste karakter van het SW bedrijf en de vorm van de samenwerking tussen gemeenten onderling en met het SW bedrijf omschreven;
- Vervolgens worden in de hoofdstukken XI en XII de consequenties van de gewijzigde wetgeving voor de financiering, verantwoording en het bestuurlijk model van de Gemeenschappelijke Regeling beschreven;
- Ten slotte wordt in hoofdstuk XIII ingegaan op het participatiebudget en de consequenties van de aanbevelingen door commissie De Vries. Bij dit visiedocument horen bijlagen die zijn verzameld in de appendix. Naar deze bijlagen wordt in dit visiedocument verwezen.

I. Inleidende samenvatting

De wetgeving voor de sociale werkvoorziening (SW) is vernieuwd. Dit betekent veranderingen op het gebied van de financiën, de re-integratie van SW-geïndiceerden en de beïnvloeding van het beleid door de cliënten. Centrale vraag is: hoe ziet de gemeente haar regierol daarin en welke rol speelt het SW-bedrijf in het kader van de nieuwe Wet sociale werkvoorziening (WSW)?

Startpunt van dit visiedocument zijn de uitkomsten van de op 7 maart 2008 gehouden bestuurlijke conferentie "modernisering WSW Noord-Kennemerland". Werkdocument voor deze conferentie was de "Startnotitie visievorming WSW vanaf 2008". Deze notitie was op 15 januari 2008 door de colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende regiogemeenten Noord-Kennemerland vastgesteld, en was in opdracht van de leden van de stuurgroep visievorming vernieuwde WSW (Rian van Dam, wethouder Alkmaar; Hero Veger, wethouder Heiloo, Frank Bonsel, wethouder Langedijk en Henk van Eijk, directeur WNK-bedrijven) geschreven.

In dit visiedocument is gekozen voor een invulling van de uitvoering van de wetswijziging(en) en voor een bepaalde rolverdeling tussen de regiogemeenten en het SW-bedrijf. Deze keuzes worden bepaald door de visie dat er ingezet wordt op een sociale werkvoorziening van een hoogwaardige kwaliteit, waarbij de SW-geïndiceerde de maat van alles is. Om de SW-geïndiceerde te ondersteunen in het vinden van een passende werkplek of participatieplek, waarbij rekening wordt gehouden met zijn beperkingen en kwaliteiten, nemen de regiogemeenten de regierol door te zoeken naar een samenhangende uitvoering van de wetten. Een integrale uitvoering wordt mede mogelijk gemaakt door de introductie per 1 januari 2009 van het participatiebudget. Het participatiebudget is één specifieke uitkering voor gemeenten, bestaande uit de gemeentelijke middelen voor volwasseneneducatie (ministerie van OCW), inburgeringvoorzieningen (WI) en re-integratie (ministerie van SZW). Gemeenten kunnen hieruit participatievoorzieningen financieren. Meedoen in de maatschappij wordt als belangrijkste doel gezien. Een burger kan tot de doelgroep van de verschillende wetten tegelijk behoren.

Invloed op de visievorming

De visievorming over de vernieuwing van de WSW wordt beïnvloed door de aanbevelingen aan ministerie Donner en staatssecretaris Aboutaleb door de Commissie Herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Commissie De Vries). Het kabinet vindt een herbezinning op de Wet sociale werkvoorziening (WSW) nodig omdat het ook de arbeidsparticipatie van mensen die niet zelfstandig een reguliere baan kunnen bemachtigen en behouden, maar wel tot regelmatige zinnvolle aangepaste arbeid in staat zijn. In de afgelopen jaren zijn steeds meer mensen een beroep gaan doen op de voorzieningen van deze groep. Vooral in de WSW zijn daardoor de wachtlijsten fors toegenomen. Ook andere regelingen voor mensen met een arbeidshandicap kennen deze problemen.

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 konden niet meer in de analyse voor dit document worden opgenomen.

Om de doelstellingen van de nieuwe SW wetgeving te kunnen realiseren is WNK Bedrijven een belangrijke partner in het veld. WNK Bedrijven is in staat mensen die eerst aan de zijkant van de maatschappelijke linie stonden mee te laten doen door het aanbieden van werk, in combinatie met scholing, (re-) integratieactiviteiten en zorg.

In de volgende hoofdstukken wordt een aantal beleidsuitgangspunten, - doelstellingen en - keuzen met betrekking tot het WSW beleid besproken. Voor het overzicht van de lezer wordt in hoofdstuk II. een samenvattende opsomming gegeven.

Het Algemeen Bestuur WNK wordt gevraagd om aan de directie de opdracht te geven bij het opstellen van het plan van aanpak waarin de consequenties van de uitvoering van deze visie worden opgenomen, nadrukkelijk alle belanghebbenden (management, OR, Cliëntenraad, alle overige medewerkers) te betrekken.

II. Samenvatting van de beleidsuitgangspunten, - doelstellingen en - keuzen

De beleidsuitgangspunten, – doelstellingen en – keuzen die in dit visiedocument worden vastgesteld zijn:

1. Hoofdstuk V.1. *RoI WNK:*

Gezien de ontwikkeling naar integraal sociaal beleid, inclusief zorg, scholing en integratie, is het noodzakelijk dat WNK zijn rol als kenner van de regionale arbeidsmarkt blijft behouden. Eerste argument hiervoor is dat 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.

2. Hoofdstuk V.2. *Nieuwe werkrelatie tussen de regiogemeenten en WNK met ingang van 1 januari 2009:*

- De gemeenten en het SW-bedrijf ontwikkelen gemeenschappelijk met in achtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid het strategisch, het tactisch beleid en operationeel beleid. .
- De gemeenten maken prestatieafspraken met WNK, vanuit de wetenschap dat sprake is van een groeimodel.
- Een integrale beleidsadviescommissie wordt ingesteld, onder voorzitterschap van de Penningmeester van het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling, ter vervanging van de huidige financiële commissie.

3. Hoofdstuk VI. *Visie:*

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.

4. Hoofdstuk VII. *Uitgangspunten voor de uitvoering van de WSW op klantniveau (SW geïndiceerden:)*

- 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. WNK monitort voor het Bestuur van de GR/ de gemeenten jaarlijks 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. Hoofdstuk IX. *Hoe de beleidsdoelen worden bereikt:*

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

- Meer dan tot nu toe wordt omgevormd van een productieorganisatie naar nadrukkelijk 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 binnen aangewezen zijn.

Samenvattende steekwoorden over de wijzigingen in de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord Kennemerland:

- Van rechtswege vervallen:
 - Artikel 25 "De indicatiestelling";
 - Artikel 15 lid 1 sub f "instellen van een indicatiecommissie";
 - Artikel 18 "Indicatiecommissie WSW";
- Naar aanleiding van de vastgestelde bevoegdheden van het AB en DB wordt artikel 6 lid geschrapt;
- Naar aanleiding van de vaststelling dat het AB en DB louter uit collegeleden bestaan wordt artikel 7 lid 1 en 2 aangepast;
- Naar aanleiding van de overdracht van de bevoegdheden wordt artikel 4, eerste lid gewijzigd.

Om de consequenties van deze strategie 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 hoe de beleidsdoelstellingen van dit visiedocument te halen. Dit plan van aanpak wordt in het eerste kwartaal 2009 opgeleverd;

6. Hoofdstuk X.1. *Uitstroom van de groep geïndiceerden van voor 1998:*

- Om de taakstellingen uit dit visiedocument te kunnen halen (3 x 1/3, zie hoofdstuk X.2) wordt een inspanningsverplichting met WNK afgesproken dat het aantal mensen uit deze doelgroep jaarlijks vermindert. Het streven is dat in 2013 deze groep van 58 % naar 30 % is gedaald. Zo nodig kan dit percentage worden bijgesteld, indien in de loop van de tijd blijkt dat dit percentage wel of niet, of meer of minder dan voorgesteld gehaald wordt;
- Ten aanzien van de inspanningen om werknemers die vóór 1 januari 1998 in dienst zijn getreden bij de WNK te laten uit- of doorstromen, wordt het per 1 januari 2008 ingezette beleid gecontinueerd. Er wordt wel aan WNK innovatief nieuw uitvoeringsbeleid verzocht om de afgesproken inspanningsverplichting te kunnen realiseren. De uitvoering van dit beleid worden vanaf het jaar 2009 gemonitord.

7. Hoofdstuk X.2. *Uitstroom naar werk van verschillende doelgroepen:* De GR stelt de ontwikkeling van de SW medewerker centraal en stelt zich tot doel voor 2013 een derde van de SW medewerkers via begeleid werken en via detachering aan het werk te hebben, en daarnaast een derde "beschut binnen" en een derde "beschut buiten" werkzaam te laten zijn. Halfjaarlijks wordt over de voortgang hiervan aan het college van burgemeesters en wethouders gerapporteerd. Als de populatie (bijvoorbeeld instroom Wajongers) meer in beeld is, dan zullen de prestatieafspraken door de gemeenten aangepast worden.

8. Hoofdstuk X.3. *Meer regie op werkgeversbenadering:*

- Per 1 januari 2009 wordt een regionaal integraal arbeidsmarktbeleid geformuleerd. Het streven is om samen met de ketenpartner UWV (en dan specifiek het Werkbedrijf)¹ een werkgeversservicepunt op te zetten;
- Gegeven de huidige situatie waarin WNK de kennis en infrastructuur voor uitvoering van de WSW tot zijn beschikking heeft, maar ook vanwege de schaalvoordelen van een regionale aanpak van het arbeidsmarktbeleid is het noodzakelijk dat WNK binnen de regio zijn de rol als kenner van de regionale arbeidsmarkt behoudt. De gemeenten voeren de regie over het inzetten van het instrument sociale werkvoorziening binnen het totale arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid.
- Het werkgeversservicepunt (de Toonkamer) en het WNK zullen nadere afspraken maken over de wijze waarop zij gezamenlijk dan wel individueel op effectieve en efficiënte wijze werkgevers benaderen.

¹ Het CWI gaat per 1 januari 2009 op in het UWV. Het grootste deel van de activiteiten van het CWI worden voortgezet binnen het nieuwe bedrijfsonderdeel "Werkbedrijf" van het UWV.

9. Hoofdstuk X.4.1. *WachtlIJstbeheer:*

- De gemeenten in Noord-Kennemerland stellen een gezamenlijk beleid ten aanzien van het wachtlijstbeheer vast;
- De individuele gemeenteraden stellen de verordening wachtlijstbeheer vast. Hiertoe dient de GR te worden gewijzigd.
- WNK voert het wachtlijstbeheer uit op basis van het gemeentelijk beleid dat in de desbetreffende gemeentelijke verordeningen is vastgesteld.

10. Hoofdstuk X.4.2. *Gemeentelijke taakstellingen:*

Overdracht van de taakstelling tussen de gemeenten is in het overgangsjaar niet geëffectueerd. noodzakelijk. Jaarlijks wordt de stand van zaken bekeken.

11. Hoofdstuk X.4.3. *Plaatsingsbeleid:*

- Totdat de verordening wachtlijstbeheer is vastgesteld wordt de huidige werkwijze gecontinueerd.

12. Hoofdstuk X.4.5. *WachtlIJstbeheer GR Noord Kennemerland:*

Op de benoemde doelgroepen is de focus het eerste jaar gericht. Deze doelgroepen worden tot maximaal 50% van de plaatsingsruimte in volgorde van belangrijkheid als eerste geplaatst, te weten:

1. Wajongers < 23 jaar;
2. personen met een indicatie begeleid werken en
3. personen met een WWB uitkering.

De andere helft (50% van de plaatsingsruimte) wordt bestemd voor de mensen die langer dan 1 jaar op de wachtlijst staan. Deze mensen worden op basis van de First in First out (Fifo) systematiek geplaatst.

13. Hoofdstuk X.5. *Meer werk vanuit de gemeenten naar WNK:*

De gemeenten verplichten zich een substantiële groei van de omzet van WNK. Het streven is dat in 2013 gerealiseerd te hebben. Dit door de voorkeur te geven aan WNK als leerwerkbedrijf. Jaarlijks worden hierover afspraken gemaakt. Publieke opdrachten worden zoveel mogelijk aan WNK gegund als preferred supplier, mits passend binnen de (Europese) regelgeving en binnen de doelstelling van de WSW.

14. Hoofdstuk X.6. *Gemeente als werkgever:*

Vanaf 1 januari 2009 tot 1 januari 2013 wordt ingezet op een jaarlijks af te spreken percentage voor de instroom van de geïndiceerden woonachtig in de eigen gemeente naar werk binnen de gemeentelijke organisatie.

15. Hoofdstuk X.7. *Weerstandsvermogen:*

De doelstelling is tot 1 januari 2013 het in termijnen verhogen van het weerstandsvermogen van WNK tot 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, rekening houdend met de in hoofdstuk VII.5 van de "Startnotitie visievorming WSW vanaf 2008" (zie bijlage I), genoemde plan van aanpak tot vermindering van de gemeentelijke bijdrage. De gemeenten geven aan WNK de opdracht een plan van aanpak op te stellen hoe de doelstellingen van dit visiedocument te halen. Dit plan van aanpak is het eerste kwartaal 2009 opgeleverd. Uitgangspunt hierbij is de huidige situatie en bedrijfsvoering. Bij veranderende omstandigheden kan een ander bedrag noodzakelijk zijn.

16. Hoofdstuk X.8. *Prestatieafspraken:*

- Om te kunnen voldoen aan de beoogde regierol van de gemeenteraad is de informatie zoals weergegeven in de begroting van WNK nodig. Met ingang van het jaar 2009 en verder wordt

de informatie in de werkbegroting meer SMART (populaire afkorting voor: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) opgesteld.

- Gemeenten werken toe, in een groeimodel, naar het maken van prestatieafspraken, ingaande het begrotingsjaar 2010. Deze afspraken worden in het jaar 2009 voorbereid door de beleidsadviescommissie en worden opgenomen in de gemeentelijke begroting 2010;

17. Hoofdstuk X.9. Verordeningen:

De verordening Persoonsgebonden budget 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. Mogelijk worden de verordeningen nog aangepast.

18. Hoofdstuk X.10. Naast WNK een tweede begeleidingsorganisatie:

De regie voor het wel of niet inzetten van een 2^e partij ligt bij WNK. Gemeenten en WNK monitoren de uitvoering hiervan.

19. Hoofdstuk XII. Verantwoording en bestuurlijk model:

- De 'wordt' taken (met uitzondering van herindicatie) worden voor wat betreft het hieruit vloeiend uitvoerend beleid gemandateerd aan het WNK. De gemeente blijft dan wel eindverantwoordelijk.
- Na het overgangsjaar 2008 worden de kaderstellende raadsbevoegdheden vanuit de GR overgedragen aan de gemeenteraden.
- De verordening wachtlijstbeheer wordt door het Algemeen Bestuur WNK vastgesteld. Gemeenten kunnen hun zienswijzen geven.

De bovenstaande opsomming wordt in de hierna volgende tabellen nogmaals verkort weergegeven, met daarin benoemd wie over de genoemde punten moet beslissen of moet vaststellen en wie de punten zal moeten uitvoeren.

Tabel 1: opsomming beleidsuitgangspunten, -doelstellingen en -keuzen

<i>Onderwerp</i>	<i>Betreffende hoofdstuk</i>	<i>Wie beslist/stelt vast</i>	<i>Wie voert uit</i>
<i>Visie</i>	VI.	Raad	
<i>Uitgangspunten</i>			
Behoud rol WNK als kenner van de regionale Arbeidsmarkt	V.1., X.3.	Raad	
Uitgangspunten voor de uitvoering van de WSW op klantniveau	VII.	Raad	College
<i>Doelstellingen</i>			
De manier waarop de doelen worden bereikt	IX	College	WNK
Uitstroom van de groep geïndiceerden van voor 1998	X.1.	College	WNK
Uitstroom naar werk van verschillende doelgroepen	X.2.	College	WNK
Meer regie op werkgeversbenadering	X.3.	College	College en WNK
Meer werk vanuit de gemeenten naar WNK	X.5.	Raad	College
Gemeente als werkgever	X.6.	Raad	College
Weerstandsvermogen	X.7.	Raad	College
<i>Keuzen (beslispunten)</i>			
Wijziging Gemeenschappelijke Regeling	V.1., IX., X.4.1., X.4.3., X.10, XII	Raad	
Nieuwe werkrelatie tussen regiogemeenten en WNK	V.5.2.	Raad	College
Wachlijstbeheer	X.4.1., X.4.5.	WNK	College en WNK
Gemeentelijke budgetten	X.4.2.	Raad	College
Plaatsingsbeleid	X.4.3.	College	WNK
Prestatieafspraken	X.8.	Raad	College
Naast WNK een tweede begeleidingsorganisatie	X.10.	College en Raad	College
Verantwoording en bestuurlijk model	XII.	Raad	College

Tabel 2: inhoud plan van aanpak uitvoering van de WSW door WNK (Deadline van opstellen is 1 maart 2009)

<i>Nummer</i>	<i>Te behandelen punten</i>	<i>Betreffende hoofdstuk</i>
1.	De consequenties van de strategie hoe de beleidsdoelen moeten worden bereikt.	IX.
2.	Hoe worden de doelstellingen van dit visiedocument gehaald.	X.7.
3.	De consequentie van een beslissing om voor een tweede begeleidingsorganisatie te kiezen.	X.10.

De beleidsuitgangspunten, -doelstellingen en -keuzen zijn geformuleerd naar aanleiding van de wetwijzigingen en de op basis daarvan gevormde visie en uitgangspunten. Het volgende hoofdstuk geeft in hoofdlijnen de wetwijzigingen weer.

III. De wetwijzigingen voor de WSW

Vanaf 1 januari 2008 is vernieuwde Wet sociale werkvoorziening (WSW) van kracht. Op hoofdlijnen houden de wetwijzigingen het volgende in.

Re-integratie:

1. De gemeente beheert haar eigen wachtlijst;
2. De SW is één van de re-integratie-instrumenten van de gemeente;
3. De gemeente bevordert de mobiliteit van de SW, de beweging van binnen naar buiten.
4. De nadruk ligt meer op begeleid werken en detachering;
5. Mensen die (begeleid) *willen* werken, kunnen dat ook daadwerkelijk doen in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving. Zij doen dit op vrijwillige basis. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die op de WSW zijn aangewezen om te kunnen werken en de daarvoor noodzakelijke indicatie van het UWV (Werkbedrijf) hebben verkregen;
6. Mensen met een SW-indicatie die begeleid willen werken, kunnen bij voldoende beschikbaar budget kiezen voor een persoonsgebonden budget (PGB). Plafond hierbij is de beschikbare rijksbijdrage. Het gaat zowel om mensen die al aan de slag zijn, als om mensen die op de wachtlijst staan en aan de beurt zijn;

Cliëntenparticipatie:

7. In de nieuwe wet heeft ook cliëntenparticipatie een belangrijke rol ingenomen. Bij het centraal stellen van mensen met een beperking is het belangrijk dat zij hun mening kunnen geven. Er is een regionale cliëntenraad ingesteld. Deze cliëntenraad bespreekt het beleid van de regiogemeenten, zoals: hoe stellen de gemeenten de cliënten centraal, hoe stimuleren de gemeenten de beweging van binnen naar buiten, hoe zorgen gemeenten voor bevordering van kennis en kunde van SW-geïndiceerden;

Financieel:

8. De subsidiegelden gaan naar de individuele gemeenten en niet meer rechtstreeks via de gemeenschappelijke regeling naar het SW (sociale werkvoorzienings) – bedrijf;
9. Elke gemeente moet daarom individueel verantwoording afleggen over de besteding van de ontvangen subsidiegelden aan het ministerie;
10. De subsidie wordt niet meer per formatieplaats, maar in de vorm van een lumpsum budget en gekoppeld aan een Standaard Eenheid (SE) verstrekt. De gemeente moet wel een minimum aantal formatieplaatsen realiseren voor het verstrekte budget.

Deze wetwijzigingen veroorzaken voor de gemeenten een nauwere betrokkenheid bij de doelgroep van de WSW. Hoofdstuk IV gaat hierop verder in.

IV. Gevolg van de wetswijzigingen: (her)bezinning regierol gemeenten

Het gevolg van de wetswijzigingen is dat de gemeenten:

- meer betrokken worden bij de doelgroep van de WSW;
- een keuze moeten maken over welke beleidstaken zij gaan uitvoeren en welke bij de SW-bedrijven blijven;
- de financiële consequenties in beeld moeten brengen;
- moeten bepalen welke wijzigingen in beleid op korte termijn haalbaar zijn;
- en 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, richting een zo passend mogelijke arbeidplaats.

In dit visiedocument worden de beleidsverantwoordelijkheden van de gemeenteraden, colleges van burgemeesters en wethouders en het SW-bedrijf duidelijk neergezet. Onderscheid wordt gemaakt tussen strategisch, tactisch en operationeel beleid.

Uitgangspunt daarbij is dat de gemeenten en het SW-bedrijf gemeenschappelijk met in achtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid het strategisch, het tactisch beleid en operationeel beleid ontwikkelen.

Deze rolverdeling en verantwoordelijkheden geeft verschillende accenten in de uitvoering. De accenten zien er als volgt uit:

De gemeenteraden: strategisch beleid

De rol van de gemeenteraden is een strategisch beleid te formuleren. Strategisch beleid is lange termijn beleid. De ontwikkeling van een visie op de uitvoering van de WSW, het doel dat de raden daarmee willen bereiken, en dit ook regiobreed te dragen, zijn onderwerpen van de strategie. Het strategisch beleid wordt in beleidskaders bepaald en in verordeningen vastgesteld.

Colleges van burgemeesters en wethouders: tactisch beleid

Tactisch beleid wordt gemaakt door de colleges van burgemeester en wethouders. Zij bepalen hoe de doelstellingen zoals door de gemeenteraden gegeven, worden bereikt. De beleidsdoelstellingen en taakstellingen worden vertaald in prestatieafspraken, vastgelegd in een jaarlijks contract met het management van het SW- bedrijf. Er zullen onder andere prestatieafspraken worden gemaakt over:

- een toename van het aantal gedetacheerde werknemers
- uitbreiding van het begeleid werken
- de verblijfstijd
- wachtlijstbeheer
- doelgroepprioritering
- instroom, doorstroom en uitstroom van nieuwe geïndiceerden, en
- de mogelijkheid van begeleid werken op basis van een WERKbedrijf indicatie.

De prestatieafspraken, de keuzes die gemaakt worden en de mogelijke consequenties daarvan worden in dit visiedocument nader uitgewerkt.

Het SW-bedrijf: operationeel beleid

Het SW- bedrijf voert de WSW namens de deelnemende gemeenten uit. Hoe de met de colleges gemaakte prestatieafspraken worden gehaald, wordt in het operationeel beleid bepaald.

Een belangrijke rol speelt hierbij dat in de huidige situatie het SW-bedrijf een gemeenschappelijke regeling (GR) is, waarbij het beleid en uitvoering bijna geheel door het SW-bedrijf worden uitgevoerd. Hierin verschilt de regio Noord Kennemerland niet van het landelijke beeld: het grootste deel van de SW-bedrijven (75 van de 90) is een gemeenschappelijke regeling. De WSW wordt binnen deze GR uitgevoerd door het SW- bedrijf WNK. De WNK is een publiekrechtelijk lichaam. Het WNK droeg de wettelijke verantwoordelijkheid, ontving in ieder geval tot 1 januari 2008 de rijkssubsidie en legt over de besteding daarvan verantwoording af aan het rijk. Hiervoor is goedkeuring verkregen van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland. Zoals aangegeven blijft de regio Noord Kennemerland de uitvoering van de WSW beleggen in de gemeenschappelijke regelingen. Het strategisch, tactisch en operationeel beleid zal dan ook gemeenschappelijk worden ontwikkeld, met in achtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid.

In het reglement van de Gemeenschappelijke Regeling zijn bepalingen opgenomen omtrent de structuur, benoeming en ontslag van leden van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur, de rolverdeling en de in- en uittreding van de bestuursleden. Het Algemeen Bestuur van de regeling wordt gevormd door vertegenwoordigers uit Colleges van de betrokken gemeenten. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit de betrokken portefeuillehouders. De portefeuillehouder van de gemeente Alkmaar is voorzitter van het Dagelijks Bestuur. In het reglement is ook de stemverhouding opgenomen.

De bovengenoemde beleidsverantwoordelijkheden komen in dit visiedocument steeds terug en worden in samenhang met de beleidsdoelstellingen telkens bij de vaststelling daarvan aangehaald. In de volgende hoofdstukken wordt verwoord hoe de regiogemeenten Noord Kennemerland de uitvoering van deze wijzigingen zien, welke rol de gemeenten en het SW-bedrijf hierin spelen, en wat hiervan het gevolg is voor de inhoud van de GR.

V. Beleidsverantwoordelijkheid: de nieuwe rolverdeling tussen de gemeente en het SW- bedrijf

V.1. Rol WNK

Niet alleen de Wet sociale werkvoorziening verandert. De verschillende wetten op het gebied van welzijn, participatie en bijstand groeien steeds meer naar elkaar toe. Dit nodigt uit tot 'verknoping' van beleid, waarbij vanuit verschillende beleidsdisciplines integraal beleid wordt ontwikkeld. Dit geldt onder andere voor de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Wet Inburgering (WI), de Wet Educatie en Beroepsopleidingen (WEB) én voor de gewijzigde WSW. Er zijn overeenkomstige elementen in de regelgeving: centraal staan de participatie van kwetsbare groepen en decentralisatie van de uitvoering naar de gemeenten.

Vanuit een samenhangend sociaal beleid staat het welzijn van de burger centraal. Het hebben van werk in welke vorm dan ook komt voortdurend als centraal thema terug. De participatieladder geeft met allerlei voorzieningen de variatie aan van een sluitende aanpak van participatie aan de samenleving door middel van werk; dagopvang, dagbesteding, vrijwilligerswerk, sociale werkvoorziening, participatiebaan of andere vormen van gesubsidieerd werk tot een reguliere baan. Juist door het bepalen van de individuele route en de specifieke ondersteuning, die hierbij nodig is, staat de burger centraal en is integrale beleidsuitvoering van de WSW met andere wetten noodzakelijk.

Verknoping van het beleid: introductie van het participatiebudget.

De integrale beleidsuitvoering wordt mogelijk gemaakt door de introductie van het participatiebudget per 1 januari 2009. In het bestuurlijk akkoord dat SZW en de VNG hebben gesloten is de gezamenlijke doelstelling geformuleerd om zo veel mogelijk mensen weer voluit mee te laten doen in de samenleving. Hierbij staat arbeidsparticipatie voorop, maar meedoen moet breder worden opgevat. Als regulier, betaald werk niet direct tot de mogelijkheden behoort, moeten mensen gestimuleerd worden maatschappelijk te participeren. Bijvoorbeeld via leerwerk-plekken of vrijwilligerswerk. De afspraken tussen SZW en de VNG over de meerjarige budgetten dragen daaraan bij. Het gaat dan om de afspraak dat gemeenten langer hun overschotten mogen houden om te investeren in hun inwoners.

Gezien de ontwikkeling naar integraal sociaal beleid, inclusief zorg, scholing en integratie, is het noodzakelijk dat WNK zijn rol als kenner van de regionale arbeidsmarkt blijft behouden. Eerste argument hiervoor is dat 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.

V.2. Samen groeien naar een nieuwe werkrelatie

Bij het formuleren van beleid gaat het om het binnen de (landelijke) wettelijke kaders, gegeven de (plaatselijke) politieke richting, vormgeven van het beleid van de gemeenten met betrekking tot de uitvoering van de WSW. Het gaat daarbij om zaken als welk soort werk en onder welke condities de gemeenten willen inkopen voor welke groep en om de ambities die de gemeenten met betrekking tot de uitvoering van de WSW hebben.

Bij de uitvoering van de nieuwe wet moeten de gemeenten een keuze maken ten aanzien van het beleid. De keuze wordt gemaakt te groeien naar een rolverdeling waarin de gemeenten beleidsverantwoordelijk op strategisch en tactisch niveau zijn en het SW-bedrijf uitvoert.

Uitgangspunt blijft daarbij dat dit gemeenschappelijk gebeurt met in achtname van ieders rol en verantwoordelijkheid. Dit einddoel moet in het jaar 2013 gestalte hebben gekregen. Wel moet bij uitvoering van het groeimodel rekening gehouden worden met het risico van beleidswijzigingen na de wisseling van de samenstelling van de gemeenteraden na de gemeenteraadsverkiezingen. Het groeimodel bestaat uit de volgende fasen:

Fase 1. De huidige situatie: het beleid en uitvoering worden volledig uitgevoerd door het WNK;
Fase 2. De groeifase vanaf 1 januari 2009: het strategisch en het tactisch beleid zullen door de gemeenten worden ontwikkeld;
Fase 3. Het uiteindelijke doel op 1 januari 2013: het strategisch en tactisch beleid worden volledig uitgevoerd door de gemeenten. Het operationeel beleid ligt bij het SW-bedrijf.

Fase 1, de huidige situatie

De middelen worden door de gemeente volledig overgedragen aan het WNK. Er moeten afspraken gemaakt worden over de informatievoorziening, onder andere over de wachtlijst en verantwoording aan het ministerie. Dit is niet ideaal, omdat dan geen recht wordt gedaan aan de filosofie van de vernieuwde WSW: gemeenten zijn en blijven verantwoordelijk voor het realiseren van passende arbeidsplaatsen voor WSW'ers en, als het mogelijk is, het liefst bij een reguliere werkgever. Verder is de gemeente (college) verantwoordelijk voor het wachtlijstbeheer, de aanvraag voor herindicatie en het bekostigen van begeleid werk-plekken.

Fase 2, de groeifase vanaf 1 januari 2009

Het gegeven is dat gemeenten willen blijven doorgaan met en gebruik willen blijven maken van de deskundigheid van WNK. Dit betekent wel dat er een herschikking plaats moet vinden van de taken tussen gemeenten en WNK, er allocatie van de subsidie (budgetten voor de verschillende vormen van werken) moet plaatsvinden en er afspraken gemaakt moeten worden over de verantwoording en informatievoorziening aangaande prestaties, wachtlijstbeheer, periodieke rapportage over voortgang, et cetera. In deze fase is er een nadrukkelijker rol voor de gemeente: de gemeente bepaalt het beleid op hoofdlijnen (tactisch beleid), waarbij de beleidsvrijheid bij de uitvoering (operationeel beleid) blijft bestaan voor het WNK.

Fase 3, het uiteindelijke doel op 1 januari 2013

Deze fase doet het meest recht aan de filosofie van de WSW. De rolverdeling van opdrachtgever en opdrachtnemer wordt het verst doorgevoerd. Concreet: de gemeenteraden bepalen in hun strategisch beleid de hoofdlijnen zoals verwoord in dit visiedocument. De colleges van burgemeesters en wethouders zullen dit beleid vertalen in tactisch beleid. In dit beleid worden prestatie-indicatoren vastgesteld die de inhoud bepalen van het contract dat de regiogemeenten gezamenlijk met WNK afsluiten. Gemeenten maken gezamenlijk met het SW-bedrijf prestatieafspraken over aantallen voor de verschillende vormen van werk en participatie, verdeling van budgetten over die vormen, aanvullend een begeleid werken organisatie contracteren, et cetera. Het bestuur van WNK voert het contract uit en is verantwoordelijk voor de geleverde prestaties. Het WNK vormt daartoe operationeel beleid. Uitgangspunt is daarbij –ook in 2013- dat het strategisch, tactisch en operationeel beleid gemeenschappelijk wordt ontwikkeld met in achtname van ieders rol en verantwoordelijkheid.

Door het maken van prestatieafspraken kan de beweging van binnen naar buiten verder worden doorgezet. WNK kan vanuit zijn deskundigheid het beste overzien en bepalen waar de mogelijkheden in de markt liggen, welke mensen geschikt zijn voor een plek buiten de muren van WNK en welke perse niet. Door aan te sluiten bij de planning- en controlecyclus van de gemeenten kan regie door de gemeenteraden plaatsvinden.

De Gemeenschappelijke Regeling (GR) is de plaats om het gemeentelijk beleid te faciliteren. Het management van WNK Bedrijven bepaalt het operationeel beleid. De GR blijft in die hoedanigheid de eerste uitvoerder van de WSW en werkgever van de WSW-werknemers en overige

medewerkers die werkzaam zijn via een gesubsidieerde baan. De GR is verantwoordelijk voor de bijbehorende zorg voor het personeel: personeelszaken, salarisadministratie, arbozorg en de overige uitvoerende taken (zoals het detacheren dan wel uitplaatsen via Begeleid Werken van WSW- werknemers en de administratieve borging van de rechtmatigheid).

Positie financiële commissie

De huidige positie en samenstelling van de financiële commissie zal wezenlijk moeten veranderen om het bovenbeschreven einddoel te kunnen halen. In de financiële commissie, voorgezeten door de penningmeester van het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling, hebben alleen financiële deskundigen zitting en adviseren het bestuur van WNK over de begrotingen en rekeningen. Om te voldoen aan de realiteit van het groeimodel zal deze commissie omgevormd moeten worden tot een bredere adviescommissie. Hierin hebben dan zitting (een vertegenwoordiging van) de hoofden sociale zaken van de diverse gemeenten, onder voorzitterschap van de penningmeester van het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling.

De leden van de adviescommissie kunnen zich, afhankelijk van het onderwerp, laten bijstaan door beleidsdeskundigheid. Op deze manier wordt het operationeel beleid gemaakt in de gemeenschappelijke regeling, waarbij de input vanuit het strategisch en tactisch niveau door de afzonderlijke gemeenten wordt geleverd. Hiermee wordt gemeenschappelijk draagvlak voor het beleid zoals vastgesteld door de gemeenteraden, colleges van burgemeester en wethouders en het SW- bedrijf gecreëerd.

De bijeenkomsten van de adviescommissie sluiten zo veel mogelijk aan bij de opzet van de planning- en controlecyclus van de deelnemende gemeenten. Immers dan kan recht worden gedaan aan het budgetrecht van de gemeenteraden: kadernota, begroting, tussenrapportages (bijvoorbeeld voorjaarsnota, bestuursrapportage, et cetera) en uiteindelijk het jaarverslag.

Vanaf 1 januari 2009:

- **ontwikkelen de gemeenten en het SW-bedrijf gemeenschappelijk met in achtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid het strategisch, het tactisch beleid en operationeel beleid.**
- **maken de gemeenten prestatieafspraken met WNK, vanuit de wetenschap dat er sprake is van een groeimodel;**
- **wordt een integrale adviescommissie ingesteld onder voorzitterschap van de Penningmeester van het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling, ter vervanging van de huidige financiële commissie.**

VI. Visie

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.

VII. Uitgangspunten voor de uitvoering van de WSW op klantniveau (SW geïndiceerden)

- 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. WNK monitort jaarlijks voor het Bestuur van de GR / 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.

VIII. Waar willen we naar toe

Ook de gemeenten willen de kwaliteit van leven van mensen met een arbeidsbeperking verbeteren. Dat kan door de samenleving waarin zij leven proberen te verbeteren. Kwaliteit van leven, of geluk, valt niet te organiseren. Maar de gemeente kan zich er wel voor inzetten dat iemand meer regie krijgt over zijn eigen leven. Dat iemand met andere mensen kan communiceren, een groter netwerk krijgt. Dat iemand in zijn eigen inkomen kan voorzien. Als iemand met een arbeidsbeperking wil meedoen in de samenleving, is het hebben van een inkomen daarbij heel belangrijk. Met werk via, in dit geval, de WSW wordt op dit moment meer verdiend dan de hoogte van een uitkering. Werken om geld te verdienen is één aspect. Daarnaast ontmoet je op je werk weer andere mensen. Je sociale netwerk wordt dus groter. Nog te vaak zitten mensen binnen de muren van een SW-bedrijf, terwijl ze ook geschikt zijn om te werken bij een gewone werkgever. Maar er blijven altijd mensen die bij de sociale werkvoorziening beter op hun plek zijn. Bij de indicatie begeleid werken is voor de klant met de vernieuwing van de WSW meer keuzevrijheid: of werken bij een SW-bedrijf of bij een gewone werkgever.

De volgende doelstellingen staan centraal in de modernisering van de WSW:

- Meer SW-geïndiceerden buiten de beschutte werkomgeving van de SW-organisatie laten werken, dus zoveel als mogelijk door- en uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt;
- Behoud van de WSW voor de doelgroep en meer maatwerk voor SW-geïndiceerden, wat betekent dat het accent meer komt te liggen op ontwikkeling van de SW-werknemer. Waarbij het uitgangspunt moet zijn: kijk nog meer naar de mogelijkheden en niet zozeer naar de onmogelijkheden.

Deze doelstellingen worden op de volgende manieren geconcretiseerd:

- toekomstige vereenvoudiging van de uitvoering (o.a. het participatiebudget);
- een andere wijze van financiering;
- meer rechten en plichten voor SW-geïndiceerden;

- maatregelen om werkgevers te stimuleren SW-geïndiceerden in dienst te nemen;
- meer sturing en regie door gemeenten op de sociale werkvoorziening;
- re-integratievisie op participatie.

Op basis van deze modernisering, de visie en de uitgangspunten zoals beschreven in de hoofdstukken VI en VII hebben de regiogemeenten Noord-Kennemerland voor zichzelf de volgende algemene doelen gesteld².

- 1. De groep WSW'ers, die vóór het jaar 1998 in dienst traden, stimuleren tot door- en uitstroom. Dit door middel van motivatie en vorming.**
- 2. Door- en uitstroom naar werk vanuit de in hoofdstuk X.4.5. benoemde specifieke doelgroepen.**
- 3. Meer regie op werkgeversbenadering, vacatures voor alle doelgroepen, ook voor WSW'ers.**
- 4. Wachtlijstbeheer: maatwerk binnen randvoorwaarden (bijvoorbeeld na 1 jaar first in first out. Voor nadere uitwerking is een verordening noodzakelijk).**
- 5. Meer werk vanuit gemeenten naar WNK, transparant naar de gemeenteraad.**
- 6. Gemeenten levert ook als werkgever extra inspanning voor het invullen van arbeidsplaatsen, op maat van de doelgroep.**
- 7. Een opdracht aan WNK om in de bedrijfsbegroting het weerstandsvermogen van WNK op niveau te krijgen.**
- 8. Op regioniveau prestatieafspraken, wel nadere lokale inbreng.**
- 9. Verordeningen cliëntenparticipatie en Persoonsgebonden budget (PGB) worden door het Algemeen Bestuur van de GR vastgesteld.**
- 10. In principe meer begeleidingsorganisaties voor begeleid werken (wel een afweging van de financiële consequenties voor WNK).**

Naar aanleiding van deze algemene doelen worden de volgende taakstellende doelen, die binnen 4 jaar moeten zijn behaald, vastgesteld:

- 1. De doelgroep SW- geïndiceerden is in opdracht van een instantie (bijvoorbeeld de gemeente vanuit de afdelingen Sociale Zaken en Welzijn) onder begeleiding van het WNK of een mogelijke tweede partij werkzaam via begeleid werken of het Persoonsgebonden budget (PGB).**
- 2. Tot 2013 is er een jaarlijkse een jaarlijks af te spreken percentage instroom van de geïndiceerden woonachtig in de eigen gemeente naar werk binnen de gemeentelijke organisatie.**
- 3. Er is beweging ontstaan in de doorstroom van de SW- geïndiceerden;**
- 4. Het doel van de doorstroom is voornamelijk gelegen in uitstroom naar – in deze volgorde - reguliere banen of begeleid werken (al dan niet met PGB), detachering of groepsdetachering.**
- 5. WNK levert individueel maatwerk, gericht op ontwikkeling, ontplooiing en zelfstandigheid van de geïndiceerde, met het oog op 1/3 beschut binnen, 1/3 beschut buiten en 1/3 begeleid werken via detachering.**
- 6. WNK functioneert nog minder verliesgevend en heeft voldoende weerstandsvermogen.**

² Op 15 januari 2008 hebben de diverse colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende gemeenten de *Startnotitie visievorming Wsw vanaf 2008* vastgesteld. De notitie is geschreven in opdracht van de leden van de stuurgroep visievorming vernieuwde WSW (Rian van Dam, wethouder Alkmaar; Hero Veger, wethouder Heiloo, Frank Bonsel, wethouder Langedijk, Henk van Eijk, directeur WNK-bedrijven en Anton Revenboer als adviseur van de stuurgroep), met als doel te komen tot een vertrekpunt van waaruit de visievorming op de vernieuwde wetgeving gestalte kan krijgen. Vervolgens is op 7 maart 2008 een bestuurlijke startconferentie gehouden. Hier zijn deze algemene doelen als richtinggevende uitspraken voor de werkgroep vernieuwing Wsw geformuleerd, die als basis dienen voor het formuleren van de visie op de nieuwe Wsw in deze regio waarin de rol van het Werkvoorzieningschap Noord Kennemerland (WNK) ook zal worden uiteengezet.

7. Er is tot het jaar 2013 een substantiële groei van de omzet van WNK in de investingsopdrachten.

In hoofdstuk X worden deze algemene en taakstellende doelen nader uitgewerkt.

IX. Hoe kunnen de beleidsdoelen worden bereikt?

Het uitgangspunt bij het ontstaan van visie en andere aspecten is ingegeven vanuit de opvatting dat individueel maatwerk moet worden geleverd. Individueel ontwikkelingsmaatwerk kost tijd en geld. En dit betekent meer investeren in mensen, met het oog op meer regulier werk, begeleid werk of detachering. En dat zijn nu juist de onderdelen waar de organisaties landelijk in achterblijven. WNK Bedrijven scoort op dit moment boven gemiddeld (zie hoofdstuk X.2). Instrumenten hierbij zijn begeleid werken, detachering en de introductie van het PGB (Persoonsgebonden budget).

Het belang om zo snel mogelijk geïndiceerden te plaatsen op een productieve plek die past bij de inrichting van de organisatie is niet altijd het belang van het individu. Het dilemma van de Sociale Werkvoorziening (SW), namelijk cliëntgerichtheid en bedrijfseconomisch gezond blijven, betekent dat een vacature binnen de SW-organisatie vaak uitgangspunt is en niet de capaciteiten en mogelijkheden van de SW-geïndiceerde werknemer.

De verknoping tussen ontwikkeling van de mens en het halen van exploitatieresultaat is niet altijd even doelmatig. Voor wat betreft de WNK Bedrijven betekent dit dat zij een voorziening moet vormen waarbij geïndiceerden in -, door – en uitstromen. Dit vanuit het uitgangspunt dat individueel maatwerk wordt geleverd. Daarnaast is het nodig dat maatregelen genomen worden die gericht zijn op de realisatie van zoveel mogelijk arbeidsplaatsen in een zo regulier mogelijke omgeving, met gelijke kansen voor alle SW- geïndiceerden in alle gemeenten.

Als we nadrukkelijk kiezen voor zoveel mogelijk doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt, zal de organisatie van het WNK aanzienlijk veranderen. Maar bij een mensgerichte ontwikkel organisatie waarin in- door- en uitstroom centraal staat, betekent het ook dat niet iedereen daarin kan meekomen. Een deel van de populatie, kleiner dan nu, kan niet functioneren buiten de bescherming van het WNK. Dat is een gegeven wat ook de wetgever voor ogen heeft: de WSW alleen voor hen die daarop zijn aangewezen.

Door de beweging van binnen naar buiten kan het budget, dat hiermee wordt bespaard, ingezet worden voor de bekostiging van de meest kwetsbare groep: zij die echt zijn aangewezen op de WSW. Immers, de salariskosten liggen bij de werkgever, deze krijgt voor de compensatie een subsidie van de gemeente, gebaseerd op een beoordeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer. Daardoor blijft de voorziening beschikbaar voor diegenen voor wie dat noodzakelijk is. Gemeenten dienen zich bereid te tonen de (financiële) gevolgen hiervan te dragen. Wel wordt in andere dan in financiële betekenis een resultaat behaald: door te investeren in deze kwetsbare groep doen de mensen mee in de samenleving. Daarmee is de participatiedoelstelling bereikt.

Het bovenstaande zal consequenties hebben voor de bedrijfsvoering van WNK en de wijze van bekostiging. Meer klanten die sneller uitstromen, en waar de rendementen bij de externe werkgever komen te liggen. En minder klanten die intern blijven, maar die wel in totaliteit een veel lagere productie hebben. Dit zal ook gevolgen hebben voor de wijze van bekostiging door de gemeenten.

De deelnemende gemeenten willen eerst de kaders voor de uitvoering van de vernieuwde WSW ontwikkelen. Goedkeuring van deze kaders geeft het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling een duidelijk onderbouwd en politiek gedragen uitgangspunt voor gesprekken met de uitvoeringsorganisatie over de invulling en implementatie. De financiële consequenties van de in dit document neergelegde visie en kaders worden pas gedetailleerd duidelijk in de uitvoering van het groeimodel zoals uiteengezet in hoofdstuk V.2. Toch dient ook in dit document minimaal een globale indruk te worden gegeven van de financiële consequenties.

Als gevolg van de gemeentelijke kaders, zoals uiteengezet in de hoofdstuk VI, VII en VIII, worden mogelijk werkzaamheden en taken niet meer of in mindere mate door WNK bedrijven uitgevoerd. Denk bijvoorbeeld aan nog meer begeleid werken met of zonder PGB, contracteren van een tweede uitvoeringsorganisatie naast WNK, grotere uitstroom van de doelgroep van voor het jaar 1998. Er worden geen nieuwe functies of taken meer geschapen dan alleen noodzakelijk voor uitvoering van deze kaders. Klantmanagement of consulentschap is ook in het huidige model voor de ontwikkeling van de SW-werknemer een belangrijke functie. De functie is momenteel geïntegreerd in de werkwijze van de uitvoering door het SW- bedrijf. Ook hiervoor is in principe niet meer capaciteit noodzakelijk dan momenteel het geval is.

De totstandkoming van een integraal beleid op het gebied van sociaal arbeidsmarktbeleid behoeft niet noodzakelijk meer capaciteit dan de huidige beleids capaciteit op de onderscheiden gebieden te vergen, deze wordt slechts op een andere plaats gelegd.

Tenslotte is een belangrijk gevolg van de modernisering van de WSW dat de strategische en tactische beleidstaken van de huidige Gemeenschappelijke Regeling worden overgeheveld naar de deelnemende gemeenten. De Gemeenschappelijke Regeling behoudt de faciliterende rol (operationeel beleid). De huidige functies ter ondersteuning van het personeel worden op dezelfde basis voortgezet.

Wijzigingen in de Gemeenschappelijke Regeling

De huidige Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord Kennemerland is laatstelijk gewijzigd bij raadsbesluit van de deelnemende gemeenten van september 2002, en goedgekeurd door Gedeputeerde Staten door opname in hun openbaar register op 10 februari 2004. Maar de regeling is verouderd en dient te worden aangepast om juridisch te voldoen aan de vernieuwde WSW.

Indien de tekst van de Gemeenschappelijke Regeling op een aantal punten wordt vernieuwd, blijft de samenwerking in een Gemeenschappelijke Regeling (GR) mogelijk.

De belangrijkste wijziging van de GR betreft artikel 4 dat de overdracht van bevoegdheden en taken aan het werkvoorzieningschap regelt.

Op grond van het huidige artikel 4 gaan de taken en bevoegdheden die met ingang van 1 januari 2008 (invoering modernisering WSW) exclusief aan de gemeenteraad zijn toegekend over op het werkvoorzieningschap hetgeen (behoudens een korte overgangperiode) niet langer wenselijk is. Het gaat dan om de verordenende bevoegdheid van de raad. Artikel 4 behoeft derhalve aanpassing.

Daarnaast voldoet de huidige tekst van de regeling op onderdelen niet meer aan de vigerende wet- en regelgeving. Belangrijkste voorbeeld is artikel 18 "indicatiecommissie WSW". Het huidige artikel bepaalt dat het Algemeen Bestuur een indicatiecommissie instelt. De indicatie op de WSW (behoort de persoon wel of niet tot de doelgroep, mate van handicap en noodzakelijke voorziening) is echter vanaf 2005 wettelijk ondergebracht bij het CWI (per 1 januari 2009 het WERKbedrijf). Dit is geregeld in artikel 11 van de Wet sociale werkvoorziening. Voor onze regio worden WSW indicaties uitgevoerd door het CWI Alkmaar.

Hierdoor komen de volgende artikelen uit de GR van rechtswege te vervallen:

- Artikel 25 “De indicatiestelling”;
- Artikel 15 lid 1 sub f “instellen van een indicatiecommissie”;
- Artikel 18 “Indicatiecommissie WSW”

Dit zijn de meest in het oog springende artikelen welke wijziging behoeven.

Echter, alle 33 artikelen van de GR zullen volledig tegen het licht gehouden worden en juridisch worden getoetst. Het gevolg zal dan een aantal tekstuele aanpassingen zijn. Het concept van de volledig gewijzigde GR zal in de loop van 2009 separaat na vaststelling van dit visiedocument worden opgesteld, en uiteindelijk aan de individuele gemeenteraden ter vaststelling worden aangeboden.

Zie voor de procedure wijziging GR ook pagina 44.

Samenvattende steekwoorden over de wijzigingen in Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord Kennemerland:

- Van rechtswege vervallen:

- Artikel 25 “De indicatiestelling”;
- Artikel 15 lid 1 sub f “instellen van een indicatiecommissie”;
- Artikel 18 “Indicatiecommissie WSW”;

- Naar aanleiding van de overdracht van de bevoegdheden wordt artikel 4, eerste lid gewijzigd.

De balanspositie van de huidige uitvoering

De balanspositie van de huidige uitvoering geeft reden tot bezorgdheid. De voorstellen om het weerstandvermogen te verhogen zullen de gemeenten toch moeten ondersteunen met een gemeentelijke bijdrage (zie hiervoor ook hoofdstuk X.7). De exploitatietekorten geven ook reden tot zorg. Indien alle uitgangspunten en doelstellingen, zoals in dit visiedocument opgenomen, in 2013 zullen worden bereikt, ligt het voor de hand te veronderstellen dat een reorganisatie van de uitvoering onvermijdelijk is.

De uitvoering van dienstverlening in het kader van re-integratie geeft het WNK een bredere financiële basis dan tot voor kort het geval was. Ook de mogelijkheden tot het aanbieden van activiteiten op het gebied van dagbesteding in het kader van de huidige AWBZ en de Wmo kan WNK perspectieven op een goede toekomst bieden. De haalbaarheid hiervan dient te worden bezien in het licht van de (mogelijke) concurrentiepositie waarbij eventuele samenwerking met derden in de vraagstelling betrokken dient te worden.

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

- **Meer dan tot nu toe wordt omgevormd van een productieorganisatie naar nadrukkelijk 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 binnen aangewezen zijn.**

Om de consequenties van deze strategie 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 hoe de beleidsdoelstellingen van dit visiedocument te halen. Dit plan van aanpak wordt in het eerste kwartaal van 2009 opgeleverd.

De gemeenteraden zullen WNK verplichten dat de uitkomst van het plan van aanpak zal zijn dat in het jaar 2013 fase 3 van het groeimodel (zie hoofdstuk V.2) wordt uitgevoerd. Het plan van aanpak moet minimaal de volgende onderwerpen (aantal is niet limitatief) bevatten:

- Operationele kosten (zie ook de “Startnotitie visievorming WSW vanaf 2008” in de bijlage);
- Egalisatieprincipe voor de deelnemende gemeenten;
- Hoe eventuele desinvesteringen regelen (bij principe 3 x 1/3);
- Wijziging begrotingsstructuur: van verticaal (aanvulling van het tekort) naar horizontaal (sturen op resultaat van te voren afgesproken prestaties);
- Eventuele gevolgen van het lumpsum budget;
- Huidige verdeelsleutel handhaven of kiezen voor een andere verdeelsleutel;
- De organisatielasten.

X. Uitwerking van de algemene doelen

X.1 Uitstroom van de groep geïndiceerden van voor 1998

In de CAO WSW (artikel 48) is geregeld dat de werkgever gehouden is om, na overleg met de werknemer, zo spoedig mogelijk na aanvang van de dienstbetrekking, een individueel ontwikkelingsplan op te stellen voor de werknemer.

In het ontwikkelingsplan wordt aangegeven of het plan - nu of in de toekomst - gericht is op uitstroom naar een dienstverband buiten het kader van de wet, op begeleid werken zoals bedoeld in artikel 7 van de wet, of op een dienstverband zoals bedoeld in artikel 2 van de wet. In het laatste geval wordt in het plan aangegeven of detachering van de werknemer een doel van het ontwikkelingsplan is.

Bij het vaststellen van het individueel ontwikkelingsplan wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals die zijn opgenomen in de indicatie- of herindicatiebeschikking. Daarnaast voert de WNK een persoonlijke analyse uit van de werkelijke omstandigheden van de geïndiceerde. Voorts wordt in het plan aangegeven welke voorzieningen de werkgever beschikbaar stelt voor het bevorderen of verbeteren van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer. De werknemer is gehouden alle medewerking te verlenen en deel te nemen aan de door de werkgever aangeboden voorzieningen voor de uitwerking van zijn individueel ontwikkelingsplan, voor zover dit in alle redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd.

In het WSW bestand van WNK Bedrijven bevindt zich een groep geïndiceerden die voor het jaar 1998 zijn geïndiceerd. In het kader van de WSW zijn zij niet verplicht mee te werken aan uitstroom uit een WSW dienstverband naar regulier werk. Bij de laatste wetwijziging in 1998 is bepaald dat deze groep WSW'ers niet opnieuw geïndiceerd mocht worden op basis van de verscherpte normen. Dat betekent dat een grote groep WSW-werknemers (ca. 60% van het aantal huidige aantal in SW-bedrijven) nog oude rechten heeft en dus moeizaam geprikkeld kan worden om aan de beweging naar buiten mee te werken. Deze rechten zijn geborgd in de CAO WSW. De meerderheid van deze groep WSW werknemers kiest dan ook voor de veiligheid van de huidige beschutte werkomgeving terwijl er van uitgegaan kan worden dat een substantieel deel van deze medewerkers in staat is uit te stromen naar regulier werk.

Bij het WNK is op 31 december 2007 ruim 58% (= 403) van het totale zittende werknemersbestand voor 1998 in dienst getreden. Deze groep verblijft gemiddeld nog 15 jaar in de WSW en is divers van samenstelling. Sinds 1 januari 2008 voert het WNK al een actief beleid ten aanzien van deze groep waar het gaat om re-integratieactiviteiten:

- Vacatures buiten de SW organisatie (detacheren dan wel begeleidwerken) worden ook aan deze doelgroep aangeboden.
- Er wordt actief scholing aangeboden.
- Bij medewerking aan "de beweging van binnen naar buiten" (detachering of begeleid werken) wordt één extra salarisschaal geboden als financiële prikkel.

Het resultaat van deze inspanningen is geweest dat vanaf de periode 2005 dit percentage is gedaald van 510 werknemers naar de reeds genoemde 58%. Bovengenoemde activiteiten door de WNK worden op dit moment als voldoende bevonden. Het huidige uitvoeringsbeleid wordt daarom voortgezet. De resultaten ten aanzien van deze doelgroep worden gemonitord. Wanneer er geen of onvoldoende door- of uitstroom wordt bereikt kan het uitvoeringsbeleid worden bijgesteld.

Om de taakstellingen uit dit visiedocument te kunnen halen (3 x 1/3, zie hoofdstuk X.2 hierna) wordt de inspanningsverplichting met WNK afgesproken dat het aantal mensen uit deze doelgroep jaarlijks vermindert. Het strevens is dat in 2013 deze groep van 58 % naar 30 % is gedaald. Zo nodig kan dit percentage worden bijgesteld, indien in de loop van de tijd blijkt dat dit percentage wel of niet, of meer of minder dan vastgesteld gehaald wordt.

Ten aanzien van de inspanningen om werknemers die vóór 1 januari 1998 in dienst zijn getreden bij de WNK te laten uit- of doorstromen, wordt het per 1 januari 2008 ingezette beleid gecontinueerd. Er wordt wel aan WNK innovatief nieuw uitvoeringsbeleid verzocht om de afgesproken inspanningsverplichting te kunnen realiseren. De uitvoering van dit beleid wordt vanaf 1 januari 2009 gemonitord.

Tabel 3: overzicht totaal aantal deelnemers per 31-12-2007

Totalen		% van Totaal	Doelgroep < 1998	% van Doel- groep	Doelgroep > 1998	% van Doel- groep
Werksoort	Aantal in SE					
Metaal	75,82	10,0	54,36	13,2	21,46	7,8
Montage	126,22	18,0	96,44	24,3	29,78	9,9
Hout	36,73	5,0	27,73	6,6	9,00	3,0
Staf	71,33	10,3	39,18	9,8	32,15	11,0
Totaal beschut werken	310,10	44,2	217,72	53,7	92,38	31,6
Groen	122,89	16,5	70,63	16,8	52,26	16,1
Post	126,78	18,4	56,65	13,6	70,13	24,8
Schoonmaak	32,89	4,8	13,58	3,2		6,9
Totaal buiten de deur eigen leiding	282,56	39,7	140,86	33,6	141,70	47,8
Detacheren	75,43	10,8	46,19	11,1	29,24	10,4
Begeleid werken	35,52	5,3	6,40	1,6	29,11	10,1
Totaal buiten de deur zelfstandig	110,95	16,1	52,60	12,7	58,35	20,6
Algeheel Totaal	703,61	100,0	411,17	100,0	292,43	100,0

X.2 Uitstroom naar werk van verschillende doelgroepen

Bij WNK verrichten werknemers zowel (relatief) eenvoudig productiewerk als werk dat meer specifieke vaardigheden en kennis vraagt. Werknemers die in staat zijn door te stromen naar een (beschermde) positie op de reguliere arbeidsmarkt³ zijn veelal in staat een bijdrage te leveren aan een positief bedrijfsrendement. De doelstelling van de vernieuwde WSW is om zoveel mogelijk werknemers uit te plaatsen naar een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt. Dit vraagt een extra inspanning van WNK, waarbij de gemeenten de hoogte van financiële middelen die hiervoor ingezet kunnen worden, bepalen.

De maximalisatie van de mogelijkheden om aan de SW- geïndiceerde werknemer een passende plaats op de lokale reguliere arbeidsmarkt te bieden vereist een optimaal gebruik van de

³ Een beschermde positie op de reguliere arbeidsmarkt wil zeggen: het in groepen werken in de vorm van detachering, onder begeleiding van een voorman van WNK; en het hebben van eigen apparatuur en hulpmiddelen, afgestemd op de beperking van de deelnemer.

mogelijkheden van marktpartijen. WNK is een belangrijke partner die de regionale arbeidsmarkt zeer goed in beeld heeft en kennis heeft van de arbeidsmarkt. De opgebouwde expertise dient behouden en benut te worden.

Voor het maken van een inhoudelijke afweging voor de in te schakelen aanbieder is het noodzakelijk dat gemeenten en WNK gezamenlijk opereren in de rol van respectievelijk opdrachtgevers en opdrachtnemer. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de te maken keuzes en WNK als uitvoerder van de gemaakte keuzes. Daarbij is regelmatige terugkoppeling en rapportage onontbeerlijk, op basis van vooraf gemaakte prestatieafspraken.

Begeleid Werken

Landelijk komt het aantal Begeleid Werkende WSW-werknemers nog niet boven de 1% uit. Voor WNK gaat het om \pm 6% voor 2008. De ambitie voor 2009 moet naar boven bijgesteld worden, en wel naar 10 %. Dit moet dan in de te maken prestatieafspraken tot uiting komen.

Met de rijksdoelstelling: 25% van de nieuwe instroom die daarvoor is geïndiceerd te plaatsen in Begeleid Werken, zou dit percentage bij WNK op termijn moeten stijgen naar een kwart van de totale dienstverlening. Het WERKbedrijf indiceert momenteel echter volgens het principe "Begeleid werken tenzij...". Waardoor het aantal Begeleid Werkenindicaties snel oploopt. Dit is bewust beleid om de mogelijkheden van diegenen die daadwerkelijk tot die doelgroep behoren op een plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

De GR stelt de ontwikkeling van de SW medewerker centraal en stelt zich tot doel voor 2013 een derde van de SW medewerkers via begeleid werken en via detachering aan het werk te hebben, en daarnaast een derde "beschut binnen" en een derde "beschut buiten" werkzaam te laten zijn. Halfjaarlijks wordt over de voortgang hiervan gerapporteerd. Als de populatie (bijvoorbeeld instroom Wajongers) meer in beeld is, dan zullen de prestatieafspraken aangepast worden.

X.3 Meer regie op werkgeversbenadering

Het voeren van regie vereist visie. Een gezamenlijk regionale visie op een breed integraal arbeidsmarktbeleid waarvan de uitvoering van de WSW onderdeel uitmaakt is een vereiste om sturing te kunnen geven.

Een eerste aanzet tot een breed integraal arbeidsmarktbeleid is het vormgeven aan het Toonkamer-principe. Ook in deze regio wordt door het WERKbedrijf en de gemeente gewerkt aan het invoeren van het zogenaamde Toonkamermodel: direct bij de intake van een werkzoekende of uitkeringsgerechtigde wordt de diagnose gesteld. Zodat maatwerk wordt geleverd bij de inzet van re-integratiemiddelen. De Toonkamerprincipes zijn onder meer:

- Eén geïntegreerd en ontschot keten-klantproces voor alle burgers/werkzoekenden en werkgevers in de keten Werk;
- Eén aanspreekpunt voor werkzoekenden;
- Mogelijkheden om de klant te kunnen volgen en mee te communiceren (klantvolg/communicatiesysteem).

Werkgevers worden momenteel door verschillende partijen (gemeente, UWV / Werkbedrijf, WNK en re-integratiebedrijven) benaderd met de vraag naar vacatures. Ook is er een scala aan regelingen. Door deze constante benadering door verschillende instanties en door de onbekendheid met en wirwar van regelingen zijn veel werkgevers niet snel geneigd om mee te werken aan het plaatsen van mensen die niet op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt vinden. Om de werkgevers tegemoet te komen zijn samen met de ketenpartner UWV / Werkbedrijf stappen

gezet om tot een werkgeversservicepunt te komen. Het een en ander in nauwe samenwerking met de sector Economische Zaken van de gemeente Alkmaar.

Voor het opzetten van een werkgeversservicepunt is het belangrijk om een relatiernetwerk op te bouwen. Om de werkgevers over de streep te helpen is het belangrijk dat de gemeente binnen dit netwerk als voorbeeldwerkgever fungeert. Kenmerk van een werkgeversservicepunt is het centraal stellen van de vraag van de werkgevers en van daaruit een match tussen vraag en aanbod. Bij deze match is er een samenspel van de ontwikkeling van de, in dit geval, Sw-geïndiceerde en de vraag van de werkgever. Ook in de in hoofdstuk V.1 genoemde tendens naar integraal sociaal beleid staat het hebben van werk dan ook centraal.

Verknoping van beleid betekent naast deze mens gerichte aanpak ook ontschotting van financiële middelen. Daarnaast is er ook speciale aandacht voor een geïntegreerde inzet van educatiemiddelen. Bij de gewenste mensgerichte ontwikkeling van SW -medewerkers kunnen specifieke vormen van scholing en EVC (elders of eerder verworven competenties) bijdragen aan deze ontwikkeling, en als referentie dienen voor de werkgever. De match tussen werkgever en werknemer wordt hiermee gemaakt. Maar deze match wordt voor een SW geïndiceerde vaak belemmerd door zijn lichamelijke – en vaak ook zijn geestelijke beperking of een combinatie van beide.

Per 1 januari 2009 wordt een regionaal integraal arbeidsmarktbeleid geformuleerd. Het streven is om samen met de ketenpartner UWV (en dan specifiek het Werkbedrijf⁴) een werkgeversservicepunt op te zetten.

Gegeven de huidige situatie waarin WNK de kennis en infrastructuur voor uitvoering van de WSW tot zijn beschikking heeft, maar ook vanwege de schaalvoordelen van een regionale aanpak van het arbeidsmarktbeleid is het noodzakelijk dat WNK binnen de regio zijn de rol als kenner van de regionale arbeidsmarkt behoudt. De gemeenten voeren de regie over het inzetten van het instrument sociale werkvoorziening binnen het totale arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid.

Het werkgeversservicepunt (de Toonkamer) en het WNK maken afspraken over de wijze waarop zij gezamenlijk dan wel individueel op effectieve en efficiënte wijze werkgevers kunnen benaderen.

X.4 Wachtlijstbeheer, maatwerk binnen randvoorwaarden

De gemeenten krijgen in de nieuwe WSW de verantwoordelijkheid over wachtlijstbeheer. De wet geeft hiervoor slechts een beperkt wettelijk kader, wat een aantal vragen opwerpt: Hoe vult een gemeente deze verantwoordelijkheid praktisch in? Welke beleidsmatige keuzes maakt de gemeente?

Uitgangspunt is het recht van de geïndiceerde op tijdige plaatsing op een arbeidsplaats die aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Sw-geïndiceerde. Het werken onder reguliere omstandigheden dient uitdrukkelijker in beeld te zijn.

Tijdig wil zeggen dat de Sw-geïndiceerde het recht krijgt om vanaf de wachtlijst binnen 12 maanden te worden geplaatst, mits er voldoende middelen beschikbaar zijn. Voor SW-geïndiceerden die langer dan 12 maanden op de wachtlijst staan moet worden verklaard wat de wachttijd is geweest van SW-geïndiceerden die eerder zijn geplaatst. De gemeente kan voor een tijdige plaatsing een externe organisatie inschakelen. De Sw-geïndiceerde met een Begeleid

⁴ Het CWI gaat per 1 januari 2009 op in het UWV. Het grootste deel van de activiteiten van het CWI worden voortgezet binnen het nieuwe bedrijfsonderdeel 'Werkbedrijf' van het UWV.

Werken indicatie krijgt tevens het recht een eigen organisatie aan te dragen en kan ook zelf een werkgever aandragen. Bij dit recht past de verplichting dat SW-geïndiceerden een geschikte arbeidsplaats aanvaarden.

X.4.1. Wachtlijstbeheer en de gemeenschappelijke regeling

De wetgever legt de verantwoordelijkheid voor het wachtlijstbeheer bij de gemeente. De gemeente kan een verordening wachtlijstbeheer opstellen, waarin zij het plaatsingsbeleid (prioritering van doelgroepen) regelt.

De gemeenten in Noord-Kennemerland hebben de uitvoering van de WSW overgedragen aan de Gemeenschappelijke Regeling (GR). Dit betekent dat ook de bevoegdheid tot het beheren van de wachtlijst en het vaststellen van een doelgroepenprioritering zijn overgedragen aan de GR.

Nu gemeenten verantwoordelijk worden voor de invulling van het wachtlijstbeheer is het nodig de gemeenschappelijke regeling te herzien. Herziening van de regeling betekent dat tenminste tweederde van de gemeenten de wens tot wijziging moet steunen en dat de gemeenten met elkaar in overleg gaan over herziening. Tot de meerderheid van de gemeenten het eens is over die verandering is er in formele zin geen mogelijkheid individueel regie te voeren op de wachtlijst of een doelgroepenprioritering vast te stellen. Gelet op het belang van, en de verantwoordelijkheid voor het wachtlijstbeheer wordt de verordening wachtlijstbeheer eerst vastgesteld nadat de GR is gewijzigd. In hoofdstuk XII wordt de procedure tot wijziging van de GR weergegeven.

- **De gemeenten in Noord-Kennemerland stellen een gezamenlijk beleid ten aanzien van het wachtlijstbeheer vast;**
- **De individuele gemeenteraden stellen vervolgens de verordening wachtlijstbeheer vast;**
- **Alvorens hiertoe over te gaan dient de GR te worden gewijzigd.**
- **WNK voert het wachtlijstbeheer uit op basis van het gemeentelijk beleid dat in de desbetreffende gemeentelijke verordeningen is vastgesteld.**

X.4.2. Gemeentelijke taakstellingen: intercollegiale uitruil?

In de nieuwe regeling is de grondslag van de verdeling van het landelijk budget het aantal SW-geïndiceerden per gemeente. De oude regeling ging uit van het aantal geplaatste WSW'ers per gemeente. De overgang tussen het nieuwe en oude financieringssysteem wordt opgevangen in een herverdelingsregeling. Deze herverdeling gebeurt op basis van de lengte van de wachtlijst en de uitstroom in een jaar.

Met de wetwijziging is het alleen nog mogelijk de *taakstelling* formeel over te dragen. Dit is geregeld in artikel 16, lid 7 van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. Deze overheveling tussen gemeenten is niet alleen wettelijk mogelijk, maar kan ook wenselijk zijn. Een eventuele overrealisatie bij de ene gemeente/werkvoorzieningschap kan dan bekostigd worden door overheveling van de *taakstelling* van een andere gemeente/werkvoorzieningschap waar sprake is van onderrealisatie. Hiermee wordt voorkomen dat het WSW- budget dat gemoeid is met de onderrealisatie door het rijk wordt teruggevorderd en terugvloeit naar de algemene middelen

Gemeenten die van de mogelijkheid van overdracht van de *taakstelling* gebruik willen maken, dienen vóór 1 september van het lopende jaar een gezamenlijk schriftelijk verzoek hiertoe in te dienen bij de minister van SZW. De taakstelling en het daarmee gemoeide WSW-budget van de betrokken gemeenten zullen vervolgens opnieuw worden vastgesteld conform het verzoek. Na 1 september van het lopende jaar kan geen overdracht van de taakstelling meer plaatsvinden.

Uit de meest recente standcijfers blijkt dat er bij de deelnemende gemeenten aan de GR WNK nagenoeg geen sprake is van over- en/of onderrealisatie. De verwachting is dat ultimo het jaar 2008 ook de nog aanwezige kleine verschillen zullen zijn weggewerkt. Daarom is er nu geen reden

voor intercollegiale overdracht van de *taakstelling*. Eventuele resterende kleine verschillen worden in het totale exploitatieresultaat op basis van de reeds bestaande verdeelsleutel (naar rato van het aantal deelnemers) in de vorm van gemeentelijke bijdragen door de deelnemende gemeenten verrekend. Jaarlijks wordt de stand van zaken bekeken. De directie van WNK zal in voorkomende gevallen een voorstel hiervoor aan het Dagelijks Bestuur van de GR doen

Tabel 4: overzicht gemeentelijke bijdrage 2007

Gemeente	Gem. aantal werknemers	Aandeel In %	Bijdrage In €1.000
Alkmaar	371,8	51	488
Bergen	74,1	10	97
Castricum	27,6	4	36
Graft de Rijp	4,5	1	6
Heerhugowaard	133,1	18	175
Heiloo	47,2	6	62
Langedijk	43,3	6	57
Schermer	10,2	1	13
Subtotaal deeln. gemeenten	711,8	98	935
Niet deelnemende gemeenten	16,7	2	22
Totaal gemeenten	728,5	100	957

- **Overdracht van de taakstelling tussen de gemeenten is in het overgangsjaar niet geëffectueerd. Jaarlijks wordt de stand van zaken bekeken.**

X.4.3. Plaatsingsbeleid

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de plaatsing vanaf de wachtlijst. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de wachtlijst in personen per gemeente op de peildata 1 januari 2008 en 1 juli 2008.

Tabel 5: overzicht wachtlijst in personen

Gemeente	01-01-2008	01-07-2008
Alkmaar	98	115
Bergen	08	19
Castricum	10	28
Graft de Rijp	01	1
Heerhugowaard	40	56
Heiloo	11	11
Langedijk	11	12
Schermer	04	5
Totaal	183	247

De wet geeft aan dat de volgorde van plaatsing vanaf de wachtlijst in principe wordt bepaald door het zogenoemde fifo-systeem ('first in first out'). Dit komt er simpelweg op neer dat het aanbieden van een werkplek plaatsvindt op volgorde van de datum van de indicatiebeschikking. De wet geeft gemeenten echter de mogelijkheid om beleid te voeren ten aanzien van de plaatsingsvolgorde, *mits ze dit vastleggen in een verordening.*

De huidige werkwijze binnen de WNK is als volgt:

Bij instroom vanaf de wachtlijst stuurt WNK in eerste instantie op het realiseren van zoveel mogelijk detachings- en begeleid werken plekken. Voor het jaar 2008 is de doelstelling om 50% van de nieuwe instroom te realiseren in detachering en begeleid werken. Hierbij is sprake van 'cherry-picking' (selectie van de beste kandidaten). Ook wordt het huidige personeel zoveel mogelijk

enthousiast gemaakt voor het werken buiten de infrastructuur van WNK. Dit gebeurt op individuele basis maar ook in de vorm van 'groepsdetachering'. Bij instroom in de werksoorten van WNK wordt primair gestuurd op activiteiten buiten de muren.

Alleen op basis van vrijkomende plaatsen wordt vanuit de wachtlijst op basis van fifo getracht deze mensen binnen de muren van WNK te plaatsen. Doelstelling is om het aantal mensen buiten WNK te laten groeien ten opzichte van het aantal mensen dat binnen de muren van WNK werkzaam is. Overigens is het zo dat personen van de wachtlijst worden verwijderd als zij driemaal een aangeboden werksoort en dus dienstbetrekking weigeren.

In afwachting van de wijziging in de GR en totdat de verordening wachtlijstbeheer is vastgesteld wordt de huidige werkwijze gecontinueerd.

X.4.4. Doelgroepenprioritering

Gemeenten kunnen er met ingang van het jaar 2008 voor kiezen bepaalde doelgroepen voorrang te verlenen bij instroom in de WSW. De keuze voor een doelgroepenprioritering maakt het gemeenten mogelijk de WSW te laten aansluiten bij het lokale beleid ten aanzien van sociale zaken, werkgelegenheid en welzijn. Deze doelgroepenprioritering dient te worden vastgelegd in een verordening.

Gemeenten dienen geïndiceerden in staat te stellen om de juiste plaatsingsvolgorde te kunnen beoordelen. Geïndiceerden op de wachtlijst die zich benadeeld voelen kunnen in voorkomende gevallen bij de civiele rechter een vordering instellen tegen de gemeente wegens een onrechtmatige daad. Overigens zal ook het IWI (Inspectie Werk en Inkomen) de komende jaren toezien op de wijze waarop gemeenten omgaan met de mogelijkheid zelf plaatsingsbeleid te formuleren.

Voor- en nadelen

Een prioritering op basis van doelgroepen heeft als **voordeel** dat gemeenten beleidsmatige keuzes kunnen maken die aansluiten bij het bestaande gemeentelijk beleid met betrekking tot sociale zaken en welzijn. Sociale werkvoorziening is dan één van de in te zetten instrumenten bij uitvoering van het re-integratiebeleid. Deze keuzes kunnen uit de aard van de zaak per gemeente verschillend zijn.

Daarbij moet wel bedacht worden dat de WSW een voorziening is voor alle geïndiceerden en de gemeente als uitvoerder van de WSW voor hen een zorgplicht heeft. De vraag is dan ook hoe een dergelijke prioritering zich met deze zorgplicht verhoudt.

Er is namelijk ook een duidelijk **nadeel** verbonden aan doelgroepenprioritering. Het voorrang geven van bepaalde doelgroepen betekent eveneens dat anderen langer moeten wachten. Een scherp geformuleerde doelgroepenprioritering kan, gegeven de dynamiek van de wachtlijst, zelfs betekenen dat bepaalde geïndiceerden geheel niet meer geplaatst kunnen worden. Hoewel er geen nadere regels zijn opgenomen in de wet druist een dergelijke, overigens door de gemeenteraad democratisch gelegitimeerde, uitsluiting in tegen een evenwichtig beleid. Hierbij komt dat de cliëntenraad, die in de tweede helft van het jaar 2008 met zijn werkzaamheden **is gestart start**, het doelgroepenbeleid in de WSW naar verwachting kritisch zal volgen. Naar verwachting zal de cliëntenparticipatie de gemeente in de praktijk adviseren grenzen te stellen aan de wettelijke mogelijkheden om bepaalde doelgroepen voorrang te verlenen. Het is dan ook zowel juridisch als beleidsmatig verstandig om bij het formuleren van het doelgroepenbeleid te voorkomen dat bepaalde groepen geïndiceerden structureel worden uitgesloten van instroom.

Voorkomen van uitsluiting

Het beste instrument om uitsluiting te voorkomen is de doelgroepenprioritering te binden aan een tijdslimiet. Zo kan een gemeente in de verordening opnemen dat geïndiceerden niet langer dan één jaar op de wachtlijst mogen staan. Deze bepaling maakt dat na het verstrijken van de gestelde

termijn de eerder 'achtergestelde' geïndiceerden op basis van de datum van de indicatiebeschikking alsnog een plaats hoog op de wachtlijst krijgen.

Gemeenten kunnen de bovengenoemde maximale wachttijd opnemen in de *verordening wachtlijstbeheer*. Dit kan door de prioritering van de geïndiceerden te laten vervallen als zij na 1 jaar niet geplaatst zijn. Indien plaatsing in het eerste jaar niet mogelijk is volgt plaatsing conform fifo, waarbij plaatsing buiten de muren voorrang heeft op plaatsing binnen de muren. Hoe daarmee om te gaan wordt in het onderstaande paragraaf omschreven.

X.4.5. Wachtlijstbeheer GR Noord Kennemerland

Uitgangspunt is dat de Sw-geïndiceerde het recht heeft om vanaf de wachtlijst binnen 12 maanden te worden geplaatst. Jaarlijks worden met WNK prestatieafspraken gemaakt over de instroom van Sw-geïndiceerden. De aantallen zijn afhankelijk van het budgetplafond.

Jaarlijks wordt in de werkbegroting de verwachte plaatsingsruimte berekend. Op basis van deze berekening wordt 50% van de berekende plaatsingsruimte ingezet volgens de hieronder beschreven doelgroepenprioritering. De andere helft (50%) van de plaatsingsruimte wordt bestemd voor de mensen die langer dan 12 maanden op de wachtlijst staan. Deze mensen worden op basis van de First in First out (Fifo) systematiek geplaatst.

Daarenboven komt, indien in het lopende jaar blijkt dat de mutatie natuurlijk verloop groter is dan verwacht, de daaruit vrijgekomen ruimte beschikbaar voor de categorie wachtlijst korter dan 12 maanden. Is de mutatie natuurlijk verloop kleiner, dan gaat dit ten laste van de categorie wachtlijst langer dan 12 maanden.

Deze systematiek wordt op deze wijze toegepast, omdat indien de jaarlijkse ontwikkeling op de wachtlijst kleiner is dan de beschikbare ruimte, de resterende capaciteit ook wordt ingezet voor mensen die langer dan 12 maanden op de wachtlijst staan. Maar ook om voldoende middelen beschikbaar te hebben voor de doelgroepenprioritering.

Tenslotte moet 50 % van de instroom die bestaat uit de mensen die korter dan 12 maanden op de wachtlijst staan, toegeleid worden naar het zoeken naar werk op de reguliere arbeidsmarkt, of begeleid werken dan wel gedetacheerd werken, of een opleiding.

De doelgroepenprioritering

De volgende doelgroepenprioritering gehanteerd.

1. Wajongers < 23 jaar
2. Personen met een indicatie begeleid werken en
3. Personen met een WWB uitkering.

Ad 1.

Ondanks het feit dat het UWV voor deze cliënten re-integratieverantwoordelijk is, wordt er voor gekozen om geïndiceerden met een Wajong-uitkering voorrang te geven bij instroom in de WSW. Een groeiende groep "Wajongers" valt tussen wal en schip na afronding van hun opleiding. Met UWV wordt overlegd in hoeverre de mogelijkheden aanwezig zijn om rechtstreeks SW-werkplekken in te kopen.

Ad 2.

Het streefdoel van de WSW is de nadruk te leggen op 'mde beweging van binnen naar buiten'. In dat verband wordt ervoor gekozen zoveel mogelijk voorrang te verlenen aan geïndiceerden met een begeleid werken indicatie. De beslissing voorrang te geven aan geïndiceerden met de indicatie begeleid werken kan de gemeenten tevens een hogere rijksbijdrage opleveren. Per gerealiseerde voltijds begeleid werkenplaats is hiervoor vanaf 2008 een bonus van maximaal € 3000 op jaarbasis beschikbaar.

Ad 3.

Gemeenten hebben belang bij het plaatsen van personen behorende tot deze doelgroep, gelet op de uitkeringsrelatie.

Op de benoemde doelgroepen is de focus het eerste jaar gericht. Deze doelgroepen worden tot maximaal 50 % van de plaatsingsruimte in volgorde van belangrijkheid als eerste geplaatst, te weten:

- 1. Wajongers < 23 jaar**
- 2. personen met een indicatie begeleid werken en**
- 3. personen met een WWB uitkering.**

De andere helft (50% van de plaatsingsruimte) wordt bestemd voor mensen die langer dan 1 jaar op de wachtlijst staan. Deze mensen worden op basis van de First in First out (Fifo) systematiek geplaatst.

X.5 Meer werk vanuit gemeenten naar WNK

Het Bestuur van WNK heeft in 2007, na voorbereiding door een bestuurlijke commissie, een plan goedgekeurd om op een effectieve wijze de omzet van gemeenten bij WNK te verhogen en daarvoor de betrokken gemeenten eenmalig te belonen door middel van een korting op de aanvullende gemeentelijke bijdrage van maximaal 10%. Uitgangspunt daarbij is dat de WSW een waarborg bevat die voorkomt dat de concurrentieverhoudingen onverantwoord zouden worden beïnvloed (zie artikel 5 WSW). Voor een nadere uitleg van dit plan wordt verwezen naar bijlage I "Startnotitie visievorming WSW vanaf 2008".

Artikel 5 van de WSW verplicht de gemeenten een vergoeding voor gedane arbeid te bedingen. Deze vergoeding dient zodanig te zijn dat deze de mededinging "niet onverantwoord" mag beïnvloeden. Dit betekent concreet dat de sociale werkzaamheden tegen "normale" marktprijzen dienen te worden aangeboden.

De overheidsfinanciering van de WSW strekt uitsluitend ter financiering van de door de wet vastgestelde doelstelling en niet meer dan dat. De rijkssubsidie en eventuele gemeentelijke subsidie dienen hier uitsluitend om het opbrengstverlies te compenseren ten gevolge van de geringere arbeidsproductiviteit en de extra kosten die verband houden met het realiseren van aangepaste omstandigheden. De rijkssubsidies en de eventuele gemeentelijke bijdragen worden zodanig vastgesteld, dat de totale kosten (zoals begeleiding, aanpassing werkplek en loonkostensubsidie ter compensatie van de verminderde arbeidsproductiviteit) voor de uitvoering van de WSW worden gedekt, en niet meer dan dat.

In het bijgevoegde startdocument is in bijlage I een verhandeling opgenomen over de omzet van WNK en een mogelijke vermindering van de gemeentelijke bijdrage op termijn.

Gemeenten verplichten zich een substantiële groei van de omzet van WNK . Het streven is dat in het jaar 2013 gerealiseerd te hebben. Dit door de voorkeur te geven aan WNK als leerwerkbedrijf. Jaarlijks worden hierover afspraken gemaakt. Publieke opdrachten worden zoveel mogelijk aan WNK gegund als preferred supplier, mits passend binnen de (Europese) regelgeving en binnen de doelstelling van de WSW.

X.6 Gemeente als werkgever creëert arbeidsplaatsen voor de doelgroep

Het aantal binnen de gemeentelijke organisaties werkende SW-ers blijkt nog zeer gering. Voor de hele regio gaat het om 6 mensen. Een aantal oorzaken ligt hier aan ten grondslag:

- Gericht beleid ontbreekt. Binnen de diversiteit van afdelingen en bedrijven is het al dan niet beschikbaar zijn van ruimte voor de instroom van medewerkers met een beperking volledig afhankelijk van de persoonlijke opvatting van de betreffende beslissers in het kader van werving en selectie;
- Managers van met name P & O afdelingen lijken een afwijzende houding te hebben tegen het scheppen van ruimte om binnen de werving- en selectie procedures maatwerk ten behoeve van de instroom van medewerkers met een beperking te verrichten;
- Het ontbreken van inzicht dat juist een publieke organisatie zich bewust moet zijn van haar voorbeeldfunctie en zich om die reden moet profileren als maatschappelijk verantwoord werkgever.

Voor de hand liggende kansen worden hierdoor gemist. Voorbeelden van door SW- medewerkers in te vullen functies zijn:

- ICT systeembeheer;
- Licht administratieve functies;
- Kantine medewerker;
- Postkamer medewerker;
- Medewerker stadsreinigingsdienst;
- Medewerker groen;
- Medewerker beveiliging.

De regiogemeenten willen een voorbeeld-voor andere werkgevers betreffende het bieden van werkgelegenheid aan inwoners met een arbeidsbeperking. Het antwoord is in twee woorden samen te vatten: gericht beleid. Dit kan bijvoorbeeld door de meest voor de hand liggende functies te benoemen en vacatures te koppelen aan een taakstellend percentage instroom SW-medewerkers. Sociale diversiteit kan worden geformuleerd als prestatie-indicator voor het management. Op deze wijze wordt de weg vrij gemaakt voor planmatige, gestructureerde personeelsvoorziening geleverd door WNK, inclusief de inzet van budget voor leerwerkarrangementen.

Vanaf 1 januari 2009 tot 1 januari 2013 wordt ingezet op een jaarlijks af te spreken percentage voor de instroom van de geïndiceerden woonachtig in de eigen gemeente naar werk op detacheringbasis binnen de gemeentelijke organisatie.

X.7 Weerstandsvermogen op voldoende niveau

COELO (centrum voor onderzoek van de economie van de lagere overheden) definieert het weerstandsvermogen als het vermogen van een decentrale overheid om tegenvallers op te vangen zonder dat de continuïteit van deze overheid in gevaar komt. Het weerstandsvermogen kan worden uitgedrukt als de verhouding tussen de weerstandscapaciteit en de te lopen risico's. De weerstandscapaciteit bestaat uit de potentieel in te zetten middelen om de tegenvallers op te vangen. Naast eigen vermogen zijn dit ook langlopende voorzieningen, onbenutte inkomstenbronnen, bezuinigingsmogelijkheden en garantstellingen.

Het feitelijk weerstandsvermogen bij WNK is volgens het jaarverslag 2007 ongeveer 0,5 mln. euro. Bij een risico-omzet van ca. €15 mln. en balanstotaal van €10 mln. is dat zeer laag. Door verschillende oorzaken in de afgelopen 10 jaren is het meerdere malen zo geweest dat de gemeenten moesten bijspringen en aanvullend moesten fourneren, naast de reguliere gemeentelijke bijdrage. Kijkend naar de vaste kosten en de omzet van gemeenten als eeuwigdurend beschouwen, is er sprake van een omzetrisico van ± 25% over €8,4 mln. ofwel €2,1 mln. risico en op het gebied van subsidies van ± 10% over €17,5 mln. ofwel €1,75 mln.

Op basis van deze gegevens kan een berekening van het weerstandvermogen gemaakt worden. De ervaringen leert dat minimaal 2 tot 3 keer het grootste tekort uit de laatste 5 jaar opvangen moet worden. Bovenstaande leidt dan tot een noodzakelijke voorziening van ruim 3 mln. euro.

Tabel 6: overzicht aantal indicatoren

Jaar	Bedrijfsresultaat x dzd.	Gemeentelijke Bijdrage x dzd.	Eigen Ver- mogen x dzd.	Gemiddelde bezetting	Detacheringen
2003	- 504	886	144	642,30	0,00
2004	- 1.140	931	- 66	653,99	95,45
2005	- 1.640	890	- 607	616,12	88,62
2006	- 912	941	173	651,03	96,70
2007	- 582	957	548	681,54	103,97

De doelstelling is tot 1 januari 2013 het in termijnen verhogen van het weerstandsvermogen van WNK tot 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, rekening houdend met de in hoofdstuk VII.5 van de "Startnotitie visievorming WSW vanaf 2008" (zie bijlage I), genoemde plan van aanpak tot vermindering van de gemeentelijke bijdrage. De gemeenteraden geven aan WNK de opdracht een plan van aanpak op te stellen hoe de beleidsdoelstellingen van dit visiedocument te halen. Dit plan van aanpak wordt in het eerste kwartaal van 2009 opgeleverd. Bij veranderende omstandigheden kan een ander bedrag noodzakelijk zijn.

X.8 Op regioniveau prestatieafspraken, met plaatselijke inbreng

Op basis van de nieuwe WSW verwacht het Rijk dat voor veel SW-bedrijven de gemeente dichterbij komt en SW-bedrijven zich meer richting de arbeidsmarkttoeleiding bewegen. Door de nieuwe wet moeten gemeenten zorgen dat meer mensen met een handicap bij reguliere werkgevers gaan werken.

Vaak wordt gekozen om geïndiceerden, die goed buiten kunnen werken, juist binnen te houden. Deze groep is meer productief dan de gemiddelde WSW'er. Het is de bedoeling WSW'ers juist voor te bereiden op werk buiten de beschutte werkomgeving. De relatie met het SW-bedrijf zal zakelijk moeten zijn. Het is daarom noodzakelijk om in GR-verband duidelijke prestatieafspraken te maken en de denkrichting verplaatsen van productiebedrijf naar dienstverlening.

Het verleggen van de financieringsstroom is een andere belangrijke wijziging in de modernisering van de WSW. Voor de wijziging ging de subsidie rechtstreeks naar WNK, met ingang van het jaar 2008 gaat de subsidie naar de gemeenten. Hierdoor krijgen gemeenten meer regie en sturing op WSW. De gemeenten vertalen dit in heldere, zakelijke meerjarenafspraken in hun begrotingen over de prestaties en financiering van WNK. Nadere specificering komt tot uiting in de meerjarenbegroting van WNK.

De prestatieafspraken kunnen worden gekoppeld aan verwachte lokale economische groei. Hiermee krijgen de gemeenten een beter inzicht in de bedrijfsvoering van WNK. Met dit inzicht kunnen zij beter sturing geven aan het (lokale arbeidsmarkt-) beleid. De weg van 'binnen naar buiten' is de meest logische om uit te werken in de prestatieafspraken. Ook bij het opstellen van de werkbegroting is er ruimte om afspraken vast te leggen. Deze afspraken worden elk jaar opnieuw opgesteld.

In de begroting 2009 van WNK zijn de volgende prestaties opgenomen:

- exploitatieresultaat	+ 214 dzd. euro
- eigen vermogen	1.126 dz. euro
- bezetting WSW	758,69 se

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| - gemeentelijke bijdrage | € 1.313,25 per persoon |
| - detacheringen | 145,44 se |

Om te kunnen voldoen aan de beoogde regierol van de gemeenteraad is de informatie zoals weergegeven in de werkbegroting van WNK nodig. Met ingang van het jaar 2009 en verder wordt de informatie in de werkbegroting uitgebreider en meer SMART (populaire afkorting voor: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) worden opgenomen.

Te denken valt dan aan:

Prestaties

- Verhoging begeleid werken naar 10 % op 1 januari 2010, oplopend naar 20 % vanaf 1 januari 2013.
- Verlaging deelname doelgroep geïndiceerd voor 1998 van 58 % op 1 januari 2008 naar maximaal 30 % op 1 januari 2013.
- Verdeling van '3 x 1/3', ingaande 1 januari 2013, inclusief de opbouw tot die tijd per jaar.
- Verlaging van de wachtlijst met x – personen per jaar.

Kengetallen waarop gestuurd wordt

- Aantallen plekken begeleid werken (met en zonder PGB), bij gemeenten en andere werkgevers.
- Aantallen beschut werken plekken bij plaatselijke instellingen (en welke).
- Jaarlijks overzicht van de inzet no-risk polis.
- Aantal medewerkers dat doorstroomt van beschermd binnen naar beschermd buiten.
- Aantal medewerkers dat doorstroomt van beschermd binnen of buiten naar detachering/begeleid werken.
- Aantal medewerkers dat uitstroomt uit de WSW naar regulier werk.
- Aantal nieuwe persoonlijke ontwikkelplannen voor SW-ers.
- Aantal SW-ers dat aangewezen blijft op de voorziening WSW.
- De verhouding ambtelijke medewerkers in relatie tot SW-ers, zowel binnen als buiten.
- Inzet van WWB- gelden voor verkleinen wachtlijst.
- Gemiddeld verblijf in de regeling van SW- ers.

Gemeenten werken toe, in een groeimodel, naar het maken van prestatieafspraken, ingaande het begrotingsjaar 2010. Deze afspraken worden in het jaar 2009 voorbereid door de beleidsadviescommissie en worden opgenomen in de gemeentelijke begroting 2010.

X.9 Verordeningen cliëntenparticipatie en Persoonsgebonden budget

Persoonsgebonden budget (PGB)

Van belang is dat de invoering van de wet een Persoonsgebonden budget (PGB) voor SW-geïndiceerden mogelijk maakt. SW-geïndiceerden die begeleid willen werken (zowel op de wachtlijst als zittende werknemers) kunnen kiezen voor een PGB. De vernieuwde wet schrijft voor dat gemeenten een verordening maken waarin zij aangeven of en welke eenmalige kosten zij bereid zijn te vergoeden voor:

- Het inschakelen van een begeleidingsorganisatie voor het zoeken naar aangepaste plekken.
- Aanpassingen aan de werkplek.

Daarnaast kunnen gemeenten ook andere zaken regelen in een verordening, zoals:

- De wijze waarop de gemeente iemand op de wachtlijst laat weten dat deze "aan de beurt is" en op zoek kan gaan naar een plek.
- De eisen die aan de begeleidingsorganisatie en de werkgever worden gesteld.
- Omvang van de administratie lasten van de gemeente.

Cliëntenparticipatie

Gemeenten moeten ook in een gemeentelijke verordening regelen op welke de wijze ze cliëntenparticipatie vormgeven en verankeren. De gemeente kan daarbij zelf bepalen hoe cliëntenparticipatie zich verhoudt tot de wettelijk georganiseerde inspraak en medezeggenschap van SW-werknemers op grond van de Wet op de ondernemingsraden.

Zaken die in de verordening geregeld moeten worden:

- De wijze waarop overleg wordt gevoerd met ingezetenen of hun vertegenwoordigers.
- De wijzen waarop ingezetenen of hun vertegenwoordigers onderwerpen voor de agenda van het overleg kunnen aandragen.
- De wijze waarop ingezetenen of hun vertegenwoordigers worden voorzien van informatie die nodig is om adequaat aan het overleg te kunnen deelnemen.

Tot slot kan er ook een verordening vastgesteld worden voor het wachtlijstbeheer (zie hoofdstuk X.4.1).

De verordening Persoonsgebonden budget 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. Mogelijk worden de verordeningen nog aangepast.

X.10 Naast WNK een tweede begeleidingsorganisaties voor begeleid werken

Door het Ministerie wordt een versterking doorgevoerd op het gebied van het zogenoemde Begeleid Werken. Begeleid Werken is een constructie waarbij de SW-werknemer een dienstverband krijgt aangeboden door een werkgever op de reguliere arbeidsmarkt, onder de werking van de CAO van die werkgever. Daarbij is de mogelijkheid van het meegeven van een loonkostensubsidie, waarvan de hoogte bepaald wordt door de mate van arbeidsproductiviteit van de betreffende werknemer, naast bijvoorbeeld het instrument van een no-riskpolis. Begeleid Werken neemt daarmee een belangrijke plaats in bij het realiseren van de doelstelling van binnen naar buiten. Het is een van de speerpunten van het beleid om meer SW-werknemers buiten de muren van het uitvoeringsbedrijf te plaatsen.

Tevens wordt een persoonsgebonden budget (Pgb) voor SW-geïndiceerden ingevoerd. De geïndiceerde mag afzien van een persoonsgebonden budget. Gemeenten zijn verplicht geïndiceerden op de wachtlijst, die door het WERKbedrijf de kwalificatie Begeleid Werken hebben meegekregen, bij gebruikmaking van het Pgb de keuze te bieden uit minimaal twee begeleidingsorganisaties. In geval van de Gemeenschappelijke regeling (GR) WNK is deze verplichting niet aanwezig.

Waarom deze verplichting er niet is, staat in artikel 11, lid 1 van het Besluit WSW. Dit lid bepaalt dat het college zorg draagt voor de arbeidsinpassing en de begeleiding van de geïndiceerde op de werkplek. Vervolgens bevat lid 2 van dit artikel de kan-bepaling om voor deze verantwoordelijkheid een begeleidingsorganisatie in te kunnen schakelen. Als hiervoor wordt gekozen, dan moet de geïndiceerde de keuze gegeven worden uit tenminste twee begeleidingsorganisaties. Lid 3 van dit artikel bepaalt tenslotte dat indien de gemeente ervoor kiest de begeleiding zelf uit te voeren en niet binnen 6 maanden een begeleid werken plek heeft gerealiseerd, de geïndiceerde het recht heeft zelf een begeleidingsorganisatie in te schakelen.

De GR WNK is een publiek lichaam. Bij keuze om WNK (lees: het publieke SW-bedrijf) de begeleiding uit te laten voeren is er dan ook geen sprake van een externe begeleidingsorganisatie. Daarom hoeft er niet voor een tweede begeleidingsorganisatie gekozen te worden.

Het uitgangspunt is maatwerk gericht op de WSW'er. Een invulling hiervan is de keuzevrijheid van de geïndiceerde te verhogen. Het gevolg kan zijn voor een tweede begeleidingsorganisatie te kiezen.

De voor- en nadelen van het aanbieden van een tweede begeleidingsorganisatie zijn:

Voordelen

- Er is in ieder geval een keuze voor de deelnemer en dat doet recht aan de keuzevrijheid.
- Gemeenten kunnen met dit aanbod wellicht beter sturen op de kwaliteit van en tweede organisatie naast WNK.
- Concurrentie geeft verhoging van de kwaliteit.
- WNK kan haar expertise richten op de doelgroep die echt is aangewezen op een beschutte werkplek.
- Mogelijk kan WNK afslanken, dat kan financieel voordeel opleveren voor de gemeenten (geen risico's bij investeringen).
- Imagoverbetering van de werknemer: WNK wordt nog steeds snel geassocieerd met een organisatie waar mensen werken die 'niets' meer kunnen.
- Mogelijke 'wildgroei' van organisaties wordt voorkomen door de deelnemer een keuze te bieden.

Nadelen

- Belangrijkste nadeel zou kunnen zijn dat deze constructie financiële gevolgen heeft voor WNK. In hoofdstuk IX is aangegeven dat WNK een plan van aanpak maakt, waarin ook wordt ingegaan op deze gevolgen.
- De concurrentie mag niet leiden tot kwaliteitsverlies.
- Waken voor kennisverlies van WNK van de regionale arbeidsmarkt.
- Het risico van de terugkeergarantie moet door WNK worden opgevangen. Daarom moet er gewaakt worden dat de tweede gecontracteerde partij duurzame plaatsingen levert.

WNK voert Begeleid Werken uit en faciliteert daarnaast eventueel meerdere organisaties die de cliënt zouden kunnen begeleiden. De keuzevrijheid van de cliënt is daarbij uitgangspunt. WNK maakt dit dan mogelijk. Uiteraard geldt dat, voor welke begeleidingsorganisatie dan ook gekozen wordt, deze moet voldoen aan de door het Dagelijks Bestuur van WNK gestelde voorwaarden. Gemeenten monitoren de uitvoering hiervan.

De uitvoeringsregie over het begeleid werken ligt bij WNK. De regie voor het wel of niet inzetten van een 2^e partij ligt bij WNK. Gemeenten en WNK monitoren de uitvoering hiervan.

XI. Financiering

In de huidige uitvoering is de totale subsidie voor de Sociale Werkvoorziening (2,2 miljard euro) opgedeeld in om en nabij de 90.000 "standaard-eenheden" (SE) van ongeveer € 25.337,00. Burgers die door het CWI als licht of matig arbeidsgehandicapt worden geïndiceerd vertegenwoordigen één standaard-eenheid, zwaar arbeidsgehandicapten vertegenwoordigen 1,25 standaard-eenheden. De verdeling van deze standardeenheden over het land is onder meer afhankelijk van het huidige aantal SW-werknemers, eventuele onder- dan wel overrealisatie in voorgaande jaren, en de lengte van de wachtlijst per Gemeenschappelijke Regeling.

Door de wetswijziging wordt in de eerste plaats de financieringsstructuur voor de Sociale Werkvoorziening aangepast. De subsidie wordt niet langer aan de Gemeenschappelijke Regeling, maar rechtstreeks aan de afzonderlijke gemeenten verstrekt. Hiermee komen gemeenten in de regierol ten opzichte van Gemeenschappelijke Regelingen en uitvoeringsbedrijven. Versterking van de (financiële) positie van gemeenten moet leiden tot versterking van de lokale regie op de uitvoering. Op deze wijze hoopt het ministerie de ontwikkeling van binnen naar buiten te stimuleren.

Het Rijk heeft daarnaast eveneens de vorm van de subsidieverstreking aangepast. De vaste subsidie per gerealiseerde arbeidsplaats is vervallen. In plaats daarvan ontvangen gemeenten naar analogie van de WWB jaarlijks een zogenoemd "lump-sum" budget, waarmee zij een minimumaantal SW-plaatsen moeten realiseren. De verdeling van dit budget wordt gebaseerd op het aantal mensen dat per gemeente in aanmerking komt voor een plek in de Sociale Werkvoorziening. Gemeenten krijgen hiermee meer ruimte om per cliënt te kijken wat er nodig is en kunnen bijvoorbeeld met werkgevers maatwerkafspraken maken over loonkostensubsidie, begeleiding en/of aanpassing van de werkplek. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de besteding van het WSW-budget. Tekorten in de uitvoering moeten gemeenten zelf aanvullen. Los van tekortfinanciering kunnen gemeenten er ook voor kiezen om vooraf een gemeentelijke bijdrage aan de uitvoering te verstrekken en daarmee het WSW-budget zelf op te hogen. De manier waarop gemeenten hiermee omgaan kan verschillen. Afspraken over gemeentelijke bijdragen en 'garantieverklaringen' zijn echter afspraken tussen de regio gemeenten onderling.

Vanuit financieel invalshoek dient het bovenstaande zo efficiënt geregeld te worden. De wens tot een voortgaande samenwerking in de Gemeenschappelijke Regeling wordt ingegeven door het uitgangspunt te komen tot een kostendekkende uitvoering. Zaken als personeelszaken, salarisadministratie en klantmanagement worden in deze constructie efficiënter uitgevoerd dan door elke gemeente afzonderlijk. Ook biedt de GR SW- geïndiceerden werk aan. Door de 'inkoop' van de dienstverlening binnen een samenwerkingsverband als de GR kunnen, net zoals bij de inkoop van re-integratiediensten, krachten worden gebundeld om een betere positie te verkrijgen ten opzichte van aanbiedende partijen.

XII. Verantwoording en Bestuurlijk model.

Er is wettelijk gedefinieerd hoe de rapportage/verantwoording aan het rijk moet plaatsvinden (Single Information Single Audit ofwel SISA). Analoog aan de wijziging in de financiering verschuift de verplichting tot verantwoording van de subsidieverstrekking naar de afzonderlijke gemeenten die per 1 januari 2008 de subsidierecipiënt zijn. Deze maatregel is gericht op het verkleinen van de bestaande afstand tussen de wettelijk verantwoordelijke gemeenten en de uitvoering. De afzonderlijke gemeenten krijgen meer zicht op de voortgang en de prestaties van de uitvoering en zijn daardoor in staat hun regierol beter te vervullen. Uiteindelijk is ook deze maatregel gericht op het bevorderen van de beweging van binnen naar buiten.

Tabel 7: beoogde veranderingen

<i>Taak</i>	<i>Is</i>	<i>Wordt</i>
(Her)indicatie	WERKbedrijf	WERKbedrijf
Verantwoording subsidie	GR	Gemeente (tactisch beleid)
Wachlijstbeheer	GR	Gemeente (strategisch en tactisch beleid)
Persoonsgebonden Budget	Nieuw	Gemeente (strategisch en tactisch beleid)
Beheer Begeleid Werken	GR	Gemeente (tactisch beleid)
Clëntenparticipatie	Nieuw	Gemeente (strategisch beleid)

De 'wordt' taken (met uitzondering van herindicatie) worden voor wat betreft het hieruit vloeiend uitvoerend beleid gemandateerd aan het WNK. De gemeente blijft dan wel eindverantwoordelijk.

Gevolg wetswijzigingen: versterkte regie door verandering van de GR

Om een beeld te krijgen van de organisatie van het WNK bedrijf wordt in bijlage III een organisatiestructuur weergegeven. In de huidige structuur is de Gemeenschappelijke Regeling WNK integraal verantwoordelijk voor zowel beleid als uitvoering van de WSW. De modernisering van de Sociale Werkvoorziening (SW) legt de beleidsverantwoordelijkheid nadrukkelijk neer bij de afzonderlijke gemeenten. Dit houdt in dat beleidsvorming in de nabije toekomst nadrukkelijk meer en meer bij de gemeenten komt te liggen.

Een belangrijk gegeven is het feit dat het algemeen bestuur uitsluitend nog bestaat uit de leden van de colleges van B&W die de Sociale Werkvoorziening in hun portefeuille hebben. Hiermee wordt recht gedaan aan de verschillen die door de invoering van het dualisme zijn ontstaan tussen de rollen van portefeuillehouder en raadslid. In feite is dit de huidige situatie. Hiermee wordt deze formeel vastgesteld.

Voor de raden van de deelnemende gemeenten is het van belang te weten of de afspraken die in de begroting van WNK-bedrijven zijn neergelegd in hoofdlijnen overeenstemmen met het arbeidsmarktbeleid dat in de eigen gemeente is vastgesteld. Daarmee bepalen immers de gemeenten de regie van de sociale werkvoorziening in het werkgebied van de GR (strategisch beleid).

De raad kan het college van B&W aanspreken op de uitvoering van dit onderdeel van het arbeidsmarktbeleid van de gemeente. Van belang is daarbij dat in dit beleid voor het onderdeel SW kengetallen vastgelegd worden. Daarnaast is het van belang dat de raadsleden van de deelnemende gemeenten goed worden geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen het beleidsterrein van de SW.

De portefeuillehouders zijn erop gericht onderling overeenstemming te bereiken over het gewenste SW-beleid dat past in het arbeidsmarktbeleid van hun eigen gemeente (tactisch beleid). Daarnaast volgen zij als uitvoerder van hun gemeentelijk beleid WNK-bedrijven nauwlettend om te bezien of de uitvoering plaatsvindt volgens de in de begroting gemaakte afspraken. Ten slotte leggen zij verantwoording af in hun gemeenteraad conform hetgeen hierover in de GR is afgesproken.

Uit het bovenstaande blijkt dat de rollen van portefeuillehouders en raadslid in een algemeen bestuur door het systeem van het dualisme wezenlijk zijn veranderd. Deze verandering brengt met zich mee dat de structuur van de GR aangepast wordt om de verschillende rollen van de deelnemers te scheiden.

De tot nu toe geldende GR is gesloten tussen de colleges en de raden van de deelnemende gemeenten. De verordenende bevoegdheid van de raden is in de huidige situatie ook overgedragen aan de GR. Tot voor kort legde de Wet sociale werkvoorziening (WSW) geen verordenende verplichtingen op aan de raad, maar sinds 1 januari 2008 is dat anders. Vanaf die datum is de raad verplicht tot het vaststellen van verordeningen op het gebied van cliëntenparticipatie en subsidieverlening aan werkgevers (strategisch beleid). Daarnaast is het mogelijk om een verordening vast te stellen op het gebied van wachtlijstbeheer. Gekozen is om in het overgangsjaar 2008 de verordenende bevoegdheid, conform de huidige situatie, bij het Algemeen Bestuur WNK te laten. Het is echter niet de bedoeling van de wetgever om deze verordenende bevoegdheid over te dragen aan het algemeen bestuur van de gewijzigde GR, hetgeen ook in strijd zou zijn met de hiervoor weergegeven gewijzigde rolverdeling. Voorgesteld wordt echter om ook de verordening wachtlijstbeheer nog door het Algemeen Bestuur van WNK te laten vaststellen, conform de manier waarop dit is gebeurd met de verordeningen genoemd in hoofdstuk X.9. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de uitvoering van hetgeen in hoofdstuk X.4.5 is geregeld direct kan worden opgepakt.

Om aan het bovenstaande op een formeel juiste wijze vorm te geven (conform de bepalingen van de Wet gemeenschappelijke regelingen), moeten de raden van de deelnemende gemeenten besluiten tot wijziging van de GR. Deze wijziging houdt in dat de genoemde raden niet langer deelnemen aan die regeling en zij de overdracht van hun middelen en bevoegdheden, als bedoeld in artikel 3.4 van die regeling, intrekken. Vervolgens besluiten zij tot het verlenen van toestemming aan de colleges van de deelnemende gemeenten tot voortzetting en wijziging van de gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningschap Noord Kennemerland als een gemeenschappelijke regeling van de colleges van de deelnemende gemeenten. Deze toestemming is noodzakelijk op grond van artikel 1, tweede lid van de Wet gemeenschappelijke regelingen.

Wijziging van de GR is mogelijk indien tenminste tweederde van de raden en colleges B&W van de deelnemende gemeenten daartoe besluit. Het voorstel tot wijziging wordt vervolgens toegezonden aan het AB van de GR. Het AB heeft 3 maanden om een reactie te geven op de voorgestelde wijziging. De provincie houdt bij welke taken en bevoegdheden door de gemeenten zijn overgedragen aan de Gemeenschappelijke Regeling. Om de regeling te wijzigen is daarom hiernaast goedkeuring nodig van Gedeputeerde Staten (artikel 29 GR).

<p>Na het overgangsjaar 2008 worden de kaderstellende raadsbevoegdheden vanuit de GR overgedragen aan de gemeenteraden. De verordening wachtlijstbeheer wordt door het Algemeen Bestuur WNK vastgesteld. Gemeenten kunnen hun zienswijzen geven.</p>

XIII. Actuele ontwikkelingen.

Tijdens het schrijven van dit document blijven de ontwikkelingen rondom de modernisering van de WSW niet stilstaan. In dit hoofdstuk worden de actuele ontwikkelingen beschreven. In hoeverre deze ontwikkelingen invloed hebben op de participatie van mensen die aangewezen zijn op een WSW voorziening kan nog niet worden ingeschat. Daarom worden de uitwerking van de conclusies en aanbevelingen in wetsvoorstellen cum annexis afgewacht.

Commissie Herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Commissie De Vries)

Het kabinet vindt een herbezinning op de Wet sociale werkvoorziening (WSW) nodig omdat het ook de arbeidsparticipatie van mensen die niet zelfstandig een reguliere baan kunnen bemachtigen en behouden, maar wel tot regelmatige zinvolle aangepaste arbeid in staat zijn⁵. In de afgelopen jaren zijn steeds meer mensen een beroep gaan doen op de voorzieningen van deze groep. Vooral in de WSW zijn daardoor de wachtlijsten fors toegenomen. Ook andere regelingen voor mensen met een arbeidshandicap kennen deze problemen.

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 konden niet meer in de analyse voor dit document worden opgenomen. Zodra hierover duidelijkheid over is, wordt in een addendum bij dit document hiervan separaat de eventuele gevolgen voor deze regio zichtbaar gemaakt, wat betreft de uitvoering van de vernieuwde Wet Sociale Werkvoorziening, in relatie tot de gevolgen van de invoering van dit visiedocument.

Geld voor doorstroom WSW'ers naar MKB

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil dat WSW'ers vanuit de sociale werkvoorziening doorstromen naar het midden- en kleinbedrijf (MKB). Hij heeft daarvoor een macrobudget uitgetrokken van ruim 1,6 miljoen euro. Het project 'Doe mee aan een baan in het MKB' moet WSW'ers aan werk helpen in een reguliere arbeidsomgeving. Het project loopt drie jaar en wordt uitgevoerd door MKB-Nederland en Cedris, de brancheorganisaties van sociale werkgelegenheids- en arbeidsintegratiebedrijven. Belangrijkste reden voor starten van dit project is het tekort aan personeel waarmee veel bedrijven in het midden- en kleinbedrijf kampen. De staatssecretaris vindt het belangrijk dat meer mensen in de sector gaan werken. Hoe het bovenstaande betekenis krijgt voor deze regio worden nadere voorstellen afgewacht.

Commissie arbeidsparticipatie (Commissie Bakker)

⁵ De commissie De Vries is gevraagd een advies uit te brengen over maatregelen ter verhoging van de participatie van mensen die niet zelfstandig een reguliere baan kunnen bemachtigen en behouden, maar wel tot regelmatige zinvolle aangepaste arbeid in staat zijn. Het advies dient rekening te houden met gelijkblijvende budgettaire middelen waarmee de participatie van de hiervoor genoemde groep bevorderd kan worden en waarbij regelingen voor mensen met beperkingen in onderlinge samenhang worden gezien. De commissie is tevens gevraagd advies uit te brengen over de afbakening tussen de doelgroep van de Wsw en de groep mensen die niet via een participatieplaats geholpen kan worden en van wie redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat zij zelfs na intensieve begeleiding en scholing betaald werk kunnen vinden.

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.

Krimpende beroepsbevolking

Volgens de commissie krijgt Nederland voor het eerst te maken met een krimpende beroepsbevolking. In deze nieuwe situatie is er meer werk dan er mensen zijn. Zo zijn er in 2040 minstens 700.000 minder mensen om het werk te doen.

Ook de arbeidsmarkt en de eisen aan werknemers veranderen. De opleiding en de vaardigheden van mensen die beschikbaar zijn, sluiten niet goed aan op de bestaande vacatures.

Verder zal de verhouding tussen werkenden en ouderen drastisch verschuiven. Nu dragen tien werkenden de kosten voor twee 65-plussers, in 2040 zijn dat nog maar vijf werkenden. Als er niet meer mensen gaan werken, wordt dat onbetaalbaar, stelt de commissie.

Nieuwe aanpak

De commissie adviseert 'zo snel mogelijk alles op alles te zetten om meer mensen aan het werk te krijgen' en te investeren in duurzame inzetbaarheid van mensen. 'Er is voor iedereen werk en we moeten zorgen dat iedereen meedoet.'

Het toekomstige structurele tekort aan arbeidskrachten vereist een nieuwe aanpak. De commissie stelt drie sporen voor.

1. Zo snel mogelijk meer mensen aan het werk.

Om dit te bereiken, is het van belang dat de integratie verbetert, deeltijders meer uren werken en ouderen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Ook moeten de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de inzetbaarheid verbeteren, aldus de commissie.

2. Werkzekerheid voor iedereen.

Alle werknemers moeten een persoonsgebonden Werkbudget krijgen. Hiermee kunnen zij investeren in inzetbaarheid of hun inkomen aanvullen, zoals bij zorgverlof.

Verder stelt de commissie een Werkverzekering voor, die werkgevers een financieel belang geeft om werkloosheid te voorkomen. Deze verzekering duurt korter dan de huidige WW.

3. Duurzame arbeidsparticipatie.

De commissie stelt voor om uiterlijk in het jaar 2016 de AOW-leeftijd te koppelen aan de levensverwachting en deze met één maand per jaar te verhogen. In 2040 is de pensioengerechtigde leeftijd dan 67 jaar. In de voorstellen van de commissie wordt de AOW vanaf 2011 geleidelijk gefiscaliseerd.