

Meedoen in de Wsw

Startnotitie

Modernisering

Wet sociale werkvoorziening

Versie 1.0	Datum	
Werkgroep Wsw	13 februari	2008
NKW	20 februari	2008
Projectgroep Wsw	10 maart	2008
Algemeen Bestuur	27 maart	2008

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	3
1.1	Meedoen.....	4
1.2	Aanleiding voor de wetwijziging.....	4
1.3	Het traject Modernisering Wsw.....	5
1.4	Doel van de startnota.....	6
1.5	Leeswijzer.....	6
2.	Samenvatting.....	7
	De kaderstellende vragen over de uitgangpunten voor versterking van het Wsw-beleid.....	8
3.	Terugblik Wsw.....	9
	De moderne Wsw 2008 brengt de verantwoordelijkheid voor beleid en uitvoering van de sociale werkvoorziening terug bij de gemeenten in lijn met de herziening van andere voormalige rijksregelingen zoals de Wet werk en bijstand en de Wet maatschappelijke ondersteuning.....	10
4.	Modernisering Wsw.....	11
4.1	Hoofdpunten modernisering.....	11
4.2	Stap voor stap moderniseren.....	12
4.3	Fundament voor visieontwikkeling.....	12
4.4	Modellen van uitvoering Wsw.....	13
5.	Beleidskaders modernisering.....	14
5.1	Doelgroep Wsw.....	14
5.2	Indicatie Wsw.....	14
5.3	Wat is Wsw – arbeid.....	14
5.4	Visie op de Wsw.....	15
5.5	De sociaal maatschappelijke opgave.....	16
	<i>Kader sociaal maatschappelijke opgave.....</i>	16
	<i>Kernpunten sociaal maatschappelijke opgave.....</i>	17
5.5.1	Begeleid werken.....	17
5.5.2	Mensontwikkeling.....	17
5.5.3	Meer sturing op de wachtlijst.....	17
5.5.4	Stimuleren zelfredzaamheid en inspraak.....	19
5.5.5	Wsw is onderdeel van arbeidsmarktbeleid.....	19
5.6	De financiële opgave.....	19
	<i>Kader financiële opgave.....</i>	20
	<i>Kernpunten financiële opgave.....</i>	20
5.6.1	Financiële risico's.....	20
5.6.2	De maatschappelijke waarde van de sociale werkvoorziening..	21
5.6.3	Inzicht in transparante uitvoeringskosten.....	21
5.7	De regie - en sturingsopgave.....	21
	<i>Kader regie- of sturingsopgave.....</i>	21
5.8	De wettelijk opgave: verordeningen.....	22
	<i>Verordening cliëntenparticipatie Wsw.....</i>	22
	<i>Verordening Persoonsgebonden budget (PGB).....</i>	23
Bijlage I	Rijksbijdrage en verantwoording.....	25
	Verantwoording : single information, single audit.....	27
	Model informatievoorziening gemeente.....	28

Bijlage II	De Wsw in de Kop van Noord - Holland.....	29
	Het Bestuur.....	29
	Aandeelhouders.....	29
	Raad van commissarissen.....	30
	Noorderkwartier NV.....	30
Bijlage III	Van Wsw indicatie naar arbeidsplaats.....	32
	De aanmelding.....	32
	De aanvraag voor indicatie.....	32
	Besluit indicatie.....	33
	Bezwaar.....	33
	Persoon behoort tot de doelgroep.....	33
	Persoon behoort niet tot de doelgroep.....	33
	De herindicatie.....	34
	Persoon behoort niet meer tot de doelgroep.....	34
Bijlage IV	De CAO - Wsw.....	35
	CAO Wsw en knelpunten bij het regulier plaatsen.....	35
	Loongarantieregeling.....	36
	Vakvolwassen leeftijd.....	36
	Toeslagen: overwerk en onregelmatige dienst.....	36
	Seniorenregeling en leeftijdsverlofdagen.....	36
	Pensioenen.....	37

1. Inleiding

1.1 Meedoen

Participatie is een sleutelbegrip in de sociale samenhang van dorp, stad en streek. Actief mee kunnen doen aan alle facetten van de samenleving, dat heeft betekenis voor de burger en voor de samenleving als geheel. Door mee te doen, bij voorkeur met werk, raken mensen betrokken en versterken zodoende de kwaliteit en de kracht van de samenleving.

Werk betreft burgers bij de samenleving, het biedt een inkomen en maatschappelijke waardering.

Burgers met een lichamelijke, verstandelijke en / of psychische handicap die graag willen werken maar door hun handicap uitsluitend onder aangepaste omstandigheden arbeid kunnen verrichten, zijn aangewezen op de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De Wsw wordt gemoderniseerd: gemeenten gaan, mede gestimuleerd door een nieuwe financieringssystematiek, meer regie voeren op de Wsw en Wsw-geïndiceerden krijgen meer rechten en keuzemogelijkheden. Dit moet ervoor zorgen dat meer mensen met een arbeidshandicap terecht komen op een plek die bij hen past, waar zij zich verder kunnen ontwikkelen, en dat zo veel mogelijk bij een reguliere werkgever.

Daarnaast heeft de staatssecretaris dhr. Aboutaleb een meer fundamentele herbezinning aangekondigd en daartoe een commissie benoemd die vóór de zomer van 2008 met voorstellen zal komen.

De hoofdlijnen van de modernisering (1 januari 2008) hebben betrekking op de volgende aspecten:

- de Wsw is sterker dan nu voorbehouden aan mensen die aangewezen zijn op een beschutte werkplek;
- gemeenten bevorderen dat meer mensen met een arbeidshandicap bij een reguliere werkgever gaan werken;
- het budget voor de Wsw gaat naar de gemeenten (ongeacht Wgr verbanden);
- gemeenten moeten een enkele verordeningen vaststellen (persoonsgebonden budget en cliëntenparticipatie)
- gemeenten gaan de Wsw wachtlijst inzichtelijk beheren.

1.2 Aanleiding voor de wetswijziging

De Algemene Rekenkamer (AR) heeft in 2001 een onderzoek uitgevoerd naar de uitvoering van de Wsw en geconcludeerd dat de doelen van de wet onvoldoende werden gerealiseerd. Het werken bij of in dienst van reguliere werkgevers (het begeleid werken) was speerpunt van de herziening Wsw van 1998 en dat kwam volgens de AR onvoldoende van de grond. Daarnaast concludeerde de AR dat gemeenten meer zouden moeten sturen op de Wsw als onderdeel van het lokale arbeidsmarktbeleid in plaats van het maken van de belangrijke beleidsmatige keuzes over te laten aan de sw-bedrijven.

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) constateerde een onvoldoende beweging van binnen naar buiten, terwijl begeleid werken juist het uitgangspunt zou moeten zijn en een te beperkte sturing op beleid en uitvoering van de Wsw, hetgeen volgens de RWI

vooral wordt veroorzaakt door de samenwerking in gemeentelijke regelingen (ook wel werkvoorzieningschap).

Het rijk verstrekt het budget rechtstreeks aan het werkvoorzieningschap, dat vaak op afstand staat van de individuele gemeenten.

In het interdepartementaal onderzoeksrapport (IBO 2001) "Aan de slag" werd geadviseerd om de indicatiestelling over te hevelen van sw – bedrijven naar het CWI en de verhouding tussen gemeenten enerzijds en sw – bedrijf anderzijds te verhelderen. Dit zou moeten leiden tot een actieve betrokkenheid van gemeenten bij de uitvoering van de Wsw.

Zowel het rapport "Aan de slag", het onderzoek van de AR als het advies van de RWI zijn aanleiding geweest voor wijzigingen van de Wsw.

1.3 Het traject Modernisering Wsw

De Modernisering Wsw is een concretisering van de hoofdlijnennotitie van het rijk uit september 2004 en is tot stand gekomen op basis van een uitgebreide consultatie van alle bij de uitvoering van de Wsw betrokken partijen; gemeenten en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), sw-bedrijven en de brancheorganisatie van sw-bedrijven Cedris, individuele cliënten en cliëntenorganisaties, te weten de Landelijke Cliëntenraad (LCR), de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad) en de Federatie van Ouderverenigingen (FvO).

Door het vorig kabinet is het voorstel van wet tot wijziging van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en het concept – Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken bij de Tweede Kamer aanhangig gemaakt. De Tweede Kamer heeft eind 2006 de behandeling van het voorstel tot wetwijziging uitgesteld vanwege de verkiezingen en de vorming van een nieuw kabinet.

Het huidig kabinet heeft het eerder ingediende wetsvoorstel eind mei 2007 aangepast. Tevens heeft de staatssecretaris in een brief aan de Kamer te kennen gegeven een meer fundamentele herbezinning op de Wsw te willen ondermeer vanwege de groeiende wachtlijsten en het feit dat er te veel verschillende regelingen bestaan voor mensen met een arbeidsbeperking: de Wsw, Wia, Wajong, en de WWB. Deze regelingen moeten in onderlinge samenhang worden gezien om de problemen die zich binnen de afzonderlijke regelingen voordoen te kunnen aanpakken.

Het wetsvoorstel was lange tijd niet definitief. De contouren waren wel duidelijk doch gemeenten konden nauwelijks meer dan een visie uitwerken.

De Nota van Wijziging en het gewijzigde Uitvoeringsbesluit zijn op 2 juli 2007 aan de Tweede Kamer aangeboden. De wijzigingen zijn een aanvulling en / of aanpassing op de in augustus 2006 aan de Kamer aangeboden voorstellen. Vervolgens werd in oktober 2007 aan de Kamer een Tweede Nota van Wijziging aangeboden waarna de Kamer het wetsvoorstel eind oktober 2007 in behandeling heeft genomen. Op 6 november 2007 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel met aanneming van één

amendement en twee (nog) door het kabinet uit te werken moties. De Eerste Kamer heeft het wetsontwerp 18 december 2007 met algemene stemmen aangenomen. De staatssecretaris heeft voor een meer fundamentele herbezinning van de Wsw een speciale, externe commissie ingesteld. Deze onafhankelijke deskundigen analyseren de oorzaken van de achterblijvende (arbeids)participatie van arbeidsgehandicapten. De commissie wordt gevraagd vóór de zomer 2008 met haar rapport te komen.

1.4 Doel van de startnota

Het doel van deze nota is meerledig:

1. Kaders stellen voor verordeningen: nieuw in de wet is dat verordeningen dienen opgesteld, ten aanzien van de cliëntenparticipatie en de toepassing van het persoonsgebonden budget. Deze verordeningen moeten zijn vastgesteld binnen zes maanden nadat de wet van kracht is. Deze nota is daarom ook bedoeld om de raad kaderstellende vragen voor te leggen teneinde de verordeningen te kunnen vaststellen.

2. Uitgangspunten versterking beleid en uitvoering Wsw: de veranderingen die de modernisering met zich meebrengt vragen om een visie ten aanzien van de versterking van de Wsw als instrument voor de maatschappelijke participatie van de doelgroep. In deze nota zijn opgaven en uitgangspunten geformuleerd waarover overeenstemming bereikt moet worden om verdere invulling te geven aan vorm en inhoud van regie en uitvoering van de Wsw.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 eerst een korte terugblik op het ontstaan van de wet en de eerdere wijzigingen. In hoofdstuk 4 wordt nader ingegaan op wat de modernisering voor gemeenten inhoudt waarna de uitgangspunten voor een visie op de Wsw worden gepresenteerd. De opgaven waar gemeenten met de modernisering voor staan (het beleidskader) worden in hoofdstuk 5 behandeld. Hier komen de kernpunten en voorwaarden aan bod die nodig zijn om overeenstemming te bereiken en de kaders te stellen voor de verordeningen. In de samenvatting worden de kaderstellende vragen aan de raad voorgelegd.

In de bijlagen een toelichting op de rijksbijdrage, de indicatie en CAO – Wsw en de uitvoering Wsw in de Kop van Noord – Holland.

2. Samenvatting

De modernisering van de Wsw legt een nieuwe koers voor gemeenten met betrekking tot intensiever regievoering op de Wsw. Dit wordt versterkt door een nieuwe systematiek van financieren direct naar de gemeente en in lijn met de WWB.

Gemeenten leveren maatwerk in de re-integratie en activering van mensen die niet of slechts met aanvullende maatregelen aan de reguliere arbeidsmarkt deel kunnen nemen. De capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw – geïndiceerde worden benut en de persoon moet zich in het werk verder kunnen ontwikkelen en dat bij voorkeur bij een reguliere werkgever.

De belangrijkste uitgangspunten van de modernisering van de Wsw zijn:

- bevorderen en versterken van de regierol van gemeenten
- verbeteren van de positie van de Wsw – geïndiceerde
- begeleid werken en de rol van werkgevers

De modernisering is geen 'stelselwijziging', toch is er een duidelijke verschuiving zichtbaar met een grotere nadruk op de sociale doelstelling van de Wsw (de beweging van binnen naar buiten). De wet stimuleert gemeenten om daaraan, meer dan voorheen, sturing en regie inhoud te geven. Om daadwerkelijk die regie te gaan voeren op de Wsw kan niet worden volstaan met het op lokaal niveau implementeren van deze wijzigingen.

Er is tussen de partnergemeenten sprake van gebondenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid door middel van de GR. De deelnemende gemeenten zullen dus samen tot overeenstemming moeten komen over de toekomst van de wetsuitvoering.

Om de doelstellingen van de modernisering Wsw te behalen streven de acht in de GR deelnemende gemeenten naar een uniforme visie en naar een regionale uitvoering met lokale accenten waar het kan en moet.

Wsw – geïndiceerden gaan zoveel mogelijk buiten de beschutte omgeving van het Sw – bedrijf aan het werk via begeleid werken en detachering. De Wsw wordt betrokken bij het arbeidsmarktbeleid en ingebracht in de bestaande SUWI ketenstructuur. Hierin zijn CWI, UWV en werkgevers de belangrijke publieke partners en is ook een rol weggelegd voor private partners (bijv. scholing).

Gemeenten zullen hun verantwoordelijkheid met betrekking tot hun *regierol* op de voorbereiding en advisering op beleidsniveau, *operationeel niveau* en individueel niveau (klantmanagement) verder moeten ontwikkelen.

De kaderstellende vragen over de uitgangspunten voor versterking van het Wsw-beleid

Onderschrijft de raad onderstaande uitgangspunten voor de uitwerking van de modernisering Wsw?

- de sociale werkvoorziening is een middel om te investeren in mensen met een arbeidshandicap en biedt zo mogelijk arbeid in een reguliere werkomgeving;
- de sociale werkvoorziening biedt beschermd werk voor wie dat nodig heeft en zorgt voor continuïteit hierin;
- de Wsw - geïndiceerde staat centraal en heeft recht op participatie;
- regionale samenwerking is gewenst voor optimalisatie van de uitvoering van de sociale werkvoorziening.

3. Terugblik Wsw

De eerste gemeentelijke regeling sociale werkvoorziening dateert uit 1950 en was bedoeld om mensen met een arbeidshandicap (vooral ex – handarbeiders) te laten revalideren en terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Het ging om werkverschaffing en werkgevenning voor mensen met een lichte handicap waaronder ook oorlogsslachtoffers. Daarvoor was werkvoorziening vooral geïnitieerd vanuit kleinschalige armenzorg en liefdadigheid.

Vanaf 1962 werden ook personen toegelaten met zware lichamelijke en / of verstandelijke handicap en psychische stoornis. Dit veroorzaakte een flinke toestroom, voor gemeenten niet langer houdbaar en daarom werd de werkvoorziening in 1969 gewijzigd in een rijksregeling. Het rijk financierde de loonsom volledig en 80% van de resterende exploitatiekosten, gemeenten financierden de overige 20%.

Bij de start in 1969 behoorden 40.000 mensen tot de doelgroep. Twintig jaar later was dit aantal al verdubbeld. Dit maakte het noodzakelijk om een meer stuurbaar model voor de Wsw te ontwikkelen.

In 1998 werd de Wsw flink herzien (nWsw): De doelgroep werd strikt afgebakend, personen werden niet meer op grond van een sociale indicatie toegelaten én begeleid werken werd geïntroduceerd (aangepast en / of begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever). Niet alleen werden de criteria voor toelating aangescherpt, de indicatie zelf werd buiten de invloedssfeer van het werkvoorzieningschap gebracht.

Er ontstonden twee doelgroepen: geïndiceerden van vóór en van ná 1998.

Door herindicatie op de nieuwe nWsw richtlijn zouden personen alsnog de indicatie begeleid werken kunnen krijgen vanuit de opvatting dat ongeveer de helft van de mensen die wordt geïndiceerd in staat wordt geacht tot het verrichten van aangepaste arbeid bij een reguliere werkgever.

Ook werd in 1998 budgetfinanciering ingevoerd. Het rijk verdeelde het beschikbare budget op basis van objectieve normering en legde een jaarlijks te realiseren taakstelling op. Gemeenten dienden voortaan zelf de tekorten in de exploitatie van de sociale werkplaats aan te vullen. Dit leidde tot een omslag in de uitvoering. Een steeds groter deel van de kosten moest worden terugverdiend op de markt voor goederen en diensten via een bedrijfsmatige aanpak. De sociale werkplaatsen werden productiebedrijven die rendabel moesten zijn in een concurrerende markt en dat veelal op afstand van de gemeenten.

In 2005 werd de indicatiestelling ondergebracht bij de centra voor werk en inkomen. Doel daarvan was om te komen tot een meer onafhankelijke en uniforme uitvoering van de indicatiestelling, alsook om de sluitende overdracht van de cliënt als hij 'te goed' of 'te slecht' werd bevonden voor de Wsw te realiseren en aldus te kunnen waarborgen dat de toelating tot de Wsw voorbehouden blijft aan personen die, als het gaat om arbeidsinschakeling vanwege hun handicap exclusief op de Wsw zijn aangewezen.

De Wsw van na 1998 biedt meer mogelijkheden aan gemeenten om voor Wsw – werknemers buiten de traditionele sw – bedrijven passend werk te realiseren.

Mede door de aangescherpte indicatiestelling en de introductie van het begeleid werken is het algemeen moeilijker geworden om werksoorten of relatief dure industriële productielijnen rendabel te houden en gemeenten kunnen nadrukkelijker met exploitatieverlies te maken krijgen.

De moderne Wsw 2008 brengt de verantwoordelijkheid voor beleid en uitvoering van de sociale werkvoorziening terug bij de gemeenten in lijn met de herziening van andere voormalige rijksregelingen zoals de Wet werk en bijstand en de Wet maatschappelijke ondersteuning.

4. Modernisering Wsw

Gemeenten krijgen een toenemende verantwoordelijkheid om regie te voeren op de arbeidsparticipatie van haar burgers. Werk bevordert de deelname aan de samenleving en drukt ook de kosten van sociale uitkeringen. Decentralisatie van beleid en financiën benadrukken de rol van de gemeenten in het bevorderen van de werkhervatting van de burger.

De sociale werkvoorziening is één van de instrumenten in de arbeidsparticipatie. De modernisering is er dan ook op gericht de huidige Wsw als voorziening in te passen in gemeentelijk arbeidsmarktbeleid en de daarbij behorende doelen beter te realiseren.

In het vorig hoofdstuk hebben we gezien hoe de modernisering van de Wsw fasegewijs is verlopen. De wetswijziging 2008 betekent vooral een versterkte positie van de gemeente én de Wsw – geïndiceerde.

4.1 Hoofdpunten modernisering

Een van de doelstellingen van de modernisering van de Wsw is het bevorderen van sturing en regie door gemeenten. Om dit te stimuleren zijn de volgende maatregelen genomen:

- een nieuwe en vereenvoudigde systematiek van financiering: de rijkssubsidie wordt direct overgemaakt naar gemeenten (ongeacht Wgr verbanden);
- de gemeenten leggen verantwoording af bij het rijk (ongeacht Wgr verbanden);
- de Wsw – geïndiceerde staat centraal, heeft inspraak en:
 - recht op een aanbod van passend werk met ontwikkelperspectief
 - keuzemogelijkheden; voor een Pgb en / of begeleidingsorganisatie
- bij verordening worden regels vastgesteld over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het persoonsgebonden budget, de inspraak en keuzemogelijkheden van de Wsw – geïndiceerde.
- gemeenten gaan de Wsw wachtlijst beheren en maken dit inzichtelijk;

De middelen gaan met een zo groot mogelijke beleidsruimte en – verantwoordelijkheid naar de gemeenten. Gemeenten ontvangen de subsidie op basis van het aantal in de gemeente woonachtige Wsw – geïndiceerden (inclusief de volledige wachtlijst) en krijgen een minimaal te behalen taakstelling opgelegd. Zie ook hoofdstuk 5.

Mensen met een indicatie voor de Wsw krijgen meer rechten. Zo krijgen ze onder meer recht op tijdige plaatsing en de mogelijkheid om begeleid werken zelf te gaan te regelen met een persoonsgebonden budget. Ze kunnen zelf uitkiezen wie hen helpt bij het vinden van een passende plek. Of zelf een passende plek vinden en een werkgever voordragen. In hoofdstuk 4 wordt dit verder toegelicht.

Gemeenten organiseren het wachtlijstbeheer, maken de wachtlijst inzichtelijk voor de doelgroep en belanghebbenden en zorgen ervoor dat de Wsw – geïndiceerde tijdig een

aanbod krijgt. De verwachting is dat de wachtlijsten de komende jaren zullen toenemen, het aantal mensen dat een beroep doet op de Wsw is groter dan de uitstroom¹. Belangrijk is dat onnodig niets doen wordt voorkomen. Dit is een van de uitgangspunten van beleid en terug te vinden in hoofdstuk 5.

4.2 Stap voor stap moderniseren

De modernisering legt de uitvoering terug bij de gemeenten, vooral bekrachtigd door de wijze van financiering. Een landelijk strategische heroriëntatie op de gehele uitvoering van de Wsw plaats zal stapsgewijs en in goed overleg geschieden, er zijn grote financiële belangen mee gemoeid en het heeft invloed op alle betrokkenen.

4.3 Fundament voor visieontwikkeling

We benoemen hier eerst een aantal uitgangspunten die het fundament vormen voor de visieontwikkeling. De projectgroep Wsw heeft de volgende uitgangspunten geformuleerd:

Zorgvuldigheid

Belangrijk is dat alle betrokkenen zich bewust zijn van de impact van hetgeen ter discussie komt en daarnaar handelen. Dus geen kort door de bocht opvattingen maar een weloverwogen strategie. Daarvoor is tijd voor nodig en die nemen we. Natuurlijk, de wet is een feit en legt een tijdpad op ten aanzien van de verordeningen. Het is een uitdaging om in een zorgvuldig regionaal traject te komen tot eenduidige kaders. Gemeenten en Noorderkwartier NV hebben tijd nodig om te manoeuvreren in - en te wennen aan de moderne Wsw en we moeten voorkomen dat een goed werkende infrastructuur verloren gaat die in de toekomst hard nodig blijkt te zijn.

Ruimte voor lokale invulling

Arbeidsmarktbeleid draagt bij aan een betere afstemming c.q. het functioneren van vraag en aanbod. Bij voorkeur is arbeidsmarktbeleid regionaal en wordt de Wsw ingepast in de regionale keten van werk en inkomen. Toch hebben gemeenten ook arbeidsmarktbeleid dat is toegespitst op lokale problematiek en kansen. Gemeenten hebben en houden het recht op de voor haar best mogelijke (op maat gesneden) beleidsuitvoering en buiten de gezamenlijkheid om als dat nodig is.

Transparantie

De uitvoering van de Wsw bewoog zich buiten het gezichtsveld van de gemeenten. Dat gaat veranderen, gemeenten nemen de rol van regisseur op zich en dat vraagt om openheid in de discussie over de problematiek en de invloed daarvan op de lopende uitvoering. Door de juridische structuur (GR) zijn gemeenten aan elkaar verbonden. Toch is het mogelijk de bestaande structuur niet als doel op zich te beschouwen, maar de Wsw

¹ De omvang van het Wsw-werknemersbestand is aan het eind van het jaar gemiddeld 5% kleiner dan aan het begin van het jaar door de gebruikelijke uitstroom (o.a. overlijden, pensioen, ontslag na 2 jaar ziekte).

problematiek en het daarop te formuleren beleid bepalend te laten zijn voor de gewenste structuur.

Waarborg voor continuïteit

De acht gemeenten zijn in 1999 een gemeenschappelijke regeling aangegaan. Het is de wens van de bestuurders deze samenwerking voort te zetten. Dat vraagt om een actuele regeling die enerzijds aangepast is aan de bedoeling van de wetgever en anderzijds het juridisch kader regelt waarbinnen Noorderkwartier NV uitvoering geeft aan de wet.

4.4 Modellen van uitvoering Wsw

In het licht van de modernisering kunnen de gemeenten hun samenwerking in de Gemeenschappelijke Regeling heroverwegen: kan de samenwerking in de regeling worden voortgezet en hoe kunnen gemeenten lokaal regie voeren, wat is de (nieuwe) rol van de GR, en wat is de toekomstige verhouding tussen GR en Noorderkwartier NV.

Er is een vijftal varianten te onderscheiden:

1. de gemeente voert de Wsw zelf uit;
2. de gemeente laat de uitvoering over aan een privaatrechtelijke rechtspersoon;
3. de gemeente voert samen met andere gemeenten de Wsw uit en draagt dit over aan een Gemeenschappelijke Regeling (GR);
4. de gemeente draagt de uitvoering van de Wsw over aan een GR die op haar beurt de uitvoering overdraagt aan een privaatrechtelijke rechtspersoon;
5. de gemeente koopt arbeidsplekken in bij een ander SW-bedrijf.

De huidige uitvoering Wsw in de Kop van Noord Holland komt overeen met variant 4.

5. Beleidskaders modernisering

5.1 Doelgroep Wsw

De Wsw is een vrijwillige voorziening voor personen, die nog geen 65 jaar zijn en die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn. Deelname is vrijwillig omdat het niet logisch is personen met een arbeidshandicap de verplichting tot werken op te leggen.

De Wsw blijft, ook na de modernisering, een vrijwillige voorziening. Dat betekent dat niemand, ook niet degenen die een uitkering hebben (WWB, WW, WAO of Wajong) verplicht kan worden een beroep te doen op de Wsw-indicatie; het vrijwillige karakter van de Wsw blijft daarmee gewaarborgd. De Wsw is echter niet meer vrijblijvend. Als een Wsw - geïndiceerde weigert een dienstverband te aanvaarden in sw - verband is het mogelijk voor gemeenten, de indicatie in te trekken. In tegenstelling tot de eerdere plannen van het kabinet blijft het mogelijk dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten zich kunnen aanmelden voor de Wsw volgens de gebruikelijke indicatiecriteria. Dat laat onverlet dat mensen die gedeeltelijk nog regulier kunnen werken voorafgaand aan de indicering inspanningen moeten verrichten om reguliere arbeid te verkrijgen.

In 2006 nemen in onze GR - regio 785 personen deel aan de Wsw. Op de wachtlijst staan 50 personen. De gemiddelde leeftijd is 34,2 jaar. Van de doelgroep is 22% jonger dan 23 jaar en 28 % is tussen de 25 en 34 jaar. Slechts 6% is ouder dan 55 jaar. Bijna de helft (45%) heeft een lichamelijke beperking.

5.2 Indicatie Wsw

Of iemand tot de doelgroep Wsw behoort wordt vastgesteld door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Met de indicatie wordt bepaald:

- of iemand tot regelmatige arbeid² in staat is;
- of iemand lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen heeft en zo ja, in welke categorie: matig of ernstig;
- of iemand alleen onder specifiek aangepaste omstandigheden kan werken.

Het CWI geeft het indicatiebesluit af waarin een advies over de aanpassingen die nodig zijn voor het verrichten van arbeid en over het al dan niet in aanmerking komen voor begeleid werken. In bijlage III een toelichting op het indicatieproces.

5.3 Wat is Wsw – arbeid

Globaal kunnen drie vormen van Wsw - arbeid onderscheiden worden:

- arbeid die verricht wordt in de beschutte omgeving van het sw-bedrijf. Deze Wsw'ers hebben formeel een dienstverband bij de GR, waarbij de CAO Wsw van kracht is.

² Gedefinieerd t.a.v. functiediversiteit, begeleidingstijd, aaneengesloten werktijd, minimum prestatie - Kamerstukken II 1995-1996, 24 787

- arbeid die vanuit een detachingsverband verricht wordt bij een reguliere werkgever. Ook deze Wsw'ers hebben formeel een dienstverband bij de GR, waarbij de CAO Wsw van kracht is.
- arbeid die verricht wordt in dienst van een reguliere werkgever, het zogenaamde begeleid werken. Deze Wsw'ers hebben een dienstverband met de reguliere werkgever, waarbij de CAO van de desbetreffende werkgever van kracht is.

In bijlage IV een toelichting op de CAO Wsw.

5.4 Visie op de Wsw

De gemeenteraden van Den Helder, Anna Paulowna, Harenkarspel, Niedorp, Schagen, Wieringen, Wieringermeer en Zijpe hebben in het belang van de geïntegreerde uitvoering van de Wsw medio 1999 de Gemeenschappelijke Regeling gesubsidieerde arbeid Kop van Noord - Holland vastgesteld.

Hoewel gemeenten in de nieuwe wetgeving afzonderlijk verantwoordelijk zijn voor het formuleren van een visie op de Wsw is het gezien de regionale samenwerking van belang om te komen tot een gezamenlijke formulering van de belangrijkste uitgangspunten voor een visie op de Wsw.

In de visievorming draait het om de vraag wat de gemeente wil bereiken; welk doelen worden beoogd en voor welke opgaven staan we dan. Is de taakstelling die het rijk oplegt leidend, de beheersing van middelen of doen we juist meer in het kader van sociaal maatschappelijke overwegingen? Daarin zijn keuzen te maken.

Eerst en vooral gaat om de Wsw - er, degene die een beroep doet op de voorziening, die graag aan het werk wil en zich in dat werk ook verder moet kunnen ontwikkelen. Dat vraagt om een aanbod op maat en een optimaal gebruik van middelen en mogelijkheden om de werkgelegenheid voor de Wsw - geïndiceerde burger te laten aansluiten bij zijn of haar individuele situatie.

In de Wsw gaat het om werkgelegenheid en een passend aanbod van werk. De vraag naar arbeidskrachten is aangetrokken, dat moet mogelijkheden bieden voor de Wsw - er. Het betrekken van werkgevers vanuit de bestaande SUWI³ - keten brengt de Wsw in samenhang met het gemeentelijk arbeidsmarkt - en participatiebeleid: de sociale werkvoorziening dient niet langer te worden gezien als een geïsoleerde voorziening, maar als aanvullend instrument in de keten van re-integratie en naast de WWB.

Gezien de opgaven die de modernisering met zich meebrengt kunnen de volgende uitgangspunten gehanteerd worden:

- de sociale werkvoorziening is een middel om te investeren in mensen met een arbeidshandicap en biedt zo mogelijk arbeid in een reguliere werkomgeving;
- de sociale werkvoorziening biedt beschermd werk voor wie dat nodig heeft en zorgt voor continuïteit hierin;
- de klant staat centraal en heeft recht op inspraak;

³ Wet Structuur Uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen (29 november 2001)

- regionale samenwerking is gewenst voor optimalisatie van de uitvoering van de sociale werkvoorziening.

Dan volgt de vraag hoe gemeenten regie en sturing zodanig gaan organiseren dat gestelde doelen bereikt kunnen worden.

De centrale opgave is hoe de uitgangspunten en de daaraan gekoppelde ambities worden uitgewerkt in concrete en meetbare doelstellingen. En vervolgens de inrichting van de sturing en regie op beleid en uitvoering.

De kern van de modernisering is samen te vatten in de volgende opgaven die hierna nader worden uitgewerkt:

- de sociaal maatschappelijke opgave;
- de financiële opgave;
- de regie - en sturingsopgave;
- de wettelijk opgave: een verordening persoonsgebonden budget
: een verordening cliëntenparticipatie.

Per opgave wordt kort een kader geformuleerd en vervolgens de kernpunten die aan de gemeenteraden worden voorgelegd.

5.5 De sociaal maatschappelijke opgave

In de Wsw artikel 1, lid 3 wordt de opdracht als volgt geformuleerd:

“Het college draagt er zorg voor dat aan zoveel mogelijk ingezetenen die geïndiceerd zijn, een dienstbetrekking wordt aangeboden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden”.

en artikel 3, lid 1:

“De arbeid .. is gericht op het behouden dan wel bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer, mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden”.

De sociale maatschappelijke opgave betreft de kerndoelstelling van de Wsw: maatwerk leveren en zorgen voor positieverbetering en arbeidsontwikkeling van mensen met een arbeidshandicap door het aanbieden van passende arbeid.

Kader sociaal maatschappelijke opgave

- maak de beweging van binnen naar buiten: begeleid werken en detacheren.
- de sociale werkvoorziening is een arbeidsmarktinstrument

Kernpunten sociaal maatschappelijke opgave

5.5.1 Begeleid werken

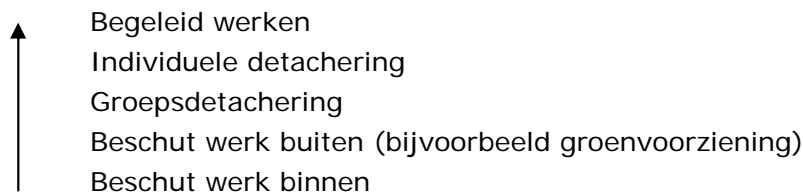
De beweging 'van binnen naar buiten' moet zoveel mogelijk zorgen voor bemiddeling van Wsw - geïndiceerden naar een zo regulier mogelijke werkomgeving. Daarbij is het van belang dat er op de eerste plaats sterk wordt ingezet op begeleid werken en op de tweede plaats detachering. Begeleid werken houdt in dat de Wsw'er een regulier dienstverband met een werkgever heeft en op basis van zijn capaciteiten en mogelijkheden onder aangepaste omstandigheden met subsidie in een reguliere omgeving kan werken.

Uitgangspunten voor de beweging van binnen naar buiten:

- de Wsw - geïndiceerde krijgt op grond van de indicatie een passend aanbod van werk dat aansluit bij zijn / haar capaciteiten en kan zich in dat werk verder ontwikkelen;
- capaciteiten en mogelijkheden van de individuele Wsw - geïndiceerde zijn leidend;
- de mate van de ernst van de handicap is bepalend voor het aanbod.

5.5.2 Mensontwikkeling

Niet elke Wsw 'er met een dienstverband kan zomaar naar een begeleid werkenplaats. De sociale werkvoorziening is een instrument dat helpt ontwikkelen, eventueel stapsgewijs volgens onderstaande ladder:



Gewenning in het Sw - bedrijf lijkt een belemmering te zijn voor de bereidheid om door en uit te stromen naar detachering en begeleid werken op een later moment. Dat kan worden voorkomen door mensen zo snel mogelijk, al vanaf de wachtlijst, buiten het Sw - bedrijf te plaatsen, of een plaatsing in het Sw - bedrijf te bieden (bijvoorbeeld werken in een stichting constructie, los van de CAO Wsw) die al enigszins gericht is op de voorbereiding op een begeleid werkenplek. Zo wordt de stap naar begeleid werken voor de geïndiceerde vanuit een beschutte werkplek minder groot. Weigering van een passende begeleid werkenplek kan aanleiding zijn om de Wsw - indicatie in te trekken alsook de Wsw - dienstbetrekking op te zeggen.

5.5.3 Meer sturing op de wachtlijst

In art. 12 van het wetsontwerp is het wachtlijstbeheer geregeld. Op de wachtlijst mogen alleen Wsw - geïndiceerden staan, die beschikbaar zijn voor werk. Het rijk streeft ernaar

dat gemeenten schone wachtlijsten gaan hanteren vanwege de invloed van de wachtlijst op de financiering.

Sturing op de wachtlijst heeft twee invalshoeken: inzicht in de wachtlijst en activeren van personen op de wachtlijst.

Inzicht in de wachtlijst

Daarvoor is nodig:

- een overzicht van *personen* op de wachtlijst, waarbij per persoon is aangegeven de datum dat iemand een Wsw - indicatie verkrijgt en daarmee dus geplaatst wordt op de wachtlijst, mate van handicap, indicatie begeleid werken;
- een overzicht van de *plaatsingen* op een Wsw - arbeidsplaats van de afgelopen 12 maanden, waarbij per plaatsing is aangegeven de datum van plaatsing op wachtlijst en de datum van plaatsing op de Wsw – arbeidsplaats;
- daadwerkelijke beschikbaarheid voor Wsw – arbeid (langdurig ziek, het volgen van voltijdonderwijs en weigeren arbeid betekent niet beschikbaar⁴).

De gemeente houdt haar inwoners die op de Wsw - wachtlijst staan op de hoogte van het verloop op de wachtlijst. De wachtlijst wordt geanonimiseerd beschikbaar gesteld aan Wsw - geïndiceerden en andere belanghebbenden.

Noorderkwartier NV heeft met het oog op de modernisering een website ontwikkeld en daarmee een voorschot genomen op het inzichtelijk maken van de wachtlijst voor gemeenten én Wsw – geïndiceerden. Alle gegevens zijn geanonimiseerd en benaderbaar met een wachtwoord. Op die manier is informatie in de regio op een uniforme manier beschikbaar.

Activeren van personen op de wachtlijst

Personen met een indicatie kunnen op een wachtlijst komen óf omdat er geen subsidie (meer) beschikbaar is óf omdat er geen passende arbeidsplaats beschikbaar is. Dit kan bij de persoon tot problemen leiden vooral ook omdat het doorlopen van de indicatiestelling tot verwachtingen leidt die vervolgens niet waargemaakt worden. De noodzaak en behoefte om te anticiperen en te sturen op de wachtlijst, is groot.

Voor geïndiceerden op de wachtlijst wordt binnen twee maanden een plaatsingsplan opgesteld. Zo wordt o.a. actief beheer van de wachtlijst gerealiseerd, blijven mensen niet onnodig lang ‘anoniem’ op de wachtlijst en krijgen de geïndiceerde en de gemeente zicht op de mogelijkheden van de Wsw’ er. Zo kan tijdig geanticipeerd worden op plaatsing en de noodzakelijke activiteiten om succesvolle plaatsing te realiseren.

De gemeente kan, in overleg met Noorderkwartier NV, de persoon op de wachtlijst alvast een activiteit aanbieden, bekostiging kan en mag uit het werkdeel WWB komen.

⁴ Het begrip beschikbaarheid is niet tot in detail in de wetgeving gedefinieerd. Bij AMvB wordt het begrip “beschikbaarheid” uniform gedefinieerd

Het kan gaan om:

- training on the job
- zo mogelijk een kwalificatie halen
- direct ergens plaatsen (work – first principe)
- aangepast werken met behoud van uitkering

5.5.4 Stimuleren zelfredzaamheid en inspraak

Wsw - geïndiceerden krijgen zelf, onder meer door het persoonsgebonden budget voor begeleid werken, meer mogelijkheden om aanspraak te maken op een begeleid werkenplek als zij dat willen. Dit wordt zoveel mogelijk gestimuleerd. In de communicatie met de doelgroep vormt dit een centrale boodschap.

Met een persoonsgebonden budget (PGB) kunnen Wsw'ers zelf uitkiezen wie hen helpt bij het vinden van een passende plek. Of zelf een passende plek vinden en een werkgever voordragen. Hierdoor kunnen werknemers (en hun eventuele zaakwaarnemers) meer dan nu zelf bepalen welk werk aansluit bij hun mogelijkheden en beperkingen.

5.5.5 Wsw is onderdeel van arbeidsmarktbeleid

De acht gemeenten in de Kop van Noord - Holland willen het gemeentelijk beleid in het kader van de modernisering Wsw actualiseren en in het bredere kader van arbeidsmarktbeleid plaatsen. Overall gaat arbeidsmarktbeleid over het opheffen en voorkomen van werkloosheid en het bevorderen van de deelname aan de arbeidsmarkt. De vraagzijde bestaat uit de werkgelegenheid / vacatures bij werkgevers. De aanbodzijde bestaat uit mensen die om welke reden dan ook werk zoeken, al dan niet met een inkomensvoorziening.

De gemeente heeft een centrale rol in de zorg voor werkgelegenheid en de begeleiding naar werk. Re-integratie is erop gericht personen toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt, of wanneer dit (nog) niet kan de persoon op andere wijze te activeren.

Kenmerk van de Wsw - doelgroep is dat het duurzaam verrichten van arbeid onder reguliere omstandigheden niet kan vanwege een handicap tenzij met aanpassingen (begeleiding, werkplek en / of vervoer). De ene Wsw'er is de andere niet. Dus krijgt de persoon een aanbod op maat waarin capaciteiten en mogelijkheden leidend zijn.

Het doel is de positie van de Wsw' er op de arbeidsmarkt te versterken.

Daaraan werken alle betrokkenen mee: het CWI, Noorderkwartier NV, de gemeenten en het bedrijfsleven. In de werkgeversbenadering die regionaal en in de SUWI - keten via het CWI wordt ingevuld, dient het aanboren van vacatures voor de sociale werkvoorziening een belangrijke plaats te krijgen.

5.6 De financiële opgave

In de financiële opgave gaat het om het zodanig inzetten van het lumpsum bedrag dat het de effectiviteit en de efficiëntie van de sociale werkvoorziening verhoogt. Ook gaat

het om de vraag hoe door inzet van het budget en mogelijk andere maatregelen een mogelijk financieel risico voor gemeenten beter beheersbaar kan worden.

Met de Wsw middelen kunnen arbeidsplaatsen bij werkgevers aangepast worden met alles wat daar bij hoort. Ook kan het gaan om een loonkostensubsidie voor de werkgever die bereid is een Wsw - werknemer in dienst te nemen (begeleid werken).

Binnen de te realiseren taakstelling kan een maximale benutting van het budget ten gunste van ge-indexeerden een factor van belang zijn (bijvoorbeeld veel part - time werkers)

De gemeente kan bepalen hoeveel budget voor elke Wsw - geïndiceerde wordt ingezet. Als Wsw - plaatsen voor meer productieve Wsw'ers waarvoor minder aanpassingen nodig zijn, gerealiseerd worden met minder dan het gemiddeld beschikbare budget, kan er ruimte ontstaan om voor moeilijker groepen meer dan het gemiddelde in te zetten. Hier dient opgemerkt dat niet slechts de loonkosten de hoogte van de subsidie bepalen, er zijn ondermeer ook begeleidingskosten en bedrijfsmatige kosten bij een SW – plaats.

Personen die zoals blijkt uit een herindicatiebeschikking niet meer behoren tot de Wsw – doelgroep kunnen niet blijvend met de rijksbijdrage worden gefinancierd.

Toch kunnen gemeenten deze personen niet uit hun Wsw - arbeidsplaats ontslaan zonder hen een alternatief aanbod te hebben gedaan. Lukt dit niet binnen vijf jaar dan zijn de gemeenten zelf volledig verantwoordelijk voor de doorfinanciering van de arbeidsplaats tot het moment waarop alsnog een alternatief aanbod beschikbaar is.

Kader financiële opgave

Het beperken van de bedrijfsrisico's, verhogen van de efficiency en voorkomen van exploitatietekorten is een ook een opgave van gelijdelijke aanpak bij de uitvoerder:

- verschuiving van industriële productie naar dienstverlenende activiteiten, opbouw externe plaatsingen, diversificatie van producten en assemblage voor andere bedrijven.
- ontwikkeling naar een breed mensontwikkelingsbedrijf voor meerdere doelgroepen.

Kernpunten financiële opgave

5.6.1 Financiële risico's

Gemeenten worden financieel verantwoordelijk voor de Wsw en dit moet leiden tot een efficiëntere inzet van Wsw - middelen. Belangrijk voor de discussie is de wetenschap dat de financiële risico's in de uitvoering van de Wsw zullen toenemen. Het vraagstuk van de financiële opgave dat aan de raad voorligt is zichtbaar in de kosten en exploitatierisico's verbonden aan de uitvoering van de sociale werkvoorziening. De modernisering Wsw heeft als belangrijk speerpunt het begeleid werken. Grote inzet op begeleid werken kan op gespannen voet komen met de bedrijfsmatige en organisatorische aspecten van de huidige bedrijfsvoering en een grote mate van afhankelijkheid uit de omzet begeleid werken is bedrijfsmatig niet aan te bevelen zolang dit niet evenredig gaat aan de

uitwerking van de financiële opgave. Overschotten op het Wsw - budget die er zijn na realisatie van het minimale aantal Wsw - arbeidsplaatsen kan de gemeente naar eigen inzicht besteden.

5.6.2 De maatschappelijke waarde van de sociale werkvoorziening

Werk bij een reguliere werkgever is niet voor iedereen haalbaar. Daarom zal er een beschutte voorziening nodig blijven voor wie daarop is aangewezen. De gunning van gemeentelijke opdrachten aan Noorderkwartier NV (bij inbesteding), door de samenwerkende regiogemeenten, is een goede mogelijkheid om voldoende werk te borgen voor de doelgroep.

5.6.3 Inzicht in transparante uitvoeringskosten

Meer inzicht in de opbouw van de SW - kostenplaats is nodig om een goede afweging te kunnen maken in de financiële sturing op de Wsw - uitgaven. Beheersing en zo mogelijk verlaging van de gemiddelde uitvoeringskosten van de Wsw en transparantie in deze uitvoeringskosten gaan in de versterking van de regierol samen.

5.7 De regie - en sturingsopgave

De regie - en sturingsopgave is een middel om de sociale opgave te realiseren, te volgen en zo nodig te beïnvloeden. We onderscheiden regie op beleid, regie op de uitvoering en regie op klantniveau: sturing en een heldere scheiding van verantwoordelijkheden tussen opdrachtgever en opdrachtnemer is essentieel.

De voornaamste taak van de gemeente is het leveren van maatwerk: zorgen voor positieverbetering en arbeidsontwikkeling van mensen met een arbeidshandicap door het aanbieden van passende arbeid. Van belang is dat dit wordt georganiseerd in samenhang met de vraag van de arbeidsmarkt en scholing en zorg.

Kader regie- of sturingsopgave

Het versterken van de regie vanuit de gemeente op de uitvoering van de Wsw.

- a. Regie op beleidsniveau: op hoofdlijnen vaststellen van de kaders en de strategische koers waarbinnen het Sw - bedrijf uitvoering geeft aan de Wsw, inclusief het vaststellen van de financiële kaders.
- b. Regie op operationeel niveau: heldere doelstellingen voor het lopend jaar, het volgen van de prestaties en het beoordelen van resultaten.
- c. Regie op het niveau van de individuele werknemer: coördinatie van de uitvoering op klantniveau.

Kernpunten regie - of sturingsopgave

De modernisering zal worden gebruikt om de komende jaren aandacht te geven aan regie op beleidsniveau, regie op operationeel niveau door middel van de jaarlijkse werkafspraken en tenslotte het klantmanagement op individueel niveau.

Dit betekent helderheid scheppen in de verantwoordelijkheden tussen gemeenten en Noorderkwartier NV.

Belangrijke vraag die in dit verband moet worden beantwoord is hoe de regie binnen de GR moet worden georganiseerd met inachtneming van de lokale verantwoordelijkheden (en verantwoording). Het kan gaan om verdelen en toerekenen van onder meer de volgende taken: ondersteuning en advisering in beleidsontwikkeling en visievorming, organiseren van een planning en control cyclus, periodieke "control", verantwoording aan gemeenteraden en het rijk, afstemming van het Wsw - beleid met het (lokale) re-integratie - en inkoopbeleid en het organiseren van cliëntenparticipatie.

De beleidsdoelen en realisaties voor deze specifieke doelgroep worden onderdeel van de programmabegroting. Omdat de financiering van de Wsw nu inzichtelijk wordt via de gemeentelijke begroting en jaarrekening wordt de raad als vanzelf betrokken.

5.8 De wettelijk opgave: verordeningen

De wettelijke opgave bestaat uit het opstellen van verordeningen om cliëntenparticipatie en het persoonsgebonden budget vorm te geven.

Verordening cliëntenparticipatie Wsw

- Individuele gemeenten hebben de opdracht om cliëntenparticipatie vorm te geven.
- De gemeente kan bij cliëntenparticipatie zelf bepalen hoe dit zich verhoudt tot de wettelijk georganiseerde inspraak en medezeggenschap van Wsw - werknemers op grond van de Wet op de ondernemingsraden.
- Cliëntenparticipatie omvat ook de vertegenwoordiging van mensen op de wachtlijst.
- De gemeente heeft de ruimte om een vorm te kiezen die past bij de lokale situatie.

Aandachtspunten

- Aangezien er binnen GR verband wordt samengewerkt is de GR gediend met één verordening die zoveel mogelijk op elkaar is afgestemd.
- Regionale samenwerking geeft, net als bij re-integratiebeleid, een uniforme kijk op het Wsw - beleid. Dit kan de uiteindelijke vorm van cliëntenparticipatie bevorderen.

Modellen voor cliëntenparticipatie

- aansluiten bij de cliëntenadviesraad WWB of WMO
- oprichten cliëntenadviesraad per gemeente
- oprichten regionale adviesraad

In enkele gemeenten loopt een landelijk pilotproject naar de beste manier om cliëntenparticipatie vorm te geven. De resultaten worden vevat in modelverordeningen die de VNG zal opstellen. Waar mogelijk zullen de voorlopige resultaten gebruikt worden bij de vormgeving van de verordeningen.

Verordening Persoonsgebonden budget (PGB)

Het Persoonsgebonden budget (PGB) is er voor Wsw - geïndiceerden die begeleid willen gaan werken. Er kan aanspraak op worden gemaakt door personen die bovenaan de wachtlijst staan en die aan de beurt zijn voor plaatsing, en door Wsw - werknemers die hun huidige werkplek willen verruilen voor een begeleid werkenplek.

Als een geïndiceerde gebruik wil maken van het PGB dan is het in principe aan die geïndiceerde om zelf een werkgever te zoeken. Hij / zij kan ook de gemeente verzoeken hiervoor een door hem aangewezen begeleidingsorganisatie in te schakelen.

Het PGB is niet een zakje met geld dat de geïndiceerde mee krijgt in zijn zoektocht naar een begeleid werkenplek. Het PGB betreft het recht op een begeleid werkenplek naar eigen keuze, mits aan een aantal randvoorwaarden is voldaan. Gemeenten hebben dan de verplichting om een passende loonkostensubsidie ter beschikking te stellen en te voorzien in werkplekaanpassingen en begeleiding op de werkvloer.

De gemeente betaalt in die situatie dus zelf de loonkostensubsidie aan de werkgever.

Verder geldt dat de totale kosten van de periodieke subsidie aan de werkgever en de periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie niet hoger mogen zijn dan het gemiddelde budget dat beschikbaar is voor een Wsw - plaats. Is dat wel het geval dan mag de gemeente de plek wel financieren maar is hiertoe niet verplicht.

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

- In een verordening moet de wijze waarop de periodieke subsidie aan de werkgever wordt vastgesteld alsook de hoogte van de aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten, worden vastgelegd.
- De totale kosten van de periodieke subsidie en vergoeding aan respectievelijk werkgever en begeleidingsorganisatie mogen niet hoger zijn dan het gemiddelde beschikbare budget voor een Wsw-plaats. Is dit wel het geval, dan mag de gemeente de plek wel financieren, daarbij rekening houdend met haar gemiddeld budget, maar is daartoe niet verplicht.
- Als een geïndiceerde gebruik wil maken van het PGB dan is het in principe aan de persoon zelf om een werkgever te zoeken. De mogelijkheid bestaat dat hij / zij de gemeente verzoekt om hiervoor een door hem / haar aangewezen begeleidingsorganisatie in te schakelen. De geïndiceerde heeft de keuze tussen twee begeleidingsorganisaties.
- In de verordening kunnen ook bepalingen worden opgenomen over de kwaliteitseisen die worden gesteld aan de begeleidingsorganisatie en / of de begeleid werkenplek bij de reguliere werkgever.

Om ervaring op te doen met het PGB in de Wsw kan ervoor worden gekozen om met een deel van de doelgroep klein te beginnen en langzaam op te bouwen (faseren en kleinschalig experimenteren). In een experiment van twee jaar kunnen de voor - en nadelen van het faciliteren via tussentijdse evaluatie onderzocht worden.

Aandachtspunten

- Het kunnen kiezen voor een PGB vraagt een mate van zelfsturing die mogelijk niet vanzelfsprekend bij de doelgroep Wsw aanwezig is. Daarom is zorgvuldigheid geboden in het omgaan met het PGB.
- Relatie maatwerk versus maximale bedragen in de subsidieverlening en uitvoeringskosten. Voorwaarden voor het financieren van een begeleid werkenplek.
- Wegnemen van belemmeringen bij werkgevers.

Bijlage I Rijksbijdrage en verantwoording

Voor de Wsw is landelijk een budget van circa 2,3 miljard euro beschikbaar. Dit bedrag wordt jaarlijks volledig onder gemeenten verdeeld naar behoefte, op basis van het aantal in de gemeente woonachtige geïndiceerden die op de wachtlijst staan of een dienstbetrekking hebben op 31 december van het jaar T-2. In principe is het aandeel van het landelijk beschikbare budget dat een individuele gemeente ontvangt, gelijk aan het aantal in de gemeente woonachtige geïndiceerden die op de wachtlijst staan of een dienstbetrekking hebben ten opzichte van het landelijke aantal.

Gemeenten realiseren met het budget ten minste een door het rijk vastgesteld minimumaantal Wsw – arbeidsplaatsen: de taakstelling.

Overschotten ná realisatie dienen ingezet voor de uitvoering van de Wsw.

De verdeling van het budget en de Wsw - plaatsen onder gemeenten kan van jaar op jaar tot herverdeeffecten leiden. Onder herverdeeffecten wordt verstaan de mate waarin een gemeente in enig jaar meer of minder Wsw - plaatsen ontvangt dan in het voorgaande jaar ten koste of ten gunste van andere gemeenten. Om deze effecten te beperken en gemeenten niet met te grote wisselingen van jaar op jaar te confronteren is voorzien in een garantiefactor.

Deze houdt in dat gemeenten voor het jaar T ten minste een x - percentage van het aantal voor het jaar T-1 toebedeelde Wsw - plaatsen ontvangt. De hoogte van deze garantiefactor zal worden bepaald op basis van de landelijk gemiddelde uitstroom uit het werknemersbestand in het jaar T-2.

Hiermee wordt gewaarborgd dat een gemeente die er in enig jaar in Wsw - plaatsen op achteruitgaat, dit zo goed als mogelijk op kan vangen door de gebruikelijke uitstroom uit het werknemersbestand.

Het aantal Wsw - plaatsen dat nodig is om gemeenten te garanderen dat zij ten minste een x - percentage van het aantal voor het jaar T-1 toebedeelde Wsw - plaatsen ontvangen, wordt verstrekt uit het aantal landelijk beschikbare Wsw - plaatsen.

Dit betekent dat gemeenten die er in principe op grond van hun aantal geïndiceerden in aantal Wsw - plaatsen op vooruit zouden gaan, een deel daarvan inleveren, zodat gemeenten gecompenseerd kunnen worden die er teveel op achteruit zouden gaan.

Onder de " oude " Wsw was voor een matig gehandicapte gemiddeld per voltijds Wsw - plaats 24.500 euro beschikbaar en 30.500 euro voor een ernstig gehandicapte.

Voor 2008 houdt het rijk rekening met nadelige effecten voorkomend uit de nieuwe systematiek. Om grote schokken te vermijden geeft het Rijk de garantie dat gemeenten tenminste 97,5% van het aantal op 30 juni 2007 gerealiseerde Wsw plaatsen krijgen toebedeeld.

De taakstelling betreft het minimumaantal te realiseren Wsw plaatsen uitgedrukt in arbeidsjaren. Onder een gerealiseerd arbeidsjaar wordt verstaan het equivalent van een dienstbetrekking op basis van een volledige werkweek die het gehele kalenderjaar is vervuld door een geïndiceerde uitgedrukt als het gemiddelde van de 12 standen op einde van de maand (dus niet het aantal banen). Het aantal arbeidsjaren is vaak lager dan het aantal mensen dat binnen de Wsw aan het werk is.

Dit heeft te maken met een tweetal zaken: de deeltijdfactor en de wegingsfactor die betrekking heeft op de zwaarte van de handicap waarbij matig gehandicapten met factor 1 en zwaarder gehandicapten met factor 1,25 meetellen.

Dus: arbeidsjaar = aantal personen x factor voltijd x factor mate handicap.

Overzicht rijksbijdrage en taakstelling 2008 GR KvnH.

Naam Gemeente	Taakstelling	Subsidie 2008
Anna Paulowna	67.75	1.716.555
Den Helder	327.5	8.297.739
Harenkarspel	37.19	942.268
Niedorp	34.52	874.620
Schagen	141.96	3.596.785
Wieringen	30.91	783.155
Wieringermeer	36.67	929.138
Zijpe	24.57	622.520
Regio	701.07	17.762.780

Bonus begeleid werken

Het kabinet wil inspanningen van gemeenten en sw-bedrijven ten aanzien van begeleid werken verder stimuleren door een bonussystematiek begeleid werken te introduceren. Gemeenten krijgen vanaf 2008 extra budget voor iedere gerealiseerde begeleid werkenplek die in het voorafgaande jaar is gerealiseerd en kunnen dit budget naar eigen inzicht inzetten. Gemeenten kunnen er dus ook voor kiezen dit budget in te zetten voor een beloning voor Wsw' ers die de overstap maken naar begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever of als stimulans voor een reguliere werkgever die een begeleid werkenplek beschikbaar stelt. Het kabinet wil de wijze waarop gemeenten de bonus willen inzetten graag aan gemeenten zelf laten. Voor de bonussystematiek begeleid werken is vanaf 2008 € 18 mln. gereserveerd. De bonus per gerealiseerde begeleid werkenplek is gemaximeerd op € 3.000. Dat betekent dat maximaal 6.000 begeleid werkenplekken kunnen worden gerealiseerd waarbij de maximale bonus van € 3.000 aan gemeenten wordt uitgekeerd. Als op enig moment meer dan 6.000 begeleid werkenplekken zijn gerealiseerd, neemt de bonus per begeleid werkenplek navenant af. Stel dat er over 3 jaar 10.000 begeleid werkenplekken zijn gerealiseerd dan bedraagt de bonus per plek € 1.800. Het kabinet heeft er bewust voor gekozen de bonussystematiek te beperken tot begeleid werken, omdat deze vorm van werken het minst gerealiseerd wordt en gelet op het doel van de wet wel zeer nastrevenswaardig is.

Detacheren daarentegen komt veel beter van de grond – 19% eind 2006 – en is, gelet op de inleenvergoeding die verkregen wordt, ook al financieel aantrekkelijk voor gemeenten

en sw-bedrijven. Het kabinet acht een bonussystematiek voor detacheren dan ook niet noodzakelijk.

Verantwoording : single information, single audit

Het verleggen van de financieringsstroom naar de gemeenten heeft gevolgen voor de gemeentelijke begroting. Onder het nieuwe regiem moeten zowel de inkomsten als de uitgaven door gemeenten zelf verantwoord worden.

Hiermee wordt gewaarborgd dat de gemeenteraden in alle gevallen nauw betrokken zijn bij - en op de hoogte zijn van de prestaties die worden geleverd voor de Wsw - geïndiceerden die ingezetenen zijn van de eigen gemeente.

Het principe van single information en single audit (SiSA) wordt ook voor de Wsw ingevoerd.

Het Rijk vraagt bij single information en single audit naar informatie die zo veel mogelijk aansluit bij de informatiebehoefte en verantwoordingsmomenten van de gemeenten en provincies zelf.

Inherent aan invoering van single information en single audit is dat er geen aparte verantwoording - en accountantverklaring per specifieke uitkering meer wordt gevraagd. Daarvoor in de plaats wordt een bijlage bij de jaarrekening van iedere mede - overheid meegenomen. In deze bijlage wordt alleen de noodzakelijke verantwoordingsinformatie per specifieke uitkering opgenomen, zodat het Rijk zijn verantwoordelijkheid voor het beheer van specifieke uitkeringen beter kan waarmaken.

Het kabinet heeft ervoor gekozen om bij de vaststelling van het budget dat aan gemeenten is verstrekt voor de uitvoering van de Wsw alleen nog maar te beoordelen of gemeenten de taakstelling hebben gerealiseerd. Is dit niet het geval dan wordt het budget dat is gemoeid met de niet gerealiseerde Wsw - plaatsen teruggevorderd. Gemeenten geven aan het rijk op hoeveel arbeidsplaatsen uitgedrukt in arbeidsjaren zijn gerealiseerd in het uitvoeringsjaar. Dat betekent voor de Wsw dat het Rijk voldoende heeft aan het jaarverslag inclusief de jaarrekening van een gemeente.

De gemeente legt in de gemeentelijke jaarrekening van het jaar T-1 verantwoording af over het aantal in de gemeente woonachtige geïndiceerden die op de wachtlijst staan of een dienstbetrekking hebben op 31 december van het jaar T-2, zodat de budgetverdeling voor het jaar T plaats kan vinden voor 1 oktober van het jaar T-1. De gemeentelijke accountant dient op een juiste weergave van de gegevens in de gemeentelijke jaarrekening toe te zien. Voor zover de kosten lager zijn dan de verstrekte middelen geeft de gemeente ook op welke kosten gemaakt zijn met de realisatie van de arbeidsplaatsen.

Deze jaarstukken moeten ieder jaar volgend op het jaar waarover verantwoording wordt afgelegd, uiterlijk 15 juli aan het rijk worden aangeleverd.

De taakstelling (en terugvordering) begeleid werken vervalt behoudens de jaren waarin de huidige wetgeving nog van kracht is. Dat betekent dat in 2009 de laatste terugvorderingen kunnen plaatsvinden over het jaar 2007.

Model informatievoorziening gemeente

Naast de verantwoording aan het rijk zal er een informatiebehoefte zijn bij de gemeenten op grond waarvan tenminste jaarlijks wordt geïnformeerd over de uitvoering. Hoe de verantwoording van de uitvoerder aan de gemeenten wordt ingericht valt onder de beleidsvrijheid van de gemeenten.

Het is aan de gemeenten zelf om te bepalen welke informatie de uitvoering daarvoor dient te leveren. De vraag naar informatie zal sterk samenhangen met geformuleerde en te realiseren doelstellingen.

Het kan gaan om de volgende gegevens in aantallen en inhoud:

- deelnemers: naw gegevens, soort en mate van beperking, dienstverband in uren
- indicatiebesluiten (inclusief herindicaties) naar doelgroep en werkvorm
- wachtlijst: overzicht per deelnemer met datum indicatie en mate beperking
: overzicht per plaatsing met datum indicatie en datum plaatsing
- beschut werken
- detachering
- begeleid werken
- ontslagaanvragen

Bijlage II De Wsw in de Kop van Noord - Holland

De gemeenten Anna Paulowna, Den Helder, Harenkarspel, Niedorp, Schagen, Wieringen, Wieringermeer en Zijpe hebben in het belang van de geïntegreerde uitvoering van de Wsw en de daaruitvoortvloeiende en daarmee verband houdende voorschriften en regelingen medio 1999 de Gemeenschappelijke Regeling gesubsidieerde arbeid Kop van Noord – Holland vastgesteld (GR). De regeling is ingericht in overeenstemming met de bepalingen van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr).

Het Bestuur

Alle bevoegdheden en integrale uitvoering gesubsidieerde arbeid zijn overgedragen aan het bij de regeling opgericht openbaar lichaam (Artikel 10 lid 2 Wgr en oprichtingsbesluit artikel 4 leden 1 en 2). Het bestuur van het openbaar lichaam bestaat uit een algemeen bestuur, een dagelijks bestuur en een voorzitter.

Het algemeen bestuur staat aan het hoofd van het openbaar lichaam. De voorzitter is voorzitter van zowel het algemeen bestuur als het dagelijks bestuur. De samenstelling bestaat uit leden van de colleges van B&W te benoemen door de gemeenteraad op voordracht van de colleges.

In het belang van de behartiging waarvan de gemeenschappelijke regeling is getroffen werd door de gemeentebesturen coördinatie en een zekere beleidsautonomie toegekend aan het Algemeen Bestuur (art. 3 lid 2 en art. 4 lid 1 van de regeling).

Aandeelhouders

De GR heeft in het Aanwijzingsbesluit uitvoeringsorganisatie Wsw de dato 21 juni 2000 Noorderkwartier NV aangewezen als rechtspersoon ten behoeve van de uitvoering van de gesubsidieerde arbeid. De GR is houder van alle aandelen in Noorderkwartier NV en dient eventuele financiële tekorten aan te zuiveren. Deze verantwoordelijkheid strekt zich uit tot publieke én private werkzaamheden van Noorderkwartier NV.

In het Oprichtingsbesluit van de GR is overigens al vastgelegd dat de gemeenten jaarlijks de nadelige exploitatiesaldi van de GR dienen aan te zuiveren.

Het bestuur van de GR ziet erop toe dat alle ingrijpende beslissingen via de algemene vergadering van aandeelhouders (de AVA) zijn goedgekeurd.

Enkele belangrijke bevoegdheden die in de praktijk aan de AVA toekomen zijn:

- de bevoegdheid om de statuten te wijzigen;
- de bevoegdheid om de vennootschap te ontbinden;
- de bevoegdheid om de jaarrekening vast te stellen;
- voorafgaande goedkeuring van investeringen en leningen boven een bepaalde drempel;
- voorafgaande goedkeuring van begrotings - en beleidsplannen.

Raad van commissarissen

Het toezicht van de GR op Noorderkwartier NV vindt plaats via de raad van commissarissen (de RvC, artikel 15 lid 1 van de Statuten). De vijf leden worden door de GR benoemd (artikel 15 lid 2). De RvC houdt toezicht op het beleid van het bestuur van Noorderkwartier NV en op de algemene gang van zaken binnen de NV.

De RvC bepaalt het aantal leden van het bestuur van de NV en uitsluitend de RvC is bevoegd om deze leden te benoemen, te schorsen en te ontslaan. Ook stelt de RvC de bezoldiging en de verdere arbeidsvoorwaarden van deze leden vast.

Krachtens artikel 12 lid 2 zijn onder meer de besluiten van het bestuur over de volgende onderwerpen onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van de RvC:

- investeringen en leningen boven een bepaalde drempel;
- begrotings- en beleidsplannen;
- statutenwijzigingen;
- duurzame samenwerking met andere rechtspersonen; en
- ingrijpende wijzigingen in de arbeidsomstandigheden van een aanmerkelijk aantal medewerkers van het Noorderkwartier.

Het bestuur van de GR is in deze juridische structuur opdrachtgever en Noorderkwartier NV opdrachtnemer.

Noorderkwartier NV

De NV is op 1 januari 2000 ontstaan door een fusie van de door het Gewest Kop van Noord - Holland uitgevoerde gemeenschappelijke regeling Sociale werkvoorziening Wsw, de Stichting Werkgarantie en de Helderse Stichting Weerwerk.

Bij notariële akte van 17 december 1999 is Noorderkwartier NV opgericht en werden haar activiteiten verzelfstandigd (niet geprivatiseerd). Krachtens artikel 2 van haar statuten heeft het onder meer als statutaire doelstelling het verrichten van werkzaamheden op het gebied van de uitvoering van de Wsw, de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) en later de uitvoering van het Besluit In en Doorstroombanen (beiden opgegaan in de WWB, 2004).

De verhoudingen tussen GR, deelnemende gemeenten en de NV zijn begin 2005 juridisch beoordeeld door het bureau NautaDutilh NV. Uit haar rapport⁵ blijkt dat Noorderkwartier NV vanuit economisch oogpunt volledig als een onderdeel van de GR en dus van de gemeenten moet worden beschouwd.

⁵ Rapport over de juridische beoordeling van de verhoudingen tussen Noorderkwartier NV, de GR en de aan die deelnemende gemeenten, NautaDutilh NV, februari 2005, punt 214, blz. 13

Verhoudingschema inzake uitvoering Wsw

Gremia Gemeenteraad	Deelnemende gemeenten <ul style="list-style-type: none">• Beslist over deelname aan Gemeenschappelijke regeling• Wijst bestuurlijk vertegenwoordiger gemeente uit college aan
College	<ul style="list-style-type: none">• Levert bestuurlijk vertegenwoordiger gemeente
Burgemeester	<ul style="list-style-type: none">• Voorzitter gemeenteraad• Voorzitter college• Vertegenwoordigt gemeente in en buiten rechte
Gremia Algemeen bestuur	Openbaar lichaam Gesubsidieerde arbeid Kop van Noord- Holland <ul style="list-style-type: none">• Heeft alle bevoegdheden die niet zijn toegekend aan Dagelijks bestuur of Voorzitter
Dagelijks Bestuur	<ul style="list-style-type: none">• Voorbereiding besluiten Algemeen bestuur• Uitvoering besluiten Algemeen bestuur• Beheer inkomsten en uitgaven Openbaar lichaam• Desgewenst conservatoire maatregelen te nemen ter voorkoming van verjaring en verlies van recht of bezit
Voorzitter	<ul style="list-style-type: none">• Voorzitter Algemeen bestuur• Voorzitter Dagelijks bestuur• Coördineert voorbereiding besluitvorming Algemeen bestuur• Vertegenwoordigt Openbaar lichaam in en buiten rechte
Gremia Algemene vergadering van Aandeelhouders	Noorderkwartier NV <ul style="list-style-type: none">• Wordt gevormd door het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling, zijnde de bestuurlijk vertegenwoordigers van de in de Gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten
Raad van Commissarissen	<ul style="list-style-type: none">• Benoemd door (niet uit) het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Dient vooraf goedkeuring te verlenen aan: <ul style="list-style-type: none">• investeringen en leningen boven een statutair aangegeven niveau• begrotings- en beleidplannen• statutenwijzigingen• duurzame samenwerking met andere rechtspersonen• ingrijpende wijzigingen arbeidsomstandigheden van een aanmerkelijk aantal medewerkers van de NV
Bestuur (Directie)	<ul style="list-style-type: none">• Belast met besturen van de vennootschap• Vertegenwoordigt de NV in en buiten rechte

Bijlage III Van Wsw indicatie naar arbeidsplaats

Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) voert de indicatie op de toelating tot de Wsw uit en heeft verspreid over het land vestigingen met gespecialiseerde Wsw-indicatieteams, voor de regio Kop van Noord-Holland is dit de vestiging Alkmaar. Aanmeldingen en aanvragen worden daar behandeld. Zo nodig worden spreekuren voor de indicatie Wsw in Den Helder en Schagen gehouden.

De indicatie Wsw is geen geïsoleerde CWI-taak maar onderdeel van een breder ketenproces. Kandidaten maken vaak al gebruik van diensten van UWV, gemeente, re-integratiebedrijven, zorginstellingen of speciaal onderwijs; deze instanties kunnen betrokkene naar het CWI verwijzen voor de indicatie Wsw.

Voorwaarde is dat zij zich, indien dat nog niet is gebeurd, bij het CWI inschrijven als werkzoekende. Hierbij moeten zij zich kunnen identificeren. De inschrijving voor Wsw-kandidaten is te combineren met de aanmelding of aanvraag.

De aanmelding

De aanmelding voor indicatie is laagdrempelig en gericht op het wederzijds verstrekken van informatie. Iedereen met de vraag 'is de Wsw iets voor mij?' kan zich bij CWI aanmelden. De aanmelding past op één A4-tje en verdere schriftelijke informatie is op dat moment niet nodig. De aanmelder kan de klant zelf zijn of iemand uit zijn of haar directe omgeving; de aanmelder kan ook een begeleidende, verwijzende en uitkerende instantie zijn. De klant moet de aanmelding wel zelf ondertekenen.

De CWI-adviseur nodigt de klant uit voor een informatief gesprek. De bedoeling is dat de klant na afloop van het gesprek zelf weet of de Wsw geschikt is voor hem / haar. De adviseur geeft aan of een aanvraag indicatie Wsw voor de hand ligt. Is dat niet het geval, dan volgt advies over andere voorzieningen of arbeidsmarktinstrumenten.

Het CWI ondersteunt de klant daarin en verstrekt zo nodig aan de uitkerende instantie een re-integratieadvies.

In bepaalde gevallen kan de aanmelding worden overgeslagen en kan betrokkene direct een aanvraag indicatie indienen.

De aanvraag voor indicatie

Het ingevulde aanvraagformulier is het uitgangspunt bij de beoordeling. Het CWI geeft een beoordeling op basis van gegevens die door de aanvrager, begeleider, verwijzende instantie en / of derden zijn aangeleverd.

De adviseur van het CWI voert in deze fase een tweede gesprek met de klant, het intakegesprek.

Daarna verricht het CWI waar nodig onderzoek:

- verzamelt informatie bij bijvoorbeeld UWV, gemeente of begeleidende instantie;
- vraagt een onderzoek door arts, psycholoog en/of arbeidsdeskundige.

Bij twijfel of inconsistentie zal het CWI de aanvraag voorleggen aan een multidisciplinair overleg (arts, psycholoog en arbeidsdeskundige).

Besluit indicatie

Binnen 16 weken neemt het CWI een besluit (de maximum behandelingstermijn).

In dat besluit stelt het CWI vast:

- of de aanvrager tot de doelgroep behoort
- wat de geldigheidsduur van de indicatie is
- wat de handicapcategorie is: matig of ernstig

De geldigheidsduur van de indicatie is twee jaar; bij herindicatie kan sprake zijn van een langere termijn van vijf of maximaal tien jaar.

De indicatie kan leiden tot één van de vier onderstaande besluiten:

- De aanvrager behoort tot de doelgroep. Bij een positief besluit over de indicatie adviseert het CWI de gemeente over de aanpassingen die nodig zijn voor het verrichten van arbeid en over het al dan niet in aanmerking komen voor begeleid werken.
- De aanvrager behoort niet tot de doelgroep. De aanvrager is niet in staat om onder normale omstandigheden te werken, maar ook niet in de sociale werkvoorziening (ondergrens).
- De aanvrager behoort niet tot de doelgroep. De aanvrager is wel in staat om onder normale omstandigheden te werken (bovengrens).

De aanvraag wordt om formele redenen afgewezen, niet ontvankelijk verklaard, ingetrokken e.d.

Bezwaar

De aanvrager (belanghebbende) kan bezwaar aantekenen tegen het besluit van het CWI op basis van de Algemene wet bestuursrecht. De richtlijnen voor indiening staan vermeld op de beschikking die het CWI aan de aanvrager stuurt. Bezwaarschriften kunnen worden ingediend bij de afdeling Juridische Zaken van CWI in Zoetermeer.

Persoon behoort tot de doelgroep

Als de aanvrager tot de doelgroep behoort, krijgt de gemeente / het werkvoorzieningschap - als uitvoerder van de Wsw - een kopie van de beschikking en van de rapportage. Gemeente of het schap verzorgt de plaatsing op een Wsw - arbeidsplaats. Daar kan een plaatsing op de wachtlijst aan voorafgaan.

Persoon behoort niet tot de doelgroep

Als de aanvrager niet tot de doelgroep behoort op basis van de bovengrens, dan krijgt de uitkerende instantie (gemeente of UWV) een kopie van de beschikking, plus een re-integratieadvies van CWI.

Als de aanvrager niet tot de doelgroep behoort op basis van de ondergrens, dan krijgt de gemeente of UWV eveneens een kopie van de beschikking; vervolgens vindt

doorverwijzing / overdracht plaats naar ondersteunende en activerende begeleiding via de AWBZ.

De herindicatie

De gemeente is verantwoordelijk voor de aanvraag herindicatie. Bij herindicatie voert de CWI - adviseur met betrokkene een gesprek over de aanvraag. Het proces is verder gelijk aan dat van de aanvraag indicatie; het enige verschil is dat CWI nu ook aan de gemeente informatie vraagt over het functioneren van de werknemer in de afgelopen periode.

Omdat bij een herindicatie dezelfde behandelingstermijn geldt als bij een indicatie dient de gemeente daarom minstens 16 weken voor het einde van de geldigheidsduur van de indicatie bij het CWI een aanvraag voor herindicatie in te dienen.

Persoon behoort niet meer tot de doelgroep

Indien personen na herindicatie niet meer tot de doelgroep gerekend worden loopt de rijkssubsidie in een periode van vijf jaar tijd af. Dit gebeurt vanaf het eerstvolgende subsidiejaar dat het herindicatiebesluit rechtens onaantastbaar is geworden. Deze periode dient te worden benut om een alternatief aanbod voor de betrokken werknemer te realiseren.

Bij bovengrens geïndiceerden (te goed bevonden voor de Wsw) is dat een passend aanbod voor regulier werk. Hiervoor mag het re-integratiebudget WWB gebruikt worden. Het kan hier overigens ook gaan om een aanbod tot regulier werk bij de werkgever waar betrokkene begeleid werkt. Gemeenten kunnen bij het tot stand brengen van een begeleid werkenplek afspraken maken met de reguliere werkgever over de mogelijkheden als iemand bij herindicatie te goed wordt bevonden voor de Wsw. Bij ondergrens-geïndiceerden (niet meer in staat om via de Wsw aangepaste arbeid te verrichten) gaat het om een passend aanbod voor dagbesteding in het kader van de AWBZ.

Totdat een passend aanbod beschikbaar is, blijft de Wsw - dienstbetrekking van kracht. Als betrokkene een passend aanbod (arbeid of dagbesteding) weigert kan hij / zij worden ontslagen. Doen gemeenten niet binnen vijf jaar een passend aanbod dan zijn zij zelf volledig verantwoordelijk voor de doorfinanciering van de arbeidsplaats tot het moment waarop alsnog een alternatief aanbod beschikbaar is.

Op deze manier kan ruimte vrijkomen voor personen die wél tot de Wsw -doelgroep behoren en nog op de wachtlijst staan in afwachting van plaatsing op een Wsw - arbeidsplaats.

Bijlage IV De CAO - Wsw

De Wsw is een vrijwillige voorziening waarin sprake is van een volwaardig werknemerschap met alle daaraan verbonden arbeidsrechtelijke en rechtspositionele aspecten, waaronder een marktconforme CAO. De CAO Wsw liep af per 1 november 2007.

De Kamer Gesubsidieerde Arbeid van het College voor Arbeidszaken van de VNG (KGA) functioneert als werkgeversorganisatie en voert het overleg met de vakbonden in de Wsw voor een nieuwe CAO. Vanwege de sterke verwevenheid tussen de beleidsmatige en de werkgeversaspecten kent de KGA een gemixte bestuurlijke samenstelling. Zij bestaat uit gemeentebestuurders met de portefeuille sociale zaken en / of personeelszaken en die eveneens zitting hebben in de VNG commissie Werk en Inkomen of het College voor Arbeidszaken.

Een belangrijke stap in de voorbereidingen voor de nieuwe CAO is de vaststelling van de arbeidsvoorwaardennota die tot stand komt na discussies in de KGA, contacten en overleggen met vertegenwoordigers van Cedris, de brancheorganisatie, en personen, bestuurders en ambtenaren, uit het veld.

Een marktconforme CAO kan uitstroom naar begeleid werken lastig maken. Vanuit het perspectief van een sw - werknemer kan er een belang zijn om uitstroom naar begeleid werken minder prioriteit te geven. Meestal is dat gelegen in het minder aantrekkelijke salarispectief elders en de, al dan niet terechte vrees, de beschutte werkomgeving te moeten verlaten.

CAO Wsw en knelpunten bij het regulier plaatsen

Het kerndoel van de Wsw is het realiseren van arbeidsplaatsen die aansluiten bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw'er in een zo regulier mogelijke omgeving.

Een belangrijke belemmerende factor is het huidige niveau van arbeidsvoorwaarden in de CAO Wsw ten opzichte van dat van CAO's van omliggende sectoren, waarin plaatsing van Sw - geïndiceerden een optie zou kunnen zijn.

De arbeidsvoorwaarden van de sector bevorderen de beweging van binnen naar buiten niet, omdat het arbeidsvoorwaardenpakket van de Wsw vergelijkbaar en op een aantal onderdelen beter is dan dat van de CAO's in de relevante marktsectoren.

De Raad voor Werk en Inkomen, een tripartiete samengesteld adviesorgaan bestaande uit vertegenwoordigers van gemeenten en werknemers- en werkgeversorganisaties, constateert in een advies van oktober 2006⁶ dat arbeidsvoorwaardelijke prikkels om door te groeien binnen het SW - bedrijf nagenoeg ontbreken en dat tevens de arbeidsvoorwaarden binnen de Wsw een belemmering kunnen vormen voor doorstroming

⁶ Buitenkans: Aanbevelingen om meer Wsw'ers in een reguliere werkomgeving te brengen, RWI, oktober 2006

naar begeleid werken buiten het SW - bedrijf vooral ook omdat het totale arbeidsvoorwaardenpakket in vergelijking tot de markt aantrekkelijk is. In de meeste gevallen zal een Wsw-geïndiceerde er dan ook arbeidsvoorwaardelijk niet op vooruitgaan als hij in dienst treedt of gedetacheerd wordt bij een reguliere werkgever.

Loongarantieregeling

Dit is ondermeer een gevolg van het feit dat de functiebeloning binnen de Wsw in veel gevallen overeenkomt met de beloning van gelijksoortige werkzaamheden op de reguliere arbeidsmarkt. Een van de mogelijke oorzaken hiervoor kan gevonden worden in de loongarantieregeling die binnen de Wsw is neergelegd in art. 26 a. van de CAO. Op grond van dit artikel leidt herplaatsing van de werknemer in situaties van verminderde arbeidsgeschiktheid niet tot een lager salaris, maar behoudt de werknemer zijn oude schaal en zijn perspectieven binnen die schaal. Dit wordt de productiviteitsval genoemd.

Vakvolwassen leeftijd

Uit onderzoek van het ministerie van sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat de vakvolwassen leeftijd in de CAO Wsw in relatie tot een achttal andere relevante sectoren met 21 jaar laag ligt. dan de meeste van die andere sectoren. Dit betekent dat jong gehandicapten relatief snel na indiensttreding een relatief hoog salaris ontvangen, hoger dan indien werkzaam in één van die andere sectoren.

Omdat de kans op doorstroom naar zo reguliere mogelijke arbeid juist in de beginfase het grootst is, ontstaat hier een belemmering om dit te bereiken.

Toeslagen: overwerk en onregelmatige dienst

De hoogte van de huidige in de CAO opgenomen 'toeslag onregelmatige dienst' en 'toeslag overwerk' werken belemmerend in het kader van de beweging van binnen naar buiten. Eveneens werpt het drempels op in de richting bij potentiële werkgevers, waarvan de 'eigen' werknemers soms lagere toeslagen ontvangen.

Seniorenregeling en leeftijdsverlofdagen

Uit vergelijkend onderzoek tussen de CAO's van de Wsw en 8 relevante marktsectoren blijkt dat van deze 9 sectoren alleen de Wsw en de bouw een seniorenregeling kennen. De overige 7 sectoren kennen geen seniorenregelingen.

De verwachte toename van de kosten van de seniorenregeling baart zorg. Wegens de gewijzigde pensioenregeling zullen Wsw' ers later met pensioen gaan. Werknemers zullen daarom langer en vaker gebruik gaan maken van de seniorenregeling. Verwacht wordt dat de kosten in 2009 zullen oplopen tot 15,5 miljoen euro. Dit is een toename van 300% ten opzichte van 2005.

Het bestaan van een seniorenregeling betekent een aanmerkelijke drempel in het kader van de beweging van binnen naar buiten.

Pensioenen

Werkgevers willen veranderingen doorvoeren met betrekking tot de pensioenregeling.

- Afschaffing omgekeerde solidariteit
Op dit moment is er sprake van omgekeerde solidariteit waar het het ouderdomspensioen betreft. Lager betaalden betalen op dit moment een groot deel van de pensioenopbouw van hoger betaalden. Dit vloeit voort uit het gegeven dat de pensioenpremie betaald moet worden over het hele salaris en het pensioen wordt opgebouwd over een veel kleiner deel van het inkomen (inkomen minus franchise). Hoewel deze systematiek verklaarbaar is vanuit het verleden achten werkgevers deze onbillijk en niet langer te rechtvaardigen. Werkgevers stellen voor om grondslagen voor pensioenopbouw en premiebetaling aan elkaar te koppelen. Hiervoor is de invoering van een franchise voor de premiegrondslag voor het ouderdomspensioen noodzakelijk. Als gevolg daarvan betalen werknemers over een kleiner deel van hun salaris pensioenpremie, waardoor een netto voordeel ontstaat voor de lager betaalde werknemer.
- Pensioenopbouw na 2 jaar ziekte
De pensioenregeling kent op dit moment de situatie dat zolang het dienstverband duurt, er pensioenopbouw en premieafdracht plaats vindt. Na 2 jaar ziekte is er echter geen salaris meer waarover premies verhaald kunnen worden op de werknemer, waardoor de werkgever feitelijk de volledige premie, inclusief het werknemersdeel moet afdragen. Werkgevers willen in overleg treden met de vakorganisaties om aan deze situatie een eind te maken.
- Premieverdeling werkgever-werknemer
In de vorige CAO is afgesproken dat de werknemer een groter deel van de premie betaald. Op dit moment betalen de werknemers 30% van de premie tegenover 25% enkele jaren geleden. Gelet op de gedeelde verantwoordelijkheid willen de werkgevers voor wat betreft het ouderdomspensioen, toewerken naar een 50-50 verdeling van de pensioenpremie, in de vorm van kleine jaarlijkse stappen van 2,5%. Indien deze wijziging tegelijkertijd wordt doorgevoerd met het eerstgenoemde voorstel met betrekking tot de premiebetaling en pensioenopbouw, hoeft dit voor de lagere inkomens categorieën geen negatieve gevolgen te hebben.

Technische aanpassingen

Een aantal technische aanpassingen moet worden doorgevoerd. Het gaat daarbij om aanpassing van de CAO in verband met de veranderde fiscale wet- en regelgeving op het terrein van het ouderschapsverlof en aanpassing van het pensioenreglement in verband met de invoering van de levensloop. Daarnaast dient de CAO aangepast te worden op grond van het wetsvoorstel modernisering Wsw. In het wetsvoorstel vervalt de indicatie bij het aanvaarden van reguliere arbeid. Dit betekent dat artikel 9 lid 1 van de CAO niet meer van toepassing zal zijn, omdat de betrokkene eerst weer een indicatie zal moeten aanvragen indien hij weer een beroep wil doen op de Wsw.