

Participatiebedrijf Brabantse Wal

Ieder mens is belangrijk en moet de kans krijgen om mee te doen in de samenleving. Daarbij staat wel de eigen verantwoordelijkheid van de mens centraal. We gaan daarbij uit van de mogelijkheden van mensen. Als gemeenten willen we mensen ondersteunen, stimuleren en faciliteren als dit nodig is om mee te doen.

Meedoen

Meedoen in de samenleving is belangrijk en wel om meer dan een reden. Meedoen betekent dat iemand meetelt en participeert, een bijdrage levert aan de maatschappij.

Uiteindelijk biedt ook immers betaald werk het beste perspectief tegen armoede en uitsluiting. Hierbij past wel de realisatie dat niet iedereen die stap naar betaald werk kan zetten. Voor sommige mensen is maatschappelijke participatie het hoogst haalbare. Ook dat moet voor die mensen ondersteunt en gefaciliteerd worden.

Om dit te bereiken moet er serieus werk gemaakt worden van het oprichten van een participatie bedrijf. Door optimaal gebruik te maken van de voorzieningen en al beschikbare infrastructuur, kan de totale huidige doelgroep goed ondersteunt worden. Daarnaast biedt het voldoende kansen om in de toekomst ook andere doelgroepen te bedienen. Het participatiebedrijf voldoet hiermee aan de huidige en toekomstige behoefte.

Er zal eveneens verdere samenwerking gezocht moeten worden met onderwijs en ondernemers. Vraag is leidend, wat betekent dat het aanbod daarop afgestemd moet worden.

Commissie Westerlaken; 'Goed benut, goed bestuurd'

Misschien wel de belangrijkste conclusie van de commissie Westerlaken is de splitsing tussen werken in een reguliere arbeidsomgeving en beschermd (beschermde) werken. De volgende punten spelen daarbij een belangrijke rol.

- Eenduidigheid: één landelijke aanpak. Eenduidigheid draagt bij aan herkenbaarheid: werkgevers weten waar ze aan toe zijn. Eenduidigheid maakt standaardisatie in processen mogelijk en biedt een herkenbaar beeld.
- Lokale verantwoordelijkheid: link met Werken naar Vermogen en lokaal bedrijfsleven. Gemeenten staan het dichtst bij de burger en hebben de contacten met het lokale bedrijfsleven. De beleidsmatige keuzevrijheid en verantwoordelijkheid voor gemeenten in de toekomst (in verbinding met Wmo, Wwb en andere doelgroepen) sluit daarbij aan. Een goed gemeentebestuur heeft effectieve verbindingen met bedrijven, organisaties en instellingen en kan op die manier beïnvloeden dat mensen uit de doelgroep (extra) kansen krijgen.
- Doelmatigheid: uitvoering door een beperkt aantal partijen. De commissie pleit voor doelmatigheid door te kiezen voor een beperkt aantal uitvoerders. Uitvoering door circa zes uitvoerders leidt in de visie van de commissie tot een uitvoeringsstructuur met voldoende massa om schaalvoordelen te halen en professionaliteit op te bouwen. Voor de uitvoering kan ook aangesloten worden bij de arbeidsmarktregio's en de Werkpleinen plus. Dat geeft een sterke verbinding met de arbeidsmarkt.

Goed bestuur wordt vooral ook ondersteund door goed toezicht. Ruimte waar het kan, rekenschap waar het moet en altijd gericht op goede resultaten. Goed toezicht kan niet gerealiseerd worden in situaties waar verantwoordelijkheden onduidelijk zijn of door elkaar lopen.

Uit bovenstaande kan worden afgeleid dat naast voldoende massa, ook de bestuurbaarheid voor de uitvoering een belangrijke rol spelen.

K plus V

In 2011 is aan organisatieadvies bureau K plus V de opdracht gegeven om, met het oog op de invoering van de Wwv, te ondersteunen bij het ontwikkelen van een visie op de herstructurering van het sociale domein. Alle gemeenten hebben tijdens dit proces vastgesteld dat samenwerking nodig is maar; iedere gemeente moet in staat zijn om belangrijke onderdelen zelfstandig uit te voeren; lokaal maatwerk moet mogelijk zijn; en we willen invloed hebben op de samenwerking.

Vastgesteld werd ook dat niet het sturings- of organisatie-model vertrekpunt moet zijn, maar de doelgroep waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn.

Tijdens dit proces zijn enkele scenario's ontwikkeld gebaseerd op de doelgroepen 'beschut', 'loonwaarde' en 'regulier'. Vervolgens heeft dit geleid tot de overeenstemming tussen de negen gemeenten wat betreft het opstellen van de bestuursopdracht met de keuze voor de gezamenlijke aanpak van 'beschut werk'.

Quickscan Iroko

In juni 2011 zijn de negen samenwerkende gemeenten Bergen op Zoom, Etten-Leur, Woensdrecht, Moerdijk, Rucphen, Halderberge, Roosendaal, Zundert en Steenbergen gestart met de visievorming omtrent de herstructurering Sociale Werkvoorziening (SW). Dit proces heeft geresulteerd in de "bestuursopdracht herstructurering SW", waarbij de negen gemeenten een keuze maken om minimaal de activiteiten voor de doelgroep 'beschut werken' in gezamenlijkheid uit te blijven voeren.

In totaal zijn er drie onderzoekstrajecten gepasseerd:

1. Quick-scan Iroko (september 2011 Iroko I), met als belangrijkste conclusie dat het Werkvoorzieningschap West Noord-Brabant financiën goed op orde is, maar op dit moment geen arbeidsontwikkelbedrijf is.
2. Inventarisatie visies bij de 9 gemeenten aangesloten bij het Werkvoorzieningschap West Noord-Brabant door KplusV (november 2011), met als belangrijkste resultaat de bestuursopdracht waarin de keuze is gemaakt voor een gezamenlijke aanpak 'beschut werk'.
3. Doorrekening scenario's Iroko (december 2011 Iroko II), met een overzicht van de structurele effecten op de totale exploitatie van het Werkvoorzieningschap West Noord-Brabant

Op 12, 16 en 24 januari zijn de resultaten van de scenariostudies aan de raden van de 9 gemeenten gepresenteerd. De scenariostudies geven inzicht in de structurele effecten op het exploitatieresultaat van het Werkvoorzieningschap West Noord-Brabant. De scenario's hebben geleid tot een dertiental uitgangspunten die de basis vormen voor de herstructureringsaanvraag. Deze uitgangspunten zijn ook vastgesteld door de gemeenteraden.

Op 27 april 2012 hebben de negen colleges van B&W van de Gemeenschappelijke Regeling WVS-groep het transitieplan bij de aanvraag herstructureringsfaciliteit "De toekomst van de WVS" ingediend bij het ministerie Sociale Zaken en werkgelegenheid.

Het transitieplan (herstructureringsplan) is gebaseerd op een tweetal hoofdlijnen, te weten:

1. Toepassen van arbeidsontwikkeling, instroom, doorstroom en uitstroom, en
2. Knip tussen de doelgroep beschut werk, regie door de gemeenten en uitgevoerd door de WVS groep en de doelgroep arbeidsmarkt, regie en uitvoering door gemeenten op sub regionaal niveau.

Menno Fenger e.a.; 'Uitvoeren naar vermogen'.

In 2011 is het essay "Uitvoeren naar vermogen" verschenen, bedoelt om strategische uitdagingen te benoemen en oplossingsrichtingen in kaart te brengen.

Allereerst is duidelijk dat het een zeer complexe materie betreft waarvoor geen pasklare of beste oplossing voorhanden is. Dat komt onder andere door:

- de verschillende rollen van gemeenten en SW bedrijven ten opzichte van elkaar.
- de cultuur, organisatie en werkwijze van beiden zijn verschillend
- verschillende benadering van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap.
- verschillen in de lokale omstandigheden
- belangenverstremelingen tussen de verschillende gemeenten in een GR

In het essay worden een aantal mogelijke ontwikkelingsrichtingen besproken die als kader kunnen gelden voor de uiteindelijk te kiezen variant. Combinaties hiervan zijn uiteraard ook mogelijk.

1. Integratie van sociale dienst en SW bedrijf
2. Samenwerking tussen SW bedrijf en zorgnetwerk
3. Uitbesteden van SW taken
4. Concentratie van SW bedrijf op beschut werken
5. Samenwerking en opschaling van sociale diensten

Dit essay biedt geen pasklare oplossing voor de vraagstukken die nu voorliggen. Het biedt wel een verhelderende kijk op zaken en kan goed dienst doen bij het opstellen van de businesscase.

De keten

Staatssecretaris De Krom zei hierover het volgende: De gemeenten worden of zijn al verantwoordelijk voor de uitvoering van een groot aantal wetten in het sociale domein. De gemeenten staan het dichtst bij de mensen zelf en de lokale arbeidsmarkt. De gemeenten worden binnenkort ook verantwoordelijk voor jeugdzorg en begeleiding vanuit de AWBZ. Die decentralisaties bij elkaar zullen de gemeenten in staat stellen in de hele keten zorg / onderwijs / arbeidsmarkt een samenhangende/integrale aanpak te ontwikkelen in de hele keten. Het zal niet eenvoudig zijn om dat te realiseren, maar het biedt wel geweldige kansen.

De val van het kabinet in het voorjaar van 2012 werkt nu als rem op deze ontwikkelingen. De Wwnv en de verdere decentralisatie van de AWBZ zijn controversieel verklaard. De decentralisatie jeugdzorg en de veranderingen bij onderwijs gaan vooralsnog wel door. Over de noodzaak van hervorming van het sociale domein waren veel politieke partijen het met elkaar eens, dat is met het oog op de komende verkiezingen niet verandert.

Door de aanscherping van de Wwb in 2012 kunnen de gemeenten hun klanten verplichten tot het leveren van een tegenprestatie. Het grote voordeel is dat veel meer mensen gestimuleerd kunnen worden iets terug te doen voor de uitkering en daarmee ook hun eigen (arbeids)perspectief kunnen verbeteren.

Nadeel is wel dat binnen het huidige aanbod, het onbetaalbaar is om voor iedereen te realiseren. Het is dus noodzakelijk om hier dwarsverbanden te leggen met bijvoorbeeld de collectieve voorzieningen in de WMO. Collectief waar het kan en individueel alleen als het moet is hierin een prima principe.

Ook intern bestaat de overtuiging van de noodzaak om de verschillende beleidsvelden veel beter aan elkaar te verbinden. Samenwerking met economische zaken heeft een groot voordeel ten aanzien van een integrale werkgeversbenadering. Werkgevers willen niet vanuit diverse kanten benaderd worden, zij zijn het meest gebaat bij een eenduidige benadering. Nu de arbeidsmarkt ruim is (dat wil zeggen meer aanbod van werkzoekenden dan vacatures en vraag), merken we dat we als gemeenten wel een serieuze gesprekspartner zijn. De deur blijft in dat opzicht open. Maar ook binnen de sociaal-maatschappelijke beleidsvelden is verdere samenwerking noodzakelijk. Op het gebied van participatie, doelgroepen, doelstellingen en aanbod is er sprake van een grote overlap.

Bij de indicatiestelling voor de WSW wordt op dit moment gekeken naar de mogelijkheden die iemand heeft en wordt ook de ontwikkelpotentie beoordeeld. Onderscheid wordt gemaakt tussen mensen met een gewone indicatie en mensen met de indicatie begeleid werken. Daarnaast wordt de mate van arbeidshandicap bepaald, matig of ernstig. Wat opvalt aan de SW dienstverbanden en mensen op de wachtlijst is dat de meeste geen indicatie begeleid werken hebben.

Goede arbeidsontwikkeling heeft tot gevolg dat er positieve mobiliteit ontstaat tussen bovengenoemde onderdelen. Uitgangspunt is altijd geweest dat beschut werken geen eindstation hoeft te zijn (ook Cedris benadrukt dit).

Dit betekent dat er een interne verandering nodig is die dit mogelijk maakt. Uit de quickscan van Iroko blijkt dat arbeidsontwikkeling bij WVS-Groep geen hoge prioriteit heeft gehad. Met name omdat de bedrijfsvoering te veel gericht is op productie.

Investeren in arbeidsontwikkeling in de totale keten heeft meerdere positieve effecten;

- de toename van de zelfredzaamheid;
- dubbelingen worden uit de totale keten gehaald
- de betrokken werknemers vergroten hun persoonlijke mogelijkheden waarmee de sociale opdracht aan de sociale werkvoorziening beter tot zijn recht komt;
- de gemeenten hebben op termijn een financieel voordeel van de investering, doordat de medewerkers hun verdien capaciteit optimaal benutten.

Relatie Stichting Samen Werken

De gemeenten werken sinds ruim 15 jaar samen met Stichting Samen Werken (SSW). Deze stichting is destijds opgericht door enkele gemeenten (huidig werkgebied Steenberg, Woensdrecht en Bergen op Zoom) om uitvoering te geven aan de Jeugdwerkgarantiewet en de Banenpool. Deze regelingen zijn al lang opgeheven, maar de activiteiten van de stichting zijn doorgedaan. De activiteiten hebben betrekking op:

- bevorderen van werkervaring, vorming en scholing van werknemers ter versterking van hun positie op de arbeidsmarkt en ter bevordering van de doorstroming naar reguliere arbeid;
- uitvoeren van andere activiteiten ter bevordering van de bestrijding van de werkloosheid, passend binnen de taakstelling van de samenwerkende gemeenten.

Veel van de werkzaamheden worden in projecten verricht. Deze zijn grotendeels onderverdeeld in:

De veilige wijk; toezichhouders, beheer fietsenstallingen, toezicht Stadlander, toezicht sportparken.

De schone wijk; zoals klussenteam met Stadlander, ophalen weef fietsen, schoonmaken parkeermeters, opruimen zwerfvuil, verwijderen graffiti.

De zorgwijk; opknappen scootmobielen, begeleiden leerlingenvervoer.

Overigen; recycling en reparatie fietsen, recycling golfkarton, recycling computers, sorteerwerkzaamheden, distributie weekbladen, beheer midgetgolfbaan, project Sinti en Roma.

De aard van de werkzaamheden maar ook de doelgroep liggen erg dicht tegen de werkzaamheden binnen de SW aan. De projecten en werkzaamheden die binnen SSW worden uitgevoerd, passen bij de doelen in de Wwb en bieden ook mogelijkheden om koppelingen te leggen met de WMO.

De toekomst van SSW kan dan ook niet los gezien worden van de toekomstige richting van het beleid. Ook door de afname van de financiële middelen is er een herbezinning nodig met betrekking tot SSW.

ISD Brabantse Wal

Doelstellingen en maatschappelijke effecten

- ✓ het versterken van de regionale arbeidsmarkt door volledige structurele samenwerking en het creëren van één aanspreekpunt voor werkzoekenden en werkgevers;
- ✓ de negatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (recessie) kunnen beter worden opgevangen;
- ✓ de grote vervangingsvraag die er aankomt vanaf 2014 / 2015 door de vergrijzing;
- ✓ de ontwikkeling van Aviolanda in Woensdrecht wat meer werkgelegenheid voor de regio betekent;
- ✓ de ontwikkeling van het tuinbouwgebied in Steenberg idem;

De oprichting van de ISD is met name gebaseerd op verwachte voordelen op de regionale arbeidsmarkt.

Regionaal is hier in feite het huidige werkplein gebied. De veronderstelling is dat de mensen die de gemeenten naar de arbeidsmarkt willen bemiddelen een beperkte arbeidsmobiliteit hebben. Korte reistijden, werk dicht bij huis georganiseerd.

Dit geldt evengoed als het gaat om de stappen voor toetreding tot de arbeidsmarkt een feit is. Vrijwilligerswerk, stages, werkervaringsplaatsen, scholing, tegenprestatie, het moet dicht bij de eigen voordeur worden georganiseerd.

Werkgeversbenadering

Werkgevers op klantvriendelijke en effectieve wijze aan goed personeel helpen, als het even kan met uitkeringsgerechtigden bij voorkeur vanuit een geïntegreerd loket.

Werkgevers vinden het belangrijk om niet door allerlei verschillende personen benaderd te worden, maar bij voorkeur door een instantie of organisatie. Als gemeenten hebben we een belangrijke taak ten aanzien van de bemiddeling van onze klanten. Niet voor niets werken er binnen de ISD werkmakelaars die op subregionaal niveau met de werkgeversbenadering bezig zijn. Meerdere keren is door diverse werkgevers aangegeven de contacten met de gemeenten zeer op prijs te stellen.

Afstemming met bijvoorbeeld economische zaken is hierbij wel van groot belang. Zij hebben vaak zicht op bedrijven die zich nieuw willen vestigen, dan wel denken aan verhuizen.

Sociale Werkvoorziening

De huidige gemeenschappelijke regeling is een collegeregeling - voor het laatst in 2009 aangepast - tussen 9 gemeenten en waarbij middels een raadsvoorstel door het college aan de raad toestemming is gevraagd om de GR aan te gaan.

WVS-Groep is al in 1973 opgericht door toen 24 gemeenten, nu nog 9 gemeenten (Zundert, Ruchpen, Moerdijk, Halderberge, Steenbergen, Woensdrecht, Etten Leur, Roosendaal en Bergen op Zoom).

De raad heeft binnen de Wet Sociale Werkvoorziening (wsw) een kaderstellende rol. Dit komt tot uiting in een viertal punten:

- financiële kaders: vaststellen en eventueel wijzigen van de begroting (niet als het leidt tot een positief exploitatieresultaat);
- wachtlijstverordening: in de vergadering van december 2008 heeft de raad de laatste wachtlijstverordening vastgesteld. Hierin is met name van belang de prioritering in doelgroepen voor plaatsing vanaf de wachtlijst;
- PGB verordening: bepalingen ten aanzien van de voorwaarden op grond waarvan een SW geïndiceerde een beroep kan doen op het PGB;
- cliëntenparticipatie: de verordening regelt de samenstelling, taken en bevoegdheden van dit adviesorgaan.

Uitgangspunt voor dit stuk is de visie vanuit het gemeentelijk domein. De gemeenten zijn al verantwoordelijk voor de uitvoering van de WWB en de aanverwante wetten. De WSW wordt uitgevoerd door WVS-Groep, maar vallen ook onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten.

Beschut/beschermd werken

Dit betekent dat wsw-gerechtigden werken in een sw-bedrijf, bijvoorbeeld binnen op een productie-afdeling, maar ook buiten, zoals in de groenvoorziening. Werknemers die beschut/beschermd werken, werken in een beschermde en vertrouwde werkomgeving. Een werkomgeving waarin zij zo min mogelijk aan allerlei veranderingen worden blootgesteld. Wsw-gerechtigden krijgen bij een beschutte/beschermd werkplek intensieve begeleiding.

Gedetacheerd werken

Het is ook mogelijk om via het sw-bedrijf gedetacheerd bij een reguliere werkgever te werken. De wsw-gerechtigde is dan in dienst van het sw-bedrijf en voert een opdracht uit voor en bij een reguliere werkgever. Zo kan iemand bijvoorbeeld gaan werken bij een supermarkt. De werknemer valt onder de cao van het sw-bedrijf. detachering van wsw-werknemers kan op individuele of groepsbasis.

Begeleid werken

Ten slotte kan een wsw-gerechtigde bij een reguliere werkgever gaan werken. Hij treedt in dienst van de werkgever en wordt op de werkvloer begeleid door een begeleidingsorganisatie. Hij valt onder de cao of arbeidsvoorwaarden van de reguliere werkgever.

Arbeidsontwikkeling

Volgens Cedris is arbeidsontwikkeling binnen het SW bedrijf het volgende:

De kernactiviteit van de Cedris-leden is het organiseren van een passende werkplek voor mensen die zelf de weg naar de arbeidsmarkt (nog) niet kunnen vinden. Met inzet van de juiste instrumenten worden mensen zodanig ondersteund dat zij een plaats op de arbeidsmarkt vinden die voor hen het meest passend is. De ondersteuning is gericht op het bevorderen van een duurzame plaatsing en een duurzame verbetering van de capaciteiten en mogelijkheden van de cliënt of werknemer.

Een passende plaats op de arbeidsmarkt varieert van een beschutte werkplek of een detachering tot een reguliere, ongesubsidieerde baan. Plaatsing bij een reguliere werkgever wordt waar mogelijk nagestreefd.

Regelmatig wordt bekeken wat betrokkene nodig heeft om op die plaats tot zijn recht te komen en wat hij nodig heeft als mogelijk volgende stap richting zo regulier mogelijk werk.

Bij dit proces wordt aansluiting gezocht bij de vraag en de kansen op de (arbeids)markt.

Ook wordt samengewerkt met andere instellingen die actief zijn op het gebied van re-integratie, zorg, opleidingen en dergelijke.

Al sinds 1998 is in de WSW opgenomen dat SW geïndiceerde medewerkers zodanig ontwikkeld moeten worden dat zij in een zo regulier mogelijke omgeving kunnen werken. Voor die tijd waren de SW bedrijven met name productie bedrijven. Sinds 1998 en na diverse wetswijzigingen (modernisering) is gepoogd te sturen op ontwikkeling en doorstroming van SW gerechtigden.

Bij WVS-Groep is arbeidsontwikkeling opgepakt waarbij als doelstelling is genoemd (meerjarenbeleidsplan) te bevorderen dat geïndiceerde medewerkers beter functioneren op hun werkplek, door ze te trainen op functievaardigheden en ze scholing aan te bieden.

Dit is echter een hele andere kijk op arbeidsontwikkeling dan van Rijksweg werd beoogd en onderschreven werd door Cedris. Door de inzet van Dariuz wordt er sinds 2011 wel vooruitgang geboekt in de doorstroming van beschut naar begeleid werken.

De conclusies op het gebied van arbeidsontwikkeling van Iroko luiden als volgt:

- Het bevorderen van een sterke focus op arbeidsontwikkeling, eenduidig en standvastig uitgedragen door de directie en het management.
- Een snelle keuze voor en doorvoering van een methodiek voor arbeidsontwikkeling zodat ook zittende medewerkers een ontwikkelingstraject krijgen aangeboden.
- De invoering van een taakstellend beleid voor arbeidsontwikkeling en doorstroom naast en in samenhang met de targets voor productie.
- Het genereren van goede managementinformatie op dit punt, zodat resultaten kunnen worden gevolgd en gestuurd kan worden op het totale proces.
- De vormgeving en inrichting van arbeidsontwikkeling te laten neerdalen in een daarbij passende structuur en niet de bestaande structuur als uitgangspunt te kiezen.

Herstructurering

In het voorjaar 2012 is het kabinet gevallen en is er een zogenaamd "lenteakkoord" gesloten. Naar aanleiding van dit akkoord is de Wet Werken naar Vermogen controversieel verklaard en zijn voor 2013 en 2014 de eerder aangekondigde bezuinigingen op de SW geschrapt. De herstructureringsfaciliteit van 400 miljoen Euro is overgeheveld naar de 'reguliere' financiering van de SW. Na de verkiezingen zal duidelijk worden of de WWnV - of een vergelijkbare regeling - opnieuw aan de orde zal komen.

De belangrijkste uitgangspunten voor de hervorming van het huidige sociale domein blijven van kracht. Het blijft voor de gemeenten van groot belang om zo veel mogelijk mensen in het reguliere arbeidsproces aan de slag te krijgen.

- *mensen* die nu nog niet werken maar dat wel kunnen te prikkelen om te gaan werken,
- *gemeenten* meer ruimte te geven hen daarbij te ondersteunen en
- *werkgevers* te stimuleren deze mensen in dienst te nemen.

Ondanks de bovenstaande ontwikkelingen zijn we van mening dat het herstructureringsplan de benodigde visie geeft om de toekomstige tekorten op de uitvoering van de SW te beperken. De financiële en beleidsmatige noodzaak om de keten omtrent arbeidsontwikkeling te verbeteren blijft onverkort van kracht. Wel zal uiteraard binnen de keten gezocht moeten worden naar nieuwe dekkingsmiddelen om de herstructureringsplan uit te kunnen voeren en kunnen de landelijke ontwikkelingen van invloed zijn op het tempo van herstructurering. Wij zijn van mening dat met grote urgentie de arbeidsontwikkeling van de SW-ers vorm gegeven moet gaan worden.

Gezamenlijke uitgangspunten voor het plan

In verband met de ontwikkelingen omtrent de nieuwe Wet Werken naar Vermogen (WWnV) en de bijkomende financiële tekorten voor iedere gemeente in de Gemeenschappelijke Regeling WVS-Groep, zijn in juni 2011 de samenwerkende gemeenten gestart met de visievorming omtrent de herstructurering Sociale Werkvoorziening (SW). Dit proces heeft geresulteerd in een Bestuursopdracht herstructurering SW, waarbij de negen gemeenten een keuze maken om minimaal de activiteiten voor de doelgroep 'beschut werken' in gezamenlijkheid uit te blijven voeren.

De uitgangspunten zijn hierbij als volgt benoemd:

- Werkgeversbenadering is een essentieel onderdeel en heeft derhalve een belangrijke plaats binnen de herstructurering.¹
- De uitkomsten van de Quick-scan WVS-Groep (september 2011) worden ambtelijk onderschreven.
- Er is een splitsing te maken in de doelgroep 'beschut werk' en doelgroep 'loonwaarde', waarbij de gemeenten de regie over beide doelgroepen hebben. Waar de exacte 'knip' ligt moet nog bepaald worden (zie figuur 1) en kan afwijken van de 20% (zie figuur 1) ondergrens WSW. Daarnaast kan het percentage voor iedere gemeente anders zijn.
- WVS-Groep is de uitvoeringsorganisatie voor 'beschut werk'.
- Klanten 'arbeidsmarkt' dienen "dichtbij huis" en binnen de eigen werkgeversbenadering of Werkplein naar werk bemiddeld te worden. Dit om gebruik te maken van de lokale arbeidsmarkt en regie te houden op onze doelgroep.
- Dubbelingen in de keten moeten worden voorkomen. Zowel de WVS-Groep, Accessio en de gemeenten voeren arbeidsontwikkeling uit, deze dubbeling moet uit de keten of anders ingericht worden.
- Iedereen doet mee, dit betekent dat alle klanten een tegenprestatie kunnen leveren. Gemeenten hebben de regie en moeten dit organiseren.
- De scenariostudie richt zich op het verschuiven van opbrengsten en kosten, deze moeten doorvertaald worden naar gehele keten waarbij de 'sterke' doelgroep de 'zwakke' doelgroep compenseert (zie figuur 1: netto toegevoegde waarde).
- Ondanks de schaalgrootte willen we maatwerk kunnen bieden, daarom maken we gebruik van de lokale voorzieningen en arbeidsmarkt.
- De know-how van de WVS-Groep moet behouden blijven.
- De klant (werkgever en uitkeringsgerechtigde of SW-er) staat centraal en niet de organisatiestructuur.
- Het herstructureringsplan dient dusdanig opgesteld te worden dat er tussentijds bijgestuurd kan worden.
- We moeten keuzes maken, ook als dit betekent dat niet iedere gemeente dezelfde keuze maakt. Dit betekent dat iedere gemeente minimaal voor het scenario 'beschut werk' kiest en individueel of subregionaal kiezen voor individuele (inkoop) afspraken.

Conclusie

De onderkant van de arbeidsmarkt blijft de komende jaren stevig in beroering. Enerzijds hebben we nu nog te maken met een vermindering van het aantal vacatures en een oplopende werkloosheid. Anderzijds wordt voor de toekomst verwacht dat er een grote vervangingsvraag ontstaat met name door vergrijzing en ontgroening. Daarnaast vinden we het niet acceptabel dat mensen langs de kant blijven staan. Van iedereen wordt verwacht dat hij of zijn maximaal participeert, bij voorkeur in een betaalde baan.

De verwachte invoering van de Wwnv bood de gemeenten nieuwe kansen om nog meer mensen dan voorheen te laten participeren en diverse samenhangende beleidsterreinen aan elkaar te knopen.

Een vermindering van de beroepsbevolking heeft ook grote financiële consequenties. Veel van de sociale voorzieningen worden immers betaald uit de opbrengsten van belastingen en premies. Als deze opbrengsten minder worden, wordt de sociale zekerheid – huidig niveau - onbetaalbaar.

De druk op de exploitatie van WVS-Groep blijft de komende jaren hoog. Het niet doorgaan van de bezuiniging op de rijksbijdrage geeft dan wel even lucht, maar is geen oplossing voor de structurele tekorten. Ook meer inbesteden is geen oplossing, omdat de gemeenten ook geconfronteerd worden met verdere bezuinigingen.

De door de raden vastgestelde uitgangspunten hebben gevolgen voor onze klanten in de WWB en SW. Maar ook voor de uitvoering door de ISD, Stichting Samen Werken en WVS-Groep. De negen gemeenten hebben zich bestuurlijk uitgesproken voor het gezamenlijk uitvoeren van 'beschut werk'. Voor de doelgroep in de detachering / begeleid werken is afgesproken dat dit op subregionaal niveau wordt opgepakt (schaalgrootte ISD Brabantse Wal). Het is hierbij van belang dat er een zo integraal mogelijke benadering ontstaat met maximale ontschotting van de budgetten waarbij het gaat om wat de klant wel kan.

¹ Expliciet toegevoegd door een motie van de gemeenteraad van Bergen op Zoom

En tot slot, heeft een toename van het aantal mensen in de uitkering ook tot gevolg dat de druk op het budget (BUIG) hoog blijft. Uitstroom naar regulier werk levert direct financieel voordeel op voor de gemeenten. Uitstroom vanuit een SW dienstverband maakt ruimte voor andere mensen om in te stromen.

Deze notitie toont aan dat het noodzakelijk is om de weg die met het herstructureringsplan is ingeslagen voort te zetten. Er is geen ruimte om een pas op de plaats te maken. En er is ook geen tijd om te wachten op nieuwe besluitvorming uit Den Haag.

De huidige impasse waarin we terecht dreigen te komen, biedt bij uitstek de kans en gelegenheid om uitvoering te geven aan een van de college doelen. Te komen tot oprichting van een participatiebedrijf van waaruit alle mensen die dat nodig hebben en waarvoor de gemeenten verantwoordelijk zijn, ondersteunt en gefaciliteerd kunnen worden.