

## **Uitgangspunten voor samenwerking in het sociale domein op Walcheren**

### **Ambitie**

Grote groep inwoners op Walcheren die sociaal en economisch aan de kant staan, door leren, werken en maatschappelijke activiteiten weer actief onderdeel te laten uitmaken van de Walcherse samenleving.

### **Visie**

Elke inwoner op Walcheren met complexe, meervoudige sociale problematiek weer laten participeren in de maatschappij door een integrale aanpak.

De klant laten of leren werken en helpen met de persoonlijke problemen en persoonlijke ontwikkeling.

### **Ontwikkelingen**

- ontwikkeling werk en inkomen bij SDW
- WSP
- Fusie Lete/ADZ
- Samenwerking KBW

De burger wordt beter en sneller geholpen, veel mensen worden aan een baan geholpen, de organisaties zijn effectiever en beter bestuurbaar voor de gemeenten, de gemeenten hebben miljoenen euro's niet hoeven uit te geven.

Met het bovenstaande heeft de ontwikkeling van het sociaal domein op Walcheren een 'boost' gekregen.

### **Knelpunten**

Met de hiervoor genoemde successen zijn niet alle vraagstukken en ambities gerealiseerd.

- Het wordt onmogelijk de sociale werkvoorziening op Walcheren efficiënt uit te voeren.
- Er is te weinig werk voor inwoners in de bijstand.
- KBW heeft onvoldoende middelen om te innoveren.

### **Toekomstkansen**

- persoonlijke ontwikkeling van WWB-klanten en SW-medewerkers verbeteren door integrale benadering re-integratie, werk en zorg
- de Walcherse infrastructuur voor werk en inkomen inzetten voor inwoners in alle uitkeringsregelingen
- workforce van uitkeringsgerechtigden inzetten voor Walcherse samenleving
- integrale dienstverlening werk-inkomen-zorg
- achterstanden in bedrijfsvoering en automatisering inlopen
- elektronische dienstverlening voor inwoners, werkgevers en instellingen
- optimaal benutten van de financieringsstromen ten gunste van de gemeentelijke uitgaven

## Mogelijkheden MOB

Samenwerking van het SW-bedrijf, de SDW en de KBW (= MOB) biedt mogelijkheden:

Dienstverlening aan de klant	- integrale regie / dienstverlening - gebruik re-integratieladder - zorg voor zorg - maatwerk (gedrag en (on)mogelijkheden klant)
Arbeidsmarkt op Walcheren	- verkleinen van de mismatch tussen vraag en aanbod
Werkprojecten	- (grootschalige) werkgelegenheidsprojecten voor uitkeringsgerechtigden realiseren tbv werkervaring / werkritme en participatie (bijv. Orionis)
Financieel belang	- investeren - delen overheadkosten - terugverdieneffect

## Voordelen MOB vanuit verschillende perspectieven

Perspectief klanten	- betere kansen op werk - goede faciliteiten voor re-integratie en participatie - integrale dienstverlening - maatwerk
Perspectief gemeente	- kansen reductie exploitatiekosten - optimaal gebruik W-deel - betere dienstverlening burgers/klanten - innovatie - één aanspreekpunt
Perspectief organisatie	- ontschotting dmv integraal beleid - flexibiliteit in keten werk en inkomen - innovatie in bedrijfsvoering
Perspectief medewerker	- werkgelegenheid - kansen - differentiatie werkzaamheden

## Advies commissie Bakker

Drie sporen

Eerste spoor: zo snel mogelijk meer mensen aan het werk

1. Verbeter uitvoering van re-integratie
2. Stimuleer urenuitbreiding voor werknemers in deeltijd
3. Stimuleer werken tot AOW-leeftijd
4. Verbeter de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
5. Verhoog de inzetbaarheid

Tweede spoor: werkzekerheid voor iedereen

1. Introductie van een werkbudget voor iedereen
2. De omvorming van de WW tot een werkverzekering
3. Het leggen van verantwoordelijkheid voor mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie bij één partij

Derde spoor: duurzame arbeidsparticipatie

1. AOW- en pensioenleeftijd geleidelijk verhogen tot 67 jaar
2. Vanaf 2011 de AOW geleidelijk fiscaliseren

## **Modernisering van de Wsw**

Per 1 januari 2008 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gewijzigd. Wsw-ers hebben meer rechten gekregen en gemeenten moeten meer regie gaan nemen. Het doel van de nieuwe wet is mensontwikkeling van Wsw-ers bevorderen.

Binnen de Wsw spelen verschillende problemen, te weten:

- Sturing  
Gemeenten staan in de praktijk op afstand, terwijl ze wel verantwoordelijk zijn.
- Mensontwikkeling  
Gemeenten sturen op financiën. De financiële belangen van het sw-bedrijf wegen vaak zwaarder dan de mensontwikkeling.
- Wachtlijst  
Het rijk heeft aangegeven geen extra middelen vrij te maken voor het verkorten van de wachtlijst.

De Commissie De Vries constateerde een aantal problemen in het huidige stelsel:

- door budgetfinanciering beperkte toegang tot de gesubsidieerde arbeid (WSW)
- zowel de WSW als de andere regelingen (WWB, WIA, Wajong) bieden onvoldoende stimulansen om de arbeidscapaciteit tot ontwikkeling te laten komen
- door de financieringssystematiek en de arbeidsvoorwaarden worden WSW geïndiceerden nauwelijks geprikkeld om een baan buiten het WSW-bedrijf te zoeken
- publieke middelen worden niet efficiënt ingezet als gevolg van onvoldoende samenhang tussen de verschillende regelingen
- nog onvoldoende animo bij het bedrijfsleven om mensen met een beperking een werkplek te geven

De commissie De Vries stelt voor om alle mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, maar wel in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten, dezelfde ondersteuning te geven. Dat betekent dat de ondersteuning niet langer afhankelijk is van de regeling waar iemand gebruik van maakt. "Maatwerk is alleen mogelijk als voor iedereen dezelfde uitgangspunten van kracht zijn: werk boven inkomen en de werkzoekenden en de werkgever centraal. Alleen op die basis is het mogelijk om te komen tot een sluitend en efficiënt stelsel van werk en inkomen met gelijke kansen op participatie en ontwikkeling voor iedereen", aldus de commissie De Vries.

De conclusies van de commissie De Vries worden breed ondersteund. Zowel het Kabinet als de VNG en het Divosa onderschrijven de aanbevelingen. Voordat het huidige stelsel zal worden veranderd, wordt er een aantal pilots opgestart om aspecten van het nieuwe beleid in de praktijk te onderzoeken. Het betreft de volgende onderwerpen:

1. verkrijgen van inzicht in de factoren die bepalend zijn voor de bereidheid van werkgevers om mensen met een beperking te kunnen laten participeren
2. omslag die WSW-bedrijven maken van productiebedrijf naar leerwerkbedrijf. Hoe kan het WSW-bedrijf als springplank functioneren voor mensen met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, zodat deze op termijn bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen
3. verbetering van de dienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking op de werkpleinen
4. onderzoeken van de beloningssystematiek, waarbij het instrument van de loondispensatie centraal staat. De vraag is hier of deze bijdraagt aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking

## **Nieuwe regeling arbeidsgehandicapten**

In oktober 2008 heeft de Commissie De Vries ook een advies opgesteld voor een nieuwe regeling voor arbeidsgehandicapten (Commissie Fundamentele Herbezinning Wsw 2008). Het advies bevat onder andere voorstellen voor een nieuwe doelgroepafbakening: het

moet gaan om mensen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, maar wel minstens 20% van het minimumloon.

Daarnaast bevat het advies verschillende voorstellen om gemeenten en SW-bedrijven, arbeidsgehandicapten en reguliere werkgevers te prikkelen en mogelijkheden te bieden om zo veel als mogelijk reguliere werkplekken te creëren.

Voor wat betreft de nieuwe doelgroep gaat de commissie in het advies eerst in op de rechten en plichten. Enerzijds moeten mensen die vallen onder de doelgroep, zelf op zoek kunnen gaan naar een reguliere werkgever, bijvoorbeeld via het recht op een persoonsgebonden budget. Anderzijds moeten deze mensen verplicht kunnen worden om te werken naar vermogen.

Verder stelt de commissie voor om de beloningsystematiek te herzien en op te bouwen uit drie componenten:

1. een participatievergoeding
2. een loonwaardevergoeding
3. een aanvullende vergoeding

Met een participatievergoeding wordt de medewerker beloond om betaald werk te gaan verrichten.

De loonwaardevergoeding is gelijk aan de objectief vastgestelde loonwaarde, hetgeen een prikkel kan zijn om zoveel mogelijk te werken naar vermogen.

Tot slot komen personen die voorheen een uitkering ontvingen in aanmerking voor een aanvullende uitkering om te garanderen dat hun inkomen boven het voor hen relevante sociaal minimum ligt.

Om gemeenten te stimuleren tot maximale inzet stelt de commissie voor om ook de financieringsystematiek aan te passen en aan te laten sluiten bij de succesformule van de Wet Werk en Bijstand (WWB). De financiering van de participatievergoeding geschiedt via de middelen die overblijven van de oorspronkelijke uitkering. De oorspronkelijke uitkering valt namelijk (deels) vrij omdat de loonwaardevergoeding betaald wordt door de werkgever. Deze vrijgevallen middelen kunnen dan bijvoorbeeld weer ingezet worden voor de aanvullende uitkering en voor de kosten voor de begeleiding en ondersteuning de medewerkers. Eventueel kunnen ook middelen die door uitstroom vrijkomen, in de Wsw en de WWB (het zogenaamde W-deel) worden ingezet. Voor de kosten van de meeste personen in de doelgroep moeten deze middelen voldoende zijn, waarbij gemeenten wellicht zelfs geld overhouden. Met het geld dat overblijft, kunnen de werkplekken voor de meest kwetsbare groepen gefinancierd worden. Dit is aantrekkelijk voor gemeenten omdat vrijgevallen uitkeringen van deze groep vrij besteedbaar worden gemaakt.

Tot slot stelt de commissie om reguliere werkgevers meer over de streep te trekken om werkplekken te bieden door bijvoorbeeld te investeren in jobcoaches of door het introduceren van een objectieve methode om de loonwaarde van een medewerker in kaart te brengen.