



# **Iedereen actief**

**Visie op een lokaal integraal  
arbeidsmarkt- en participatiebeleid**

**ChristenUnie fractie Almelo**

Jan Veenstra, fractievoorzitter

Versie d.d.: 1 juli 2011

## Inhoud

1. Aanleiding.....	3
2. Samenvatting.....	4
3. Huidige situatie .....	5
3.1. Gegevens .....	5
3.2. Fusion.....	5
3.3. MAC (Maatschappelijk ActiveringsCentrum) .....	5
3.4. Wsw/Soweco .....	6
3.4. UWV/CWI .....	7
3.5. Rapport De Vries .....	7
3.6. Beleidsplan Wsw 2009-2012.....	7
4. Ambitie.....	8
5. Uitgangspunten.....	9
6. Vergelijking huidige situatie en Wsw-beleidsplan met uitgangspunten .....	11
6.1. Aansluiting van het Wsw-beleidsplan bij uitgangspunten .....	11
6.2. Oplossing huidige knelpunten .....	12
7. Keuzes.....	13
7.1. Afweging voor- en nadelen zelf doen of uitbesteden .....	13
7.2. Keuze ChristenUnie fractie .....	14
8. Vervolg .....	14

### 3. Aanleiding

De gemeente krijgt steeds **meer verantwoordelijkheden**.

Sinds 1-1-08 gaan de Wsw gelden rechtsreeks naar de gemeente. De landelijke overheid wil hiermee bereiken dat de gemeente zich meer verantwoordelijk gaat voelen voor de inwoners met een Wsw indicatie. Ook voor de groeiende wachtlijsten.

Dat vraagt om een herbezinning op het "Wsw beleid". In regionaal verband is hierover een Beleidsplan geschreven. Binnenkort wordt van de gemeenteraad hierover een besluit gevraagd.

Het wordt steeds moeilijker om de mensen die nog in de bijstand zitten te begeleiden naar werk. De groep met een grote **afstand tot de arbeidsmarkt** neemt toe. Maar het gevolg is wel dat er veel mensen ongewild thuis zitten. Dat vraagt, ook van de gemeente, om andere vormen van bemiddeling en activering.

De **commissie De Vries** heeft aan het kabinet in haar rapport "Werken naar vermogen" voorstellen gedaan voor een fundamentele herbezinning op de Wsw.

In februari komt het kabinet met een reactie. Ook deze voorstellen hebben grote gevolgen voor het gemeentelijke beleid.

Het is nu het moment om ons als gemeenteraad te **bezinnen op het gewenste beleid** voor de toekomst.

De ChristenUnie fractie Almelo wil met deze notitie daaraan een **bijdrage** leveren.

## 4. Samenvatting

Gezien allerlei ontwikkelingen is het gewenst om op korte termijn te komen tot een integraal arbeidsmarkt- en participatiebeleid.

In *hoofdstuk 3* wordt **de huidige situatie** beschreven. Daarin worden de volgende conclusies getrokken:

- Fusion is een goed concept om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar een “plek” die zo goed mogelijk aansluit bij hun capaciteiten en beperkingen
- Het is voor de gemeentelijke organisatie lastig om het MAC echt Almelo-breed in te voeren
- Het lukt met de huidige aanpak nauwelijks om het aantal mensen op de Wsw-wachttijst te verminderen
- Nog geen 10% van het aantal inwoners dat in Almelo voor het levensonderhoud afhankelijk van de gemeente/UWV (10000) is actief via de Wsw of het MAC
- Het lijkt zinvol om het rapport De Vries als uitgangspunt voor het toekomstige beleid te hanteren. De gefaseerde invoering geeft ruimte voor een grondige afweging.

In *hoofdstuk 4* wordt als **ambitie** van de ChristenUnie fractie geformuleerd: “In Almelo is **en blijft** iedereen actief op een manier die het beste aansluit bij zijn/haar capaciteiten en beperkingen”.

Ten behoeve van het maken van een keuze worden in *hoofdstuk 5* eerst de **uitgangspunten** van de ChristenUnie fractie beschreven.

In *hoofdstuk 6* wordt geanalyseerd in hoeverre de **keuze in het Wsw-beleidsplan** aansluit bij deze uitgangspunten en een oplossing biedt voor de huidige knelpunten.

Daarin komen we tot de volgende conclusies:

- Het Wsw beleidsplan sluit qua intentie goed aan bij de uitgangspunten van de ChristenUnie
- Er wordt veel te positief gedacht over de mogelijkheden om mensen bij een regulier bedrijf op de loonlijst geplaatst te krijgen.
- Onduidelijk is hoe de begeleiding op de werkplek wordt vormgegeven
- Er is geen sprake van een integraal concept voor het arbeidsmarkt- en participatiebeleid. Verdere uitwerking en professionalisering van het MAC ontbreekt
- Een gerichte aanpak van de wachttijstproblematiek ontbreekt
- Het beleidsplan scheidt geen waarborgen dat mensen van wie een traject eindigt toch actief kunnen blijven
- Regie en uitvoering worden te sterk aan elkaar gekoppeld
- Er is geen duidelijke organisatiestructuur
- Er wordt niet ingegaan op de vraag of de uitvoering van de bemiddeling en plaatsing wel tot de kerntaken van de gemeente behoort
- Onduidelijk is of, en zo ja hoe, de loonwaardebepaling tot kostenverlagingen kan leiden voor de huidige populatie met een Wsw-dienstverband, zonder grote nadelige effecten voor het Wsw-bedrijf.

In *hoofdstuk 7* maakt de ChristenUnie fractie de **keus** voor uitvoering van het totale arbeidsmarkt- en participatiebeleid door één marktpartij, onder de volgende voorwaarden:

- De uitvoering gebeurt conform het Fusion-concept
- De gemeente moet de uitvoering van het beleid kunnen beïnvloeden
- De gemeente moet niet aansprakelijk zijn voor de financiële resultaten van het bedrijf.

Daarmee steunt de ChristenUnie fractie dus niet de aanpak die in het Wsw-beleidsplan 2009-2011 wordt voorgesteld.

In *hoofdstuk 8* worden tot slot enkele **aandachtspunten** geformuleerd voor het vervolg.

### 3. Huidige situatie

#### 4.1. Gegevens

In Almelo zag in 2007 de populatie van mensen die voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van de overheid er als volgt uit.

Wwb	Wsw	Wao	Wajong	Waz	laow	Ww	Totaal
2350	800	3400	1070	180	50	1480	9330

#### 4.2. Fusion

Sinds de wijzigingen in de WWB heeft de gemeente op verschillende manieren gewerkt aan het verbeteren van het bemiddelen van mensen uit de WWB naar werk. Vanaf 2004 heeft Almelo de bemiddeling van mensen uit de WWB naar de arbeidsmarkt zelf ter hand genomen, omdat er in de markt geen goede aanpak voor handen was. Belangrijke onderdelen van dit arbeidsmarktoffensief waren Workfirst en Convince. Sinds 2007 is de aanpak geïntensiveerd onder de naam Fusion.

De Fusion-aanpak bestaat uit een **diagnosefase**, waarin door testen, trainen en leren werken de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt worden onderzocht. Daarbij worden bij verschillende marktpartijen ondersteunende diensten ingekocht. De diagnosefase wordt afgerond met een persoonlijk ontwikkelingsplan. De cliënt krijgt direct een vaste contactpersoon. De opbouw van de diagnosefase is weergegeven in figuur 1



Figuur 1

Na de diagnosefase volgt de **arbeidsbemiddeling** naar werk of activering op het niveau dat het beste aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt. De arbeidsmarkt wordt benaderd via Convince. De werkwijze is schematisch weergegeven in figuur 2:



Figuur 2

Degene uit het huidige bestand die nog bemiddeld moeten worden hebben een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor hen is eerder beschut werk of maatschappelijke activering mogelijk dan werk.

Binnen de huidige WWB zijn de mogelijkheden voor compensatie van financiële risico's beperkt. Dat bemoeilijkt de mogelijkheden tot plaatsing. Wanneer het kabinet de voorstellen van de commissie De Vries overneemt, vervallen de beperkingen en krijgt iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt dezelfde mogelijkheden.

In het kader van Fusion wordt het deel "leren werken" uit de diagnosefase door de gemeente Almelo (maar ook door Wierden en Tubbergen) bij Soweco ingekocht. Fusion is gehuisvest in een van de gebouwen van Soweco.

#### Conclusie 1:

*Het Fusion concept is een goed concept om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar een "plek" die zo goed mogelijk aansluit bij hun capaciteiten en beperkingen.*

#### 4.3. MAC (Maatschappelijk ActiveringsCentrum)

Ten behoeve van de mensen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt is het Maatschappelijk ActiveringsCentrum opgericht. Dit is gestart in De Riet, m.b.v. de Pechthold-

gelden. De gedachte is om dit verder uit te rollen voor heel Almelo. Maar tot nu toe gaat het heel langzaam.

Het MAC kent 2 verschillende activeringstrajecten, n.l.: "werk" en "zorg". Het traject "werk" duurt 6 maanden en wordt daarna vervolgd via het Fusion-traject of het traject "zorg".

De huidige situatie is als volgt (volgens raadsbrief 23-12-080).

	BBB de Riet	Zorginst.	Scholen	Dieren	Overig	Incidenteel	Medisch	Totaal
Actief in MAC	19	7	3	2	20	12	16	79
WachtlIJst								53

De groep die in Almelo (in eerste instantie) is aangewezen op maatschappelijke activering is groot. Door intensivering van de aanpak zal dit aantal alleen nog maar toenemen.

Het gebeurt momenteel dat mensen die de diagnosefase hebben doorlopen, weer thuis zitten, omdat zij onbemiddelbaar waren naar de arbeidsmarkt en aangewezen zijn op beschermt werken of maatschappelijke activering. Een deel van deze mensen staat nu op de wachtlIJst.

#### **Conclusie 2:**

*Het aantal mensen dat in traject is, blijft relatief laag, terwijl er ondertussen al een wachtlIJst is ontstaan. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het voor de gemeentelijke organisatie lastig is om het MAC echt Almelo-breed vorm te geven.*

#### **4.4. Wsw/Soweco**

Momenteel is Soweco verantwoordelijk voor de opvang en bemiddeling van mensen met een Wsw indicatie. Per 1-1-2008 hebben 754 inwoners van Almelo een SW-dienstverband bij Soweco.

Deze mensen zijn als volgt ingezet:

Begeleid werken	Detachering	Beschut werken	Totaal
15	190	549	754

Mede omdat de taakstelling strikt als uitgangspunt is gehanteerd staan veel mensen op de wachtlIJst. Omdat de taakstelling de komende jaren zal verminderen neemt de druk op de wachtlIJst alleen nog maar toe wanneer de taakstelling het uitgangspunt blijft.

Per 1-1-2008 worden de Wsw gelden naar de gemeente overgemaakt. Daarmee is de gemeente verantwoordelijk voor de wachtlIJst. Vanuit het Rijk zijn daar in 2008 eenmalig extra financiële middelen voor vrijgemaakt. De gemeente Almelo heeft daarvan 230.000,- Euro ontvangen. Deze gelden zijn niet concreet ingezet voor het verminderen van de wachtlIJst.

Per 1-7-2008 stonden in Almelo 169 mensen op de wachtlIJst. De wachttijd is soms meer dan 5 jaar. De verdeling naar inkomensgroep is als volgt:

Geen uitk.	Wajong	WAO	WIA	WW	WWB	ZW	ANW	WGA	WAZ	WIW
17%	13%	24%	2%	28%	3%	1%	1%	1%	1%	1%

#### **Conclusie 3:**

*Het lukt met de huidige aanpak niet om het aantal mensen op de Wsw-wachtlIJst te verminderen.*

#### **Conclusie 4:**

*Nog geen 10% (Wsw 750, MAC 79) van het aantal inwoners dat in Almelo voor het levensonderhoud afhankelijk is van de gemeente/UWV (10000), is actief via de Wsw of het MAC.*

### **3.4. UWV/CWI**

Per 1-1-2009 zijn **UWV en CWI** samengegaan, om mensen beter te kunnen begeleiden naar werk. Almelo is van rechtswege aangewezen als een van de gemeenten waar samen met UWV en CWI een werkplein moet worden vormgegeven. De beoogde locatie hiervoor is een van de gebouwen van Soweco.

### **4.5. Rapport De Vries**

De commissie de Vries heeft aan het kabinet in haar rapport "Werken naar vermogen" voorstellen gedaan voor een fundamentele herbezinning op de Wsw. In een gastcollege aan de UT twente heeft dr. De Vries de inhoud van het rapport als volgt samengevat:

- Er moet sprake zijn van maatwerk. Niet de regels maar de werkzoekende en de werkgevers moeten centraal staan. Wat kan iemand (verdienen) en welke ondersteuning is nodig. Geen onderscheid meer naar doelgroep. Ontschotting tussen Wwb, Wsw, etc. De nieuwe instroom in Wsw krijgen geen SW-dienstverband meer.
- Mensen stimuleren. Verplichten moet mogelijk zijn. Ook inzet PGB. Iemand moet er qua inkomen altijd op voorop gaan. Gelijke inspanning moet gelijk worden beloond.
- Uitvoerders stimuleren door beloning voor: aan de slag helpen, ontwikkelen van mogelijkheden en realiseren van doorstroming naar baan zonder ondersteuning.
- Werkgevers stimuleren door: verminderen administratieve rompslomp, krijgen waar voor hun geld, loon moet overeenkomen met prestatie.
- Financieringssystematiek bestaande uit 3 componenten, te weten: participatievergoeding van 10% van het wettelijk minimum loon, loonwaarde (gefinancierd door werkgever), aanvullende uitkering (25% van loonwaarde te financieren door UWV/gemeente).
- Scheidt regie en uitvoering. Maak gebruik van kennis en ervaring van het SW-bedrijf als ondersteuner en begeleider en van hun infrastructuur.
- Ga er vanuit dat detacheren voor verreweg het grootste deel het maximaal haalbare is, omdat dit werkgevers vrijwaardt van risico's.
- Langzame en gefaseerde invoering via pas in 2010 te starten pilots, geeft tijd voor grondige aanpak en uitwerking.

### **Conclusie 5:**

*Het lijkt zinvol om het rapport de Vries als uitgangspunt voor het toekomstige beleid te hanteren.*

### **4.6. Beleidsplan Wsw 2009-2012**

Door de samenwerkende gemeenten binnen de GR Soweco is een beleidsplan Wsw 2009-2012 opgesteld, dat ter goedkeuring aan de gemeenteraden is voorgelegd.

De commissie de Vries benadert de Wsw positie vanuit een integrale benadering van de arbeidsmarkt. Het rapport pleit voor één benadering voor alle doelgroepen.

De keuzes die in het Beleidsplan Wsw 2009-2012 worden gemaakt, kunnen als volgt worden samengevat:

- Het uitgangspunt is: "iedereen doet mee". "Iedereen verdient een kans"
- Werkplek moet aansluiten bij talenten en mogelijkheden van sw-geïndiceerde en afgestemd zijn op de verstandelijke, psychische of fysieke beperkingen
- De werkplek wordt zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt gerealiseerd
- Er wordt uitgegaan van een integrale benadering door gemeente en UWV/CWI samen (in werkpleinen)
- Er moet sprake zijn van een doorlopende ontwikkellijn
- Er wordt uitgegaan van de vorming van een participatiebudget
- Er komt geen nieuwe instroom meer met een SW-dienstverband
- Er wordt gewerkt met loonwaarde
- Er kan gebruik gemaakt worden van een persoonsgebonden budget (PGB)
- De gemeente heeft de regierol en is opdrachtgever

- Er wordt onderscheid gemaakt tussen de zittende SW-populatie en de nieuwe instroom en tussen mensen die zijn aangewezen op een werkplek bij een SW-bedrijf en die in staat zijn om te werken bij een regulier bedrijf
- Voor nieuwe instroom onderzoekt de gemeente de talenten en mogelijkheden van geïndiceerde, laat de loonwaarde bepalen, benadert werkgevers en zoekt naar een geschikte werkplek
- Voor de zittende Sw-populatie meldt Soweco aan de gemeente wanneer iemand geschikt is voor een werkplek bij een regulier bedrijf. De gemeente zoekt daarna een werkplek (analoog aan de procedure voor nieuwe instroom)
- De gemeenten in regio Noord-Twente werken nauw samen
- Voor de uitvoering wordt gekozen voor een projectstructuur met stuurgroep (wethouders, directeuren sociale diensten, managers UWV/CWI) als opdrachtgever, een gezamenlijk beleidsoverleg en uitvoerders- en project-overleggen
- Verschillen tussen gemeenten moeten mogelijk zijn
- De omvorming moet binnen de huidige financiële kaders plaatsvinden.

Onder punt 6 komen we nader terug op de in het beleidsplan gemaakte keuzes.

**Conclusie 6:**

*Het Wsw-beleidsplan 2009-2012 gaat (helaas) vooral in op de positie van het Wsw-bedrijf. Er is geen sprake van een integrale benadering van het arbeidsmarkt- en participatiebeleid.*

**5. Ambitie**

De ChristenUnie fractie ziet als ambitie voor een integraal arbeidsmarkt- en participatiebeleid:

**“In Almelo is en blijft iedereen actief op een manier die het beste aansluit bij zijn/haar capaciteiten en beperkingen”.**



## **6. Uitgangspunten**

De ChristenUnie hanteert voor de verdere uitwerking van het arbeidsmarkt- en participatiebeleid de volgende uitgangspunten:

### **6.1. De klant centraal**

In het participatiebeleid staat de klant centraal, regels zijn daaraan ondergeschikt. Er wordt maatwerk geleverd, waarbij de capaciteiten en beperkingen van de klant het uitgangspunt zijn. Activiteiten moeten daar zo goed mogelijk bij aansluiten. Dat hoeft niet altijd werk te zijn. Activering kan voor iemand het maximaal haalbare zijn.

### **6.2. Preventie**

Preventie moet een essentieel onderdeel van het participatiebeleid worden. Beter uitval voorkomen dan genezen. Dat vraagt om vroegtijdige signalering van risico's en de aanpak daarvan.

### **6.3. Iedereen een persoonlijk ontwikkelingsplan**

Een grondige analyse van iemands capaciteiten en beperkingen schept de beste garantie dat iemand geplaatst wordt op een plek die zo goed mogelijk bij hem/haar past en voorkomt teleurstelling en "verplaatsing". Daarom is het noodzakelijk dat iedereen de diagnosefase doorloopt en dat deze fase voor iedereen met een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt afgesloten. De doorlooptijd van deze fase kan per persoon verschillen.

### **6.4. In of bij eigen woonomgeving**

Het beste is wanneer mensen actief zijn in hun eigen woonomgeving. Dat voorkomt onnodig reizen. Maar het zorgt er ook voor dat mensen in de eigen woonomgeving bekend zijn. Dat kan werkgevers stimuleren om hen in dienst te nemen.

### **6.5. Niet alleen maar werk**

In het beleid wordt rekening gehouden met het maatschappelijk belang van vrijwilligerswerk, mantelzorg en van de zorg voor kleine kinderen. Nu het steeds moeilijker wordt om vrijwilligers en mantelzorgers te vinden, speelt dit des te meer.

### **6.6. Iedereen actief**

We accepteren niet dat iemand ongewild aan de kant staat. Iedereen moet zijn/haar talenten kunnen inzetten. Nieuw geïndiceerden komen daarom niet op een wachtlijst, maar worden direct in traject genomen. Daarbij gaan jongeren voor. Voor de wachtlijsten gaan we uit van de mogelijkheden om iemand te activeren. Daarbij is de tijd dat iemand op de wachtlijst staat ondergeschikt.

### **6.7. Eenmaal actief, altijd actief**

Het is ongewenst dat iemand die eenmaal (weer) in het traject is opgenomen weer thuis komt te zitten. Er moet een organisatievorm komen die goed en snel op veranderde situaties kan inspelen. Bv. door economische achteruitgang kan detacheren stoppen. Dan moeten er (tijdig) mogelijkheden gevonden worden om betrokkene toch actief te houden, bv. via beschermt werk of maatschappelijke activering.

### **6.8. Uitgaan van detachering**

De praktijk heeft uitgewezen dat het moeilijk is om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te laten treden bij een regulier bedrijf. Bedrijven geven vaak de voorkeur aan detachering. Hiermee beperken ze hun eigen risico's en voor de werknemer maakt het (vrijwel) geen verschil. Bij zijn presentatie aan de UT Twente gaf ook dr. De Vries aan dat detacheren voor hem de meest voor de hand liggende keus/oplossing is. Detacheren vereist een intensieve begeleiding door de "bemiddelende organisatie". Ook is het van belang dat de "werkgeversverantwoordelijkheden" goed vorm worden gegeven.

### **6.9. Samenwerking staat voorop**

Samenwerking staat voorop, met andere gemeenten en met organisaties en partners in Almelo en de regio. Veel (maatschappelijke) organisaties willen mensen wel een plek bieden om actief te zijn. Zij willen daarin graag samenwerken. Dat vraagt dus vooral om een werkwijze waarin netwerken centraal staat.

Samenwerking met de omliggende gemeenten en gebruik maken van elkaars sterke kanten en netwerken maakt het arbeidsmarkt- en participatiebeleid krachtiger.

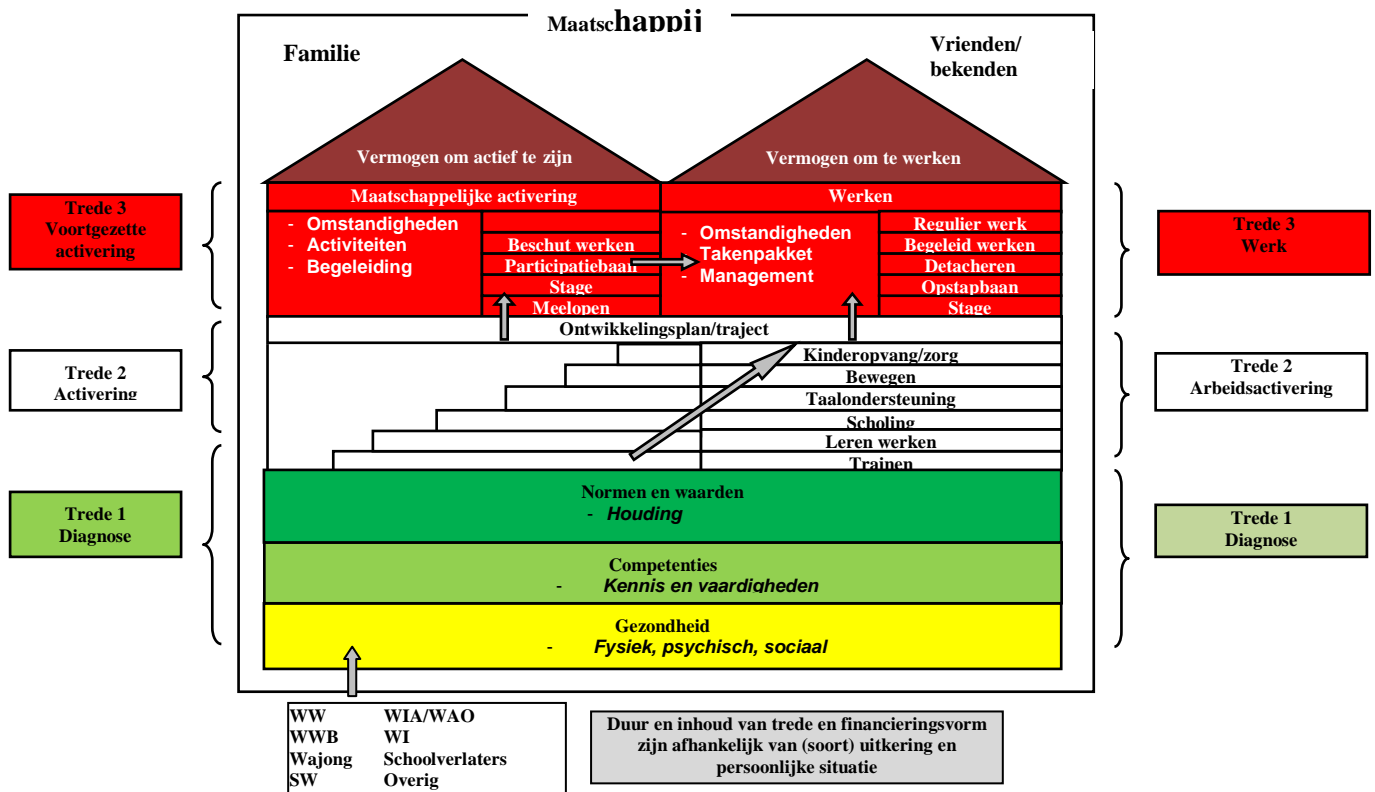
Voor kleine gemeenten is het moeilijker om allerlei taken zelf op zich te nemen. Voor hen is samenwerking dan de enige mogelijkheid. Almelo moet zich daarom inzetten voor een organisatievorm die mogelijkheden biedt voor samenwerking.

### 6.10. Integrale benadering

Het is gewenst dat er een organisatie komt die de arbeidsmarkt integraal benadert. Waarin mogelijkheden zijn om mensen te begeleiden van maatschappelijke activering tot aan werken bij een bedrijf. Maar waarin ook kan worden ingespeeld op ontwikkelingen van mensen. Wanneer iemand meer kan, zou hij (direct) moeten kunnen overstappen naar een activiteit of naar werk waarin hij/zij zijn "nieuwe" capaciteiten kan inzetten. Ook het omgekeerde moet mogelijk zijn.

De onderlinge relatie van de activiteiten hebben we weergegeven in onderstaande figuur

Huis van vermogen om te werken of maatschappelijk actief te zijn



### 6.11. Kerntaken

De vraag is welke taken op het gebied van arbeidsmarktbeniddeling en –benadering tot de kerntaken van de gemeente behoren.

In dat kader moet er onderscheid gemaakt worden tussen regie en uitvoering. De gemeente kan de regie houden zonder de uitvoering zelf ter hand te nemen. Ook moet voorkomen worden dat de gemeente taken van anderen gaat overnemen.

Het is soms noodzakelijk om zelf als gemeente een activiteit te ontwikkelen omdat deze in de markt niet voorhanden is. Dat was het geval bij de start van Fusion en Convince. Maar nu er een goed model is ontwikkeld, moet afgewogen worden of het niet beter is om de activiteit buiten de gemeentelijke organisatie te plaatsen. Daarbij moet gezocht worden naar een vorm waarbij de gemeente wel de regie houdt, maar niet financieel aansprakelijk is.

## 7. Vergelijking huidige situatie en Wsw-beleidsplan met uitgangspunten

De ChristenUnie fractie hanteert bij de beoordeling van het Wsw-beleidsplan de volgende criteria:

- In hoeverre sluit het beleidsplan aan bij de uitgangspunten zoals de ChristenUnie fractie die heeft geformuleerd (in hoofdstuk 5)
- In hoeverre biedt het beleidsplan een oplossing voor de huidige knelpunten.

### 7.1. Aansluiting van het Wsw-beleidsplan bij uitgangspunten

Het Wsw beleidsplan sluit qua intentie goed aan bij de uitgangspunten die de ChristenUnie fractie hanteert:

- In het beleidsplan staat de cliënt centraal, met zijn/haar mogelijkheden en beperkingen
- Er wordt uitgegaan van een doorgaande ontwikkellijn
- Van iedereen wordt een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld
- Mensen worden zo dicht mogelijk bij de eigen woonomgeving ingezet
- Uitgangspunt is iedereen in de maatschappij moet (kunnen) participeren
- Samenwerking met andere gemeenten blijft uitgangspunt
- Er wordt (in beperkte mate) rekening gehouden met de thuissituatie van betrokkene en met taken als vrijwilliger of mantelzorger. Maar naar de mening van de ChristenUnie fractie zou dit zwaarder moeten meewegen.

Maar op de volgende punten wijkt het Wsw-beleidsplan af van de uitgangspunten van de ChristenUnie fractie:

- Er wordt veel te positief gedacht over de mogelijkheden om mensen in het reguliere bedrijfsleven te plaatsen. Daarmee wordt er onvoldoende rekening meegehouden dat:
  - o Het percentage van de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt, omdat mensen met een mindere afstand (meestal al) in traject zijn genomen (granieten bestand)
  - o Het feit dat bedrijven sterk de voorkeur geven aan detacheren. De commissie De Vries adviseert, in afwijking van het eindrapport, nu ook om dit als uitgangspunt te nemen (zoals dr. de Vries aangaf tijdens zijn gastcollege aan de UT Twente)
- Onduidelijk is hoe de begeleiding op de werkplek wordt vorm gegeven
- Onduidelijk is hoe gewaarborgd wordt dat iemand die eenmaal actief is ook actief blijft, bv.:
  - o Hoe gewaarborgd wordt dat iemand actief kan blijven wanneer de werkplek bij een bedrijf vervalt
  - o Hoe gewaarborgd wordt dat aan het eind van de diagnosefase iedereen ook een mogelijkheid krijgt om actief te blijven, voor die mensen voor wie detachering niet haalbaar is en die ook geen Sw-indicatie hebben.
- Er is geen sprake van een integraal concept voor het arbeidsmarkt- en participatiebeleid. De SW-populatie wordt losgekoppeld van het bredere arbeidsmarkt- en participatiebeleid, in plaats van dat het daarin wordt ingekaderd
- Er wordt niet ingegaan op de vraag of de uitvoering van de bemiddeling en plaatsing wel tot de kerntaken van de gemeente behoort. Regie en uitvoering worden sterk aan elkaar gekoppeld. Er is ook geen vergelijking gemaakt van de effectiviteit, efficiency en kostengevolgen van uitvoering door de gemeente of door een marktpartij
- Er wordt gekozen voor een overlegstructuur (stuurgroep, gezamenlijk beleidsoverleg en uitvoerders- en projectoverleggen). Bij een gelijkblijvende werkwijze kan dat. Maar een integrale aanpak vraagt om de duidelijke organisatiestructuur.
- De consequenties voor het SW-bedrijf (zowel organisatorisch als financieel) worden nauwelijks inzichtelijk gemaakt

## **7.2. Oplossing huidige knelpunten**

Naar de mening van de ChristenUnie fractie biedt het Wsw-beleidsplan onvoldoende garanties dat de huidige knelpunten ook daadwerkelijk worden opgelost.

- Er is geen sprake van een integrale aanpak
- Een gerichte aanpak van de wachtlijstproblematiek ontbreekt
- Het aantal mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zal procentueel toenemen
- Een groot deel van hen is aangewezen op maatschappelijke activering en beschut werken
- Het grootste probleem zal worden hoe mensen van wie bv. een detachering of het leerwerktraject eindigt of die niet bij een regulier bedrijf geplaatst kunnen worden, toch actief kunnen blijven. Dat vereist dat er voldoende activiteiten en infrastructuur aanwezig is. Het beleidsplan schept daarvoor geen waarborgen. De infrastructuur van het Wsw-bedrijf wordt eerder verder ontmanteld, mede doordat het Wsw-bedrijf alleen nog een gegarandeerde verantwoordelijkheid heeft voor de huidige populatie met een Wsw-dienstverband.
- Het aantal plaatsen binnen het Maatschappelijk Activeringsconcept is heel beperkt. Uitbreiding ervan en verdere professionalisering van het MAC zou daarom prioriteit moeten krijgen en ingekaderd moeten worden in een integrale aanpak. De verdere uitwerking en professionalisering van het MAC ontbreekt volledig in het beleidsplan.
- Er wordt vanuit gegaan dat loonwaardebepaling tot kostenverlaging van de Wsw-populatie zal leiden. Maar of, en zo ja hoe, dit voor de huidige populatie met een Wsw-dienstverband kan worden gerealiseerd zonder grote nadelige effecten voor het Wsw-bedrijf wordt niet vermeld.

## 8. Keuzes

Naar de mening van de ChristenUnie fractie is het arbeidsmarkt- en participatiebeleid alleen succesvol wanneer alle activiteiten (van maatschappelijke participatie tot het plaatsen bij een regulier bedrijf) in één professionele organisatie worden ondergebracht. De vraag is of dit al of niet een plaats moet hebben/houden binnen de gemeentelijke organisatie.

Dat vereist een kritische afweging van de voor- en nadelen van uitbesteden of zelf doen.

### 8.1. Afweging voor- en nadelen zelf doen of uitbesteden

In onderstaande tabel is geprobeerd om voor wat betreft zelfdoen of uitbesteden de belangrijkste aspecten af te wegen.

Aspect	Zelfdoen	Uitbesteden
Regie	Eigen uitvoering geeft de beste mogelijkheden voor regie.	De mate waarin de werkwijze van een externe partij beïnvloed kan worden hangt af van de eisen die aan de werkwijze gesteld kunnen worden en van de mate waarin duidelijke prestatieafspraken gemaakt kunnen worden
Deskundigheid	De doelgroep vereist intensieve begeleiding en vraagt een vorm van specifieke deskundigheid, die niet standaard is voor gemeentelijke organisatie.	Uitbesteden aan een marktpartij die deze deskundigheid en ervaring wel heeft garandeert een goede begeleiding. Dit hangt ook af van de afspraken die daarover kunnen worden gemaakt.
Flexibiliteit	Voor de gemeente is het moeilijk om te waarborgen dat iemand niet weer terugvalt in de thuissituatie. Gezien de grote aantallen vraagt dat om een groot netwerk en ruime eigen of ingekochte mogelijkheden.	Een grote professionele marktpartij kan beter inspelen op de veranderende vraag. Via prestatieafspraken kan de eis vastgelegd worden dat mensen die eenmaal in het traject zitten niet meer mogen terugvallen naar de thuissituatie.
Infrastructuur	De grote hoeveelheid mensen en de verschillende capaciteiten vereisen een groot scala aan verschillende activiteiten die nodig zijn. Een deel zal gerealiseerd kunnen worden bij samenwerkingspartners. Maar er zullen ook zelf diverse activiteiten georganiseerd of ingekocht moeten worden. Veel activiteiten zijn vreemd aan een gemeentelijke organisatie.	Een grote professionele marktpartij met een groot netwerk en omvangrijke eigen infrastructuur kan beter inspelen op de veranderende vraag. Via prestatieafspraken kan de eis vastgelegd worden dat mensen die eenmaal in het traject zitten niet meer mogen terugvallen naar de thuissituatie.
Samenwerking	Uitvoering door de eigen gemeente maakt het moeilijker dat anderen "aanhaken". Voor private marktpartijen is dat onmogelijk.	Bij een externe partij kan iedereen "aanhaken". Dit schept betere randvoorwaarden voor continuïteit.
Doelmatigheid	Het is moeilijk te beoordelen wat de doelmatigheid is van eigen uitvoering omdat integrale kostprijzen en benchmarks ontbreken.	Met een externe partij kunnen concrete prijs- en prestatieafspraken worden gemaakt.
Kostenbeheersing	De gemeente draait op voor alle kosten(overschrijdingen). Toenemende kosten kunnen een rem zetten op de verdere uitbouw.	Door goede afspraken en de keus van een zelfstandige marktpartij kunnen risico's van extra kosten worden afgedekt.
Werkgeverschap	Mensen die niet in een dienstverband bij een werkgever kunnen worden geplaatst hebben een andere werkgever nodig, met alle verplichtingen van dien. Voor mensen met bepaalde vormen van uitkering is de gemeente al een soort "werkgever". Maar de vraag of dit ook breder gewenst is, inclusief alle administratieve taken..	Het werkgeverschap kan als eis aan een marktpartij worden gesteld.

## **8.2. Keuze ChristenUnie fractie**

Op basis van de onder punt 4 genoemde kaders en de onder punt 6.1. gemaakte afweging van zelfdoen of uitbesteden, maakt de ChristenUnie fractie de volgende keuzes:

- De gemeente(n) en UWV/CWI zoeken een marktpartij die alle taken op het gebied van arbeidsmarkt- en participatiebeleid volgens het Fusion-concept kan en wil uitvoeren en die daarvoor de financiële verantwoordelijkheid wil dragen. In dit bedrijf worden dan voor alle doelgroepen (ook Wsw) alle aspecten ondergebracht:
  - o Diagnose
  - o Maatschappelijke activering
  - o Leerwerkbedrijf
  - o Beschut werken
  - o Werkgeversbenadering en bemiddeling naar werk
  - o Begeleiding op werkplek
- De gemeente(n) en UWV/CWI gaan met deze marktpartij een langjarige samenwerking aan, op basis van concreet geformuleerde prestatieafspraken/doelstellingen
- Deze marktpartij vervult ook het werkgeverschap
- Via een aanbestedingsprocedure kan de marktpartij geselecteerd worden.

## **9. Vervolg**

Het is gewenst dat er voor de verdere uitvoering het volgende wordt vastgelegd

- doelstellingen en indicatoren
- welke prestatieafspraken er gemaakt moeten worden om te waarborgen:
  - o Dat het beleid in overeenstemming is met de eisen van de gemeente
  - o Hoe de gemeente vanuit haar regiefunctie dit kan beïnvloeden
  - o Hoe gewaarborgd kan worden dat de doelstellingen ook worden gerealiseerd
  - o Hoe de financiële risico's voor de gemeente kunnen worden uitgesloten

Doelstellingen zouden kunnen zijn dat:

- Voor 1-1-2011 moet voor iedereen met een uitkering een persoonlijk ontwikkelingsplan zijn opgesteld. Daarbij wordt voorrang gegeven aan mensen op de Wsw of Wajong wachtlijst
- Iedereen die actief is blijft actief
- Voor 1-1-2011 moet een substantieel deel van de mensen die nu ongewild zonder uitkering thuis zitten, zijn bemiddeld naar maatschappelijke activering of werk, zo dicht mogelijk bij hun sociale omgeving.