

VISIEDOCUMENT MODERNISERING WSW

Provinciaal Overleg Cliëntenraden Sociale Zaken Fryslan (POC)

Fries Samenwerkingsverband Uitkeringsgerechtigden (FSU)

Keetwaltje 1

8921 EV Leeuwarden.

tel: 058-2139992

e-mail: fsu@fsufriesland.nl

Aanleiding document

De meeste cliëntenraden WWB/Sociale Zaken in Fryslan constateerden na de invoering van de Wet Modernisering Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) dat zij weinig op de hoogte waren van de actuele ontwikkelingen in de WSW. Bovendien werden ze daarover ook niet door hun gemeente(n) geraadpleegd. Enkele cliëntenraden kregen wel de vraag om te reageren op beleidsnotities en concept-verordeningen WSW, maar voelden zich min of meer wat “overvallen” omdat de WSW niet eerder aandachtspunt was van de cliëntenraad. Reden voor het POC en FSU om in een themabijeenkomst op 18 april 2008 in de Open Hof in Leeuwarden de WSW te bespreken en kritische kanttekeningen te plaatsen. De bevindingen en conclusies van de themabijeenkomst zijn vervat in dit visiedocument. Het document wordt toegestuurd aan de gemeenteraden, de colleges van B&W en directies van de (inter)gemeentelijke Diensten Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De cliëntenraden WWB/Sociale Zaken kunnen aan de hand van het document gevraagd of ongevraagd adviseren over de WSW.

Gevolgen van de nieuwe WSW

Per 1 januari 2008 is de Wet Modernisering Wet Sociale Werkvoorziening van kracht geworden. De gemeenten hebben meer *beleidsregie* gekregen en de gemeenteraden dienen voor 1 juli 2008 een aantal *verordeningen* vast te stellen, zoals over wachtlijstbeheer, persoonsgebonden budget (PGB) en cliëntparticipatie.

De nieuwe wet stelt de personen met een WSW-indicatie meer centraal en bevordert waar mogelijk het werken bij een reguliere werkgever (“Van binnen naar buiten”). Iedere gemeente krijgt van het rijk een bedrag dat gebaseerd is op het aantal mensen met een indicatie die wonen in de betreffende gemeente.

Filosofie van de nieuwe wet is dat de werknemers een *zo gewoon mogelijke baan* krijgen bij een gewone werkgever. Om dat te bereiken worden een aantal *instrumenten* ingezet: begeleid werken, wachtlijstbeheer en persoonsgebonden budget.

Het begeleid werken – de werknemer krijgt een coach – wordt door het Rijk bevorderd door gemeenten structureel € 3.000,- per geplaatste werknemer op een begeleidwerken plek te verstrekken.

Het probleem van de lange *wachtlijsten* wordt ook aangepakt. De gemeente kan (dus is het niet verplicht) een verordening opstellen om bepaalde groepen op de wachtlijst of direct na de indicatie met voorrang te plaatsen. Stelt de gemeente geen beleid op dan blijft het principe van first in – first out van toepassing. Ook kan de wachtlijst opgeschoond en verkort worden door mensen van de wachtlijst te verwijderen (zonder plaatsing). Daarnaast kan reïntegratie/activering van personen op de wachtlijst gefinancierd worden vanuit de Wet Werk en Bijstand en UWV-middelen.

De werknemers krijgen de mogelijkheid om met inzet van een *persoonsgebonden budget (PGB)* hun begeleid werken een eigen koers te geven. Het recht op een PGB geldt voor zowel

nieuwe mensen die een indicatie hebben gekregen als voor al werkende mensen in de WSW. De gemeente geeft het PGB verder vorm in een verordening, door daarin bijvoorbeeld eisen te stellen aan de kwaliteit van de begeleidingsorganisatie en van de reguliere werkgever.

De mensen die op de wachtlijst staan en de WSW- werknemers krijgen meer recht op *inspraak* op het beleid en de uitvoering van de WSW. Dat gebeurt door *cliëntparticipatie* - meestal in de vorm van een WSW-cliëntenraad – die formeel wordt vastgelegd in een verordening. Tot zover de gevolgen van de modernisering.

Het POC en het FSU willen hun onderstaande visie op onderdelen van de nieuwe WSW voorleggen aan beleidsmakers en –uitvoerders met de vraag om deze visie te betrekken bij de ontwikkeling en toetsing van het beleid.

Wachtlijstbeheer

Het voorrangbeleid in de WSW zal moeten leiden tot versterking van de mogelijkheden van werknemers die geen rechtstreekse toegang hebben tot de reguliere arbeidsmarkt.

Evenals ten aanzien van het algemene reïntegratiebeleid roepen we gemeenten op om niet voornamelijk de meest kansrijke werknemers voorrang te geven. Juist de minder kansrijke werknemers verdienen extra steun. De situatie en mogelijkheden van de werknemer horen uitgangspunt te zijn en niet het streven om hoog te scoren met uitstroomcijfers. POC en FSU wijzen op een mogelijk negatief effect van het verkorten van de wachtlijsten, zeker als het gaat om “het verwijderen” van personen zonder plaatsing: werknemers met veel arbeidsbeperkingen zouden weer terug verwezen kunnen worden naar dagopvangvoorzieningen of kunnen niet doorstromen van de dagopvang naar de WSW omdat ze geen indicatie krijgen.

Tenslotte wijzen we er op dat de wachtlijsten de komende periode toch weer extra onder druk komen te staan. Dat gebeurt als jonggehandicapten tot 27 jaar niet meer in aanmerking komen voor de Wajong-uitkering, maar in een arbeidstraject geplaatst moeten worden.

Passend werk

Het begrip ‘passend’ werk wordt niet alleen gebruikt ten aanzien van de werknemers die bij een reguliere werkgever worden geplaatst, maar ook ten aanzien van werknemers die een WSW-indicatie hebben en in WSW-dienstverband aan de slag gaan. De gemeente beoordeelt – op advies van het CWI - wat een passend werkaanbod is. Als de werknemer een aanbod weigert kan de gemeente de WSW-indicatie intrekken. Het begrip ‘passend’ werk wordt echter ook veel gebruikt in relatie tot sancties voor de uitkering als een aanbod geweigerd wordt. In de sociale zekerheid wordt WSW-werk in deze relatie niet tot ‘passend’ werk gerekend. Volgens ons is dat nog steeds zo. Is er wel sprake van sanctiemogelijkheden ten aanzien van de uitkering bij begeleid werken bij een reguliere werkgever? We pleiten voor een helder en goed afgegrensd ‘passend werk’ begrip!

Detachering

Bij detachering van WSW-werknemers bij reguliere werkgevers is toezicht op de werkomstandigheden van groot belang. In de huidige praktijk ontbreekt het daar nogal ’s aan, met als gevolg dat de werknemers taken moeten verrichten die boven hun mogelijkheden liggen of in omstandigheden komen (zoals grote werkdruk) die hun functioneren bemoeilijken. De situatie kan vooral spelen bij de zogenaamde groepsdetachering, waarbij een groep WSW-werknemers ingeleend wordt door een reguliere werkgever (zoals in de bouw en agrarische sector wel gebeurt). We pleiten voor een regelmatig en effectief toezicht op de werkomstandigheden, waarbij ook de werkbegeleiders of coaches een rol kunnen spelen.

Doorstromingskansen

Het grootste deel van de bestaande WSW-werknemers heeft geen kans op doorstroming naar reguliere banen. Uit de ‘werkladder’ van de WSW-bedrijven - de werknemers zijn daarop aan de hand van hun arbeidscapaciteit en op grond van psycho-sociale metingen in niveaus onderverdeeld – blijkt dat minimaal 75% niet in een regulier bedrijf geplaatst kan worden. We pleiten er voor om deze werknemers niet te vergeten in de moderniseringsdrang. Ze verdienen ook coaching en variatie in werk en werkomstandigheden binnen het WSW-bedrijf zelf!

Begeleid werken

Het instrument ‘begeleid werken’ is een belangrijke stap voorwaarts en versterkt op een tastbare manier de positie van de WSW-werknemer en WSW-geïndiceerde. We pleiten er voor dat de gemeente heldere kwaliteitseisen stelt aan de begeleidingsinstanties en de begeleid werken plek bij de reguliere werkgever. De kwaliteitseisen kunnen vastgelegd worden in de verordening als meetbare en toetsbare kwaliteitsnormen. Veel van die kwaliteitsnormen kan de gemeente ontleen aan de criteria die al van toepassing zijn in het reïntegratiebeleid. Datzelfde geldt voor de beoordeling van de periodieke subsidie aan de werkgever en de voorzieningen voor aanpassingen van de werkplek.

Cliëntparticipatie

Bij het vormgeven van de WSW-cliëntparticipatie kan de gemeente putten uit de vele ervaringen en opgebouwde kennis rond de cliëntparticipatie Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)! De ervaringen met participatie bij intergemeentelijke sociale diensten kan weer benut worden bij de ontwikkeling van WSW-cliëntparticipatie op schapsniveau.

POC en FSU hebben eerder gepleit voor een scheiding tussen de cliëntparticipatie WWB en die van de Wmo. We pleiten nu ook voor een eigenstandige cliëntparticipatie in de WSW: regel de participatie niet door het onder te brengen in de cliëntenraad WWB of Wmo!

We vinden overigens wel dat er verbindingen moeten bestaan tussen de drie cliëntenraden. Dat kan door een periodiek overleg tussen kleine delegaties te organiseren op basis van thema’s die elkaars werkterreinen raken en/of een gezamenlijke strategie vragen.

POC en FSU hechten ook veel waarde aan een goede samenwerking tussen de WSW-ondernemingsraden en WSW-cliëntenraden. Het lijkt ons dat de raden samen vaststellen hoe ze elkaar kunnen versterken en in welke taken en bevoegdheden de raden onderscheidend zijn. Gebeurt dit niet dan ligt de dreiging van competentiestrijd op de loer.

Tenslotte pleiten we voor een onafhankelijke voorzitter van de WSW-cliëntenraad: iemand die binder en bruggebouwer kan zijn en op kwaliteit wordt gekozen.

Leeuwarden, 13 juni 2008.
POC en FSU.

Visiedocument WSW juni 2008/NdJ.