

Verslag van de wijzigingen in 2008 van de Wet sociale werkvoorziening

Inleiding

In 2008 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gewijzigd. De aanleiding daarvoor was tweeledig. Enerzijds ging het om de behoefte om de uitvoering van de Wsw te verbeteren met het doel om werken in een zo regulier mogelijke omgeving te bevorderen. Anderzijds noopte de veranderde context (verdergaande decentralisering van verantwoordelijkheden) van wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid (WWB) en de daarbij behorende gewijzigde verantwoordelijkheidsverdeling tussen rijk en gemeenten, tot herziening van de Wsw¹. Met de wijziging in 2008 zijn drie aanpassingen doorgevoerd die hieronder worden geëvalueerd:

1. Reguliere werkgevers (meer) betrekken
2. Versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid
3. Creëren van meer mogelijkheden voor de Wsw-geïndiceerden

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 30 673, nr. 3

1 Reguliere werkgevers (meer) betrekken

Om de beweging van binnen naar buiten te kunnen maken, is medewerking van reguliere werkgevers onontbeerlijk. Goede voorlichting en een aanpak op lokaal niveau zijn nodig om het aangepast werken in een zo regulier mogelijke omgeving daadwerkelijk naar een hoger plan te tillen. De wijzigingen in 2008 hebben gezorgd voor een beleidsmatige impuls bij gemeenten om meer in te zetten op een actieve werkgeversbenadering. Uit onderzoek van IWI komt naar voren dat veel sw-bedrijven in de praktijk verder zijn gevorderd met hun contacten met werkgevers en werkpleinen dan de gemeenten met hun beleid hierop. Dit duidt erop dat deze bedrijven al lang voor de wetswijziging actief waren met het naar buiten plaatsen van hun werknemers². Om de beweging van binnen naar buiten mogelijk te maken hebben sw-bedrijven de volgende acties ingezet:

- 90 procent geeft aan actief werkgevers (binnen de eigen regio) te benaderen
- 78 procent heeft contact met de werkpleinen
- 82 procent maakt gebruik van proefplaatsingen en stages
- sw-bedrijven zetten eerst in op begeleid werken, als dat niet lukt, op individuele detachering.

Alhoewel de werkgeversbenadering beleidsmatig meer aandacht heeft gekregen en sw-bedrijven actief inzetten op het benaderen van werkgevers blijkt dit niet uit de cijfers.

Tabel 1: Ontwikkeling beschut werken, detacheringen, begeleid werken³

	2011	2010	2009	2008	2007
Aantal werknemers	102.075	102.856	102.226	102.168	100.500
% begeleid werken	6,1%	5,6%	5,2%	4,6%	4,0%
% Wsw- dienstbetrekking	93,9%	94,4%	94,8%	95,4%	96,0%
- % beschut werk	74,9%	75%	75,3%	75,5%	77,9%
- % gedetacheerd werk	25,1%	25,0%	24,7%	24,5%	22,1%
- wv. Individuele detachering	16,4%	15,9%	15,9%	14,4%	13,6%
- wv. groepsdetachering	8,7%	9,1%	8,8%	10,1%	8,5%

Sinds de wetswijziging van 2008 is het percentage mensen dat gedetacheerd werkt bij een reguliere werkgever toegenomen van 22,1 procent eind 2007 tot 25,1 procent eind 2011, het percentage dat begeleid werkt bij een reguliere werkgever van 4,0 procent tot 6,1 procent. Dit blijft nog steeds sterk achter bij het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat bij een reguliere werkgever aan de slag kan. Bij indicatiebeschikking van het UWV krijgt ongeveer de helft het advies begeleid werken mee (47 procent in 2010 en 2011).

De resultaten van sw-bedrijven om meer mensen bij een reguliere werkgever te plaatsen variëren sterk. Een veelgehoord argument is dat door de economische structuur of specifieke historie niet elke regio in staat is om mensen te plaatsen bij reguliere werkgevers. Of dat de ernst van de

² IWI, Onderzoek arbeidsontwikkeling Wsw, maart 2010

³ Wsw-statistiek, 2011. Het percentage Wsw-geïndiceerden dat op basis van detachering werkt is afgeleid van het aantal werknemers met een Wsw-dienstbetrekking (mensen met een begeleid werken plek niet meegerekend).

beperkingen of specifieke psychische problematiek doorstromen van mensen naar regulier werk in de weg staat. De statistiek ondersteunt deze argumentatie niet⁴. Een regio als Friesland plaatst bijvoorbeeld bovengemiddeld veel mensen met een beperking bij een reguliere werkgever op basis van begeleid werken (8 procent ten opzichte van een Nederlands gemiddelde van 6 procent), terwijl het werkloosheidspercentage hoger is dan het landelijk gemiddelde (resp. 5,7 en 5,4 procent⁵). Tegelijkertijd werkt in Utrecht 4 procent van de geïndiceerden begeleid (landelijk 6 procent), terwijl het werkloosheidspercentage daar beduidend lager ligt dan het landelijk gemiddelde (resp. 4,7 en 5,4 procent). Als Friesland en Utrecht bovendien vergeleken worden op basis van het percentage ernstige versus matige handicap binnen de groep met een Wsw-indicatie blijkt dat Friesland zelfs een hoger dan gemiddeld percentage Wsw-geïndiceerden heeft met een ernstige handicap en Utrecht een veel lager percentage (resp. 20 en 10 procent ten opzichte van een Nederlands gemiddelde van 19 procent). Interessant is dat Drenthe, waar de landelijke werkloosheid hoger is dan gemiddeld, van alle provincies veruit het hoogste percentage instroom vanuit de wachtlijst (42 procent gevolgd door Groningen met 14 procent) in een begeleid werken plaats heeft.

Er is ook een grote regionale spreiding van het percentage werknemers dat gedetacheerd werkt. In Flevoland waar het werkloosheidspercentage veel lager is dan het landelijke gemiddelde (resp. 3,7 en 5,4 procent) wordt 15 procent van de geïndiceerden gedetacheerd bij een reguliere werkgever. De variatie tussen afzonderlijke sw-bedrijven die veel en heel weinig detacheren is nog veel groter. Zo heeft de Atlandgroep in Helmond 78 procent van het aantal mensen gedetacheerd en Amforgroep in Amersfoort 11 procent.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste faal- en succesfactoren voor een werkgeversbenadering opgenomen, zoals dit uit diverse onderzoeken naar voren komt^{6 7 8 9}.

Succesfactoren werkgeversbenadering	Faalfactoren werkgeversbenadering
Investeren in de werkgeversgerichte competenties en vaardigheden van de professionals	Beelden die bij werkgevers bestaan over mensen met een beperking en over de Verschillende intermediairs (sw-bedrijven, UWV, onbetrouwbare overheid).
Accountmanagers inzetten die een relatie met werkgevers kunnen opbouwen	Onvoldoende kennis van de eigen klanten bij de toeleveranciers.
Collega-werkgevers als ambassadeurs inschakelen	Onvoldoende voorlichting over o.a. financiële compensatie van werkgevers. Werkgevers vinden regelgeving complex, weinig inzichtelijk en onberekenbaar.
Goede kwaliteit en match tussen de werkzaamheden en de kandidaten. De snelheid waarmee de match tot stand komt, is hierbij ook van belang	Onbekendheid met wajongers en sw-ers, waardoor werkgevers niet bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking een arbeidsplaats aan te bieden.
Het gebruik van profielen van kandidaten met daarin de specifieke kwaliteiten en aandachtspunten	Onvoldoende draagvlak onder het bestaande personeel; geen bekendheid met jobcarving en het anders inrichten van wervings- en selectieprocedures.

⁴ Publiek Overzicht Resultaten, medio 2011

⁵ Centraal Bureau voor de Statistiek, augustus 2012

⁶ Ernst en Young, Tweede rapportage monitoring en evaluatie pilots 2 en 3, 2011

⁷ Regioplan, 3^e tussenrapportage in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots werken naar vermogen, pilot 1, september 2011

⁸ IWI, met begeleiding meer werk, 2008

⁹ Regioplan, Meer werkplekken bij werkgevers. Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar Vermogen', pilot 1, september 2010

Een meer intensieve samenwerking van Wsw-bedrijven met werkpleinen, zou het werkgeversbereik kunnen vergroten. Dit varieert sterk per sw-bedrijf	Onvoldoende afstemming vooraf tussen werkgever en sw-bedrijf over werktempo, opleidingsniveau en noodzakelijke begeleiding van de sw'er; verschillend verwachtingspatroon.
Het inzetten van financiële prikkels (dit gebeurt in projecten in de pilots werken naar vermogen), bijvoorbeeld in de vorm van een startsubsidie aan de werkgever. Dit wordt als positief ervaren en vergroot de mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen bij werkgevers	Onvoldoende vraaggerichte benadering; onderzoek wijst uit dat dienstverleners vaak aanbodgericht werken en vooral een beroep doen op de sociale verantwoordelijkheid van de werkgever. Het zakelijk belang van de werkgever wordt daarbij onvoldoende meegenomen.

De commissie Westerlaken gaf in haar advies aan dat werkgevers explicieter aangesproken moeten worden op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Goede intenties zijn volgens de commissie niet voldoende¹⁰.

Sw-bedrijven geven aan belemmeringen te ondervinden bij het plaatsen van sw-geïndiceerden bij reguliere werkgevers. Deze belemmeringen zitten zowel bij de sw-bedrijven, bij reguliere werkgevers als bij Wsw-geïndiceerden. Als belemmeringen voor het sw-bedrijf worden genoemd het verminderde aanbod aan banen van buiten (76 procent). Ook wordt de veiligheid van de sw-werkomgeving genoemd (58 procent), het hoge loon van een Wsw-dienstbetrekking (48%) en dat er te weinig werkgevers zijn te vinden die bereid zijn een Wsw-werknemer te plaatsen (46%). Werkgevers vinden de regelingen complex en of onberekenbaar en zijn daarom terughoudend. Wsw-geïndiceerden, zouden niet openstaan voor een baan bij een reguliere werkgever wegens een verschil in cultuur (sw-sector versus bedrijfsleven) en omdat ze dan komen te vallen onder een minder gunstige cao^{11 12}.

Samenvattend

De wijzigingen in 2008 hebben gemeenten een beleidsmatige impuls gegeven om meer in te zetten op een actieve werkgeversbenadering. Sw-bedrijven bleken ook voor de wetswijzigingen in 2008 in te zetten op een actieve werkgeversbenadering. Hoewel de wetswijzigingen een impuls hebben gegeven aan beleidvorming rondom het van binnen naar buiten plaatsen van Wsw-geïndiceerden blijkt dit nauwelijks te worden ondersteund door de cijfers.

De resultaten van sw-bedrijven om meer mensen bij een reguliere werkgever te plaatsen variëren sterk. Sw-bedrijven presteren in regio's, waar het landelijk werkloosheidspercentage hoog is, soms beter om geïndiceerden te detacheren en begeleid te laten werken dan bedrijven in regio's waar het werkloosheidspercentage lager is dan het landelijk gemiddelde. Laatstgenoemde geldt ongeacht de economische structuur of specifieke historie van een regio, of de ernst van de beperkingen of de specifieke psychische problematiek.

In 2011 werkt nog steeds 70 procent van de werknemers met een Wsw-indicatie in een beschutte omgeving. Sinds 2008 blijft het percentage Wsw'ers dat gedetacheerd werkt tussen de 24 en 25 procent hangen. Daarnaast werkte in 2011 6 procent van de totale groep begeleid bij een reguliere werkgever terwijl circa de helft van de mensen met een (nieuwe) Wsw-indicatie een advies begeleid werken krijgt. Belangrijke succesfactoren van een werkgeversbenadering zijn onder andere het creëren van een goede match tussen werkzaamheden en de kandidaten en het bieden van goede begeleiding. Belemmeringen bij het plaatsen van sw-geïndiceerden bij reguliere werkgevers liggen bij de sw-bedrijven (o.a. prevalerende productiedoelstellingen), de werkgever (o.a. ontransparante regelingen) en de geïndiceerden (o.a. minder gunstig cao-loon bij reguliere werkgever).

¹⁰ Commissie Westerlaken, Goed benut goed bestuurd, september 2011

¹¹ IWI, onderzoek arbeidsontwikkeling Wsw, maart 2010

¹² IWI, met begeleiding meer werk, 2008

2 Versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid

Met de wetswijziging Wsw per 1 januari 2008, is de regierol van gemeenten versterkt door het Wsw-budget toe te kennen aan individuele gemeenten. Gemeenten zijn individueel verantwoordelijk voor de in de gemeente woonachtige Wsw-geïndiceerden. Dit stelt gemeenten beter in staat om te sturen op de door hen gewenste uitvoering van de Wsw. Voor 2008 werd het budget in veel gevallen rechtstreeks overgemaakt aan het werkvoorzieningschap, waardoor de gemeente op afstand stond. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen kort toegelicht.

In het onderzoek 'Met begeleiding meer werk' concludeert het IWI dat voor 65 procent van de betrokken gemeenten de wetswijziging aanleiding is geweest om de (organisatie van de) uitvoering van de Wsw in 2008 op één of meer onderdelen te wijzigen¹³. Dit beleid is veelal gericht op de overgang van een productiebedrijf naar een mensontwikkelbedrijf en focust zich op de beweging van binnen (beschut werk) naar buiten (begeleid of gedetacheerd werken in een zo regulier mogelijke omgeving)¹⁴.

In opdracht van SZW heeft de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) in 2008 en 2009 drie onderzoeken uitgevoerd naar de implementatie van de Wsw 2008. Deze onderzoeken zijn aan de Tweede Kamer aangeboden¹⁵. 85 procent van de gemeenten heeft aan de onderzoeken meegedaan. Hieruit komt naar voren dat 92 procent van de gemeenten zich heeft geheroriënteerd op de uitvoering van de Wsw en ontwikkeltrajecten in gang heeft gezet. Bij 73 procent heeft dit ook geleid tot aanpassingen van beleid en/of uitvoering. Het gaat dan bijvoorbeeld om het beleid van binnen naar buiten, de overgang van productie- naar mensontwikkelbedrijf en het inzetten van de Wsw als onderdeel van het gemeentelijk/regionaal arbeidsmarktbeleid. Als de Wsw niet gewijzigd zou zijn, dan zou slechts 18 procent van de onderzochte gemeenten zich hebben geheroriënteerd¹⁶.

IWI heeft ook onderzocht of er sprake is van regievoering vanuit de gemeente. Er is sprake van regievoering als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De gemeente moet een visie hebben gericht op de uitvoering van de Wsw.
- Als doelstelling moet zijn opgenomen de omvorming van sw-bedrijf naar een arbeidsontwikkelbedrijf.
- De gemeente moet het sw-bedrijf aansturen en faciliteren bij de uitvoering van arbeidsontwikkeling¹⁷.

Uit het onderzoek onder de sw-bedrijven komt naar voren dat ruim 1/3 aangeeft dat er tenminste één van de drie kenmerken van regievoering ontbreekt. De meeste gemeenten hebben wel beleid, maar een nadere concretisering, bijvoorbeeld gericht op sturing en verantwoording, ontbreekt. Ruim driekwart van de sw-bedrijven verantwoordt zich periodiek aan de gemeenten¹⁸.

IWI heeft met negen gemeenten verdiepende interviews gehouden. In deze interviews komt naar voren dat de financiële resultaten bij het sw-bedrijf een belangrijke reden zijn om meer regie op te pakken¹⁹.

Met de wetswijziging van 2008 hebben gemeenten de mogelijkheid behouden de uitvoering van de Wsw over te dragen aan een openbaar lichaam (een sw-bedrijf) op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Dat geldt niet voor de taken die te maken hebben met de financiering en de verantwoording; dit behoort vanaf dat jaar tot de verantwoordelijkheid van gemeenten zelf. Gemeenten verantwoorden zich via de Sisa-systematiek (single information, single

¹³ IWI, met begeleiding meer werk, 2008

¹⁴ IWI, Onderzoek arbeidsontwikkeling Wsw, maart 2010

¹⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 29 817 nr. 47 Sociale werkvoorziening

¹⁶ IWI, Wijziging Wsw 2008 resultaten implementatieonderzoek, maart 2010

¹⁷ IWI, Onderzoek arbeidsontwikkeling Wsw, maart 2010

¹⁸ IWI, Onderzoek arbeidsontwikkeling Wsw, maart 2010

¹⁹ IWI, Wijziging Wsw 2008 resultaten implementatieonderzoek, maart 2010

audit)²⁰. De gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de verantwoording impliceert dat gemeenten zorg dienen te dragen voor een adequate informatievoorziening tussen gemeente en Sw-bedrijf, en voor adequate administratieve procedures rond de verantwoording. In de afgelopen jaren zijn door gemeenten desondanks veel fouten gemaakt bij de verantwoording, die terug te voeren zijn op onvolkomenheden in de hierboven genoemde informatievoorziening en procedures. Dit wijst erop dat veel gemeenten de interne informatievoorziening over de Wsw nog niet op orde hebben²¹. De voor sturing benodigde managementinformatie kan daardoor tekortschieten.

Met de wetswijziging zijn ook maatregelen getroffen om de wachtlijstproblematiek te verzachten. Geregeld is dat mensen alleen op de Wsw-wachtlijst mogen staan die ook beschikbaar zijn voor werk in het kader van de Wsw. Ook kunnen gemeenten voorrangbeleid ten aanzien van de wachtlijst vaststellen in een verordening. Iets minder dan de helft heeft dit ook gedaan. De belangrijkste groepen die voorrang krijgen zijn; schoolverlaters uit het speciaal onderwijs, mensen met een Wajonguitkering, deelnemers aan voorschakelprojecten en mensen die geïndiceerd zijn voor begeleid werken. 88 procent van de gemeenten informeert de mensen periodiek over hun plaats op de wachtlijst. De maatregelen die zijn genomen om de wachtlijstproblematiek te verzachten hebben er echter niet toe geleid dat het aantal mensen op de wachtlijst is afgenomen. Ook is de gemiddelde duur op de wachtlijst niet verminderd.

Samenvattend

Met de wetswijziging is bereikt dat gemeenten meer betrokken zijn bij de uitvoering van de Wsw; 92 procent van de gemeenten heeft een ontwikkeltraject in gang gezet, 73 procent heeft aanpassingen gedaan van beleid en/of uitvoering. Als de Wsw ongewijzigd was gebleven dan zou slechts 18 procent van de onderzochte gemeenten zich hebben geheroriënteerd. Het in gang gezette beleid mist echter veelal een nadere concretisering. Met de versterking van de gemeentelijke regie hebben veel gemeenten de uitvoering van de Wsw overgedragen aan een openbaar lichaam (een sw-bedrijf) op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Dat geldt niet voor de taken die te maken hebben met de financiering en de verantwoording. Veel gemeenten hebben bijbehorende informatievoorziening nog niet op orde. Met de wetswijziging zijn ook maatregelen getroffen om de wachtlijstproblematiek te verzachten. Dit heeft er echter niet toe geleid dat het aantal mensen op de wachtlijst is afgenomen of dat de gemiddelde duur op de wachtlijst is verminderd.

3 Creëren van meer mogelijkheden voor de Wsw-geïndiceerden

Het creëren van meer mogelijkheden voor de Wsw-geïndiceerden betreft: het persoonsgebonden budget voor begeleid werken (zie onder A) en cliëntenparticipatie (zie onder B).

A Persoonsgebonden budget voor begeleid werken

In de gewijzigde Wsw is het persoonsgebonden budget voor begeleid werken (pgb-bw) als recht opgenomen, met als doel om de regie van de klant en de gemeente te vergroten. In een verordening stellen gemeenten nadere regels. Met een pgb-bw kunnen mensen met een Wsw-indicatie (of al werkzaam in de Wsw of volgens de wachtlijst op dat moment aanspraak kunnen maken op een plaatsing) zelf een passende werkplek bij een werkgever regelen al dan niet met een begeleidingsorganisatie naar keuze. De regie van de klant wordt hiermee vergroot. Per Wsw-klant hebben gemeenten recht op een vastgelegd maximumbedrag. Van dat bedrag moeten de kosten voor begeleiding, tegemoetkoming in de loonkosten van de werkgever en eenmalige aanpassing van de werkplek betaald worden.

Uit onderzoek van Divosa komt naar voren dat een wettelijke verankering, het opnemen van beleid in een verordening, belangrijk is maar dat het vooral gaat om een verandering van beleid en uitvoering. Wetgeving geeft een signaal naar de gemeenten dat zij hun Wsw-geïndiceerden serieus

²⁰ Deze systematiek is gebaseerd op het principe dat de colleges van B en W de informatie aan het Rijk verantwoorden die zij ook aan de gemeenteraad zenden. Hierdoor hoeft slechts eenmaal de verantwoording opgesteld en door een accountant gecertificeerd te worden.

²¹ Zie ook de brief van 29 november 2011, Kamerstukken II, 2011-2012, 29817, nr. 80

nemen. Het is ook een signaal naar de geïndiceerden dat zij gebruik kunnen maken van het persoonsgebonden budget voor begeleid werken. Gemeenten gebruiken het instrument pgb-bw vooral om betere uitstroomresultaten te realiseren²². In 2010 is onderzoek gedaan naar het aantal aanvragen en toekenningen voor een pgb-bw. Hieruit kwam naar voren dat:

- 97 procent van de gemeenten heeft een verordening voor begeleid werken opgesteld²³.
- 217 aanvragen voor een pgb voor begeleid werken zijn ingediend
- 120 aanvragen waren toen toegekend (55 op moment van onderzoek nog in behandeling). Ten opzichte van het totaal aantal mensen dat in 2008 begeleid werkt (bijna 5000) is dit een klein aantal.²⁴
- Aanvragen voor een Pgb-bw komen vooral van klanten op de wachtlijst. Voor werkenden in de Wsw lijkt de overstap naar begeleid werken nog (te) veel onzekerheid met zich mee te brengen. Dit heeft ook vooral te maken met het komen te vallen onder een minder gunstige cao²⁵.

In mei 2009 heeft Divosa samen met 12 gemeenten een project uitgevoerd. De kern van het project vormt de uitwisseling van kennis en ervaring tussen deelnemende gemeenten bij de voorbereiding en uitvoering van de pgb-bw. De opgedane kennis is verspreid zodat ook andere gemeenten hier hun voordeel mee kunnen doen. Tussen de 12 gemeenten zijn grofweg drie stromingen waar te nemen. Een klein deel is voortvarend aan de slag. Het pgb-bw wordt gezien als een kansrijke aanvulling op het bestaande instrumentarium. Een ander deel wil de pgb-bw wel bijzondere aandacht geven, maar de invoering loopt om verschillende redenen niet soepel²⁶. Tot slot zijn er ook gemeenten die minder prioriteit geven aan invoering van pgb-bw.

Tussen gemeenten onderling zijn grote verschillen en ook de vastgestelde uitvoeringskosten lopen vooralsnog sterk uiteen. Uit bovengenoemde onderzoeken komt niet naar voren in hoeverre de stijging van het percentage begeleid werken is terug te voeren op de invoering van het pgb-bw.

B Cliëntenparticipatie

In 2008 is cliëntenparticipatie voor Wsw-gerechtigden en hun vertegenwoordigers als recht opgenomen. De gemeenteraad stelt bij verordening regels op over de wijze waarop de ingezetenen die geïndiceerd zijn of hun vertegenwoordigers worden betrokken bij de uitvoering van deze wet. Het is een instrument om te bewerkstelligen dat gemeenten de nieuwe Wsw-doelen ook daadwerkelijk realiseren en modernisering van de Wsw bereiken. De Wsw-raad praat met de gemeente over de uitvoering van de Wsw. Zij geeft ook gevraagd en ongevraagd advies aan de gemeente. In 2008 hebben gemeenten hiervoor de basis gelegd, door de vereiste verordeningen op te stellen. In 2009 zijn de eerste stappen gezet in het operationaliseren van deze verordeningen.

In 2007 heeft het Programma Versterking Cliëntenpositie (VCP) in opdracht van SZW een pilot uitgevoerd bij de gemeenten Brunssum, Venray, Helmond, Rotterdam en de GR-gemeenten Hengelo, Hof van Twente en Borne. Het Programma VCP is een initiatief van de CG-raad en de verenigingen van ouders van mensen met verstandelijke beperkingen²⁷.

²² Divosa, In eigen hand, persoonsgebonden budgetten bij re-integratie, januari 2010

²³ IWI, Wijziging Wet sociale werkvoorziening 2008 resultaten implementatieonderzoek, maart 2010

²⁴ IWI, Wijziging Wet sociale werkvoorziening 2008 resultaten implementatieonderzoek, maart 2010

²⁵ Divosa, in eigen hand, Persoonsgebonden budgetten bij re-integratie, januari 2010

²⁶ Divosa, Een jaar persoonsgebonden budget begeleid werken in de Wsw, take 3: een tussenstand bij 12 gemeenten, mei 2009

²⁷ Programma VCP, Samen aan de slag voor passend werk. Opzet en uitvoering cliëntenparticipatie Wsw, maart 2010

Op basis van de resultaten die hier uit naar voren zijn gekomen is een uitgebreider plan ontwikkeld dat voorziet in de implementatie van cliëntenparticipatie Wsw bij alle 111 voor de Wsw verantwoordelijke gemeenten en/of werkvoorzieningschappen in Nederland²⁸.

Belangrijkste resultaten uit dit project:

- Met de meeste gemeenten en sw-bedrijven zijn contacten gelegd (82 procent)
- Er zijn 50 voorlichtingsbijeenkomsten en 50 kickoff bijeenkomsten georganiseerd
- Er zijn 76 Wsw-raden opgezet, zowel op gemeenteschaal als op de schaal van een werkvoorzieningschap.
- 20 procent kiest voor een Wsw-raad voor 1 gemeente, 60 procent voor meerdere gemeenten en 20 procent voor een gecombineerde cliëntenraad (Wsw-Wmo-Wwb).
- Het is goed mogelijk om geschikte kandidaten voor de Wsw-raad te vinden. 900 Wsw-ers komen in adviesverband op voor de belangen van de ruim 97.000 mensen met een Wsw-dienstbetrekking.

In 2010 en 2011 is het project 'ondersteuning cliëntenparticipatie Wsw en pilots Werken naar vermogen' uitgevoerd. Het project is ingericht ter ondersteuning van de pilots en is gefinancierd door SZW. Het project kent drie doelstellingen: verkennen van het draagvlak voor en de mogelijkheden om een Wsw-netwerk op te zetten en de Wsw-raden daarbij te helpen; adviseren van gemeenten en sw-bedrijven (ondersteunen projecten pilots) die betrokken zijn bij de pilots en het oprichten van een helpdesk voor Wsw-raden²⁹. Voor wat betreft de ondersteuning van de pilots bleek de speciaal ontwikkelde toolkit in een behoefte te voorzien en veelvuldig te worden ingezet. Naar de adviesfunctie bleek minder vraag dan vooraf ingeschat, verder bleek er vooral behoefte aan ondersteuning om een netwerk op te zetten op provincieniveau. Het informeren en betrekken van mensen met een arbeidsbeperking bleek niet vanzelfsprekend. Tijdens het project bleek dat veel gemeenten en sw-bedrijven aarzelen om over ontwikkelingen te communiceren, zolang de consequenties voor en van het nieuwe gemeentelijke beleid nog niet duidelijk zijn.

Samenvattend

Onderzoek wijst uit dat een wettelijke verankering van het persoonsgebonden budget voor begeleid werken (pgb-bw) voordelen heeft. Gemeenten gebruiken het instrument vooral om betere uitstroomresultaten te realiseren. Aanvragen voor een pgb-bw komen vooral van klanten op de wachtlijst. Een verandering in beleid en uitvoering komt niet vanzelfsprekend op gang. Tussen gemeenten zijn bovendien grote verschillen, ook de vastgestelde uitvoeringskosten lopen sterk uiteen. Uit de onderzoeken komt niet naar voren in hoeverre de stijging van het percentage begeleid werken is terug te voeren op de invoering van het pgb-bw.

Voor de implementatie van cliëntenparticipatie is een plan ontwikkeld bij alle 111 voor de Wsw verantwoordelijke gemeenten en/of werkvoorzieningschappen in Nederland. Het blijkt goed mogelijk om geschikte kandidaten voor de Wsw-raad te vinden.

²⁸ Programma VCP, Samen aan de slag voor passend werk. Opzet en uitvoering cliëntenparticipatie Wsw, maart 2010

²⁹ Eindrapportage, project ondersteuning cliëntenparticipatie Wsw en pilots Werken naar vermogen, juli 2011