

Vergaderjaar 2004–2005

29 817

Sociale werkvoorziening

Nr. 1

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 september 2004

1. Aanleiding en inhoud

Op 1 april 2004 vond in uw Kamer de plenaire behandeling plaats van het wetsvoorstel dat voorziet in de overdracht van de Wsw-indicatiestelling van gemeenten naar CWI (Kamerstukken 29 225). Dit wetsvoorstel is door mijn ambtsvoorganger ingediend in het kader van de modernisering van de Wsw. Het wetsvoorstel is inmiddels door beide kamers der Staten-Generaal aanvaard (Wet van 30 juni 2004, Stb. 325) en zal met ingang van 1 januari 2005 in werking treden (Besluit van 3 augustus 2004, Stb. 424). Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel kwam het vervolg van de modernisering van de Wsw al kort aan de orde. Daarbij is toegezegd dat u in het najaar een hoofdlijnennotitie ontvangt, waarin de beoogde richting van het vervolg van de modernisering op hoofdlijnen uiteengezet wordt. Met deze hoofdlijnennotitie voldoe ik graag aan deze toezegging.

2. Doelgroep

Sinds de herziening van de Wsw in 1998 beperkt de doelgroep van de Wsw zich uitdrukkelijk tot personen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap van dusdanige aard dat het verrichten van arbeid onder onaangepaste omstandigheden niet meer mogelijk is. De Wsw is een vrijwillige voorziening voor deze personen, die vanwege hun arbeids-handicap uitsluitend op de Wsw aangewezen zijn.

Op 29 september 2003 stuurde het kabinet de kabinetsreactie¹ op het advies van de Raad voor Werk en Inkomen over de Wsw² naar de Tweede Kamer, waarin de uitgangspunten bij de modernisering van de Wsw werden geschetst. In deze reactie gaf het kabinet al aan dat de doelgroep van de Wsw gehandhaafd blijft. Daarmee is tegelijkertijd het onderscheid onderstreept tussen voorzieningen waar het accent ligt op reïntegratie naar de reguliere arbeidsmarkt enerzijds en de Wsw anderzijds. Het gaat in de Wsw uitdrukkelijk om personen die *niet* in staat zijn in het kader van

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2003–2004, 26 448, nr. 87.

² Raad voor Werk en Inkomen (2003). De gewoonste zaak van de wereld – Voorstellen voor modernisering van de Wet sociale werkvoorziening. Den Haag.

voorzieningen als de WWB of de WAO en REA te reïntegreren richting een reguliere arbeidsplaats of met behulp van kleine aanpassingen een reguliere arbeidsplaats te vervullen.

De modernisering van de Wsw is er ten eerste op gericht de Wsw exclusief te behouden voor deze afgebakende doelgroep. Voorkomen moet worden dat de Wsw onder toenemende druk vanuit omliggende voorzieningen (WAO, WWB, AWBZ) te maken krijgt met instroom van cliënten die niet tot de feitelijke doelgroep van de Wsw behoren. Daartoe wordt in het kader van de modernisering van de Wsw de indicatiestelling verbeterd en beter gestroomlijnd met de indicatiestelling voor omliggende voorzieningen.

3. Indicatiestelling

Met de overdracht van de Wsw-indicatiestelling van gemeenten naar CWI is een eerste stap gezet om de indicatiestelling te verbeteren. Met de overdracht beoogt het kabinet te komen tot een onafhankelijke en meer uniforme uitvoering van de Wsw-indicatiestelling, zodat de Wsw optimaal beschikbaar blijft voor mensen die hierop zijn aangewezen. Tevens heeft de overdracht tot doel om vorm te geven aan een sluitende overdracht, waarbij personen van wie blijkt dat zij niet tot de doelgroep van de Wsw behoren worden doorgeleid naar (zorg)voorzieningen of arbeidsmarkt-instrumenten die aansluiten bij de behoefte en mogelijkheden van de cliënt. De overdracht zal plaatsvinden met ingang van 1 januari 2005. In de bijlage bij deze notitie wordt de stand van zaken ten aanzien van de overdracht toegelicht.

In de loop van 2005 en 2006 zal nader worden bezien op welke wijze de Wsw-indicatiestelling verder kan worden gestroomlijnd met andere indicatiestellingen ten aanzien van zorgvoorzieningen en arbeidsmarkt-instrumenten. Aparte aandacht voor stroomlijning van de Wsw met andere voorzieningen is des te belangrijker geworden nu de verschillende omliggende arbeidsmarkt- en zorginstrumenten (WAO, REA en AWBZ) de komende jaren zullen worden herzien. Voorkomen dient te worden dat cliënten tussen wal en schip terechtkomen of dat cliënten voor verschillende instrumenten tegelijk worden geïndiceerd. Bij de stroomlijning en afstemming tussen de verschillende instrumenten zal ook expliciet gekeken worden naar het grensgebied tussen de Wsw-indicatie en de indicatie voor zorgvoorzieningen voor cliënten met meervoudige problematiek, zoals cliënten met een psychische arbeidshandicap in combinatie met verslavingsproblematiek.

Met de stroomlijning van de Wsw-indicatiestelling wordt tevens beoogd onnodige bureaucratie, dubbel werk en belasting van de cliënt te voorkomen. Te denken valt daarbij aan het stimuleren van de totstandkoming van uitvoeringsafspraken ten aanzien van uitwisseling van gegevens of het hanteren van de resultaten van andere indicatiestellingen als (contra-) indicatie. Uiteindelijk doel is na herziening van de WAO, REA en AWBZ en met de al bestaande WWB een sluitende en efficiënte keten van arbeidsmarkt- en zorginstrumenten te hebben gerealiseerd, waar de Wsw als aparte voorziening voor de afgebakende doelgroep van arbeidsgehandicapten onderdeel van uitmaakt. Tijdens het plenaire debat op 1 april jl. is toegezegd dat u, zodra de contouren van de nieuwe Wet Maatschappelijke Opvang (WMO) duidelijker zijn, een notitie zult ontvangen waarin de relatie tussen de WMO en andere instrumenten, waaronder de WWB, zal worden geschetst. In die notitie zal de relatie met de Wsw eveneens nader worden uitgewerkt.

4. Werken in een zo regulier mogelijke omgeving

Het kabinet hecht grote waarde aan het bevorderen van de arbeidsintegratie van mensen met een handicap. De Wsw kan hieraan in grote mate bijdragen. Het doel van de wet uit 1998 is om aan zoveel mogelijk personen met een Wsw-indicatie een arbeidsovereenkomst te bieden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden. Deze arbeid moet gericht zijn op het behouden dan wel het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer, mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden. Bij het realiseren van een passende arbeidsplaats moet de voorkeur waar mogelijk dan ook uitgaan naar een arbeidsplaats in een zo regulier mogelijke omgeving. Het vervolg van de modernisering van de Wsw is erop gericht om ook deze doelstelling beter te realiseren.

Een deel van de Wsw-doelgroep zal aangewezen blijven op het werken in de beschutte omgeving van het sw-bedrijf. Bijvoorbeeld omdat de noodzakelijke aanpassingen te ingrijpend zijn om onder reguliere omstandigheden te kunnen realiseren. Of omdat de intensieve begeleiding die de Wsw-geïndiceerde cliënt tijdens het werk nodig heeft moeilijk bij een reguliere werkgever kan worden gerealiseerd. Wanneer dit wel mogelijk is moet het werken in een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving worden bevorderd. Het werken in een zo regulier mogelijke werkomgeving sluit het best aan bij de maatschappelijke participatie en emancipatie van arbeidsgehandicapten. Het kabinet wil met de modernisering van de Wsw het werken in een zo regulier mogelijke omgeving bevorderen.

In de huidige situatie ligt het accent bij de plaatsing van Wsw-geïndiceerden nog te zeer op de beschikbare plaatsen in het sw-bedrijf. Op dit moment is ruim 90 procent van de sw-werknemers werkzaam in het sw-bedrijf, circa 9 procent is vanuit het sw-bedrijf gedetacheerd bij een reguliere werkgever en slechts 1 procent is met gebruikmaking van de Wsw-subsidie in het kader van begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever. Op basis van ervaringen met begeleid werken in het buitenland en via de REA lijkt het reëel te veronderstellen dat begeleid werken daadwerkelijk voor een aanzienlijk groter deel van de sw-doelgroep een optie is.

Bij de behandeling op 1 april 2004 van het wetsvoorstel dat voorziet in de overdracht van de Wsw-indicatiestelling heeft uw Kamer bij motie Noorman-Den Uyl¹ verzocht om bij de uitwerking in de toegezegde hoofdlijnnotitie van de doelstelling het begeleid werken te bevorderen ook de mogelijkheid van detachering vanuit het sw-bedrijf bij reguliere werkgever te betrekken. Het kabinet is van mening dat wanneer arbeidsinschakeling bij een reguliere werkgever tot de mogelijkheden behoort, primair de mogelijkheid voor begeleid werken dient te worden onderzocht. In geval van detachering blijft de werknemer namelijk in dienst van de gemeente/het sw-bedrijf en wordt de werknemer vanuit het sw-bedrijf bij een reguliere werkgever te werk gesteld voor het verrichten van specifieke werkzaamheden. Het sw-bedrijf ontvangt voor deze uitleen een inleenvergoeding. Het sw-bedrijf blijft daarmee een schakel tussen de werknemer en de reguliere werkgever, ook in die gevallen waarin die niet nodig zou zijn. Bij begeleid werken treedt de sw-werknemer wél in dienst bij de reguliere werkgever, waarbij de beschikbare Wsw-middelen kunnen worden ingezet in de vorm van een loonkostensubsidie, eventueel noodzakelijke werkplekaanpassingen en voor de inschakeling van een begeleidingsorganisatie. De werknemer valt dan ook onder de reguliere cao van de betreffende werkgever en niet onder de speciale Wsw-cao. Daarmee wordt een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving voor de cliënt

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2003–2004, 29 225, nr. 11.

gecreëerd, waarin de cliënt als collega, en niet als externe vanuit het sw-bedrijf, functioneert.

Met de wet die voorziet in de overdracht van de Wsw-indicatiestelling naar CWI is geregeld dat, vanaf 1 januari 2005, CWI bij elke indicatiestelling zal beoordelen of de cliënt in staat wordt geacht om begeleid te werken bij een reguliere werkgever. Alleen indien vanwege de aard en ernst van de handicap het realiseren van een passende arbeidsplaats bij een reguliere werkgever niet reëel moet worden verondersteld, zal door CWI worden afgezien van het advies begeleid werken. Indien voor een cliënt voor wie begeleid werken de best passende optie is (voor wie een advies begeleid werken is afgegeven) niet tijdig een begeleid werkplaats gevonden kan worden zal het uiteraard mogelijk blijven hem een tijdelijke plaats in een sw-bedrijf of in detachering aan te bieden. Ook kan detachering voor werknemers voor wie begeleid werken in eerste instantie nog een te grote stap is, worden ingezet als tussenstap tussen beschut werken in het sw-bedrijf en begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever. Voorkomen moet echter worden dat die keuze wordt ingegeven door het belang van de uitvoeringsorganisatie om de cliënt binnen de muren van het sw-bedrijf te houden of onder de hoede van het sw-bedrijf op basis van een inleenvergoeding in detachering te plaatsen.

Cliënt: van aanbod- naar vraagsturing

Uitgangspunt bij de uitvoering van de Wsw is de cliënt. Na een positieve indicatie dient de cliënt zo spoedig mogelijk een aanbod te krijgen voor een passende sw-arbeidsplaats. Onder een passende arbeidsplaats verstaat het kabinet een arbeidsplaats die zo goed mogelijk aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de cliënt. Om ervoor te zorgen dat op een adequate manier naar een passende arbeidsplaats voor begeleid werken gezocht wordt, moet ook de cliënt zelf een stem hebben in de keuze van de begeleidingsorganisatie die voor hem een arbeidsplaats zoekt.

Bij een gemoderniseerde Wsw, waarin een toenemende gerichtheid op de emancipatie van arbeidsgehandicapten het centrale uitgangspunt is, hoort naast een centrale positie van de cliënt en het recht op een passende arbeidsplaats ook de plicht om aan plaatsing op een aangeboden plaats mee te werken. In de kabinetsreactie van 29 september 2003 werd dit al aangegeven. Met de wet die voorziet in de overdracht van de Wsw-indicatiestelling is al geregeld dat (vanaf 1 januari 2005) een Wsw-indicatie niet langer vrijblijvend is voor de cliënt. Wanneer de cliënt zich vrijwillig heeft aangemeld voor de Wsw dient hij een passend aanbod voor Wsw-arbeid te aanvaarden. Dit om te voorkomen dat cliënten die geen Wsw-arbeid willen verrichten wel op de wachtlijst blijven staan.

Een apart aandachtspunt wordt gevormd door de arbeidsvoorwaarden in de huidige Wsw-cao. Voor Wsw-cliënten die op een beschutte arbeidsplaats of in detachering hebben gewerkt is een overstap naar een begeleid werkplaats bij een reguliere werkgever vaak onaantrekkelijk, omdat de Wsw-cao relatief gunstig is. Door alle bij de uitvoering van de Wsw betrokken partijen wordt dit als een reëel knelpunt gezien. Dit punt zal bij de moderniseringsvoorstellen worden betrokken.

Financieringssystematiek

Gemeenten zijn na de indicering door CWI en plaatsing op de wachtlijst verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw en daarmee voor het realiseren van een passende arbeidsplaats die zo goed mogelijk aansluit bij de mogelijkheden en capaciteiten van de Wsw-geïndiceerde cliënt. In

de afgelopen jaren is geconstateerd dat gemeenten hier nog onvoldoende sturing aan geven. Een aantal aspecten van de vormgeving van de Wsw draagt hieraan bij.

Ten eerste speelt een rol dat in de huidige Wsw-financieringssystematiek de subsidie wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag per feitelijk bezette Wsw-plaats. De gedachte hierachter is dat gemeenten met dit lumpsum-subsidiebedrag ook de andere met de uitvoering van de Wsw gemoeide kosten financieren. Bijvoorbeeld de kosten voor het zo essentiële voortraject, waarin moet worden bepaald wat de best passende Wsw-plaats voor de cliënt is, en de kosten voor het zoeken of het creëren van een dergelijke plaats. Deze systematiek kan er echter toe bijdragen dat gemeenten hun rol in het voortraject minder intensief vormgeven dan vanuit het belang van de cliënt gewenst is en de beschikbare middelen met name inzetten voor de financiering van de arbeidsplaatsen. Een snelle plaatsing in het sw-bedrijf, waarvoor meestal geen voortraject nodig is, is vanuit dat perspectief voor de gemeente een aantrekkelijke en relatief eenvoudige optie. Dat wordt ook bevorderd door de centrale rol die het sw-bedrijf speelt bij de plaatsing van cliënten. In veel gevallen komt de cliënt na indicatie rechtstreeks onder de hoede van het sw-bedrijf, die vanaf het begin verantwoordelijk is voor de uitvoering van de Wsw.

Bij de herziening van de financieringssystematiek zal worden gezocht naar manieren om de realisatie van begeleid werken met behulp van de financieringssystematiek te bevorderen, waar de huidige systematiek zoals uit het voorgaande blijkt, juist het werken in een zo regulier mogelijke omgeving kan belemmeren. Ook de wijze waarop de Wsw-middelen over gemeenten verdeeld worden, zal opnieuw worden bezien. In de huidige systematiek vindt verdeling plaats mede op basis van de historisch gegroeide realisatie (Wsw-plaatsingen) van gemeenten en de hoogte van de wachtlijst. Gezocht moet worden naar een meer objectieve manier voor de verdeling van de beschikbare middelen, die niet aanmoedigt tot lange wachtlijsten.

Sturing door gemeenten als opdrachtgever

Een tweede genoemde oorzaak voor het beperkt sturen door gemeenten is het feit dat in de huidige situatie de Wsw grotendeels wordt uitgevoerd in het kader van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) in zogenaamde werkvoorzieningschappen, waarin een aantal gemeenten samenwerkt. De Wsw-subsidie wordt in deze gevallen rechtstreeks door het rijk aan het werkvoorzieningschap overgemaakt, waarna het werkvoorzieningschap, in plaats van de bijbehorende individuele gemeenten zelf, verantwoordelijkheid aflegt aan SZW over de besteding van de middelen. De rol van deze gemeenten bij de uitvoering van de Wsw wordt daarmee gemakkelijk een rol op afstand. In de praktijk blijkt dat colleges van b&w en gemeenteraden dikwijls niet op de hoogte zijn van hetgeen er ten aanzien van de Wsw-uitvoering in het werkvoorzieningschap speelt. Hoewel in het verleden bewust gekozen is voor deze uitvoeringsmodaliteit zal opnieuw moeten worden bezien of dit model nog steeds toereikend wordt geacht.

Voor een vraaggerichte benadering vanuit gemeenten is ook het wachtlijstbeheer door de gemeente bepalend. Onvoldoende inzicht in de feitelijke beschikbaarheid en de mogelijkheden van de personen op de wachtlijst maakt het afstemmen van vraag en aanbod moeilijker. De Wsw-wachtlijst is sinds 1997 sterk afgenomen maar loopt sinds enige tijd weer op. De gemiddelde wachtduur op de wachtlijst is weliswaar afgenomen tot twaalf maanden in 2003, maar individuen op de wachtlijst kunnen in de huidige situatie nog (aanzienlijk) langer dan twaalf maanden op de wachtlijst staan. In juni 2004 is, in reactie op de motie Verburg¹ aan

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2003–2004, 29 200 XV, nr. 46.

de Tweede Kamer een brief gezonden met daarin nadere voorstellen om de maximale wachtduur per individu op de Wsw-wachtlIJst in de huidige Wsw-uitvoering tot twaalf maanden te beperken. De nieuwe systematiek zal eraan moeten bijdragen dat de wachttijd voor elk individu op de Wsw-wachtlIJst zoveel mogelijk beperkt wordt. Dat voorstel gaat ook uit van een intensiever wachtlIJstbeheer door gemeenten waardoor het inzicht in de feitelijke situatie van de cliënten op de wachtlIJst wordt verhoogd. Ook de eerder genoemde maatregel waarmee gemeenten de indicatie kan intrekken van cliënten die een passend aanbod niet willen aanvaarden, vergroot de sturingsmogelijkheden van gemeenten.

De genoemde aspecten zullen bij de uitwerking van de moderniseringsvoorstellen worden aangegrepen om te bezien hoe de sturing van gemeenten op de uitvoering van de Wsw verder kan worden versterkt. Daarbij zal ik nadrukkelijk gebruik maken van ervaringen die reeds zijn opgedaan in de praktijk met het zoeken naar meer mogelijkheden tot sturing.

De rol van Sw-bedrijven

Naast de centrale rol van het werkvoorzieningschap is de centrale rol van het sw-bedrijf in veel gevallen kenmerkend voor de huidige uitvoering van de Wsw.

In de huidige situatie zien sw-bedrijven zich vaak in de positie geplaatst waarin zij zelf kunnen bepalen welke sw-clIënten op welke plekken binnen of buiten het sw-bedrijf geplaatst worden. Het bedrijfseconomische belang van het sw-bedrijf kan soms tegenstrijdig zijn aan het belang van de individuele cliënt. Hoewel sw-bedrijven hiermee in de regel zorgvuldig zullen omgaan ligt het voor de hand om de verantwoordelijkheden tussen gemeenten en sw-bedrijven op dit punt beter te scheiden. Daarbij speelt ook dat gemeenten bestuurlijk verbonden zijn aan het sw-bedrijf, bijvoorbeeld als aandeelhouder, en tevens verantwoordelijk zijn voor eventuele exploitatietekorten bij sw-bedrijven, die door gemeenten moeten worden aangevuld. Daardoor is ook voor de gemeente het bedrijfseconomisch belang van het sw-bedrijf een (mede)bepalende factor bij het sturen op de uitvoering van de Wsw.

Ook de financiële houdbaarheid van de systematiek verdient aandacht. Sw-bedrijven hebben zich, gestimuleerd door het rijk, jarenlang gericht op kapitaalintensieve productielijnen. Deze bedrijven worden onder druk van een veranderende marktomgeving steeds sterker geconfronteerd met het wegvallen of het afnemen van de vraag naar industriële productie. Niet in alle regio's wordt hierop al voldoende effectief ingespeeld. De noodzaak van een omslag in deze bedrijven wordt door de uitvoering zelf ook onderkend. Het blijvend investeren in nieuwe, kapitaalintensieve productielijnen is geen duurzame optie.

Door het accent te verleggen naar plaatsingsmogelijkheden buiten het sw-bedrijf zal het aantal plaatsingen binnen het sw-bedrijf (beschut werken) op termijn afnemen. Dat heeft consequenties voor de omvang van het sw-bedrijf en de inzet van de aanwezige infrastructuur. De manier waarop hierop kan worden ingespeeld zal uitdrukkelijk in de moderniseringsvoorstellen worden betrokken. Daarbij zal ook worden gekeken naar de rol die sw-bedrijven kunnen of willen spelen bij andere activiteiten. Met de wet die voorziet in de overdracht van de Wsw-indicatiestelling wordt geregeld dat sw-bedrijven vanaf 1 januari 2005 mogen meedingen naar gemeentelijke opdrachten voor de uitvoering van begeleid werken.

Daarbij geldt dat, als deze taak door de gemeente/het werkvoorzieningschap wordt uitbesteed, de Europese aanbestedingsregels van toepassing zijn.

Naast de uitvoering van de Wsw richten sommige sw-bedrijven zich in toenemende mate op andere reïntegratieactiviteiten. Als uitgangspunt hierbij werd in de kabinetsreactie op het RWI-advies geformuleerd dat de infrastructuur van sw-bedrijven hiervoor moet kunnen worden ingezet maar dat de scheiding van publieke en private taken hierbij een aandachtspunt vormt. Uit oogpunt van concurrentievervalsing op de reïntegratiemarkt mogen sw-bedrijven vanwege de financiering voor de uitvoering van publieke taken geen concurrentievoordeel hebben bij de uitvoering van private activiteiten en mogen Wsw-middelen niet worden ingezet om de uitvoering of exploitatie van andere activiteiten te financieren. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet werk en bijstand (WWB) is toegezegd dat er in 2006 geëvalueerd zal worden in hoeverre voldaan is aan de voorwaarden voor een goedwerkende reïntegratiemarkt. Deze voorwaarden betreffen transparantie voor vragers en aanbieders alsmede eerlijke concurrentie. In het plan van aanpak voor deze evaluatie is aangegeven de evaluatie van de private activiteiten van de SW-bedrijven mee te nemen in de evaluatie van de reïntegratiemarkt. Uiteraard is daarnaast ook van groot belang dat eventuele andere activiteiten van sw-bedrijven niet ten koste mogen gaan van de uitvoering van de Wsw. Ook daaraan zal in de moderniseringsvoorstellen aandacht worden besteed.

Het betrekken van werkgevers

Waar het gaat om het bevorderen van het werken in een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving, zijn werkgevers uiteraard een onmisbare partij. Daarom moeten de condities waaronder werkgevers gebruik kunnen maken van faciliteiten die in het kader van de Wsw worden geboden dusdanig zijn dat het voor hen aantrekkelijk is om arbeidsplaatsen voor Wsw'ers ter beschikking te stellen. Bijvoorbeeld in de vorm van een loonkostensubsidie, begeleiding op de werkplek en eventuele werkplek-aanpassingen. Al deze voorzieningen kunnen reeds vanuit het huidige Wsw-budget worden bekostigd.

Naast het bieden van faciliteiten moeten ook belemmeringen om Wsw'ers in dienst te nemen worden weggenomen door het beperken van risico's in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Mede naar aanleiding van het advies van de RWI is per 1 januari 2004 geregeld dat werkgevers die een werknemer met een Wsw-indicatie vanuit een Wsw-dienstbetrekking in dienst nemen, gevrijwaard zijn van het risico in geval van ziekte. Met de inwerkingtreding van de Wet tot vereenvoudiging van enkele sociale verzekeringswetten die nu in de Eerste Kamer ligt, wordt geregeld dat werkgevers voor elke werknemer met een Wsw-indicatie die ze in dienst nemen gevrijwaard zijn van het risico van arbeidsongeschiktheid. Tot dusver was dit niet geregeld voor Wsw'ers die onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking werkzaam waren in de Wsw. Indien een Wsw'er uitstroomt uit de regeling en in dienst komt bij een reguliere werkgever geldt dat de werkgever voor de eerste vijf jaar van dit dienstverband nog van de risico's voor ziekte en arbeidsongeschiktheid is gevrijwaard.

¹ Onbekend maakt Onbemind, Attitude-onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt in opdracht van de Commissie Het Werkend Perspectief, Research voor Beleid, 2004.

Gunstiger condities voor werkgevers ten aanzien van begeleid werken zijn alleen effectief wanneer werkgevers van deze condities op de hoogte zijn. Dat blijkt nog onvoldoende het geval te zijn¹. Ik zal daarom de komende periode in de communicatie aangaande de modernisering expliciet

aandacht besteden aan communicatie gericht op werkgevers over (beperkte) risico's en in te zetten faciliteiten. Ik zal daarbij aansluiting zoeken bij initiatieven die op dit punt door de Commissie Werkend Perspectief (CWP) worden genomen, zoals de communicatiecampagne gericht op kennisvergroting en houdingsverandering ten aanzien van arbeidsgehandicapten en werk.

Gemeenten zijn als verantwoordelijke voor de uitvoering van de Wsw de aangewezen partij om op lokaal of regionaal niveau tot concrete afspraken met werkgevers te komen over het beschikbaar stellen van werkplekken. Gemeenten ontwikkelen, mede onder invloed van de WWB en het grotere belang bij uitstroom naar werk, ook in toenemende mate initiatieven om werkgevers actief te benaderen. Ook hierbij geldt dat zich in de praktijk al goede voorbeelden voordoen. Zo ben ik bekend met een goed voorbeeld in de regio Deventer, waar gemeenten, reïntegratiebedrijf en werkgevers (-organisaties) met elkaar een convenant hebben afgesloten. Werkgevers hebben 150 vacatures voor moeilijke doelgroepen beschikbaar gesteld. Niet alleen voor Wsw'ers, maar ook voor andere werkzoekenden in de gemeenten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is veel aandacht voor de ondersteuning van werkgevers vanuit het besef dat werkgevers vaak best bereid zijn iemand met een handicap in dienst te nemen, mits daar een loonkostensubsidie en goede begeleiding tegenover staat en het niet te veel bureaucratie met zich meebrengt. Ik wil bevorderen dat dergelijke initiatieven navolging krijgen.

5. Vervolgstappen

Met de eerste stap om te komen tot een voorstel voor aanpassing van de Wsw is al een begin gemaakt door in overleg met de direct bij de uitvoering van de Wsw betrokken partijen – VNG, brancheorganisatie Cedris en cliëntenorganisaties – de huidige uitvoering te analyseren en de gezamenlijk geconstateerde thema's die verbetering behoeven te benoemen. Deze exercitie heeft de basis gevormd voor de inhoud van deze hoofdlijnennotitie. Daarmee zijn het «waarom» en de hoofdrichting van de modernisering duidelijk: nadat de eerste maatregelen zijn genomen om de Wsw te behouden voor de *Wsw-doelgroep* zal het er in de vervolgfase om gaan om de bestaande *Wsw-doelstelling* – het werken in een zo regulier mogelijke omgeving – beter te realiseren. De belemmeringen en oplossingen voor het realiseren van het werken in een zo regulier mogelijke omgeving die in het voorgaande aan de orde zijn gesteld, zullen in het laatste kwartaal van 2004 met de relevante partijen en uitvoeringsorganisaties worden besproken. De hoofdlijnen van de modernisering, zoals in deze brief zijn beschreven, zal ik met de uitvoeringspraktijk bespreken alvorens een voorstel voor wijziging van de Wsw uit te werken. Op deze manier kan maximaal geprofiteerd worden van de initiatieven die op lokaal niveau in de afgelopen jaren al zijn genomen en van de ervaringen uit de praktijk. Hierbij kan worden gedacht aan bestaande best practices met begeleid werken, het betrekken van werkgevers, de inzet van casemanagement bij gemeenten, de scheiding tussen opdrachtgeverschap en uitvoering etc.

Naast de inventarisatie van praktijkervaringen zal de periodieke evaluatie van de Wsw worden aangewend om, in de vorm van onderzoeken, een aantal onderdelen verder uit te werken. Het eerste onderzoek in dat kader betreft een onderzoek naar de kosten per sw-plaats in de huidige uitvoeringssituatie, dat recent in gang is gezet. Daarnaast denk ik aan een onderzoek naar een nieuwe verdeelsystematiek. Mede op grond van de inventarisatie van praktijkervaringen zullen hieraan mogelijk nog enkele deelonderzoeken worden toegevoegd. Inzet is om medio 2005 uitgewerkte maatregelen aan het parlement te kunnen voorleggen. Rekening houdend met het traject gericht op wetswij-

ziging zou de wet- en regelgeving met betrekking tot de nieuwe, gemoder-
niseerde Wsw in beginsel op 1 januari 2007 in werking moeten kunnen
treden.

Ik ben voornemens uw Kamer voor de zomer van 2005 nader te infor-
meren over de uitkomst van de inventarisatie van de knelpunten en
oplossingsrichtingen. In die brief zal ik op grond van de uitkomsten van
deze eerste stappen het tijdpad gericht op de ontwikkeling en implemen-
tatie van voorstellen nader concretiseren.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. A. L. van Hoof

1. Wet- en regelgeving

Op 28 juni jl. heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet sociale werkvoorziening waarmee de overdracht van de Wsw-indicatiestelling van gemeenten naar CWI formeel wordt geregeld. Publicatie van de wet in het Staatsblad heeft inmiddels plaatsgevonden (Stb. 325). CWI zal de uitvoering van de Wsw-indicatiestelling ter hand nemen vanaf 1 januari 2005. Over deze ingangsdatum van de overdracht is uw Kamer in april jl. geïnformeerd met de aanbieding van het ontwerpbesluit Uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. Dit besluit zal omstreeks 1 oktober in het Staatsblad kunnen worden geplaatst. Ten slotte is publicatie in de Staatscourant van de ministeriële Regeling Uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken voorzien in november. In deze regeling zullen de bestaande vier ministeriële regelingen (Regeling indicatie SW, Regeling financiering en verantwoording Wsw, Regeling arbeidsinpassing en begeleid werken SW en Regeling statistiek Wsw) worden geïntegreerd. Zodoende wordt met de wijzigingen in de Wsw en de bijbehorende lagere regelgeving tevens een bijdrage geleverd aan de doelstelling van dit kabinet om te komen tot deregulering en vereenvoudiging van wet- en regelgeving. Zoals toegezegd tijdens het algemeen overleg op 2 juni 2004, waarin het nieuwe ontwerpbesluit werd besproken, zal de ontwerpregelgeving zodra gereed ter kennisname aan uw Kamer worden toegezonden.

2. Voorbereiding door CWI

CWI is eind 2003 gestart met de voorbereiding van de overdracht van de Wsw-indicatiestelling. Aan de door mij gestelde randvoorwaarden bij het bepalen van de overdrachtsdatum (te weten de aanwezigheid van voldoende en voldoende opgeleid personeel, de aanwezigheid van contracten voor inschakeling van externe deskundigen op alle locaties en het op orde zijn van de noodzakelijke ICT-infrastructuur) zal tijdig zijn voldaan. Onderstaand wordt u nader geïnformeerd over de stand van zaken omtrent het personeel, het proces en de kwaliteit van de dienstverlening.

Personeel

De periode van werving en selectie van nieuw personeel is vrijwel afgerond. Primair is geworven onder het eigen CWI-personeel en, om het behoud van expertise te waarborgen, onder het huidige personeel binnen de sw-sector (gemeenten, sw-bedrijven). In totaal hebben zich ruim 500 sollicitanten aangemeld voor de 137 beschikbare vacatures voor de functie van adviseur, administratief medewerker en arbeidsdeskundige. Circa een kwart van de vacatures is vervuld door kandidaten afkomstig uit de sw-sector en twee derde door eigen CWI-personeel. De geselecteerde kandidaten zullen deel uitmaken van gespecialiseerde indicatieteams die op 28 CWI-vestigingen verspreid over heel Nederland werkzaam zullen zijn.

In september starten de nieuwe medewerkers met een specifiek ontworpen opleidingsprogramma. Het opleidingsprogramma beslaat onder meer werkbezoeken, trainingen, intervisiegroepen en praktijkleersituaties, alwaar het geleerde grondig kan worden geoefend in een omgeving die de realiteit benadert. Voor medewerkers van CWI-vestigingen die niet beschikken over een eigen gespecialiseerd indicatieteam voor de uitvoering van de Wsw-indicatiestelling worden workshops gegeven. Ook bij hen dient immers kennis aanwezig te zijn over de Wsw-indicatiestelling ten behoeve van het eerste klantcontact. Ter ondersteuning van

CWI-medewerkers zal tevens een kenniscentrum en helpdesk worden ingericht, waar zij met al hun vragen terecht kunnen.

Ten slotte is de Europese aanbestedingsprocedure voor leveranciers die de inzet van externe deskundigen (o.a. artsen, psychologen) gaan verzorgen afgerond. De externe deskundigen zullen op drie manieren worden ingeschakeld: (1) het beantwoorden van vragen van CWI op basis van dossieronderzoek, (2) het beantwoorden van vragen van CWI op basis van het verrichten van nader monodisciplinair onderzoek (medisch, psychologisch of arbeidskundig) en (3) het beschikbaar stellen van één of meerdere deskundigen om deel te nemen aan multidisciplinair overleg.

Proces

De conceptwerkprocessen zijn in eerste instantie in een zevental pilots getest in de periode van oktober 2003 tot januari 2004 met ondersteuning van TNO-Arbeid. Op grond van de opgedane ervaringen in de pilots zijn de werkprocessen in de loop van 2004 verder ontwikkeld en verfijnd. Momenteel zijn de werkprocesbeschrijvingen (informatie verstrekken, aanmelden, beoordelen, opstellen besluit, behandelen bezwaarschriften, opstellen ontslagadvies) en de onderliggende richtlijnen, checklists en formulieren- en brievenset gereed en vervat in een handboek. Bij de vormgeving van de werkprocessen zijn de doelstellingen onafhankelijkheid, uniformiteit, sluitende aanpak, klantvriendelijkheid en efficiëntie leidend geweest.

Om, met behoud van de onafhankelijke rol van CWI, binnen de (SUWI-) keten een aansluitend, klantgericht en efficiënt dienstverleningsproces in te richten en verder te ontwikkelen zijn samen met UWV, VNG, Cedris en LVIO (Landelijke Vereniging van Indicatieorganen/Ciz (Centrum indicatiestelling zorg) samenwerkingsafspraken gemaakt. Zo zijn onder meer afspraken gemaakt over gerichte verwijzing en het verstrekken van voorlichtingsmateriaal en aanmeldings- en aanvraagformulieren door instituties, het uitwisselen van gegevens, de overdracht van de klant en de organisatie van kwaliteitsoverleg op regionaal en landelijk niveau. Om de werkprocessen en de samenwerkingsafspraken met de keten geïmplementeerd in een ICT-infrastructuur in de praktijk finaal te toetsen en waar nodig verder te verfijnen is in augustus een pilot in Nijmegen van start gegaan.

Kwaliteit dienstverlening

Om na de overgangdatum van 1 januari 2005 de verdere kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van het indicatieproces en de ketensamenwerking te volgen en waar nodig te verbeteren, wordt bij CWI een afzonderlijk kwaliteitsprogramma ingericht. In dit programma staan de doelstellingen centraal die gemoeid zijn met de overdracht van de indicatiestelling (landelijke uniformiteit, onafhankelijkheid, sluitende overdracht), met het indicatieproces (rechtmatigheid, zorgvuldigheid, tijdigheid, inzet externe deskundigen, efficiëntie) en met de interne organisatie van CWI (beheersbaarheid, stuurbaarheid, professionaliteit, productie, kosten). Ook wordt de tevredenheid van klanten, ketenpartners en CWI zelf in beeld gebracht. Om te bezien of deze doelstellingen daadwerkelijk worden gerealiseerd, worden per doelstelling één of meerdere indicatoren benoemd en wordt aangegeven welke metingen benodigd zijn om deze indicatoren van een waarde te voorzien.

Om de prestaties van CWI vervolgens af te kunnen zetten tegen de huidige uitvoeringspraktijk wordt door het ministerie van SZW, in samenwerking met de andere betrokken partijen (CWI, VNG, brancheorganisatie

Cedris, cliëntenorganisaties), op grond van beschikbare gegevens een zogenaamde nulmeting opgesteld.

Bij de vormgeving van het kwaliteitsprogramma zal zo veel als mogelijk worden aangesloten bij het reguliere kwaliteitssysteem van CWI, dat onder meer de basis vormt voor de kwartaalrapportages en het jaarverslag waarmee CWI verantwoording aflegt aan het ministerie van SZW. Het kwaliteitsprogramma zal in het najaar van 2004 gereed zijn en in nauwe samenwerking met alle belanghebbende partijen worden uitgewerkt. Op de daadwerkelijke uitvoering van de Wsw-indicatiestelling zal worden toegezien door de Inspectie Werk en Inkomen (IWI).

De centraal aangestuurde projectorganisatie die binnen CWI verantwoordelijk is voor de voorbereiding van de overdracht van de Wsw-indicatiestelling, zal in de eerste jaren na overdracht ook verantwoordelijk worden gehouden voor een gedegen implementatie en borging van een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening.