

Toelichting verordening Wachtlijstbeheer Sociale Werkvoorziening

Algemeen

Op 1 januari 2008 is de nieuwe Wet sociale Werkvoorziening (WSW) in werking getreden. De WSW geïndiceerde cliënt staat centraal in de uitvoering van de nieuwe WSW. De geïndiceerde staat centraal vanaf het moment dat de indicatie heeft plaatsgevonden. Het wettelijke kader voor het beheer van de wachtlijst wordt gevormd door de betreffende artikelen in de Wsw, het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (Buswbw) en de Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (Ruswbw). Daarnaast zijn de artikelen over het financieel verdeelmodel van belang voor de beslissing ten aanzien van wachtlijstbeheer. De wetgever onderstreept het belang van het wachtlijstbeheer door het onderwerp van het uitvoeringsbesluit over te hevelen naar de wettekst. De rode draad in artikel 12 is dat gemeenten meer mogelijkheden krijgen de wachtlijst te gaan beheren. De Wet wijst het beheer expliciet toe aan het college.

De Wet omschrijft de wachtlijst als een overzicht van ingezetenen die geïndiceerd zijn, geen Wsw dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden. De volgorde waarin dienstverbanden worden aangeboden wordt bepaald door de volgorde van plaatsing op de wachtlijst. Gemeenten hebben de mogelijkheid uitzonderingen te maken op de algemene regel, mits zij deze vastleggen in een verordening. Het vaststellen van deze verordening is een bevoegdheid van de gemeenteraad. Het wachtlijstbeheer door het college geeft als voordeel dat vanuit de verantwoordelijkheid voor verschillende beleidsterreinen op het terrein van de sociale zekerheid efficiënt gewerkt kan worden met een efficiënte inzet van middelen. Door Wwb gerechtigden met voorrang te plaatsen komen WWB gelden vrij en kunnen re-integratieactiviteiten voor die groep vanaf dat moment achterwege blijven.

Op 1 januari 2008 is de nieuwe Wet sociale Werkvoorziening (WSW) in werking getreden. De WSW geïndiceerde cliënt staat centraal in de uitvoering van de nieuwe WSW. De geïndiceerde staat centraal vanaf het moment dat de indicatie heeft plaatsgevonden. Het wettelijke kader voor het beheer van de wachtlijst wordt gevormd door de betreffende artikelen in de Wsw, het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (Buswbw) en de Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (Ruswbw). Daarnaast zijn de artikelen over het financieel verdeelmodel van belang voor de beslissing ten aanzien van wachtlijstbeheer. De wetgever onderstreept het belang van het wachtlijstbeheer door het onderwerp van het uitvoeringsbesluit over te hevelen naar de wettekst. De rode draad in artikel 12 is dat gemeenten meer mogelijkheden krijgen de wachtlijst te gaan beheren. De Wet wijst het beheer expliciet toe aan het college.

De Wet omschrijft de wachtlijst als een overzicht van ingezetenen die geïndiceerd zijn, geen Wsw dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden. De volgorde waarin dienstverbanden worden aangeboden wordt bepaald door de volgorde van plaatsing op de wachtlijst. Gemeenten hebben de mogelijkheid uitzonderingen te maken op de algemene regel, mits zij deze vastleggen in een verordening. Het vaststellen van deze verordening is een bevoegdheid van de gemeenteraad. Het wachtlijstbeheer door het college geeft als voordeel dat vanuit de verantwoordelijkheid voor verschillende beleidsterreinen op het terrein van de sociale zekerheid efficiënt gewerkt kan worden met een efficiënte inzet van middelen. Door Wwb gerechtigden met voorrang te plaatsen komen WWB gelden vrij en kunnen re-integratieactiviteiten voor die groep vanaf dat moment achterwege blijven.

Artikelsgewijs

De artikelsgewijs toelichting is beperkt tot die artikelen die ook daadwerkelijk toelichting behoeven. Artikelen of onderdelen van artikelen die geen vragen oproepen worden hierna daarom niet nader toegelicht.

De artikelsgewijs toelichting is beperkt tot die artikelen die ook daadwerkelijk toelichting behoeven. Artikelen of onderdelen van artikelen die geen vragen oproepen worden hierna daarom niet nader toegelicht.

Artikel 1 begripsbepalingen

Dit artikel omschrijft de voor de verordening van belang zijnde begrippen

Dit artikel omschrijft de voor de verordening van belang zijnde begrippen

Artikel 2 Prioritaire groepen.

Beheersing van de wachtlijst kent vele aspecten en is slechts in beperkte mate beïnvloedbaar. Factoren die hierbij van invloed zijn betreffen:

De opname capaciteit, het volume. Het beschikbare budget voor de uitvoering van de SW. De samenstelling van de formatie bestaande uit begeleid werken, detacheringen en beschut buiten/binnen en de parttime dienstverbanden hebben invloed op het aantal, dat binnen de formatie van de WSW een plaats kunnen krijgen.

De uitstroom van de WSW komt grotendeels tot stand via natuurlijk verloop (vut, pensioen, overlijden e.d.) en is daarmee nauwelijks beïnvloedbaar.

Vanuit de moderniseringsgedachte van binnen naar buiten en waar mogelijk regulier werk is het de uitdaging om de SW medewerker te ontwikkelen tot het benodigde niveau voor uitstroom naar regulier werk.

Hierbij hoort een mensontwikkelbedrijf, waarin niet de productie, maar het perspectief van de medewerker centraal staat.

Vanuit sociale en financiële doelen kan de gemeenten doelgroepen aanwijzen om met voorrang geplaatst te worden in een dienstbetrekking met toepassing van WSW middelen. De gemeente kan wachtlijst Wsw-ers die een Wwb uitkering hebben en **een voortraject volgen**, voorrang verlenen om zodoende de aangeleerde werknemersvaardigheden te behouden en hiermee deze groep te belonen die zich actief opstellen om deel te nemen aan het arbeidsproces. Daarbij heeft deze prioritering een financieel voordeel voor de gemeente. Zij stromen immers uit de Wwb of uit het (verlonings) voortraject.

Daarnaast kan de gemeente met voorrang plaatsen die personen die gebruik maken van **een Pgb** om zodoende de beweging van binnen naar buiten (begeleid werken) te bevorderen. Ook geldt dat degenen die met een persoonsgebonden budget in staat zijn een eigen werkplek te vinden, niet hoeven te wachten tot ze op basis van de rangorde aan de beurt zijn. Om deze ongewenste effecten te voorkomen is prioritering door middel van de verordening een mogelijkheid. Een Pgb plaatsing heeft de eerste prioriteit, want een geschikte werkplek kan zodoende behouden blijven.

Deze prioritering kan ook ongewenst financiële gevolgen hebben. Om deze te beperken worden in het eerste jaar aan maximaal 5 geïndiceerden uit deze prioritaire groep met voorrang een Wsw plaats gegeven.

Plaatsen met voorrang kan echter niet ongelimiteerd. Het zou namelijk kunnen betekenen dat iemand die niet valt onder het doelgroepenbeleid van de gemeente niet in aanmerking komt voor plaatsing in WSW verband. Dit is strijdig zijn met de beginselen van de Wet.

Om te voorkomen dat iemand, niet behorende tot één van de gemeentelijke doelgroepen, niet tijdig geplaatst wordt mag de maximale wachttijd 24 maanden duren.

Een periode van 24 maanden is ongeveer gelijk aan de huidige gemiddelde wachttijd.

De persoon van de wachtlijst moet wel in staat worden geacht de capaciteiten en mogelijkheden te beschikken om de aanwezige dienstbetrekking te vervullen.

Beheersing van de wachtlijst kent vele aspecten en is slechts in beperkte mate beïnvloedbaar. Factoren die hierbij van invloed zijn betreffen:

De opname capaciteit, het volume. Het beschikbare budget voor de uitvoering van de SW. De samenstelling van de formatie bestaande uit begeleid werken, detacheringen en beschut buiten/binnen en de parttime dienstverbanden hebben invloed op het aantal, dat binnen de formatie van de WSW een plaats kunnen krijgen.

De uitstroom van de WSW komt grotendeels tot stand via natuurlijk verloop (vut, pensioen, overlijden e.d.) en is daarmee nauwelijks beïnvloedbaar.

Vanuit de moderniseringsgedachte van binnen naar buiten en waar mogelijk regulier werk is het de uitdaging om de SW medewerker te ontwikkelen tot het benodigde niveau voor uitstroom naar regulier werk.

Hierbij hoort een mensontwikkelbedrijf, waarin niet de productie, maar het perspectief van de medewerker centraal staat.

Vanuit sociale en financiële doelen kan de gemeenten doelgroepen aanwijzen om met voorrang geplaatst te worden in een dienstbetrekking met toepassing van WSW middelen. De gemeente kan wachtlijst Wsw-ers die een Wwb uitkering hebben en **een voortraject volgen**, voorrang verlenen om zodoende de aangeleerde werknemersvaardigheden te behouden en hiermee deze groep te belonen die zich actief opstellen om deel te nemen aan het arbeidsproces. Daarbij heeft deze prioritering een financieel voordeel voor de gemeente. Zij stromen immers uit de Wwb of uit het (verlonings) voortraject.

Daarnaast kan de gemeente met voorrang plaatsen die personen die gebruik maken van **een Pgb** om zodoende de beweging van binnen naar buiten (begeleid werken) te bevorderen. Ook geldt dat degenen die met een persoonsgebonden budget in staat zijn een eigen werkplek te vinden, niet hoeven te wachten tot ze op basis van de rangorde aan de beurt zijn. Om deze ongewenste effecten te voorkomen is prioritering door middel van de verordening een mogelijkheid. Een Pgb plaatsing heeft de eerste prioriteit, want een geschikte werkplek kan zodoende behouden blijven.

Deze prioritering kan ook ongewenst financiële gevolgen hebben. Om deze te beperken worden in het eerste jaar aan maximaal 5 geïndiceerden uit deze prioritaire groep met voorrang een Wsw plaats gegeven.

Plaatsen met voorrang kan echter niet ongelimiteerd. Het zou namelijk kunnen betekenen dat iemand die niet valt onder het doelgroepenbeleid van de gemeente niet in aanmerking komt voor plaatsing in WSW verband. Dit is strijdig zijn met de beginselen van de Wet.

Om te voorkomen dat iemand, niet behorende tot één van de gemeentelijke doelgroepen, niet tijdig geplaatst wordt mag de maximale wachttijd 24 maanden duren. Een periode van 24 maanden is ongeveer gelijk aan de huidige gemiddelde wachttijd. De persoon van de wachtlijst moet wel in staat worden geacht de capaciteiten en mogelijkheden te beschikken om de aanwezige dienstbetrekking te vervullen.

Artikel 3, 4 en 5

Deze artikelen behoeven geen nadere toelichting

Deze artikelen behoeven geen nadere toelichting

Algemeen

Op 1 januari 2008 is de nieuwe Wet sociale Werkvoorziening (WSW) in werking getreden. De WSW geïndiceerde cliënt staat centraal in de uitvoering van de nieuwe WSW. De geïndiceerde staat centraal vanaf het moment dat de indicatie heeft plaatsgevonden. Het wettelijke kader voor het beheer van de wachtlijst wordt gevormd door de betreffende artikelen in de Wsw, het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (Buswbw) en de Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (Ruswbw). Daarnaast zijn de artikelen over het financieel verdeelmodel van belang voor de beslissing ten aanzien van wachtlijstbeheer. De wetgever onderstreept het belang van het wachtlijstbeheer door het onderwerp van het uitvoeringsbesluit over te hevelen naar de wettekst. De rode draad in artikel 12 is dat gemeenten meer mogelijkheden krijgen de wachtlijst te gaan beheren. De Wet wijst het beheer expliciet toe aan het college. De Wet omschrijft de wachtlijst als een overzicht van ingezetenen die geïndiceerd zijn, geen Wsw dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden. De volgorde waarin dienstverbanden worden aangeboden wordt bepaald door de volgorde van plaatsing op de wachtlijst. Gemeenten hebben de mogelijkheid uitzonderingen te maken op de algemene regel, mits zij deze vastleggen in een verordening. Het vaststellen van deze verordening is een bevoegdheid van de

gemeenteraad. Het wachtlijstbeheer door het college geeft als voordeel dat vanuit de verantwoordelijkheid voor verschillende beleidsterreinen op het terrein van de sociale zekerheid efficiënt gewerkt kan worden met een efficiënte inzet van middelen. Door Wwb gerechtigden met voorrang te plaatsen komen WWB gelden vrij en kunnen re-integratieactiviteiten voor die groep vanaf dat moment achterwege blijven.

Artikelsgewijs

De artikelsgewijs toelichting is beperkt tot die artikelen die ook daadwerkelijk toelichting behoeven. Artikelen of onderdelen van artikelen die geen vragen oproepen worden hierna daarom niet nader toegelicht.

Artikel 1 begripsbepalingen

Dit artikel omschrijft de voor de verordening van belang zijnde begrippen

Artikel 2 Prioritaire groepen.

Beheersing van de wachtlijst kent vele aspecten en is slechts in beperkte mate beïnvloedbaar. Factoren die hierbij van invloed zijn betreffen:

De opname capaciteit, het volume. Het beschikbare budget voor de uitvoering van de SW. De samenstelling van de formatie bestaande uit begeleid werken, detacheringen en beschut buiten/binnen en de parttime dienstverbanden hebben invloed op het aantal, dat binnen de formatie van de WSW een plaats kunnen krijgen.

De uitstroom van de WSW komt grotendeels tot stand via natuurlijk verloop (vut, pensioen, overlijden e.d.) en is daarmee nauwelijks beïnvloedbaar.

Vanuit de moderniseringsgedachte van binnen naar buiten en waar mogelijk regulier werk is het de uitdaging om de SW medewerker te ontwikkelen tot het benodigde niveau voor uitstroom naar regulier werk.

Hierbij hoort een mensontwikkelbedrijf, waarin niet de productie, maar het perspectief van de medewerker centraal staat.

Vanuit sociale en financiële doelen kan de gemeenten doelgroepen aanwijzen om met voorrang geplaatst te worden in een dienstbetrekking met toepassing van WSW middelen. De gemeente kan wachtlijst Wsw-ers die een Wwb uitkering hebben en **een voortraject volgen**, voorrang verlenen om zodoende de aangeleerde werknemersvaardigheden te behouden en hiermee deze groep te belonen die zich actief opstellen om deel te nemen aan het arbeidsproces. Daarbij heeft deze prioritering een financieel voordeel voor de gemeente. Zij stromen immers uit de Wwb of uit het (verlonings) voortraject.

Daarnaast kan de gemeente met voorrang plaatsen die personen die gebruik maken van **een Pgb** om zodoende de beweging van binnen naar buiten (begeleid werken) te bevorderen. Ook geldt dat degenen die met een persoonsgebonden budget in staat zijn een eigen werkplek te vinden, niet hoeven te wachten tot ze op basis van de rangorde aan de beurt zijn. Om deze ongewenste effecten te voorkomen is prioritering door middel van de verordening een mogelijkheid. Een Pgb plaatsing heeft de eerste prioriteit, want een geschikte werkplek kan zodoende behouden blijven.

Deze prioritering kan ook ongewenst financiële gevolgen hebben. Om deze te beperken worden in het eerste jaar aan maximaal 5 geïndiceerden uit deze prioritaire groep met voorrang een Wsw plaats gegeven.

Plaatsen met voorrang kan echter niet ongelimiteerd. Het zou namelijk kunnen betekenen dat iemand die niet valt onder het doelgroepenbeleid van de gemeente niet in aanmerking komt voor plaatsing in WSW verband. Dit is strijdig zijn met de beginselen van de Wet.

Om te voorkomen dat iemand, niet behorende tot één van de gemeentelijke doelgroepen, niet tijdig geplaatst wordt mag de maximale wachttijd 24 maanden duren. Een periode van 24 maanden is ongeveer gelijk aan de huidige gemiddelde wachttijd.

De persoon van de wachtlijst moet wel in staat worden geacht de capaciteiten en mogelijkheden te beschikken om de aanwezige dienstbetrekking te vervullen.

Artikel 3, 4 en 5

Deze artikelen behoeven geen nadere toelichting