

KADERS POSITIONERING

DE ZUIDHOEK

Inhoudsopgave

1	<i>Kaders positionering De Zuidhoek</i>	3
1.1	<i>Inleiding</i>	4
2	<i>Integraal dienstverleningsmodel sociaal domein</i>	4
3	<i>Doelstelling en uitgangspunten</i>	5
4	<i>De belangrijkste discussiepunten</i>	6
4.1	<i>Sturen op loonwaarde</i>	6
4.2	<i>Wel of geen beschut werk</i>	9
4.3	<i>Grens tussen maatschappelijke participatie en loonvormende arbeid</i>	9
4.4	<i>Functies binnen De Zuidhoek</i>	10
4.5	<i>Infrastructuur</i>	11
4.6	<i>Zorgvuldig transformeren, stapsgewijs naar een eindplaatje toegroeien</i>	12
5	<i>Samenvatting kaders transformatie De Zuidhoek</i>	13
	<i>Kernwaarden sociaal domein</i>	Bijlage 1

1 Kaders positionering De Zuidhoek

Beste lezer,

Voor u ligt de notitie Kaders positionering De Zuidhoek. Een notitie waarin de nieuwe koers die de gemeente Schouwen-Duiveland in de toekomst met De Zuidhoek wil varen, beschreven staat.

Het werkvoorzieningsschap De Zuidhoek is een niet weg te denken en gewaardeerd onderdeel van de maatschappij van Schouwen-Duiveland. Bijna iedereen kent wel iemand die er werkt. En velen zijn trots op wat De Zuidhoek tot op heden is geweest. Het college met hen.

Tijden veranderen echter. Ook voor De Zuidhoek. De rijksoverheid heeft besloten dat er vanaf 1 januari 2015 niemand meer in mag stromen in de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Bovendien gaat de subsidie die wij ontvingen voor exploitatie van De Zuidhoek stapsgewijs fors omlaag.

Dat betekent dat we ons moeten beraden op de toekomst van De Zuidhoek. En dan bedoel ik in de eerste plaats op de toekomst van de doelgroep die daar werkt. Want voor deze doelgroep voelt dit college zich onverminderd verantwoordelijk.

Vandaar dat wij onszelf de vraag hebben gesteld: hoe zorgen we ervoor dat er voor deze doelgroep in de toekomst een voorziening blijft?

Het antwoord op deze vraag treft u aan in bijgevoegde notitie. De notitie maakt duidelijk dat De Zuidhoek blijft, maar wel gaat veranderen. Belangrijk daarbij is dat er meer samenwerking gezocht zal worden met het bedrijfsleven. Dat is een groeiproces.

Ook maakt de notitie duidelijk dat alle veranderingen zorgvuldig en geleidelijk zullen gaan en dat we ons blijvend verantwoordelijk voelen voor de doelgroep. Gelukkig kunnen we ons deze geleidelijkheid permitteren omdat De Zuidhoek over voldoende financiële reserves beschikt.

De komende jaren zal De Zuidhoek zich gaan transformeren. Dat is een complex proces waarin nog de nodige keuzes gemaakt moeten worden, ook moeilijke keuzes. We ontkomen daar niet aan. Voorop staat echter altijd de menselijke waardigheid en het belang van de gehele doelgroep!

Het college is zich er terdege van bewust dat de keuzes die er gemaakt moeten worden niet eenvoudig zijn. Niets doen is voor ons echter geen optie. Dan weten we zeker dat we binnen afzienbare tijd financieel in zwaar weer zullen komen.

Een nieuwe koers is daarom nodig. Een nieuwe koers die ervoor zorgt dat de huidige werknemers van De Zuidhoek en de nieuwe doelgroep waarvoor de gemeente verantwoordelijk is, ook de komende jaren toegeleid kunnen worden naar werk wat voor hen geschikt is. Wij hebben er alle vertrouwen in dat deze notitie daarvoor de juiste kaders bevat!

C.H. van den Bos
Wethouder Sociaal Domein

1.1 Inleiding

Wij gaan uit van een vitale samenleving die draait om mensen. Een samenleving waaraan mensen naar vermogen deelnemen. Waarin mensen zelf vorm en inhoud aan hun leven geven, met eigen regie en op een wijze die bij hen past. Meedoen, vooral ook op het gebied van werk. Werk geeft structuur aan de dag, biedt zingeving en schept mogelijkheden om met anderen in contact te komen. Werk is belangrijk voor een vitale samenleving. Een baan betekent financiële zelfstandigheid en meer welbevinden. We gunnen iedereen dan ook een passende plek, waar hij/zij kan deelnemen aan het arbeidsproces. De Participatiewet geeft ons instrumenten in handen om dit doel dichterbij te brengen.

Ieder mens heeft er behoefte aan om mee te doen en zijn/haar talenten te kunnen inzetten. De drie decentralisaties in het sociaal domein zijn er op gericht om meer verbinding aan te brengen tussen de leefwerelden van diverse groepen mensen en hen gezamenlijk bij te laten dragen aan optimale participatie voor een ieder. Zowel ons Participatiebeleid als onze uitgangspunten in deze notitie dragen bij aan een versterking van deze verbinding.

In de beleidskeuzenotitie Participatiewet “Samen aan de slag” en in de daaraan gerelateerde verordeningen zijn de ambities voor werk en re-integratie vastgelegd. Alle inzet is er met dit beleid op gericht dat meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, via betaald werk aan de slag gaan bij een reguliere werkgever. Is een betaalde baan (nog) niet bereikbaar dan is het doel gericht op actieve deelname aan de maatschappij naar vermogen.

Voor deelname aan het arbeidsproces is het nodig dat we kijken naar de talenten van mensen en dat we deze talenten een plaats in onze samenleving bieden. Als het ons lukt om mensen vanuit hun kracht en talent aan het werk te helpen, dan vallen eventuele beperkingen hiertegen weg en kunnen we bouwen aan een meer gelijkwaardige samenleving. Deze beweging werkt twee kanten op: we richten ons op het arbeidsfit maken en begeleiden van mensen en doen dit samen met bedrijven en maatschappelijke organisaties die mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kansen willen bieden. Zo spelen werknemers en werkgevers beiden een rol en draagt arbeid van mensen bij aan een inclusieve samenleving.

In januari 2016 heeft de gemeenteraad de notitie “Naar een integraal sociaal domein, aanzet tot een dienstverleningsmodel” vastgesteld. Hierin wordt een twaalfstal kernwaarden voor strategisch beleid voor de decentralisaties neergezet. Voor een overzicht van de kernwaarden sociaal domein verwijzen we naar bijlage 1.

In onderhavige notitie brengen we de verbinding aan tussen de beleidskeuzes voor de Participatiewet, de verordeningen en beleidsregels Participatiewet, de notitie ‘Naar een integraal sociaal domein’ met de vastgestelde kernwaarden en de keus voor de Kaders positionering van de Zuidhoek. Deze kadernota is bedoeld om te komen tot de gewenste doorontwikkeling van De Zuidhoek.

2 Integraal dienstverleningsmodel sociaal domein

Redenerend vanuit de kernwaarden is een integraal dienstverleningsmodel voor het sociaal domein ontwikkeld. Binnen dit model staat de mens centraal en vervult de werkgeversdienstverlening een belangrijke rol. Dit model maakt met behulp van clusters van taken zichtbaar hoe arbeidsparticipatie vorm krijgt en wie welke rol daarin vervult. In dit model is voor De Zuidhoek een belangrijke taak weggelegd, onder andere voor het cluster arbeidsontwikkeling en (vooralsnog) werkgeversdienstverlening. Werkgeversdienstverlening (dienstverlening aan werkgevers) wordt op termijn idealiter regionaal belegd vanuit de Zeeuwse Werkkamer. Deze keuze is mede ingegeven door de afspraken in het sociaal akkoord (juni 2014) waarin is afgesproken de werkgeversdienstverlening op te pakken vanuit de 35 arbeidsmarktregio's. Het spreekt voor zich dat we als Schouwen-Duiveland ook een eigen verantwoordelijkheid hebben in het benaderen van de werkgevers. Een lokale verankering van de werkgeversbenadering is immers ook een vereiste vanuit de centraal vastgestelde kaders. Dat doen we echter vanuit de regionale kaders en aansturing. Het ligt dan voor de hand dat De Zuidhoek hierin een rol toebedeeld krijgt vanuit de huidige contacten met de werkgevers op ons eiland in relatie tot de kennis van de doelgroep. Hoe hieraan concreet invulling wordt gegeven is

onderwerp van nader onderzoek en verdere discussie binnen de Zeeuwse Werkkamer. Door zowel aandacht te besteden aan de lokale als de regionale werkgeversbenadering, ontstaat een optimale mix van beschikbare werkplekken. Het betrekken van de werkgevers wordt uitgewerkt in de volgende fase.

De werking van het dienstverleningsmodel gericht op de clusters Werkgeversdienstverlening, de TIM en arbeidsparticipatie ziet er als volgt uit:



Dit principe wordt ook wel geduid als een 'pull-constructie', waarbij Werkgeversdienstverlening de vraag van werkgevers naar arbeid ophaalt en zorg draagt voor arrangementen om de doelgroep op te leiden, plaatsen om de doelgroep loonwaarde te laten genereren en banen om de doelgroep uit te laten stromen. Het cluster Toegang Individuele Maatwerkvoorziening (TIM) beoordeelt de aanvragen voor een voorziening uit de Participatiewet op de gevraagde competenties van werkgevers en bepaalt de opleidingsbehoefte van de persoon om te kunnen voldoen aan de vraag. Het cluster Arbeidsontwikkeling zorgt voor het arbeidsfit maken van de doelgroep dan wel het realiseren van de loonwaarde. Deze clusters in de bouwtekening hebben daarom een eigen verantwoordelijkheid, maar hebben elkaar ook hard nodig om de doelstellingen te kunnen realiseren. De gemeente houdt de TIM in eigen hand om zo een onafhankelijke opdracht te kunnen formuleren en verstrekken aan het cluster Arbeidsontwikkeling.

3 Doelstelling en uitgangspunten

Redenerend vanuit de integrale benadering van het sociaal domein, de vastgestelde kernwaarden en de werking van bovenstaand dienstverleningsmodel, komen we tot de volgende hoofddoelstelling:

De Zuidhoek ontwikkelt zich tot een mensontwikkelbedrijf gericht op arbeidsparticipatie in een zo regulier mogelijke setting.

Om dit te bereiken houden we rekening met de volgende uitgangspunten:

1. De Participatiedoelgroep wordt integraal benaderd. In eerste instantie gaan we kijken naar de nieuwe doelgroep. Vervolgens bezien we hoe de bestaande doelgroep - waaronder de Wsw-doelgroep - in het model gepast kan worden.
2. Het realiseren van economische zelfstandigheid staat centraal. Volledige uitkeringsonafhankelijkheid is daarbij het hoogste doel. Voor degenen voor wie dat niet mogelijk is, wordt aangestuurd op het realiseren van loonwaarde. Er is sprake van een inclusieve samenleving waarin ieders talenten optimaal benut worden.
3. De gemeente Schouwen-Duiveland concurreert niet met publieke middelen op de private markt.
4. De infrastructuur gericht op het behalen van economisch rendement is geen doel op zich. Het kan

nodig zijn voor een bepaald doel (opleiding/training en – indien van toepassing – voor beschut werk) een infrastructuur actief te houden. Hiertoe is nader onderzoek nodig.

5. Er worden geen maatschappelijke activiteiten ontwikkeld op een bedrijfsmatige structuur. Het is niet wenselijk mensen met behoud van een uitkering structureel in te zetten op producten/diensten waarmee in de private markt geconcurrereerd wordt. In het onderzoek betrekken we welke alternatieven voor deze doelgroep mogelijk zijn.

Wat moeten we regelen om dit voor elkaar te krijgen?

1. We geven pas invulling aan 'Beschut werk nieuw' nadat zorgvuldig onderzoek is gedaan naar de (on)mogelijkheden daarvan.
2. Tegelijkertijd met het onderzoek naar beschut werk nieuw wordt onderzoek gedaan naar het onderscheid tussen maatschappelijke participatie en loonvormende arbeid.
3. Het College van burgemeester en wethouders stelt een Plan van Aanpak op voor de totale transformatie van het sociaal domein waar de Participatiewet en de transformatie van De Zuidhoek onderdeel vanuit maakt.
4. Het college geeft opdracht aan de Zuidhoek om in afstemming met dit integrale proces een transformatieplan op te stellen met duidelijke mijlpalen voor monitoring en bijsturing door het College.

Het voorgaande betekent dat zowel van de gemeente als van De Zuidhoek een andere rol en houding wordt verwacht. Dit betekent ook dat als gevolg van het voortschrijdend inzicht kan worden afgeweken van de in het verleden besloten beleidsuitgangspunten en gebezigde terminologie.

In deze notitie zetten we de belangrijkste kaders neer die cruciaal zijn voor de doorontwikkeling van De Zuidhoek, waarbij tevens onderkend wordt dat de gemeente (lees: het College van Burgemeester en wethouders) de eindverantwoordelijkheid heeft en dat invult via de beleidsregisserende rol.

4 De belangrijkste discussiepunten

In overleg en in samenspraak met De Zuidhoek zijn de discussiepunten die cruciaal zijn voor de transformatie van De Zuidhoek besproken. Op basis hiervan zijn kaders vastgesteld. De discussiepunten zijn in tabel 1 weergegeven.

1. Sturen op loonwaarde
2. Wel of geen beschut werk nieuw
3. Grens tussen Maatschappelijke participatie en loonvormende arbeid
4. Functies binnen De Zuidhoek
5. Infrastructuur
6. Zorgvuldig transformeren, stapsgewijs naar een eindplaatje toegroeien

Tabel 1.

Deze discussiepunten worden hierna verder uitgewerkt naar richtinggevende kaders:

4.1 Sturen op loonwaarde

4.1.1.1 Ontwikkelingen

Als gevolg van de veranderende kijk op de samenleving (en daarmee op de verzorgingsstaat), de wijzigingen in wetgeving en de impact daarvan op het sociaal domein, heeft de gemeente een nieuwe visie ontwikkeld. Daarbij wordt nadrukkelijk onderscheid gemaakt in 'arbeidsontwikkeling dat is gericht op het realiseren van loonwaarde' en 'maatschappelijke participatie'. Zowel het realiseren van de loonwaarde als maatschappelijke participatie is meer dan voorheen gericht op het aansluiten op de talenten die ieder mens in zich heeft.

Een tweede ontwikkeling is dat we, met het realiseren van loonwaarde, ons richten op het zoveel als mogelijk¹ realiseren van werk bij reguliere werkgevers. In onze kernwaarden gaan we uit van een inclusieve samenleving. In deze samenleving neemt iedereen op een gelijkwaardige manier deel aan de maatschappij. We spreken mensen aan op hun mogelijkheden, niet op hun beperkingen. Dat sluit aan bij het uitgangspunt 'de mens centraal'. We organiseren arbeidsparticipatie zo adequaat mogelijk, maar verliezen daarbij de individuele mens niet uit het oog.

4.1.1.2 Waarom sturen op loonwaarde

Het spreekt voor zich dat de gemeente verantwoordelijk en dus aansprakelijk is voor de financiële resultaten van De Zuidhoek en de financiering daarvan. De discussies over het budget worden in de toekomst een afgeleide van de te realiseren doelstellingen. Het aandeel in de integratie uitkering wordt daaraan ondergeschikt gemaakt.

Daarnaast heeft de gemeente de overtuiging dat door de waardering op loonwaarde het de desbetreffende persoon een gevoel van eigenwaarde geeft.

Indien het realiseren van loonwaarde niet voor de hand ligt, is het uitgangspunt: een zinvolle tijdsbesteding voor de betreffende inwoner, zoveel mogelijk aansluitend bij zijn/haar capaciteiten, het realiseren van een sociale meerwaarde voor Schouwen-Duiveland, die de Schouwen-Duivelandse samenleving meer inclusief maakt.

De gemeente Schouwen-Duiveland onderkent vanuit de Participatiewet daarom op hoofdlijnen twee doelgroepen:

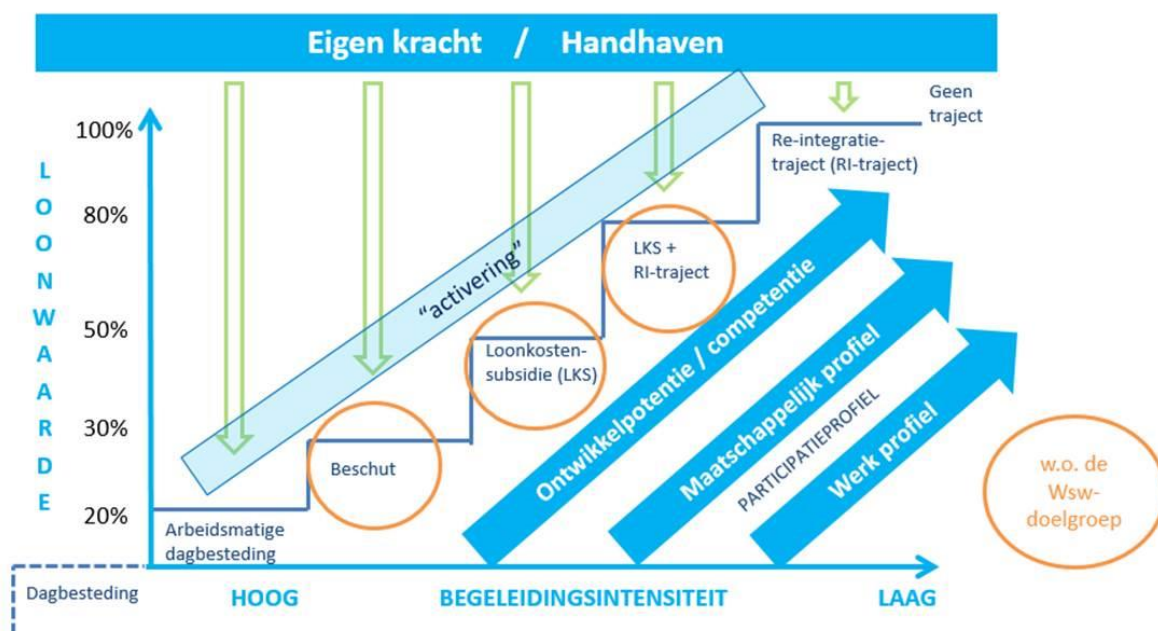
- Personen waarbij de inzet gericht is op arbeidsparticipatie (economische zelfstandigheid). De nadruk ligt bij deze groep op het realiseren van loonwaarde en het onafhankelijk worden van een uitkering of anderszins een gemeentelijke bijdrage voor de kosten van levensonderhoud;
- Personen waarvoor het (binnen redelijke termijn) niet te verwachten is dat arbeidsparticipatie realistisch is. Dit is de doelgroep 'maatschappelijke participatie'. De nadruk ligt op het meedoen in de maatschappij.

4.1.1.3 Beleidskaders

Vanuit de wettelijke kaders en de geformuleerde kernwaarden, genoemd in de notitie "Naar een integraal sociaal domein, aanzet tot een dienstverleningsmodel", zijn wij tot de volgende beleidskaders voor het cluster arbeidsontwikkeling gekomen:

- De totale doelgroep binnen de Participatiewet wordt gelijk behandeld.
- De inzet van de middelen is gericht op het realiseren van de loonwaarde van het individu.
- De inzet van de loonwaarde is gericht op arbeidsontwikkeling en gerelateerd aan economische zelfstandigheid.
- Arbeidsparticipatie vindt zoveel mogelijk plaats op reguliere werkplekken bij reguliere werkgevers.
- Er wordt een gescheiden budget beschikbaar gesteld voor begeleiding van de doelgroep.
- De begeleidingsbehoefte is een afgeleide van de te realiseren loonwaarde.
- Onderkend wordt dat een deel van de doelgroep een doorgroei naar een hogere loonwaarde dan wel economische zelfstandigheid (= uitstroom) kan realiseren en een deel die doorgroei niet kan maken maar wel stabiel gehouden kan worden in termen van loonwaarde. Die laatste doelgroep zal in permanentie afhankelijk zijn van een vorm van loonkostensubsidie.
- De doelgroep die zelfstandig uit kan stromen wordt niet ondersteund, maar moet op eigen kracht uitstromen. Dit wordt gestimuleerd met handhavende activiteiten en waar nodig met en door ondersteuning van de jobhunter. Schematisch ziet dit er als volgt uit:

¹ zoveel als mogelijk, omdat we ons realiseren dat niet iedereen die een beroep doet op begeleiding naar arbeid, dit aankan.



4.1.1.4 Definitie loonwaarde

Loonwaarde, het prestatieniveau, is de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een onderzochte medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk in een gangbare reguliere setting. Daarbij wordt uitgegaan van de in de persoon gelegen talenten, competenties en ontwikkelpotentie.

De loonwaarde uitgedrukt in een percentage van het Wettelijk Minimum Loon (WML) wordt vastgesteld op grond van een beschreven, objectieve methode. Voorts dient de loonwaarde door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige te worden vastgesteld². Separaat aan het bepalen van de loonwaarde, wordt een inschatting gemaakt van de begeleidingsbehoefte, inclusief de kosten voor een eventuele werkplekaanpassing.

4.1.1.5 Gefinancierd wordt het gebrek aan loonwaarde afgezet tegen het WML

Onderkend wordt dat de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bestaande doelgroep van de sociale werkvoorziening (cao-sw) duurder is dan het WML en dat dit deel van de kosten door de doelgroep niet terugverdiend kan worden. Voor de nieuwe doelgroep is daar geen sprake van. Voor deze doelgroep geldt het WML.

De begeleidingskosten³ die noodzakelijk zijn om de loonwaarde te kunnen realiseren.

Onderkend wordt dat niet in alle gevallen de geschatte loonwaarde gerealiseerd wordt als gevolg van de economische realiteit of anderszins. Hierover vindt – mocht het zich feitelijk voordoen – overleg plaats tussen de clusters TIM en arbeidsontwikkeling.

Kader 1: Het cluster Arbeidsontwikkeling gaat met in achtname van de ontwikkelingen zoals beschreven in dit hoofdstuk sturen op loonwaarde.

² Bron: Besluit loonkostensubsidie Participatiewet

³ Onder begeleidingskosten wordt verstaan: kosten voor begeleiding, opleidingskosten werkplekaanpassing en begeleiding werkgevers.

4.2 Wel of geen beschut werk nieuw

Doelstelling van de Participatiewet is om zo veel mogelijk mensen te laten werken bij reguliere werkgevers en te laten deelnemen aan het reguliere maatschappelijk leven. Gemeenten krijgen met de Participatiewet de mogelijkheid om een voorziening ‘beschut werk nieuw’ te organiseren. Gemeenten kunnen zelf de keuze maken voor het al dan niet aanbieden van beschut werk nieuw (de zogenoemde “kan-bepaling” in de Participatiewet). De keuze is beperkt tot nieuwe instroom. Het gaat hierbij om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, die een zodanige begeleiding en werkplekaanpassing nodig hebben, dat niet van reguliere werkgevers verwacht mag worden dat zij deze mensen in dienst nemen.

4.2.1.1 Voorstel aanpak

De gemeente Schouwen-Duiveland hecht aan een zoveel mogelijk integrale benadering. Een gedegen onderzoek is cruciaal alvorens een definitief standpunt in te nemen over beschut werk nieuw. Op basis daarvan kan verder beleid worden ontwikkeld en kan de raad ook keuzes maken.

We stellen de volgende aanpak voor:

- Analyseer de huidige Wsw-doelgroep en stel vast of en in hoeverre deze personen al dan niet in staat zijn met loonkostensubsidie en begeleiding te functioneren op een reguliere werkplek. Als norm wordt aangesloten op de wettelijke kaders.
- Laat dit onderzoek uitvoeren door een onafhankelijke arbeidsdeskundige, rekening houdend met de geformuleerde kernwaarden en uiteraard binnen de wettelijke kaders.
- Maak inzichtelijk welk deel van de doelgroep redelijkerwijs niet in staat kan worden geacht op een reguliere plek te functioneren. Benoem de beperkingen, de noodzakelijke werkplekaanpassingen en begeleidingsbehoefte.
- Maak inzichtelijk wat nodig is om de doelgroep op een reguliere plaats werkzaam te laten zijn. Denk dan aan de rol van de gemeente (als bijvoorbeeld subsidiegever, inkoper, werkgever), de rol van reguliere werkgevers en de rol van de begeleidingsorganisatie.
- Houd de huidige werkwijze in stand tot dat de uitkomsten bekend zijn.
- Geef voorsnog geen invulling aan ‘Beschut werk nieuw’ omdat er nog onderzoek moet plaatsvinden. Gebruik de uitkomsten uit het onderzoek voor een nadere invulling van ‘Beschut werk nieuw’ mede gezien in het licht van de integrale benadering.
- Onderzoek vervolgens hoe met de ‘oude’ en de ‘nieuwe’ doelgroep omgegaan gaat worden, waarbij de integrale benadering niet uit het oog mag worden verloren.

Kader 2: “Beschut werk nieuw” krijgt pas invulling nadat zorgvuldig onderzoek is gedaan.

4.3 Grens tussen maatschappelijke participatie en loonvormende arbeid

Tegelijkertijd met het onderzoek beschut werk nieuw wordt onderzoek gedaan naar het onderscheid tussen maatschappelijke participatie en loonvormende arbeid. Bij dit onderzoek wordt ook het vraagstuk naar de tegenprestatie naar vermogen meegenomen.

Op basis van beide hiervoor genoemde onderzoeken ontwikkelt het College van burgemeester en wethouders criteria voor zowel arbeidsontwikkeling, beschut werk nieuw als voor maatschappelijke participatie. Het College van burgemeester en wethouders geeft jaarlijks bij de begroting concreet invulling aan deze criteria. Via de allocatie van middelen kan de raad hier invloed op uitoefenen.

Kader 3: Het onderscheid tussen maatschappelijke participatie en loonvormende arbeid krijgt invulling nadat hier zorgvuldig onderzoek naar is gedaan. Bij dit onderzoek betrekken we ook de tegenprestatie naar vermogen.

4.4 Functies binnen De Zuidhoek

De Zuidhoek gaat zich meer nog dan nu het geval is ontwikkelen als een mensontwikkelbedrijf gericht op arbeidsparticipatie⁴, zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt. Dit is in de lijn met het collegeprogramma, waarbij de optie aanwezig is ook het werkgeverschap te organiseren. Hiermee wordt een toekomstbestendige organisatie beoogd, gericht op een toegevoegde waarde voor de totale doelgroep arbeidsparticipatie van de Participatiewet. De toekomstige organisatie kent op hoofdlijnen de volgende taken:

- **Het doen van assessments op werknemersvaardigheden.**
Medewerkers worden hier tijdelijk op geplaatst met het doel werknemersvaardigheden te trainen, de begeleidingsbehoefte te bepalen en een eerste indicatie van de loonwaarde te verkrijgen.
- **Het opleiden van personen die binnen afzienbare tijd kunnen uitstromen.**
Een deel van de doelgroep kan met een beperkt ondersteuningstraject (bv. maximaal een jaar) terug geleid worden naar de reguliere arbeidsmarkt. Deze personen worden bij voorkeur op een reguliere plaats opgeleid én begeleid naar regulier werk. In de trajectprijs wordt rekening gehouden met een zeker terugverdieneffect.
- **Het ontwikkelen van loonwaarde**
Voor personen met een beperking is het maximaliseren van de loonwaarde op een reguliere werkplek de doelstelling. Dat betekent dat gedurende een langere tijd een ontwikkeling doorgemaakt zal worden. Hier wordt het realiseren van loonwaarde gecombineerd met een re-integratie traject.
- **Het stabiliseren van loonwaarde**
Niet voor iedereen is ontwikkeling in loonwaarde dan wel volledige uitstroom naar een reguliere werkplek aan de orde. Voor die doelgroep is het stabiliseren van loonwaarde op een reguliere werkplek cruciaal.
- **Invulling geven aan werkgeverschap**
Het realiseren van loonwaarde gebeurt zo veel als mogelijk bij reguliere werkgevers. De plaatsen worden geregeld via het cluster 'werkgeversdienstverlening' Denk daarbij aan het opzetten van een detachingsfaciliteit, het binden van werkgevers via te ontwikkelen concepten van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en het ontzorgen van werkgevers.
- **Invulling werkgeversdienstverlening**
 - Afgesproken is dat zolang dit cluster regionaal nog niet is belegd De Zuidhoek deze taak op zich neemt. In een latere fase wordt de rol van De Zuidhoek in het cluster Werkgeversdienstverlening gezien in relatie tot de ontwikkelingen op dat gebied.
 - Samen met het cluster Werkgeversdienstverlening en het betrekken van werkgevers hierbij worden concepten (arrangementen) ontwikkeld voor het plaatsen van de doelgroep. Denk daarbij ook aan jobcarving.
 - Onderkend wordt dat niet elke werkgever het risico van het werkgeverschap wil lopen. Om die reden ligt het voor de hand dat de doelgroep gedetacheerd wordt. De risico's van werkgeverschap worden dan overgenomen. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld dienstbetrekkingen, detachering, begeleid werken etc. De werkgever waar betrokkene geplaatst wordt, kan dan een keuze maken hoe invulling wordt gegeven aan de plaatsing.

⁴ In eerdere stukken wordt gesproken over het Centrum Voor Arbeids Ontwikkeling (CVAO). Deze notitie geeft richting aan de uit te voeren taken en in mindere mate over naamgevingen van structuren.

- **Organiseren van cursussen en beschikbaar stellen vacatures**

De Zuidhoek heeft kennis van arbeidsontwikkeling en kent de werkgevers (en hun aanbod aan werk) op het eiland. De gemeente Schouwen-Duiveland organiseert – via het cluster ‘Welzijn en preventie’ diverse cursussen. Het spreekt voor zich dat De Zuidhoek hier een rol in kan vervullen. Ook de bij De Zuidhoek bekende vacatures kunnen, in samenwerking met het cluster Werkgeversdienstverlening, onder de aandacht worden gebracht. Een wisselwerking met genoemd cluster met inzet van kennis en ervaring van de andere clusters is cruciaal voor het functioneren van het model als geheel.

- **Borgen van de rechtmatigheid**

De Zuidhoek werkt met inwoners die bij een beroep op de Participatiewet moeten voldoen aan de hen opgelegde verplichtingen. Het feitelijk opleggen van een maatregel is een taak van het cluster ‘klantbeheer’, maar de signalen over het al dan niet voldoen aan de eisen, is een verantwoordelijkheid van De Zuidhoek. Ook hier is een wisselwerking met andere clusters in het dienstverleningsmodel cruciaal.

- **Overig**

Afhankelijk van de nog te maken keuze over ‘Beschut werk nieuw’ en het al dan niet combineren van ‘Beschut werk’ met ‘Arbeidsmatige dagbesteding’ het beschikbaar stellen van werkplekken voor deze doelgroep.

Kader 4: De Zuidhoek ontwikkelt zich als een mensontwikkelbedrijf gericht op arbeidsparticipatie, dit in de lijn met het collegeprogramma en met de functies zoals beschreven in deze notitie.

4.5 Infrastructuur

De infrastructuur van De Zuidhoek is vanuit historisch perspectief grotendeels ingericht als productiebedrijf en op onderdelen concurrerend met de private markt. Vanuit onze kernwaarden is een transformatie van De Zuidhoek nodig, maar ook vanuit het gegeven dat de regeling voor de sociale werkvoorziening is geëindigd. De kennis en kunde die er nu bij De Zuidhoek is zullen we ook nodig hebben voor de ontwikkelingen in de toekomst. Deze huidige infrastructuur creëert echter spanning (o.a. het transformeren van productiebedrijf naar mensontwikkelbedrijf) met de kernwaarden visie sociaal domein voor de nieuwe inrichting van het sociaal domein. De gewenste infrastructuur sluit idealiter aan op genoemde kernwaarden en de in de vorige paragrafen genoemde ontwikkelrichtingen.

Concreet betekent dit dat de infrastructuur gericht is op:

- Het doen van assessments op werknemersvaardigheden, trainingen en theoretische opleidingen.
- Het begeleiden en ontwikkelen van de doelgroep in onder andere termen van loonwaarde, gericht op het plaatsen van de doelgroep op reguliere werkplekken.
- Het signaleren en ondersteunen gericht op het handhaven van verplichtingen van de doelgroep.

Andere, in dit kader relevante, afwegingen zijn:

- Maatschappelijke participatie los te koppelen van het cluster arbeidsontwikkeling. Voor activiteiten gericht op maatschappelijke participatie wordt samenwerking gezocht met partijen die concepten ontwikkelen voor het maatschappelijk betrekken van de doelgroep.
- Beloning van werk geschiedt tegen de normen die daarvoor gesteld zijn, met als ondergrens het Wettelijk Minimum Loon (WML). Concreet betekent dit dat maatschappelijke activiteiten niet gericht zijn op het behalen van economische rendementen.

Een dergelijke infrastructuur is ondersteunend aan de primaire doelstelling ‘ menswontwikkeling’. Onderkend wordt dat momenteel sprake is van een combinatie van functies zoals het zijn van een productiebedrijf gericht op het behalen van economische rendementen, gecombineerd met

maatschappelijke taken. De omvorming is daarom ‘majeur’ te noemen en vraagt een zeer zorgvuldig proces. Daar gaan we in de volgende paragraaf op in.

Kader 5: De gewenste infrastructuur sluit aan op genoemde kernwaarden en de in deze notitie genoemde ontwikkelrichtingen.

4.6 *Zorgvuldig transformeren, stapsgewijs naar een eindplaatje toegevoegen*

De Zuidhoek zal transformeren naar een mensontwikkelbedrijf langs de geleidelijke weg. Daarbij benutten we de bij De Zuidhoek aanwezige kennis en kunde over de doelgroep van de Participatiewet.

Daarnaast is onderkend dat:

- De rechten van de huidige Wsw-doelgroep behouden blijven in termen van arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid.
- Een deel van de nieuwe instroom in de Participatiewet bestaat uit personen met dezelfde kenmerken als de huidige Wsw-doelgroep. Dat betekent dat er altijd een deel van de doelgroep zal blijven die aangewezen is op een min of meer structurele ondersteuning.
- In de transformatie moet de nodige zorgvuldigheid betracht worden.
- Er altijd een groep zal zijn die aangewezen is op een ‘beschutte’ werkplek en niet zonder meer regulier geplaatst kan worden. Of en in hoeverre deze groep samen met de doelgroep ‘arbeidsmatige dagbesteding’ bezien gaat worden is nog onderwerp van discussie.

Belangrijke afwegingen zijn:

- De inzet van publieke middelen wordt daar gedaan waarvoor ze bestemd zijn. Uitgangspunt is dat De Zuidhoek om die reden faciliterend aan de reguliere markt gaat werken. De gemeente investeert niet in productieprocessen als die concurrerend zijn met private partijen. Afbakening van taken (en daarmee gepaard gaande wijzigingen in de huidige infrastructuur) is van belang.
- De infrastructuur gericht op het behalen van economisch rendement is geen doel op zich. Het kan nodig zijn voor een aantal taken (assessment/opleiding/training en – indien van toepassing – voor beschermt werk) een deel van de huidige infrastructuur actief te houden. Hiertoe is nader onderzoek nodig.
- De Zuidhoek ontwikkelt zich tot een mensontwikkelbedrijf gericht op arbeidsparticipatie, uitstroom uit de Participatiewet en het realiseren van loonwaarde. Een en ander geredeneerd vanuit het cluster arbeidsontwikkeling en de talenten van de mens.

Er worden geen maatschappelijke activiteiten ontwikkeld op zo'n manier dat mensen met behoud van een uitkering Participatiewet ingezet worden op producten/diensten waarmee in de private markt geconcurrereerd wordt. De veranderingen voor De Zuidhoek – maar ook voor de gemeente zelf – zijn majeur te noemen. Daarnaast wordt ook van de werkgevers een andere rol en houding verwacht. Dat betekent dat de nodige zorgvuldigheid moet worden betracht voor het realiseren van de verandering. Niet alleen vanuit menselijk oogpunt, ook vanuit de middenkant vraagt dit aandacht. De zorg over de beschikbare en toekomstige middelen heeft onze aandacht. Gedurende het transformatieproces blijft de winkel open.

De in dit plan beschreven maatregelen ondersteunen de hoogste doelstelling, namelijk die van de inclusieve samenleving. De infrastructuur van De Zuidhoek kan eraan bijdragen om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt te laten deelnemen aan een inclusieve samenleving. Bij transformeren is er sprake van een (aanzienlijk) financieel risico die om een verantwoorde beheersing vragen. Om de transformatie van De Zuidhoek ook (financieel) te realiseren kan de herstructureringsreserve ingezet worden. Mocht blijken dat er gedurende de transformatie periode onvoldoende middelen beschikbaar zijn, dan wordt dit tijdig signaleerd.

Het college stelt voor de transformatie van het totale sociaal domein een Plan van Aanpak op waar de Participatiewet en de transformatie van De Zuidhoek onderdeel vanuit maakt. In afstemming met dit integrale proces geeft het college opdracht aan de Zuidhoek een transformatieplan op te stellen met duidelijke mijlpalen voor monitoring en bijsturing door het college.

Kader 6: Als onderdeel van het Plan van Aanpak sociaal domein stelt De Zuidhoek in opdracht van het college een transformatieplan op met duidelijke mijlpalen voor monitoring en bijsturing door het college.

5 *Samenvatting kaders transformatie De Zuidhoek*

Samenvattend zijn de volgende kaders leidend voor de transformatie van De Zuidhoek:

1. Het cluster Arbeidsontwikkeling gaat met in achtneming van de ontwikkelingen zoals beschreven in dit hoofdstuk sturen op loonwaarde.
2. “Beschut werk nieuw” krijgt pas invulling nadat zorgvuldig onderzoek is gedaan
3. Het onderscheid tussen maatschappelijke participatie en loonvormende arbeid krijgt invulling nadat hier zorgvuldig onderzoek naar is gedaan. Bij dit onderzoek betrekken we ook de tegenprestatie naar vermogen
4. De Zuidhoek ontwikkelt zich als een mensontwikkelbedrijf gericht op arbeidsparticipatie, dit in de lijn met het collegeprogramma en met de functies zoals beschreven in deze notitie.
5. De gewenste infrastructuur sluit aan op genoemde kernwaarden en de in deze notitie genoemde ontwikkelrichtingen.
6. Als onderdeel van het Plan van Aanpak sociaal domein stelt De Zuidhoek in opdracht van het college een transformatieplan op met duidelijke mijlpalen voor monitoring en bijsturing door het college.

Kernwaarden sociaal domein

Bijlage 1

Nr.	Kernwaarde	Omschrijving
1	Mens centraal	Gedacht wordt vanuit de mens (de inwoner van onze gemeente), niet vanuit de processen en systemen.
2	Eigen kracht binnen een netwerksamenleving (zelfredzaamheid)	De inwoner is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar leven en staat daarin niet alleen. Daar waar hij/zij er niet zelf uitkomt, zijn wij er. Het bouwen aan een 'netwerksamenleving' draagt hieraan bij.
3	Keuzevrijheid	Als gebruik wordt gemaakt van een (algemene) voorziening, moet de inwoner een eigen keuze kunnen maken.
4	Inclusieve samenleving	Een inclusieve samenleving is een samenleving waar iedereen tot zijn recht kan komen. Het maakt niet uit welke achtergrond, talenten of beperkingen iemand heeft. Iedereen neemt op een gelijkwaardige manier deel aan de maatschappij. Mensen worden aangesproken op hun mogelijkheden, niet op hun beperkingen.
5	Preventie en vroeg signalering	Investeren in het voorkomen van (grotere) problemen. Om dit mogelijk te maken staan wij en onze partners midden in de samenleving.
6	Oplossingsgericht vanuit een integrale aanpak	De vraag achter de vraag onderzoeken en vanuit de gezamenlijkheid en ontschotting een oplossing formuleren. Werken vanuit het principe '1 gezin, 1 plan, 1 regisseur'.
7.	Gemeente is beleidsregisseur	De gemeente richt zich als eindverantwoordelijke op het invullen van doelen, gewenste effecten en in te zetten middelen; de "wat" vraag. De concrete invulling van de "hoe" vraag wordt buiten de organisatie belegd, met ruimte voor de professional.
8.	Innovatief / buiten gebaande paden	Innovatief zijn in oplossingen en je niet laten beperken door bestaande zaken. Meedenken in mogelijkheden in plaats van in onmogelijkheden.
9.	Ketenintegratie / netwerkorganisatie	Samenwerking opzoeken en aangaan met organisaties, samen met partners de gemeenschappelijke agenda bepalen (= verbinden).
10.	Lokaal en privaat	Uitgangspunt is om de zorg en dienstverlening lokaal en privaat te organiseren. Concurrentie met private organisaties wordt voorkomen en de gemeente is geen eigenaar van met de markt concurrerende activiteiten.
11.	Resultaatgericht / effectief	Sturen op het resultaat en effect, binnen de budgettaire kaders.
12.	Efficiënt	Met zo min mogelijk middelen, zoveel mogelijk bereiken. Gaan voor het beste resultaat (in geld, kwaliteit, tijd, afhankelijk per situatie). Binnen beschikbare middelen, gemeentebreed ontschotten: integrale aanpak vanuit 'integraal budget', gebruikmakend van een duurzaam financieel model.