Bestuursdienst

gemeente Groningen

Bezoekadres
Waagstraat 1

Postadres
Postbus 20001
9700 PB Groningen

Wij zijn met het openbaar vervoer bereikbaar, buslijnen
1, 2, 3, 5, 6, 11, 13, 16

Informatie over vertrektijden krijgt u via 0900-92 92

In uw antwoord graag datum en kenmerk vermelden.

E-mailadres
bestuursdienst@bsd.groningen.nl

Website
www.groningen.nl

Onderwerp · Ondernemingsplan DSW Stadspark 2008-2011

GRIFFIE
vrs.nr. GR08.1624461
ingek. 15 MEI 2008
class. -2.07.51
te beh. door: GR
kopie gez. aan:

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 050 529 42 02 Bijlage(n) Ons kenmerk SW 08.1622597

Datum 15 MEI 2008 Uw brief van Uw kenmerk

Geachte heer/mevrouw,

In het Ondernemingsplan van de DSW hebben wij aangegeven dat er bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid meer duidelijkheid nodig is over de rol en positie van de verschillende organisaties en gemeentelijke diensten en hebben we aangegeven dat de DSW een rol wil spelen binnen de keten van zorg naar werk. We gaven tevens aan dat we deze discussie vóór 1 januari 2009 af willen ronden.

Uw raad heeft tijdens de behandeling van het ondernemingsplan in de raadscommissie van april 2008 gevraagd om verduidelijking van de bovengenoemde lijn. Wij hebben toegezegd dat u een notitie ontvangt waarin we ingaan op de raakvlakken tussen de verschillende organisaties en op de elementen die wat ons betreft in de discussie aan de orde komen. Met deze notitie geven we uitvoering aan deze toezegging.

Uw raad heeft ook informatie gevraagd over een drietal andere onderwerpen:
- welke mogelijkheden er zijn voor mensen met een WIA- of Wajong-uitkering die lange tijd op de wachtlijst van de DSW staan,
- wat is het verschil in opbrengsten wanneer iemand werkt binnen begeleid werken of binnen één van de werkleerbedrijven van de DSW zelf,
- of het mogelijk is de begroting van de DSW tegelijk met de concernbegroting aan te leveren.

Ook over deze drie onderwerpen wordt u in deze notitie geïnformeerd.

Tot slot is u toegezegd dat u wordt geïnformeerd over de afronding van de sluiting van het Grafisch Bedrijf van de DSW en over de overname van de mensen door andere bedrijven. De stand van zaken is als volgt. Het proces van uitplaatsing van de mensen verloopt voorspoedig. Op dit moment zijn de onderhandelingen met een

externe partij over het overnemen van 25 mensen in een vergevorderd stadium. Voor de overige mensen wordt een plaats gezocht binnen de DSW.

I.
Positie van de DSW binnen het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid.

1. Rollen van de verschillende organisaties.

Gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is een breed beleidsterrein waarin het gaat over de goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij onder meer om de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt, om het voorbereiden van werkzoekenden op reguliere banen en om de beïnvloeding en ondersteuning van werkgevers bij het in dienst nemen van specifieke doelgroepen. Hierbij speelt een groot aantal organisaties een rol. Naast gemeentelijke diensten (SOZAWE, RO/EZ, OCSW en DSW) gaat het om onze SUWI[1]-ketenpartner(s) UWV/CWI en een groot aantal uitvoeringsorganisaties (re-integratiebedrijven, WPG, Stichting Veiligheidszorg Groningen).

Op verschillende onderdelen van het arbeidsmarktbeleid zijn momenteel de nodige ontwikkelingen gaande. We noemen er een drietal:

1. *De vorming van regionaal arbeidsmarktbeleid.*
   Arbeidsmarkten houden zich niet aan gemeentegrenzen. Het kabinetsbeleid is er daarom op gericht om zoveel mogelijk regionaal arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen. Als één van de trekkende gemeenten maken we hierover op regionaal niveau afspraken met alle spelers op de regionale arbeidsmarkt: gemeenten, SUWI-ketenpartners, werkgevers (individueel, maar ook per branche of sector).

2. *Ketensamenwerking werk en inkomen.*
   Bij arbeidsmarktbeleid staat de dienstverlening aan onze klanten (werkzoekenden en werkgevers) centraal. Dat betekent dat we steeds minder kijken naar de aard van de uitkering en de organisatie die verantwoordelijk is voor de re-integratie van specifieke werkzoekenden, maar steeds meer gezamenlijke diensten verlenen aan onze gezamenlijke klanten. Dat betekent dat binnen de Locaties Werk en Inkomen (de "Werkpleinen") werkzoekenden en werkgevers steeds meer dezelfde dienstverlening ontvangen van de verschillende ketenpartners (gemeenten en UWV/CWI) en dat de dienstverlening steeds integraler wordt.

3. *Uitvoering van re-integratie steeds meer maatwerk.*

[1] SUWI staat voor Structuur uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen. De SUWI-ketenpartners zijn (naast de gemeenten) het CWI en het UWV. Overigens is inmiddels besloten dat CWI en UWV fuseren. Wanneer we het hier hebben over ketensamenwerking gaat het dus over de samenwerking in de keten van werk en inkomen.

De uitvoering van re-integratieactiviteiten is sterk in ontwikkeling. Na een periode waarin volledige trajecten in grote aantallen werden uitbesteed aan re-integratiebedrijven, wordt steeds duidelijker dat succesvolle re-integratie afhankelijk is van een pakket aan maatregelen dat past bij een individuele werkzoekende, van goede begeleiding door iemand die het totale proces met de klant doorloopt en van goede contacten met werkgevers. Dit leidt tot andere keuzes binnen de uitvoeringspraktijk: zo voeren we bijvoorbeeld een groter deel van de re-integratieactiviteiten zelf uit, waarbij we geen volledige trajecten meer inkopen maar slechts specifieke onderdelen.

Deze ontwikkelingen zijn uiteraard van invloed op de positie van de DSW binnen het gemeentelijk arbeidmarktbeleid. We beschouwen ze echter vooral als kaders waarbinnen de discussie over de positie van de DSW zich afspeelt en minder als onderwerp van de discussie zelf. We richten ons in dit hoofdstuk dan ook minder op deze ontwikkelingen en meer op de ontwikkelingen die direct te maken hebben met de positie van de DSW.

Voordat we dat doen, geven we kort een overzicht van de rollen die de gemeentelijke diensten DSW en SOZAWE binnen het arbeidsmarktbeleid hebben:

Tabel 1: De rollen van DSW en SOZAWE binnen het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid

Organisatie	Rol
DSW	DSW is hét arbeidsontwikkelingsbedrijf van de gemeente Groningen. DSW wil door het inzetten van de bestaande infrastructuur van werkplekken de kansen van mensen op de arbeidsmarkt vergroten door arbeidsonderzoek en het opdoen van arbeidsritme en arbeidsvaardigheden. Voor medewerkers die (nog) niet naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen uitstromen, blijven interne werkplekken beschikbaar. DSW heeft daarin een - regisserende en opdrachtgevende rol voor WSW-beleid; - uitvoerende rol voor WSW-beleid; - uitvoerende/opdrachtnemende rol binnen het re-integratiebeleid (andere groepen dan WSW-ers).
SOZAWE	SOZAWE is dé dienstverlener op het terrein van werk, inburgering, inkomen en zorg. SOZAWE levert een belangrijke bijdrage aan het actief maken van alle inwoners van de stad Groningen. Zij heeft daarin een

	- coördinerende rol binnen het (gemeentelijke en regionale) arbeidsmarktbeleid; - regisserende en opdrachtgevende rol binnen het re-integratiebeleid; - uitvoerende rol binnen het re-integratiebeleid (re-integratie, schuldhulpverlening).

Binnen het arbeidsmarktbeleid kunnen we verschillende rollen onderscheiden: een coördinerende rol, een regisserende/opdrachtgevende rol en een uitvoerende-/ opdrachtnemende rol. De dienst SOZAWE heeft een *coördinerende* rol op het gehele arbeidsmarktbeleid. Dat houdt in dat bij deze dienst de trekkersrol binnen het regionale arbeidsmarktbeleid wordt vormgegeven en dat binnen deze dienst het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid wordt gecoördineerd. Zowel SOZAWE als DSW hebben een *regisserende/opdrachtgevende* rol, zij het voor verschillende doelgroepen en regelingen. SOZAWE is regisseur als het gaat om de doelgroepen uit de Wet Werk en Bijstand (bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden) en geeft opdrachten voor uitvoering van de re-integratieactiviteiten. Die opdrachten gaan voor een deel naar re-integratiebedrijven en organisaties zoals Werkprojecten Groep Groningen. Voor een ander deel worden de opdrachten uitgevoerd binnen de gemeentelijke organisatie: binnen SOZAWE gaat het daarbij vooral om re-integratieactiviteiten en binnen de DSW gaat het daarbij om arbeidsontwikkeling in de vorm van het verzorgen van werk en werkbegeleiding. De DSW is regisseur en uitvoerder als het gaat om opdrachten uit de Wet Sociale Werkvoorziening. Zoals we al hebben aangegeven hebben SOZAWE en DSW voor verschillende activiteiten ook een *opdrachtnemende* rol.

Uiteraard is de DSW ook een organisatie waarin men bedrijfsmatige opdrachten (anders dan re-integratie) uitvoert. Een deel van die opdrachten wordt verstrekt door andere gemeentelijke diensten, een deel wordt verstrekt door private bedrijven.

2. De activiteiten van de verschillende partijen.
Naast de rol die de verschillende partijen hebben binnen het arbeidsmarktbeleid, kunnen we ook kijken naar de concrete activiteiten die DSW en SOZAWE verrichten in het kader van re-integratie. Hierna geven we aan welke dat zijn.

Tabel 2: De activiteiten van SOZAWE en DSW

	inkoop	activering	Re-integratie	Re-integratie-begeleiding	Werkgever-schap gesub-sidieerd werk	bemiddeling
SOZAWE	Re-integratie en participatie voor WWB[2]-ers	Activering voor WWB-ers als eerste stap	Re-integratie-activiteiten voor WWB-ers	WWB-ers in verschillende activiteiten	WWB-ers	Samen met ketenpartne naar regulie werk
DSW	Geen	Geen	Arbeidsontwikkeling dmv werk en werkbgeleiding voor WSW-ers en voor andere groepen (m.n. WWB en UWV)	WSW medewerkers	WSW-ers en ex-banenpoolers	Naar WSW-plekken en begeleid werken

SOZAWE en DSW voeren dus voor verschillende doelgroepen activiteiten uit. In sommige gevallen komen de aard van de activiteiten met elkaar overeen en verschillen de doelgroepen, in andere gevallen zijn de activiteiten verschillend en de doelgroepen gelijk. Omdat binnen de uitvoering van de WSW vaak een andere terminologie wordt gehanteerd dan binnen de uitvoering van de WWB, levert dit soms verwarring op over wie nu precies welke activiteiten uitvoert. Uw raad heeft daar in de commissievergadering ook vragen over gesteld. Deze vragen hadden met name betrekking op het begrip "arbeidsontwikkeling". Onder arbeidsontwikkeling verstaan we het systematisch verbeteren van het arbeidsritme en de algemene arbeidsvaardigheden. Dit doen we door mensen werk en werkbegeleiding aan te bieden. Dit arbeidsontwikkelingsproces wordt vastgelegd in een paspoort waar een persoonlijk ontwikkelplan deel van uit maakt (zie ook ondernemingsplan). Het doel hiervan is om mensen te ontwikkelen naar hun maximale niveau van arbeid.
Voor de WSW-geïndiceerden leidt dat waar mogelijk tot het verrichten van werkzaamheden in het kader van begeleid werken (met WSW-loonkostensubsidie werken binnen een regulier bedrijf). Voor medewerkers waarvoor dit (nog) niet is weg-gelegd blijven binnen de DSW uiteraard voldoende gekwalificeerde werk-plekken beschikbaar.
Ook voor andere doelgroepen biedt de DSW werk en werkbegeleiding aan. Ook hier is dus de keuze gemaakt voor arbeidsontwikkeling. De re-integratiebegeleiding naar reguliere arbeid vindt echter door SOZAWE plaats. De DSW doet geen re-integratiebegeleiding. Waar het bij arbeidsontwikkeling gaat om de begeleiding binnen de werkplek, gaat het bij re-integratiebegeleiding veel meer om de voor-

[2] SOZAWE voert behalve (inkoop- en re-integratie)activiteiten voor WWB-ers dezelfde activiteiten ook uit voor personen die vallen onder de Wet Inburgering, het Bijstandsbesluit Zelfstandigen en de Wet inkomensvoorziening kunstenaars.

bereiding op regulier werk. Zo hebben DSW en SOZAWE afspraken over de verdeling van taken binnen een aantal re-integratievoorzieningen (Groningen@work, diagnose@work, Springplank, Perspectief op Werk) waarbij de DSW werk, werkplek en werkbegeleiding levert en SOZAWE de re-integratiebegeleiding verzorgt.

Ook het begrip "activering" wordt binnen de verschillende regelingen anders geïnterpreteerd. Binnen de dienst SOZAWE wordt onder activering over het algemeen de eerste stap in de richting van werk of maatschappelijke participatie verstaan. Binnen de dienst DSW verstaat men onder activering veelal de ondersteunende begeleiding en vormen van dagbesteding voor groepen mensen die niet in aanmerking komen voor de WSW omdat zij niet in staat zijn tot regelmatige arbeid. Ook deze activiteiten voert de DSW niet zelf uit, maar laat deze over aan AWBZ-erkende organisaties, zoals de NOVO of Werkprojecten Groep Groningen.

3. Rol van WSW en DSW binnen het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid.
Keuzes in het ondernemingsplan.
In het ondernemingsplan zijn twee duidelijke keuzes gemaakt:

a) arbeidsontwikkeling is dé kernactiviteit van de DSW, en
b) voor de SW-werkplekken is de koers van binnen naar buiten en van industrie naar dienstverlening.

Door de energie te steken in het ontwikkelen van mensen, hen te ondersteunen bij het opdoen van arbeidsvaardigheden en, daaraan voorafgaand, te investeren in het goed leren kennen van zowel de WSW-geïndiceerde als de (externe) werkplek, zijn we in staat om zoveel mogelijk mensen te plaatsen bij reguliere bedrijven. We zetten hiervoor onder andere loonkostensubsidies in en begeleiding op de werkplek. Dit past in ons streven binnen het gehele arbeidsmarktbeleid om werkzoekenden zoveel mogelijk in een reguliere werkomgeving aan de slag te krijgen en om hierbij reguliere werkgevers zoveel mogelijk te betrekken.

Voor de DSW, als uitvoerder van de WSW, betekent het dat er, naast de inzet op werkzaamheden binnen de muren van het bedrijf, meer nadruk ligt op detacheringen en begeleid werken, waarbij we uiteraard beschutte werkplekken bieden aan WSW-ers die daarop aangewezen zijn. Daarnaast betekent het dat de DSW haar ervaring op het gebied van arbeidsontwikkeling en het verwerven en organiseren van werk, inzet om aan verschillende doelgroepen werk te bieden als onderdeel van hun re-integratieproces.

Ontwikkelingen in de omgeving.
Het terrein van werk en inkomen is op verschillende manieren in beweging. Na de eerste fase van de modernisering van de WSW volgt op korte termijn een advies van de commissie-De Vries[3]. Het kabinet heeft gevraagd om een advies over de positie van de WSW in het stelsel van sociale zekerheid en over de mogelijkheden om

[3] Voluit: de commissie fundamentele herbezinning Wsw

doelgroepen en indicatiestellingen voor regelingen gericht op participatie van mensen met een arbeidsbeperking te stroomlijnen. Dit verzoek past in de ontwikke-ling op andere terreinen dat de schotten tussen doelgroepen van de verschillende regelingen steeds meer verdwijnen en het er in de eerste plaats om gaat om voor-zieningen en activiteiten te organiseren die een antwoord geven op de behoeften van individuele werkzoekenden en/of arbeidsgehandicapten. Op dit moment maken we als gemeente al met het UWV en CWI afspraken over het gezamenlijk inzetten van (elkaars) voorzieningen en dienstverlening voor de verschillende werkzoekenden, onafhankelijk van hun inkomstenbron en onafhankelijk van de vraag welke organi-satie re-integratieverantwoordelijkheid draagt. Op termijn zullen de afspraken over deze doelgroepen ongetwijfeld worden uitgebreid met arbeidsongeschikten (WIA, WAJONG) en dus ook met WSW-ers.

Naast landelijke ontwikkelingen zijn er ook ontwikkelingen binnen de gemeente waar het gaat om de werkzaamheden die de DSW verricht. De DSW voert van oudsher met de SW-medewerkers een groot aantal activiteiten uit voor de gemeente (denk aan groenonderhoud, post etc.). Op deze werkplekken worden zoals eerder uiteengezet in het kader van hun ontwikkeling ook andere gesubsidieerde doel-groepen ingezet. Gelijktijdig worden steeds meer opdrachten van gemeentelijke diensten door Werkprojecten Groep Groningen uitgevoerd (denk aan fietsen-stallingen, buurthuizen etc.) waarbij eveneens verschillende vormen van gesubsi-dieerde arbeid worden ingezet.
Daarmee opereert WPG in toenemende mate en met dezelfde mensen op terreinen waar ook de DSW actief is en vice versa. Om beide organisaties hun werkzaam-heden optimaal uit te kunnen laten voeren is het van belang om vast te stellen hoe de werkzaamheden en de personeelsvoorziening van beide organisaties zich tot elkaar verhouden.

4. Keuzes.
De ontwikkelingen in rollen, taken en doelgroepen van de verschillende gemeente-lijke diensten en Groninger organisaties op het terrein van zorg, activering, werk en inkomen, maken het noodzakelijk om heldere keuzes te maken over de plaats die deze diensten en organisaties innemen binnen het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Voor een deel hebben we die keuzes gemaakt in het ondernemingsplan. De komen-de tijd zullen we, zoals we eerder in deze notitie hebben aangegeven, deze keuzes aanscherpen en verder ontwikkelen in het bredere perspectief van het arbeidsmarktbeleid. Uitgangspunt hierbij is dat de positie van organisaties moet volgen uit het doel dat we met ons arbeidsmarktbeleid willen realiseren: een zo maximaal mogelijke arbeidsparticipatie van onze Stadjers. De huidige ontwik-kelingen rondom de keten (integrale werkwijze voor alle klanten), de uitgangs-punten binnen het ondernemingsplan (van binnen naar buiten en van productie naar dienstverlening) en het optimaal benutten van de bestaande infrastructuur aan arbeidsplaatsen beschouwen we daarbij overigens als gegeven kaders.

De vragen die we in het komende half jaar willen beantwoorden, staan hieronder. Bij elke vraag formuleren we ter illustratie een aantal zaken waar de discussie mogelijk over zou kunnen gaan.

a. *Hoe zorgen we ervoor dat de WSW-voorzieningen integraal onderdeel uitmaken van het totale voorzieningenpakket binnen het arbeidsmarktbeleid?*
Wanneer we alle Stadjers actief willen maken, geldt dat ook voor degenen met een WSW-indicatie. Dat betekent dat degenen die nog niet geplaatst kunnen worden binnen de WSW wellicht op een andere manier moeten participeren binnen de samenleving. Wanneer we zoveel mogelijk mensen bij reguliere werkgevers aan de slag willen krijgen (regulier of met al dan niet tijdelijke subsidies), betekent dat een integrale werkgeversbenadering voor alle doelgroepen. Wanneer we te maken krijgen met doelgroepen die vergelijkbaar zijn met WSW-ers (bijvoorbeeld een deel van de Wajong-groep), kunnen we wellicht voorzieningen inzetten die vergelijkbaar zijn met die binnen de WSW worden ingezet.

b. *Hoe verdelen we de activiteiten van de verschillende diensten en organisaties zodanig dat onze ondersteuning aan verschillende groepen werkzoekenden en werkgevers optimaal wordt uitgevoerd?*
Wanneer we al onze werkzoekende Stadjers de juiste ondersteuning willen bieden is het van belang dat de kwaliteit van de activiteiten goed is en dat er geen energie verloren gaat aan dubbelingen in doelgroepen en werkzaamheden. Dat betekent dat er goede afstemming dient plaats te vinden tussen alle betrokkenen over wie wat doet voor welke doelgroep. Het gaat daarbij niet alleen om wat men zelf uitvoert, maar ook wat men eventueel bij elkaar danwel bij derden wil inkopen.

c. *Zijn er lacunes in het aanbod aan voorzieningen die we willen inzetten voor de verschillende doelgroepen in verschillende stadia van hun activering en/of re-integratie?*
Behalve het voorkómen van dubbelingen is het natuurlijk ook van belang om vast te stellen welke activiteiten of voorzieningen ontbreken, wanneer we ons arbeidsmarktbeleid uitbreiden met grotere groepen werkzoekenden (waaronder dus vooral veel arbeidsongeschikten).

d. *Hoe geven we als gemeente invulling aan onze opdrachtgeversrol? Wat zijn daarbij risico's en kansen?*
Zoals we hebben laten zien, hebben we als gemeenten op verschillende terreinen een opdrachtgevende rol. Het gaat daarbij zowel om opdrachten op het terrein van re-integratie als om opdrachten van andere (maatschappelijk zinvolle) werkzaamheden. Dat stelt hoge eisen aan onze opdrachtgeversrol.

Vervolg.
Nadat uw raad bij de bespreking van het Ondernemingsplan DSW Stadspark 2008 – 2011 zijn visie heeft gegeven op de keuzes die daarin zijn gemaakt en nadat uw raad zich heeft uitgesproken over de inzet voor de vervolgdiscussie, dragen wij de diensten SOZAWE en DSW op om (in overleg met in ieder geval de Werkprojecten Groep) te komen tot beantwoording van vorengenoemde vragen. Wij verwachten de nota waarin daarover voorstellen geformuleerd staan in december 2008 aan u te kunnen aanbieden.

II.
Mensen met WIA- of Wajong-uitkering op de wachtlijst.

1. Inleiding.
De wachtlijst in Groningen gaat de komende jaren fors oplopen door een herverdeling van het aantal SW- plaatsen in het kader van de modernisering van de WSW. Het totale aantal plaatsen landelijk blijft ongewijzigd. In tegenstelling tot bijvoorbeeld de grootste steden pakt deze herverdeling voor Groningen ongunstig uit. Bij de behandeling van het Ondernemingsplan van de DSW in de raadscommissie Werk en Inkomen, is door de commissie om een toelichting gevraagd over de positie van de mensen (met een WIA- of Wajong uitkering) op de wachtlijst. Waarbij de vraag is gesteld wat er gedaan kan worden om de wachttijd te verkorten.

2. Situatie wachtlijst.
De omvang van de wachtlijst bedraagt op 18 april 2008: 244 personen, waarvan 46 personen 23 jaar of jonger zijn (jongeren).

3. Jongeren in traject.
Het is belangrijk dat jongeren niet stil komen te staan, dat ze actief blijven. Voor jongeren hanteren we daarom zoveel mogelijk de sluitende aanpak. Dit betekent dat de jongeren met voorrang zo snel mogelijk na aanmelding instromen (voorstel verordening wachtlijst) of worden opgenomen in een voortraject met behoud van uitkering. Deze voortrajecten worden voor jongeren met een WWB-uitkering gefinancierd uit het werkdeel WWB. De overige trajecten worden gefinancierd door het UWV.

4. Verkorten wachtduur ouderen.
In totaal staan op dit moment nog 198 mensen ouder dan 23 jaar op de wachtlijst waarvan er 59 met een voortraject gestart zijn bij de DSW. Daarnaast zijn er 12 personen op dit moment niet beschikbaar voor instroom vanwege ziekte, detentie of andere persoonlijke belemmeringen. In totaal zijn er op dit moment 127 mensen ouder dan 23 jaar die langer dan 12 maanden moeten wachten op instroom bij de DSW. Met SOZAWE zijn in 2007 afspraken gemaakt om mensen met een WWB-uitkering, gefinancierd uit het werkdeel, boventallig te laten instromen. Hierdoor is het aantal mensen op de wachtlijst met een WBB-uitkering in 2007 met 80 personen gedaald. Vanaf 2008 is het in verband met de nieuwe wet SW niet meer mogelijk

deze groep met voorrang in dienst te nemen bij de DSW. We werken aan een voorstel om deze groep met behoud van uitkering of tegen minimum loon via de WWB in een voortraject te plaatsten.

De grootste groep ouderen op de wachtlijst heeft echter een uitkering van het UWV. Wij zijn in overleg met de directie van het UWV en onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor de verschillende doelgroepen (WIA, Wajong, WW) om in te stromen in een voortraject.

Uiterlijk eind 2008 zullen de resultaten voor beide groepen (WWB en UWV) om vervroegd of anders in te stromen worden voorgelegd.

III.
Verschil in opbrengsten begeleid werken of werken binnen DSW.

1. Inleiding.
Bij de behandeling van het Ondernemingsplan van de DSW in de raadscommissie Werk en Inkomen, is door de commissie om een toelichting gevraagd over het verschil in opbrengsten indien iemand geplaatst is in Begeleid Werken of binnen één van de werkleerbedrijven van de DSW zelf.

2. Opbrengsten medewerker.
De gemiddelde opbrengst per medewerker wordt berekend door de lonen SW en alle uitvoeringskosten af te trekken van de bedrijfsopbrengsten en subsidie.
Bij een plaatsing in Begeleid Werken is het bedrag aan overheadkosten fors lager omdat betrokkene niet in dienst is van de DSW. Verloning, huisvesting, enz. zijn dus niet van toepassing bij Begeleid Werken. Wel worden er begeleidingskosten en opleidingskosten gemaakt en verstrekt de DSW een loonkostensubsidie. Daarentegen moet de reguliere werkgever zelf de loonkosten betalen.

<u>Gemiddelde opbrengst per fte DSW (SW versus Begeleid Werken)</u>

Genoemde cijfers zijn afgeleid van het resultaat 2007

totaal	2007 DSW totaal	2007 DSW SW	2007 DSW Begeleid Werken
Netto commerciële baten	€ 15.160.000	€ 14.518.000	€ 642.000
gem. aantal fte	1592	1546,39	45,61
Uitvoeringskosten	€ 20.537.000	€ 20.286.000	€ 251.000
Resultaat voor concern bijdrage	-€ 5.377.000	-€ 5.768.000	€ 391.000

per fte	2007 DSW totaal	2007 DSW SW	2007 DSW Begeleid Werken
Netto commerciële baten	€ 9.523	€ 9.388	€ 14.076
Uitvoeringskosten	€ 12.900	€ 13.118	€ 5.503
Resultaat voor concern bijdrage	-€ 3.378	-€ 3.730	€ 8.573

Voor detacheringen geldt een soortgelijk beeld dat aansluit bij de opmerkingen hierover van de Rekenkamercommissie, namelijk: "d*e DSW zou zo veel mogelijk moeten inzetten op het detacheren van medewerkers. Dat sluit enerzijds aan bij de doelstellingen van de modernisering van de WSW (mensen zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt brengen). Anderzijds is de netto toegevoegde waarde van gedetacheerden vaak hoger en zijn de kosten lager. (pag.18)".*
Deze opvatting wordt door ons college onderschreven en wordt bij de DSW in praktijk gebracht.

VI.
Begrotingscyclus DSW.
In de raadscommissie Werk & Inkomen van 9 april 2008 heeft het college toegezegd met een antwoord te komen op de vraag of het mogelijk is de begroting van de DSW Stadspark tegelijk met de concernbegroting aan te leveren. De vraag was ook of dit later forse bijstellingen zal opleveren.
Op dit moment zijn wij aan het onderzoeken wat de mogelijkheden zijn en welke gevolgen een en ander zal hebben. Wij komen daar na de zomer bij u op terug.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders
van Groningen,

de burgemeester, de secretaris,