

'T KAN GEWOON GEBEUREN

Onderweg naar de sluitende aanpak

STRATEGISCHE VERKENNING 2005-2010

DE MEERGROEP

September 2004

Samenvatting	3
1. Inleiding	6
2. Beschrijving van ontwikkelingen en trends	8
2.1. Europa en de sociale werkvoorziening in Nederland	8
2.2. Ontwikkelingen in Nederland	9
2.2.1. Modernisering van de WSW	9
2.2.2. Regierol gemeenten	10
2.2.3. Wet Werk en Bijstand	11
2.2.4. Wet Maatschappelijke Ondersteuning	11
2.2.5. Wet Vermindering Afdracht loonbelasting	11
2.2.6. Overige sociale zekerheid	12
2.2.7. Invloed van maatschappelijke organisaties	12
3. Omgevingsanalyse	13
3.1. De Europese dimensie	13
3.2. Het Nederlands perspectief	14
3.3. De omgeving van de Meergroep	16
3.4. De IJmond	20
4. Uitgangssituatie van de Meergroep	24
4.1. De organisatie	24
4.2. De Meergroep is sterk in	24
4.3. De Meergroep heeft ook zwaktes	25
5. De toekomst van de Meergroep beschouwd	27
5.1. Dominante ontwikkelingen	27
5.2. En specifiek voor de Meergroep	28
6. Bouwstenen van de strategie van de Meergroep	30
7. Kiezen voor onderweg	34
 Geraadpleegde literatuur	 40

Samenvatting

De verkenning wordt gestart met een beschouwing van “de wereld” om vervolgens als met een trechter steeds dichterbij de directe omgeving van de Meergroep te komen.

De Europese bemoeienis is indirect, maar kan toch van betekenis zijn voor de bedrijfsvoering in de Nederlandse sociale werkvoorziening. Bijvoorbeeld met de implementatie van de Europese richtlijn die op 31 maart 2004 is aangenomen, waardoor het mogelijk wordt om overheidsopdrachten, ook aanbestedingen, voor te behouden aan sociale werkvoorzieningen. Voorts is het Europees beleid ook gericht op de integratie van gehandicapten, de bevordering van gelijke kansen en vergroting van de werkgelegenheid voor deze doelgroep.

Vervolgens kijken we naar de ontwikkelingen in de nWSW. De “modernisering van de nieuwe Wet Sociale Werkvoorziening” (nWSW) neemt een zeer belangrijke plaats in bij de ontwikkeling van SW-bedrijven. Cruciaal zijn de “beweging van binnen naar buiten” en de verdere uitwerking van de regierol van gemeenten. Hierbij horen: behoud van de doelstelling en doelgroep van de WSW, een grotere nadruk op begeleid werken en detacheringen, het wegnemen van belemmeringen voor doorstroming en meer sturingsmogelijkheden voor de gemeenten.

Dominant in alle andere ontwikkelingen is deze versterking van de regierol van gemeenten, met de daarbij behorende combinatie van beleidsvrijheid en verantwoordelijkheden.

Daarna beschouwen wij de belangrijkste gelieerde wetten en wetgevingstrajecten. De Wet Werk en Bijstand (WWB) regelt bijvoorbeeld dat werk en zo nodig reïntegratie boven uitkering gaat en maakt het mogelijk om verplichtingen aan een uitkering te verbinden, bijvoorbeeld activiteiten op het terrein van sociale activering of werken voor een uitkering (Work First). Het opgebouwde stelsel van gesubsidieerde arbeid voor langdurig werklozen verdwijnt daarmee meer naar de achtergrond, maar de nieuwe WWB biedt ook aanknopingspunten voor SW-bedrijven. De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) is een ander voorbeeld van een wetgevingstraject met een belangrijke rol voor de gemeenten en aanknopingspunten voor de Meergroep. De Meergroep voert immers sinds 2003 dagbestedingsactiviteiten en dat wordt in 2006 (uiterlijk 2007) ook in deze WMO geregeld. Daarnaast is het politiek klimaat in de sociale zekerheid en in het arbeidsmarktbeleid gericht op bezuinigingen. Ook de sociale werkvoorziening ondervindt daar de gevolgen van; bijvoorbeeld met de afschaffing van de Specifieke Afdrachtskorting en afdracht Vermindering Langdurig Werklozen. Samengevat bieden de ontwikkelingen op gelieerde beleidsterreinen kansen voor verbreding van het gebruik van de infrastructuur van SW-bedrijven en bedreigingen door bezuinigingen.

Voor de veranderingen in de nWSW lijkt een groot draagvlak bij maatschappelijke organisaties te bestaan; zowel sociale partners als gehandicaptenorganisaties steunen de hoofdlijnen van ontwikkelingen. Anders ligt dat met de WWB en de WMO. De WWB ontmoet vooral kritiek van vakorganisaties en cliëntenorganisaties waar het gaat om de “work first” benadering, werken voor een uitkering. De kritiek op de WMO concentreert zich op de verstrekking van voorzieningen, zoals die nu in de Wet Voorzieningen Gehandicapten geregeld is en de bezuinigingen op de WMO.

Nadat de diverse ontwikkelingen benoemd zijn, worden ze geanalyseerd. Europa biedt kansen als het gaat om bevordering van de werkgelegenheid voor gehandicapten en voor SW-bedrijven, als overheden gebruik maken van de mogelijkheden om overheidsopdrachten voor te behouden voor SW-bedrijven. Toch is de Nederlandse sociale werkvoorziening ook enigszins kwetsbaar als bijvoorbeeld het aantal deelnemers, de arbeidsvoorwaarden en de lage doorstroming in beschouwing worden genomen. Reële dreiging is echter niet direct vanuit Europa te verwachten; op zijn hoogst betekent de uitbreiding van de EU een aanhoudende druk op Nederland in de kosten voor de sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid.

Voorts nemen we de Nederlandse situatie nader onder de loep. Wat in Nederland sterk opvalt is de budgetverdeling, die nog in belangrijke mate gebaseerd is op de economische situatie uit de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw. Toen werden bijvoorbeeld mijnsluitingen, de schaalvergroting in de landbouw, de neergang van de textiel- en de strokartonindustrie soms gecompenseerd met extra SW-arbeitsplaatsen. Daarom hebben bijvoorbeeld de provincies Groningen en Limburg 3,5 keer meer SW-plaatsen dan de provincie Noord-Holland. Het is denkbaar dat de budgetverdeling in de komende jaren extra aandacht krijgt. Daarnaast zijn er kansen voor SW-bedrijven die zorgdragen voor een brede benutting van hun infrastructuur, bijvoorbeeld door de ruimte in de WWB te gebruiken en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten uit de WAO vorm te geven.

En dan komen we bij de Meergroep. De diverse kengetallen zijn gemeten: de eigen bijdrage van gemeenten, de wachtlijst, het aantal ernstig gehandicapten, het ziekteverzuim. In al die vergelijkingen met andere Noord-Hollandse SW-bedrijven heeft de Meergroep een goede score. Ook de “markt” van de Meergroep is in beeld gebracht om een beeld te krijgen van de mogelijke effecten van een breder gebruik van de infrastructuur in het kader van de WWB en voor arbeidsgehandicapten; daar liggen grote kansen.

In het kader van deze strategische verkenning zijn ook de sterktes en zwaktes van de Meergroep in beeld gebracht. De grote kracht van de Meergroep is dat de interne organisatie, in procedures en processen en ook in de uitwerking van het bedrijfsconcept en de bedrijfsvoering, van zodanig goed niveau is dat er ruimte is voor nieuwe activiteiten. Het belangrijkste verbeterpunt voor de Meergroep is de versterking van de opdrachtenportefeuille uit de gemeentelijke kringen.

Na deze uitgebreide verkenning van de omgeving en de resultaten van de Meergroep in een breed perspectief, kunnen de dominante ontwikkelingen voor de toekomst geduid worden. Voor de Meergroep zijn de vernieuwingen in de nWSW en de behoeften van gemeenten aan een sluitende aanpak voor de groep van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt inhoudelijk van groot belang. Daarnaast is de verdere vormgeving van de regierol van gemeenten belangrijk voor de bestuurlijke context waarin de Meergroep opereert. Voor de financiering is de aanhoudende druk op de kosten voor de sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid een belangrijke indicator voor aanhoudend slecht weer. Kansen voor versterking van de opdrachtenportefeuille ontstaan met de mogelijkheid om overheidsopdrachten voor te behouden voor SW-bedrijven en met de groeiende maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven. Deze ontwikkelingen moeten voor de Meergroep in het bijzonder worden aangevuld met het aanvullende perspectief dat ontstaat op de markt voor dagbestedingactiviteiten.

Aldus worden tien bouwstenen voor de strategie van de Meergroep bepaald:

1. een sluitende aanpak voor mensen met een arbeidshandicap realiseren;
2. partner zijn voor de gemeenten in het realiseren van het arbeidsmarktbeleid;
3. de Meergroep is een vorm van verlengd lokaal bestuur;
4. geen financiële bijdrage van de gemeenten voor exploitatietekorten;
5. vormgeven aan de vernieuwing van de nWSW: van binnen naar buiten;
6. de infrastructuur van de Meergroep benutten voor meerdere doelgroepen;
7. diensten verlenen in de reïntegratie van arbeidsgehandicapten;
8. de programma's van de Meergroep voor de WWB kunnen het aantal bijstandsgerechtigden beperken;
9. inspelen op de modernisering AWBZ/dagbesteding;
10. meer bekendheid aan de mogelijkheden van de Meergroep geven.

Tenslotte worden de doelstellingen van de strategie van de Meergroep gevat in tien speerpunten:

1. de Meergroep is leverancier van diensten voor de IJmondgemeenten en andere partijen;
2. de Meergroep is partner van de IJmondgemeenten op het terrein van het arbeidsmarktbeleid;
3. de Meergroep streeft naar een toereikend volume aan en kwaliteit van WSW plaatsen;
4. de Meergroep maakt een speerpunt van de uitbreiding van detacheringen en plaatsne voor begeleid werken;
5. dagbestedingactiviteiten voor de IJmond worden verder ontwikkeld en verbreed;
6. de juridische structuur van de Meergroep krijgt vorm in een Gemeenschappelijke Regeling;
7. het hart van het besturingsmodel voor de Meergroep wordt gevormd naar analogie van een Raad van Toezicht
8. de maatschappelijke betrokkenheid van bedrijven (MVO) wordt verder geactiveerd;
9. de betrokkenheid gemeenten en maatschappelijke organisaties wordt geïntensiveerd;
10. de bekendheid van de Meergroep in de regio wordt vergroot.

1. Inleiding

Aan het eind van de jaren negentig van de vorige eeuw begon de Meergroep aan een ingrijpend vernieuwingsproces. De Meergroep stapte af van het model van een traditioneel, industrieel en werkaanbod georiënteerd SW-bedrijf. Er werd voor gekozen om de mens centraal te stellen en het accent te leggen op een individuele benadering van mensen. De Meergroep ging zich concentreren op het bieden van werk voor mensen in diverse leer /werk bedrijven en het toeleiden van mensen naar werk via gespecialiseerde personele dienstverleningsbedrijven. De kernbegrippen voor deze aanpak waren en zijn: kleinschaligheid, diverse vestigingen, in decentrale aansturing, met lage investeringslasten, optimaal flexibel. Centraal daarin staat: “mensen een (arbeids) plek te kunnen bieden, waarbij zij het beste uit zichzelf halen en trots op zichzelf kunnen zijn”. Hierbij werd de Meergroep beschouwd als een bedrijf dat met het scala aan werkzaamheden ook meerdere doelgroepen zou kunnen bedienen, waarvan de uitvoering van de WSW er één is. In dit document leggen wij een belangrijk accent op deze uitvoeringspraktijk.

De koers bleek een goede, want elk kengetal resulteert in een goede positie op de ranglijst van SW-bedrijven. Inmiddels is ook de omgeving veranderd; zo treedt Castricum per 1 januari 2005 uit de gemeenschappelijke regeling en mede daardoor moet de gemeenschappelijke regeling gewijzigd worden. Dat was voor het bestuur en de directie van de Meergroep tevens aanleiding om de koers te herijken. Het resultaat van die inspanningen is dit document.

Hoofdstuk 2 beschrijft de verkenning van “de wereld” en de feiten van dit moment. We zijn ver van huis begonnen, in Europa. Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen en hoe beïnvloedt dat de Nederlandse sociale werkvoorziening? Dat lijkt een “ver van mijn bed show” maar de EU neemt een steeds belangrijker plaats in onze samenleving in. Al was het maar omdat iedereen vergelijkingen maakt. En omdat er met de laatste uitbreiding niet de meest rijke landen zijn bijgekomen. Om die redenen is het goed om oog te houden op de Europese politiek op dit terrein. Wat hebben we nu echt te vrezen van Europa?

Vervolgens kijken we naar de belangrijkste gelieerde wetten en wetgevingstrajecten. Kunnen daar kansen uit voortvloeien? Zijn er algemene noemers? De veranderende rol van gemeenten brengen we apart in beeld. En ook: hoe kijken betrokken maatschappelijke organisaties aan tegen de ontwikkelingen.

In hoofdstuk 3 analyseren we de omgeving en concentreren we ons op de strategische implicaties en de gevolgen op termijn. Hoe zit het in Nederland, hangen er dreigingen boven de sociale werkvoorziening en waar dreigt het dan? Raakt het de Meergroep?

En dan komen we dichterbij huis. Hoe functioneert de Meergroep ten opzichte van de andere SW-bedrijven in Noord-Holland? Dat is de aanleiding om te verkennen hoe sterk de Meergroep is in een omgeving waarin geconcentreerd wordt.

Zoals hiervoor gesteld zijn de meetbare resultaten van de Meergroep de grondslag voor onze beoordelingen en herijken we de koers. Bestuur en directie zijn er op gericht de toekomstbestendigheid van de koers van de Meergroep te beoordelen in het hart van de bronnen voor beleid en financiering: de uitvoering van wetten.

De analyse van de omgeving wordt afgesloten met een korte verkenning van mogelijke

doelgroepen in het werkgebied van de Meergroep: is er een benadering van het klantenpotentieel te maken?

Hoofdstuk 4 behandelt de kracht van en de verbeterpunten voor de Meergroep. Waar is de Meergroep sterk en waar zwak in?

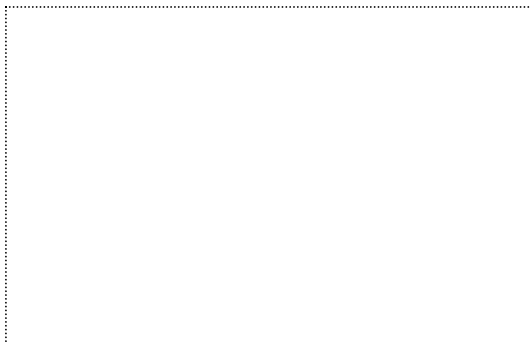
In hoofdstuk 5 komen de resultaten van de analyse, het huidige organisatieconcept en de dominante ontwikkelingen samen. Welke varianten zijn er voor de toekomst denkbaar?

Hoofdstuk 6 schetst de bouwstenen voor de gekozen strategie en hoofdstuk 7 behandelt de keuze en beschrijft de strategische koers 2005-2010.

Deze strategische verkenning verschijnt onder verantwoordelijkheid van het dagelijks bestuur en de directie van de Meergroep. In het ontwikkelingsproces is de Meergroep begeleid door Boer & Croon Process Managers BV. De voorbereiding is het gezamenlijk resultaat van een werkgroep, waar de afdeling communicatie, de Ondernemingsraad en de bedrijfsleiding in vertegenwoordigd waren.

Wij bieden u graag onze strategische verkenning voor de jaren 2005 – 2010 aan. Dit document geeft de koers van de Meergroep voor de komende vijf jaar weer. Een koers waarin de gemeenten een belangrijke regierol innemen.

Dagelijks Bestuur en Directie de Meergroep



Foto's DB en Directie

2. Beschrijving van ontwikkelingen en trends

Hierna beschrijven wij de feitelijke ontwikkelingen anno 2004 voor de sociale werkvoorziening en de hiermee gelieerde regeling en wetten.

2.1. Europa en de sociale werkvoorziening in Nederland

Een belangrijk voorbeeld van indirecte beïnvloeding door het Europees beleid is het wegnemen van belemmeringen, zoals die voor het gunnen van overheidsopdrachten aan sociale werkvoorzieningen (n.b. in Nederland zijn er \pm 90 SW-uitvoeringsinstellingen). Bij richtlijn van 31 maart 2004 van het Europese Parlement en de Raad is het mogelijk om overheidsopdrachten voor te behouden aan sociale werkvoorzieningen. De richtlijn is verder ongeclausuleerd en kan dus bijvoorbeeld werken voor de groenvoorziening, maar ook voor aanbestedingen in de uitvoering van wetten voor werk en inkomen.¹ Deze richtlijn moet voor 1 januari 2006² verwerkt worden in de Nederlandse wetgeving c.a.

Werk voor mensen met een handicap staat dus op de Europese agenda. De volgende hoofdpunten van het Europese beleid zijn te distilleren uit het beleid voor werkgelegenheid en mensen met een handicap:

- gericht op brede sociale inclusie en bevordering van de werkgelegenheid;
- volledige verwezenlijking van gelijke kansen;
- bevordering van integratie en participatie van mensen met een handicap;
- het wegnemen van allerlei barrières voor de volledige integratie en participatie van mensen met een handicap in de kenniseconomie en de maatschappij;
- bevordering van de sociale dialoog.

Voorts zijn vraagsturing in de vormgeving van beleid en een activerende sociale zekerheid in dit bestek van belang.

Ook in de toekomst zal de EU zich indirect met het stelsel voor sociale werkvoorziening en arbeid voor mensen met een handicap inlaten. Ook dan gelden de beproefde methoden van indirecte beïnvloeding; via de agenda voor Sociale Politiek, het economisch beleid, het werkgelegenheidsbeleid en het beleid voor mensen met een handicap. En meer specifiek richt de EU zich op de bestrijding van discriminatie en het verzamelen van “best practices”.

Ook op een ander aspect van de uitbreiding van de EU is er een relatie met de sociale werkvoorziening. Een niet onaanzienlijk deel van de werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening bestaat uit traditioneel industriële arbeid. Met lage lonen, lage overige

¹ “De lidstaten kunnen de deelneming aan procedures voor de gunning van overheidsopdrachten voorbehouden aan sociale werkplaatsen of de uitvoering ervan voorbehouden in het kader van programma’s voor beschermde arbeid indien de meerderheid van de betrokken werknemers personen met een handicap zijn die wegens de aard of de ernst van hun handicaps geen beroepsactiviteit in normale omstandigheden kunnen uitoefenen. De aankondiging van opdracht moet deze bepaling vermelden.”

² Als de motie (229225 – 13, 1 april 2004) van het lid van de Tweede Kamer Bruls c.a. gevolgd wordt, dient deze richtlijn voor 1 januari 2005 in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd te zijn.

productiekosten, een diepgewortelde industriële traditie en infrastructuur moet ernstig rekening gehouden worden met concurrentie uit deze landen op dit type activiteiten. Veel SW-bedrijven met traditioneel industriële activiteiten ondervinden hier reeds hinder van.

2.2. Ontwikkelingen in Nederland

2.2.1. Modernisering van de WSW

In het najaar van 2001 is gestart met de evaluatie van de Wet Sociale Werkvoorziening (nWSW), die in 1998 is ingegaan. Eén van de gevolgen van deze evaluatie is de overdracht van de indicatiestelling die na een experimentele periode, per 1 januari 2005 wordt overgedragen aan de Centra voor Werk en Inkomen. Voorts is een aantal belemmeringen voor begeleid werken weggenomen. In juni 2003 heeft de Raad voor Werk en Inkomen een advies³ gepubliceerd met daarin voorstellen voor aanpassing van de WSW. De hoofdlijnen van het advies zijn:

- Meer sturing op benodigde ondersteuning per cliënt⁴: vraagsturing met als resultaat een groter palet aan mogelijkheden voor plaatsing, variërend van loonkostensubsidie tot begeleid werken en van detacheren tot beschut werken;
- Een grotere nadruk op het creëren van arbeidsplaatsen bij reguliere werkgevers, onder meer door begeleid werken en het wegnemen van beperkingen en risico's voor werkgevers;
- Het breder benutten van de SW-infrastructuur voor moeilijke groepen op de arbeidsmarkt.

Op één onderdeel van het advies is in 2004 reeds een besluit genomen: de verantwoordelijkheid voor de Indicatiestelling is per de Meergroep januari 2005 overgedragen aan de Centra voor Werk en Inkomen.

In het najaar van 2004 doet de Staatssecretaris een voorstel aan de Tweede Kamer voor de voorbereiding van andere aanpassingen van de wet, waaronder de uitbreiding en stimulering van mogelijkheden voor begeleid werken. Ter voorbereiding hierop heeft eind juni overleg plaatsgehad tussen de Staatssecretaris en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). Uit het beleidskader komen enkele zaken naar voren:

“Doelstelling en doelgroep

- Doelstelling en doelgroep van de WSW blijven gehandhaafd. De WSW blijft een voorziening voor arbeidsgehandicapten die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn.
- De WSW is een vrijwillige voorziening, maar is niet vrijblijvend: na het vrijwillig verkrijgen van een WSW-indicatie moet een passend aanbod voor WSW-arbeid door betrokkene worden geaccepteerd.
- De modernisering van de WSW moet ook in de bredere context worden gezien van de discussie over de (arbeids)participatie van (arbeids)gehandicapten.

³ De gewoonste zaak van de wereld, voorstellen voor modernisering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)

⁴ Sic: cliënt i.p.v. werknemer

Meer maatwerk

- Werken in een zo regulier mogelijke omgeving moet worden bevorderd. Naast begeleid werken moeten ook andere vormen (detachering) hierbij mogelijk blijven. Indien passend bij de mogelijkheden en capaciteiten van de cliënt heeft begeleid werken de voorkeur.
- Bij het bevorderen van de beweging van binnen naar buiten, spelen de arbeidsvoorwaarden in de WSW-CAO in vergelijking met reguliere CAO's eveneens een rol. Dit aspect zal bij het moderniseringstraject worden betrokken. Het ministerie van SZW is geen CAO-partner maar zal hierbij waar mogelijk faciliterend optreden (bijvoorbeeld verrichten van een vergelijkend CAO-onderzoek, afspraken met werknemersorganisaties).
- De werkgevers hebben een belangrijke rol bij het welslagen van de beweging van binnen naar buiten. De werkgeversbenadering (verkennen van de mogelijkheden voor het verminderen van de vrijblijvendheid, het versterken van (financiële) prikkels voor werkgevers, risicoreductie (loondoorbetaling bij ziekte e.d.), verbeteren van de beeldvorming over veronderstelde risico's) maakt een expliciet en belangrijk onderdeel uit van het moderniseringstraject.
- Het moderniseringstraject is erop gericht om manieren te vinden waarop de centrale doelstellingen van de modernisering (behoud van de WSW voor de doelgroep en de beweging van binnen naar buiten) binnen de hierboven gestelde randvoorwaarden zo goed mogelijk worden gerealiseerd. Daarbij zal uitdrukkelijk ook de huidige gedifferentieerde uitvoeringspraktijk worden betrokken. Uitgangspunt is om te kijken naar wat er nu is, hoe het werkt en wat er op basis daarvan verbeterd kan worden. Het moet geen sjabloon worden.

2.2.2. Regierol gemeenten

Gemeenten worden gezien als belangrijke regisseur in de uitvoering van wetten op het terrein van werk en inkomen. In de sociale werkvoorziening lijkt die rol van gemeenten nog verder versterkt te worden. Maar ook in de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) hebben de gemeenten een belangrijke rol, die ook met steeds grotere vrijheid gepaard gaat. Zo zal bijvoorbeeld de verplichting om 70% van de reïntegratiediensten aan te besteden mogelijk in 2007 verdwijnen.

Vanaf het begin van de jaren '90 van de vorige eeuw is grotere uitvoeringsvrijheid in de sociale werkvoorziening gepaard gegaan met een grotere verantwoordelijkheid: de open-eind-financiering verdween en maakte plaats voor de financiële eindverantwoordelijkheid van gemeenten. Dat gebeurt nu ook in de andere wetgevingstrajecten. De regierol is geënt op vijf kenmerken:

- beleidsvrijheid binnen de wetdoelstelling;
- verantwoordelijkheid voor de realisatie van targets;
- sturingsmogelijkheden;
- financiële verantwoordelijkheid;

- en het verleggen van toestemmingsplicht naar verantwoordingsplicht.

Voor de gemeenten is het van belang om inzicht te verwerven in - en relaties te organiseren met de vraagzijde op de arbeidsmarkt. Dat is immers een belangrijke succesvoorwaarde in de uitvoering van de regierol door gemeenten bij de wetten als de WWB en WSW die (mede) gericht zijn op doorstroming en andere vormen van externe plaatsing (stages, opleidingstrajecten, begeleid werken, detacheren).

2.2.3. Wet Werk en Bijstand

Sinds 1 januari 2004 is de Wet Werk en Bijstand (WWB) in werking getreden. De WWB vervangt de Algemene Bijstandswet (ABW), Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze Werknemers (IOAW) en de Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen (IOAZ), de Wet inschakeling werkzoekenden (WTW) en de regeling In- en Doorstroom banen (ID-banen). De budgetten uit deze wetten gaan, minus een bezuiniging van € 680 miljoen, op in het Fonds voor Werk en Inkomen, dat is onderverdeeld in een budget voor werk en een budget voor inkomen.

Deze wet die werk (en reïntegratie) boven inkomen (waaronder uitkering) stelt, biedt grote vrijheid aan gemeenten om het reïntegratiebeleid voor mensen die een aanspraak doen op de WWB vorm te geven.

In navolging van initiatieven die bijvoorbeeld in Helmond en 's-Hertogenbosch hebben vorm gekregen, ontwikkelen tal van gemeenten activiteiten waarbij aan WWB-aansprekers direct werk (Work First) wordt geboden als een uitkering wordt aangevraagd. SW-bedrijven vervullen vaak een belangrijke rol in de uitvoering van dit beleid, Met de WWB heeft de doelstelling van de inmiddels opgeheven Wet Inschakeling Werkzoekenden een andere, scherpere, dimensie gekregen: het leveren van een tegenprestatie voor een uitkering is een norm geworden en gesubsidieerde arbeid voor werklozen wordt voor een belangrijk deel beëindigd.

2.2.4 Wet Maatschappelijke Ondersteuning

Een ander raakvlak aan arbeid voor gehandicapten is de aanstaande Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). De WMO regelt straks een aantal voorzieningen die nu nog onder andere wetten vallen. De Welzijnswet en de Wet Voorzieningen Gehandicapten (WVG) zullen vanaf 2006 in de WMO opgaan. Ook vallen sommige aanspraken van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) straks onder de WMO. Vanaf 2006, of uiterlijk in 2007, worden de functies huishoudelijke verzorging, delen van de ondersteunende en activerende begeleiding, vervoer en enkele subsidieregelingen gefaseerd van de AWBZ overgeheveld naar de WMO. De uitvoering van de WMO komt in handen van de gemeenten, die ook hier een belangrijke rol als regievoerder verwerft. Het is aannemelijk dat de organisatie en begeleiding van dagactiviteiten en zogenaamde “tussenvoorzieningen” onder het bereik van de WMO komen. De Meergroep voert sinds 2003 activiteiten uit op dit terrein.

2.2.5. Wet Vermindering Afdracht loonbelasting

Er verdwijnt een aantal loonkosten verminderende regelingen voor lager betaalden en/of langdurig werklozen zoals de Specifieke Afdrachtskorting (SPAK) en de afdracht

Vermindering Langdurig Werklozen (VLW). De sociale werkvoorziening maakte gebruik van deze regelingen, waardoor ook de Meergroep grote nadelige financiële gevolgen ondervindt van de afschaffing van deze regelingen.

2.2.6. Overige sociale zekerheid

De ontwikkelingen in de sociale zekerheid staan in het teken van het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van verzekerden en beperking van het ontstaan van uitkeringsrechten. De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) legt de gedeelde verantwoordelijkheid voor de reïntegratie bij werkgever en werknemer. De WWB biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid van tegenprestatie voor een uitkering en schrapt het begrip passende arbeid. Voorts past ook de aanscherping van de keuring voor de WAO in deze opsomming en ook op de WW wordt bezuinigd. Hoewel buiten het bestek van de sociale zekerheid in enge zin, passen ook de kabinetsplannen voor VUT en pensioen in dit verband: de gehele sociale zekerheid staat onder druk.

2.2.7. Invloed van maatschappelijke organisaties

Ten aanzien van het beleid voor de WSW lijkt er grote eenstemmigheid over de richting. Het kabinet heeft het standpunt van de Raad voor Werk en Inkomen, waar werkgevers- en werknemersorganisaties in participeren, grotendeels overgenomen.

Maar ook organisaties als de Chronisch Zieken en Gehandicaptenraad (CG-Raad) en de Landelijke Cliëntenraad (LCR) stemmen op hoofdlijnen in met de plannen van de Staatssecretaris.

In het beleid van cliëntenorganisaties neemt vraagsturing een belangrijke plaats in: een geïndiceerde voor de WSW moet zoveel eigen sturingsmiddelen in handen krijgen en keuzes (kunnen) maken. Maatschappelijke integratie is een tweede thema: arbeid onder aangepaste omstandigheden moet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers worden gerealiseerd, zij het dat ook hierin de geïndiceerde een keuzemogelijkheid moet hebben. De onafhankelijke indicatie en de ruimere mogelijkheden voor begeleid werken worden breed ondersteund.

Anders ligt dit met de Wet Werk en Bijstand. De Landelijke Cliëntenraad (waarin overigens ook de twee grootste vakcentrales zijn vertegenwoordigd) is ernstig bezorgd over deze wet. Ten aanzien van het “werk” of reïntegratieaspect van de wet ontmoet vooral de “work first” benadering grote kritiek en ook de veronderstelde afbouw van gesubsidieerde arbeid stuit op bezwaren. Daarnaast is er zorg over het reïntegratiebeleid van de gemeenten, dat in de visie van de LCR nauwelijks aandacht krijgt en bovendien onvoldoende vraaggestuurd is.

Ook de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) ontmoet bezwaren. De CG-Raad beschouwt de plannen voor de WMO als het inzetten van de “afbraak van de AWBZ” en de “beëindiging van de verzekering van het recht op zorg”. De kritiek lijkt zich vooral te richten op de verstrekking van voorzieningen zoals nu bijvoorbeeld in de Wet Voorzieningen Gehandicapten (WVG) geregeld is, assistentie bij Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL-assistentie) en thuiszorg.

3. Omgevingsanalyse

In dit hoofdstuk kijken we in het bijzonder naar de strategische implicaties van wetten en regelgeving. Daarnaast bezien we de omgeving van de Meergroep.

3.1. De Europese dimensie

De vraag is niet hoe de EU het Nederlandse beleid met betrekking tot de sociale werkvoorziening beïnvloedt, maar hoe Nederland beïnvloed wordt door vergelijkingen met landen uit de EU⁵. Dit laatste moet als waarschijnlijk worden beschouwd. Immers, de argumentatie voor wijzigingen in bijvoorbeeld de sociale zekerheid van de afgelopen 10 jaar was voor een deel gestoeld op vergelijkingen met het buitenland.

Of het Nederlandse model voor sociale werkvoorziening geduid zou moeten worden als “absolute leider in de sociale werkvoorziening van Europa” is sterk afhankelijk van het perspectief van waaruit men beoordeelt.

Gemeten naar

- aantal deelnemers;
- intensiteit;
- kosten ;
- en arbeidsvoorwaarden;

staat Nederland bovenaan, zo wordt in diverse onderzoeken bevestigd⁶.

Het is evenwel de vraag of dit echte winstpunten zijn en of in de beoordeling van de kwaliteit

- het hoge aandeel beschutte arbeid (en volledig arbeidsongeschikten) op de Nederlandse arbeidsmarkt;
- de grote (historische) regionale verschillen;
- de lage doorstroming;
- en het lage aantal plaatsen voor begeleid werken;

een grotere rol spelen.

Als er grotere economische druk ontstaat, bijvoorbeeld als gevolg van de uitbreiding,

⁵ De relevantie van buitenlandse vergelijkingen voor de sociale werkvoorziening blijkt onder meer uit het flankerend onderzoek dat de Raad voor Werk en Inkomen in 2003 door TNO Arbeid heeft laten uitvoeren.

⁶ Active Labour Market Programmes for People with Disabilities, Facts and figures on use and impact, EIM; Werkgelegenheidsvoorzieningen voor de WSW-doelgroep: buitenlandse ervaringen Onderzoek uitgevoerd door TNO Arbeid, in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

ontstaat die altijd bij de individuele lidstaten: het begrotingskader (stabiliteitspact) is, zo is in 2004 nog door het Europese Hof bevestigd, voldoende stok achter de deur. Tevens is het denkbaar dat de uitbreiding van de EU voor Nederland een aanhoudende druk op het stelsel en de kosten voor sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid zal impliceren.

De nieuwe toetreders worden alle gekenmerkt door een gemiddeld laag welvaartspeil, lage loonkosten, belangrijk lagere kosten voor het sociale stelsel en een hoge arbeidsmoraal. Nu is dit beeld niet compleet zonder een verwijzing naar een vooralsnog lagere arbeidsproductiviteit en een beperkter (kwalitatieve) infrastructuur, maar onmiskenbaar leidt de interne markt voor deze landen tot grotere potenties voor hun concurrentiepositie.

Zoals al eerder geschetst, biedt Europa ook stimulansen voor arbeid van mensen met een handicap. Duitsland heeft in het begin van deze eeuw maatregelen getroffen die gericht zijn op een grotere participatie van mensen met een handicap: vergelijkbaar met de oude norm van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers heeft men een quotum vastgesteld, maar daar is het niet bij gebleven: werkgevers die niet aan dat quotum voldoen betalen een “compenserende belasting”, die weer wordt ingezet om werkgelegenheid voor mensen met een handicap te stimuleren.

Daarnaast biedt de eerdergenoemde Europese richtlijn voor de voorbehouden gunning van overheidsopdrachten aan sociale werkvoorzieningen kansen op een ruimer gevulde opdrachtenportefeuille, zowel waar het gaat om het voorbehouden van aanbestedingen in de sfeer van maatregelen voor werk en inkomen, als overheidsopdrachten in bijvoorbeeld de groenvoorziening en milieubeheer.

3.2. Het Nederlands perspectief

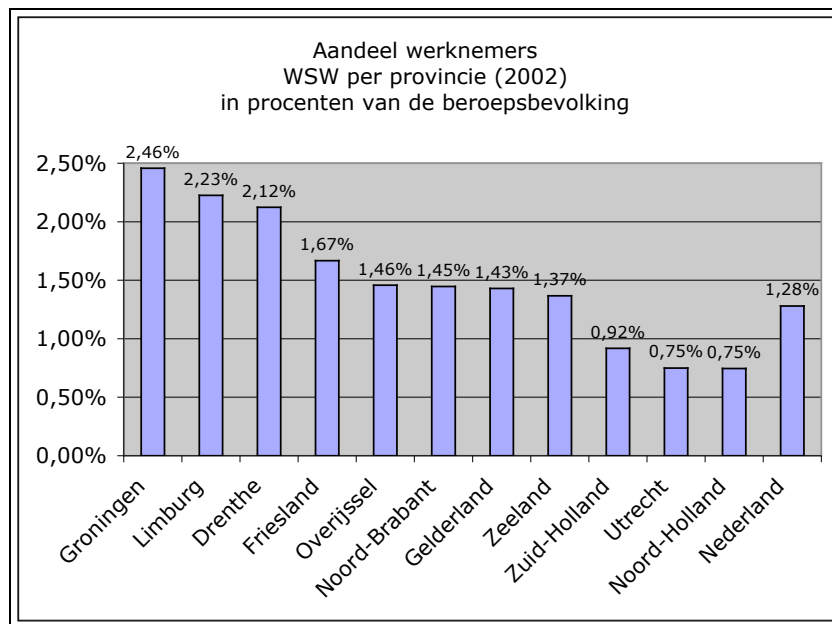
Of de druk door Europa consequenties voor de sociale werkvoorziening zal hebben is niet te voorzien. Bedacht moet worden dat nagenoeg alle onderdelen van het stelsel van sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid in de afgelopen twintig jaar budgettair en in voorzieningenniveau fundamenteel zijn “aangepakt”. De sociale werkvoorziening is een van de weinige voorzieningen die in deze periode in fundament onaangetast is gebleven.

Voorts is van belang dat de WSW op een aantal onderdelen een onlogische uitvoeringspraktijk kent, bijvoorbeeld in de budgetverdeelssystematiek⁷: het is binnen het bestek van de nWSW niet logisch verklaarbaar dat de deelname aan de WSW in de provincie Groningen relatief ruim 3,5 keer hoger in procenten van de beroepsbevolking is dan die in de provincie Noord-Holland.⁸ Iedere Nederlander heeft immers evenveel recht of kans op een arbeidsplaats in de sociale werkvoorziening. Ter verlevendiging van het beeld: als de Meergroep een volume van SW-arbeidsplaatsen zou kennen dat gebaseerd is op het *gemiddelde* van Nederland, zouden er bij de Meergroep ongeveer 806 werknemers⁹ in SW-verband werken.

⁷ Een eventuele aanpassing op dit onderdeel zal de Meergroep nauwelijks of niet raken omdat de Randstad en Noord-Holland in het bijzonder relatief “onderbedeeld” zijn.

⁸ De ongelijkheid in verdeling van arbeidsplaatsen tussen de randstad en de overige provincies is sinds 1993 toegenomen.

⁹ Calculatie op basis van provinciegemiddelde versus landelijk gemiddelde.



Bron: CBS, Min. SZW, 2003

De Staatssecretaris heeft zich in zijn laatste notitie op het standpunt gesteld dat de modernisering van de WSW geen “verkapte bezuiniging” is en dat de hoogte van de beschikbare middelen voor de WSW “in het kader van het moderniseringstraject niet ter discussie staat.”

De kennis en het netwerk voor begeleid werken en detacheringen is ook bruikbaar voor een rol van SW- bedrijven in de uitvoering van de WWB. Het kunnen bieden van een palet aan diensten variërend van:

- sociale activering;
- vrijwilligerswerk;
- dagbestedingactiviteiten;
- werken met behoud van de uitkering;
- gesubsidieerde arbeid;
- stages;
- kwalificerende (praktijk-) scholing;
- detachering voor bepaalde korte en langere termijn;
- en uitstroom naar regulier werk;

is een belangrijk winstpunt.

In deze bredere benutting van de SW-infrastructuur als “mensontwikkelbedrijf” is het ook denkbaar dat SW-bedrijven een rol blijven vervullen in de reïntegratie van arbeidsgehandicapten uit de WAO. Voorts kunnen deze bedrijven ook een functie

ontwikkelen in activiteiten gericht op de integratie van nieuwkomers, ingevolge de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN).

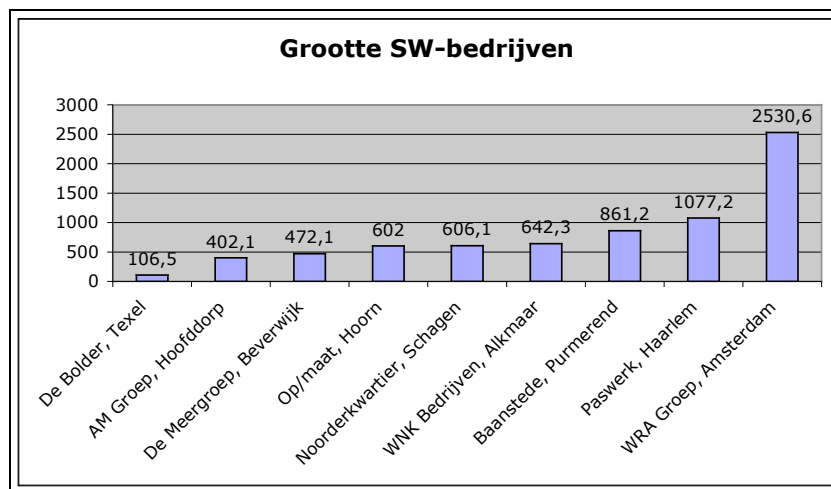
3.3. De omgeving van de Meergroep

Voor de uitwerking van het perspectief van de Meergroep is het van belang ook inzicht te geven in de omgeving: hoe zijn de andere SW-bedrijven in Noord-Holland opgebouwd en hoe presteren ze?

Bedrijfsgrootte

Gemiddeld bereiken de middelgrote bedrijven (300-600 werknemers) in de Randstad betere resultaten (financieel, wetgerelateerd en sociaal) dan de grote bedrijven (groter dan 1000 werknemers). Wat is de positie van de Meergroep hierin?

De Meergroep behoort tot de middelgrote SW-bedrijven. In Noord-Holland is de WRA Groep uit Amsterdam verreweg het grootst, gevolgd door Paswerk in Haarlem¹⁰.



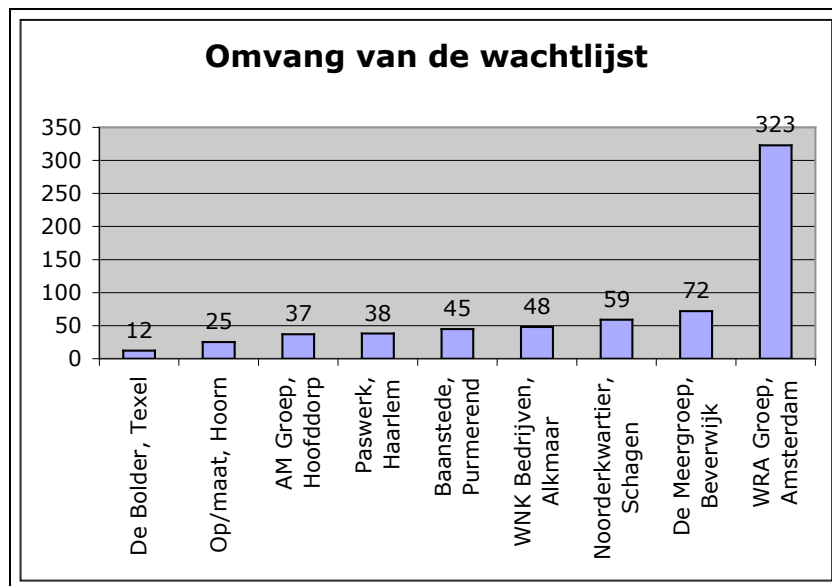
bron: Cedris, bedrijfsvergelijking voor de SW-bedrijven, ontwikkelingen in het jaar 2003 (juli 2004)

Omvang van de wachtlijst

De omvang van de wachtlijst is een indicatie voor de vraag naar SW arbeid. Uit de volgende grafiek blijkt dat de Meergroep in 2003 relatief de grootste wachtlijst had.

De Meergroep heeft de taakstelling voor het aantal WSW-plaatsen voor 2003, evenals de meeste andere bedrijven in Noord-Holland, goed gerealiseerd.

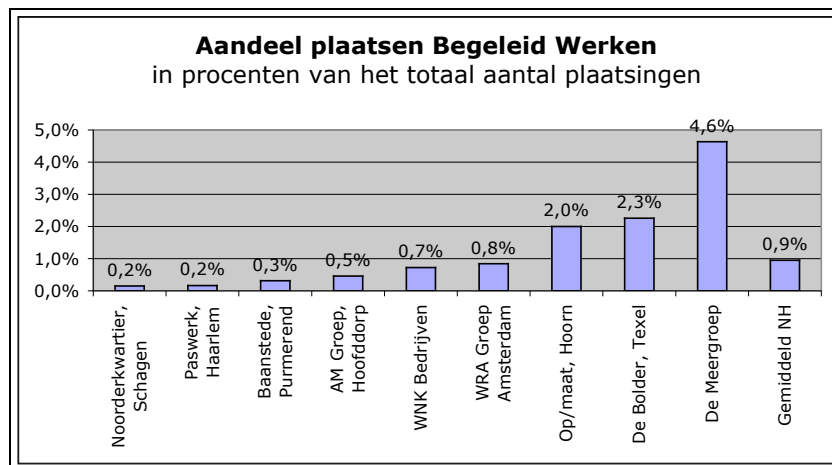
¹⁰ Paswerk en de AM Groep in Hoofddorp hebben in juli 2004 aangekondigd intensief en duurzaam met elkaar te gaan samenwerken met het oog op een fusie in de toekomst.



bron: Cedris, bedrijfsvergelijking voor de SW-bedrijven, ontwikkelingen in het jaar 2003 (juli 2004)

Plaatsingen voor Begeleid Werken

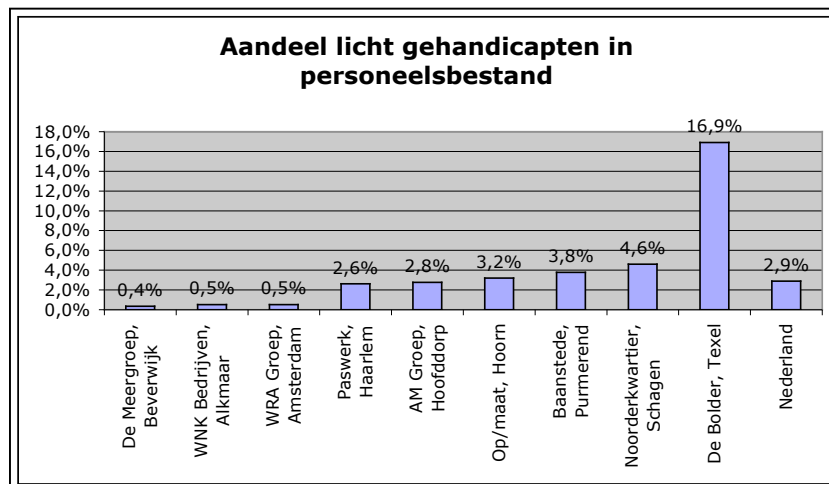
Het beleid van achtereenvolgende kabinetten was al gericht op een grotere betekenis van begeleid werken. In de wetwijziging van 1997 is deze vorm van gesubsidieerde arbeid ook in de nWSW opgenomen. Aanvankelijk mochten SW-bedrijven geen rol spelen in het realiseren van plaatsingen voor begeleid werken, maar die belemmering in de wet is in 2004 opgeheven. In het volgende overzicht is de realisatie van Begeleid Werken in Noord Holland weergegeven.



bron: Ministerie van SZW, Gemeenteloket, POR, 2003

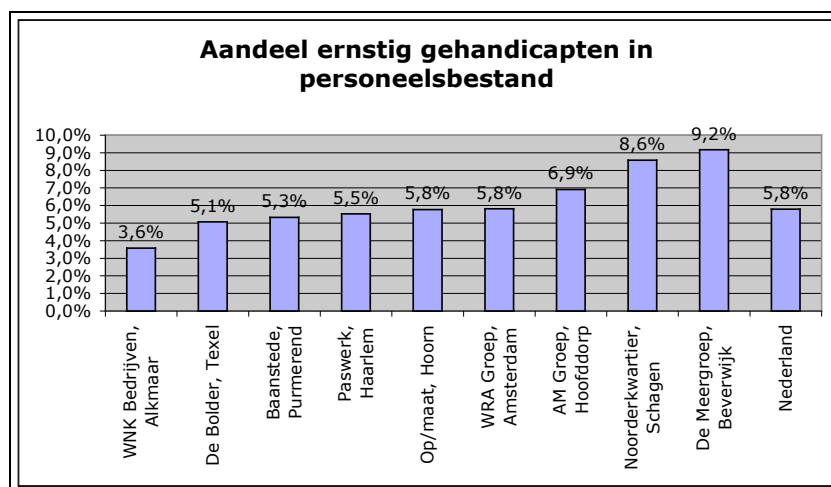
Aandeel van handicapcategorieën

Welke groepen van gehandicapten worden “bediend”? Naarmate een SW-bedrijf beter in staat is om zwaardere handicapcategorieën werk te bieden, is het ook beter toekomstbestendig, want in de toekomst moet er rekening mee worden gehouden dat beschutte arbeid wordt gereserveerd voor de mensen die daar echt op zijn aangewezen.



bron: Cedris, bedrijfsvergelijking voor de SW-bedrijven, ontwikkelingen in het jaar 2003 (juli 2004)

Uit de vorige grafiek blijkt dat de Meergroep relatief weinig licht gehandicapten in dienst heeft.



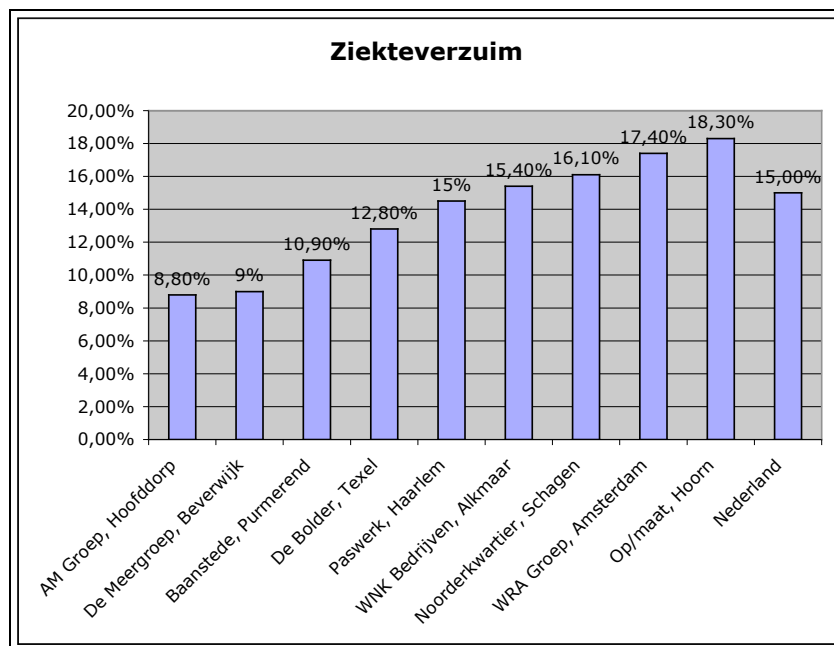
bron: Cedris, bedrijfsvergelijking voor de SW-bedrijven, ontwikkelingen in het jaar 2003 (juli 2004)

De Meergroep heeft ten opzichte van het landelijk gemiddelde een relatief groot aantal werknemers met een ernstige handicap in dienst.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is een belangrijke indicator voor het resultaat van het sociale beleid. Daarnaast is een hogere productiecapaciteit het logische gevolg van een laag ziekteverzuim.

In de ziekteverzuimbeheersing behoort de Meergroep tot de top 3 van Nederland. Samen met de AM Groep in Hoofddorp neemt de Meergroep de koppositie in Noord-Holland in.



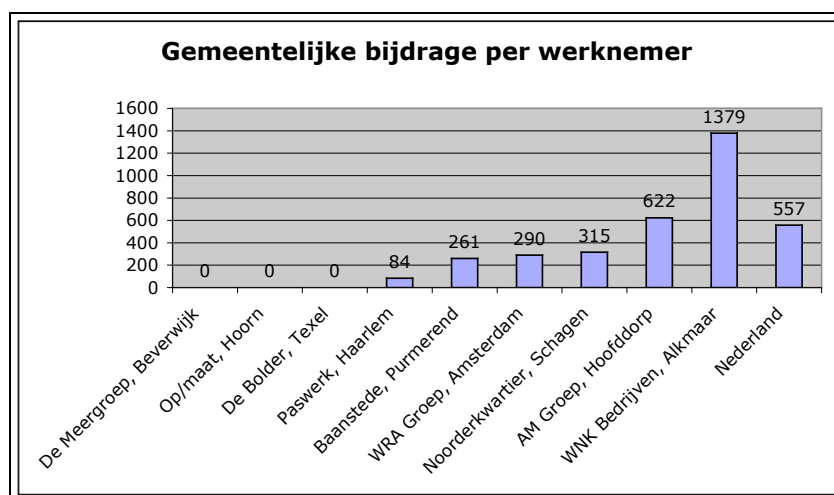
bron: Cedris, bedrijfsvergelijking voor de SW-bedrijven, ontwikkelingen in het jaar 2003 (juli 2004)

Vergelijking financiële resultaten

In hoeverre is een SW-bedrijf in staat om het beste uit mensen met een beperking te halen en toch bedrijfseconomisch gezond te draaien. Dit is van belang omdat de gemeenten volgens de Wet Gemeenschappelijke Regeling verplicht zijn eventuele tekorten te dekken.

Hierna zijn de gemeentelijke bijdragen per werknemer gerubriceerd.

Er zijn in Noord-Holland 3 SW-bedrijven die geen gemeentelijke bijdrage vragen: de Meergroep, Op/Maat in Hoorn en De Bolder in Texel.



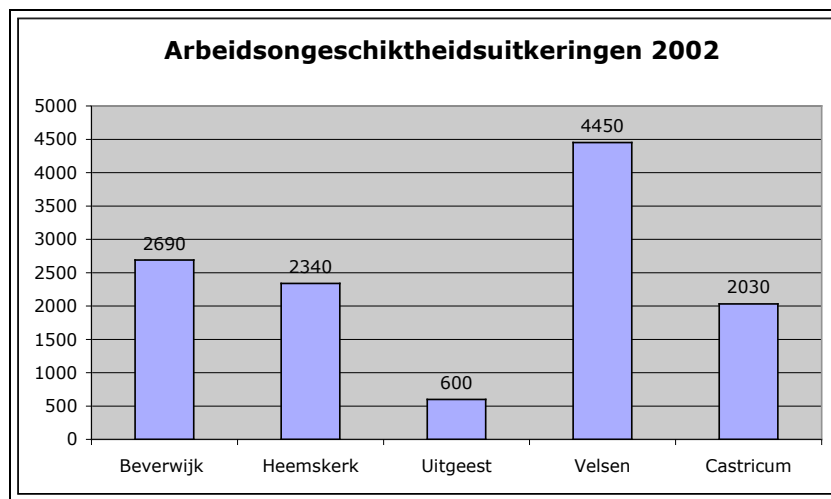
bron: Cedris, bedrijfsvergelijking voor de SW-bedrijven, ontwikkelingen in het jaar 2003 (juli 2004)

3.4. De IJmond

Wat is de potentiële vraag naar de diensten van de Meergroep? Eerder bleek dat het aandeel van werknemers in de sociale werkvoorziening in de beroepsbevolking ongelijk gespreid is over het land. De hoge wachtlijst bij de Meergroep is bijvoorbeeld een indicatie voor de vraag naar SW-arbeid. Maar zijn er ook andere indicatoren en dan niet alleen voor de WSW maar ook voor andere groepen die de Meergroep kan bedienen?

In dit kader is nagegaan of de IJmondgemeenten in voor dit doel relevante kenmerken overeenkomsten vertonen.

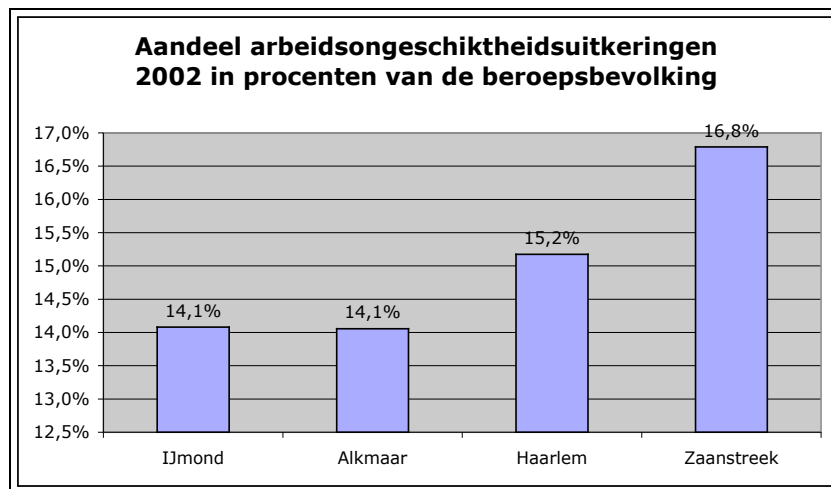
De onderstaande grafiek geeft een beeld van het aantal arbeidsgehandicapten in de regio. In relatie met het inwonertal is het aandeel redelijk gelijkmatig verdeeld: van 5,1% voor Uitgeest tot 7,5% voor Beverwijk.



bron: CBS Statline, 2004

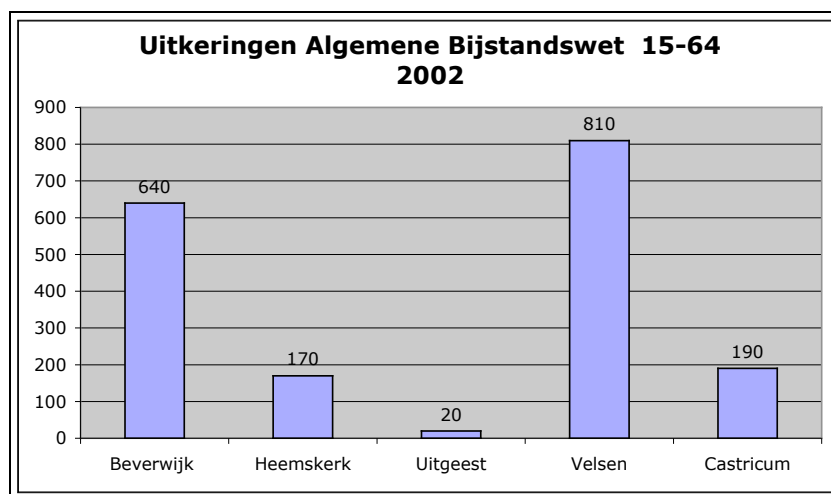
In vergelijking met de omringende regio's in Noord-Holland (Alkmaar, Haarlem Zaanstreek) is het aandeel van arbeidsongeschikten relatief gering.

Het gerealiseerde SW-volume van de Meergroep blijft iets onder het provinciale gemiddelde (0,25%-0,27% van de bevolking) en dat gemiddelde is reeds het laagste gemiddelde van Nederland. Ter vergelijking: de IJmond en daarmee de Meergroep zou 806 arbeidsplaatsen in de WSW kunnen bieden als het volume gebaseerd was op het *gemiddelde* in Nederland



bron: CBS Statline, 2004¹¹

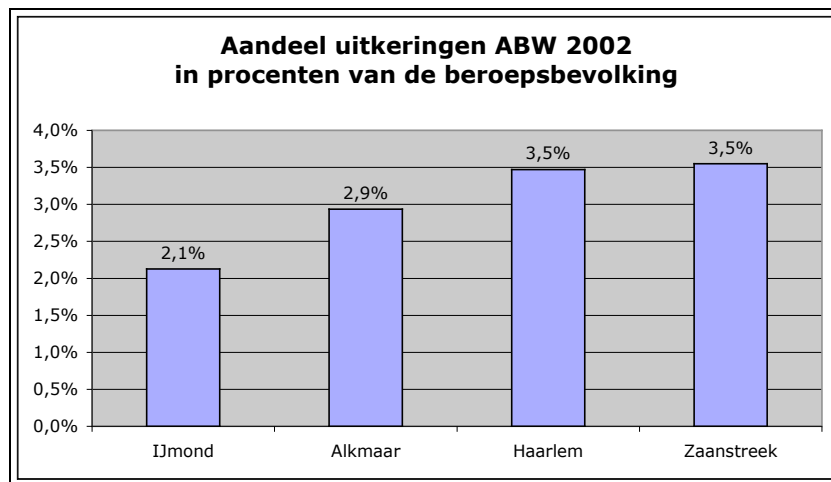
Om een indicatie te krijgen voor mogelijke diensten voor de doelgroep uit de Wet Werk en Bijstand is de voormalige Algemene Bijstandswet van belang. De resultaten op gemeentelijk niveau worden hieronder getoond. De afwijkingen tussen de gemeenten zijn hier in percentages van het inwoneraantal groot: van 0,2% voor Uitgeest tot 1,8% voor Beverwijk.



bron: CBS Statline, 2004

Ook in vergelijking met de andere regio's heeft de IJmond een laag aantal ABW uitkeringen. In een landelijke vergelijking heeft de IJmond een gemiddelde dat de helft lager ligt dan het landelijk niveau.

¹¹ Castricum wordt bij deze overzichten meegenomen in het totaalbeeld van de regio.



bron: CBS Statline, 2004

Het relatief lage aandeel van uitkeringen en het lage aandeel van SW-arbeid, versterken het beeld dat de IJmond geen toevallig geografisch gebied is: het is een voor de behoefte aan gesubsidieerde arbeid samenhangende regio met overeenkomende kenmerken.

Conclusie

De resultaten van deze vergelijking kunnen als volgt worden samengevat:

- De Meergroep heeft een te laag aantal WSW arbeidsplaatsen. Zou de Meergroep een volume hebben dat op het gemiddelde in Nederland lag, dan zouden er 806 SW-arbeidsplaatsen beschikbaar zijn.
- Door het lage aantal SW-arbeidsplaatsen is de Meergroep voor de Rijksoverheid een relatief goedkope uitvoeringsorganisatie.
- Er wordt aan een bovengemiddeld aantal werknemers met een zware handicap werk geboden.
- De Meergroep heeft een relatief groot aantal mensen op de wachtlijst, dat niet op korte termijn werk kan worden geboden.
- Met het lage ziekteverzuim in opeenvolgende jaren nestelt de Meergroep zich in de top 3 van SW-bedrijven in Nederland.
- Ook in financiële resultaten in opeenvolgende jaren laat de Meergroep zien efficiënt met middelen om te gaan en effectief te zijn in het benutten van kansen; ook hierin behoort het bedrijf tot de top van SW-bedrijven in Nederland.
- Er is een “markt” voor bredere toepassing van het concept van de Meergroep, bijvoorbeeld bij cliënten uit de WWB en de WAO.

Gelet op deze resultaten en vergelijkingen behoeft de Meergroep toekomstige herstructureringen van de overheid in de WSW minder te vrezen. De Meergroep kan inspelen op de aanstaande realisatie van onafhankelijke indicatiestelling bij het CWI, omdat het bedrijf ook reeds in een pilot geparticipeerd heeft. Uiteraard geldt ook voor de Meergroep dat een grotere nadruk op begeleid werken om extra inspanningen vraagt. Het

bedrijf moet die inspanningen gelet op de combinatie tussen wetgerelateerde, sociale en financiële resultaten met succes kunnen uitvoeren. de Meergroep behoort op basis van deze kengetallen tot de top van Nederland.

Het ligt voor de hand om te investeren in verbreding van de benutting van de infrastructuur voor

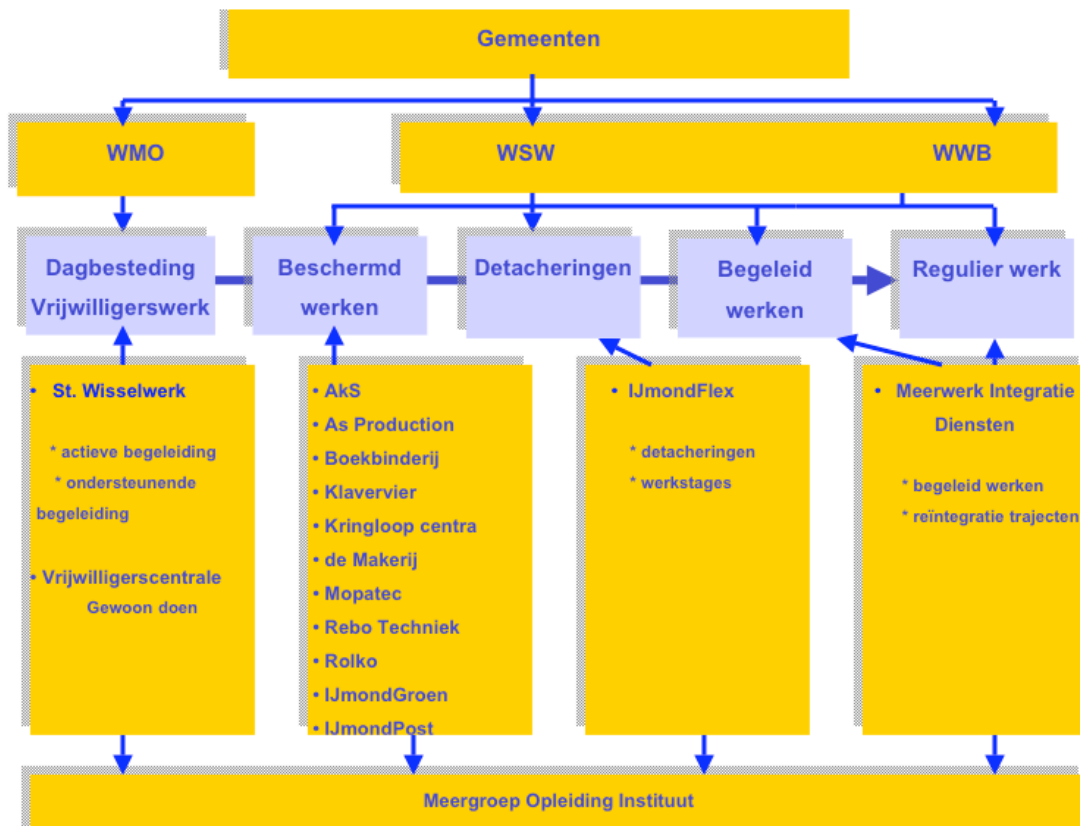
- sociale activering;
- cliënten uit de Wet Werk en Bijstand;
- dagactiviteiten in het kader van de WMO;
- cliënten op basis van de Wet Inburgering Nieuwkomers;
- passende reïntegratie activiteiten in het kader van de Wet REA en de Wet Verbetering Poortwachter.

Activiteiten en successen die vervolgens worden behaald met begeleid werken kunnen ook doorwerken naar successen in doorstroming voor de SW-populatie en andere doelgroepen.

4. Uitgangssituatie van de Meergroep

4.1. De organisatie

De organisatie van de Meergroep is, onderscheiden naar typen dienstverlening en doelgroepen, als volgt opgebouwd:



Bij het ontwikkelen van dit plan is tevens een beeld gedefinieerd van sterktes en zwaktes van het bedrijf. De belangrijkste aspecten hiervan worden hieronder geschetst.

4.2. De Meergroep is sterk in...

De interne organisatie is op orde

Taken, processen en procedures zijn helder belegd en de uitvoering voldoet aan marktconforme eisen. De bedrijven van de Meergroep zijn ISO 9001: 2000 en VCA gecertificeerd. Het bedrijf is financieel gezond. Er wordt een weerstandsvermogen voor de toekomst opgebouwd. In overleg met de accountant is met het oog op de huidige clusters productie en dienstverlening en de ingeschatte risico's het weerstandsvermogen bepaald op € 7,3 miljoen.

Er is een gedegen netwerk bij ondernemingen in de IJmond

De Meergroep is vertegenwoordigd bij de belangrijke overlegorganen in de regio. In de opdrachtverwerving richt de Meergroep zich primair op de bedrijven in de IJmond. Daarnaast heeft de Meergroep door de activiteiten in Begeleid Werken, de uitvoering van de WIW en detacheringen een breed netwerk bij bedrijven; mede hierdoor zijn circa 250 personen buiten de Meergroep werkzaam. Het bedrijf onderhoudt dit netwerk ook met specifieke activiteiten.

Ervaren uitvoerder van wettelijke regelingen

Er is veel kennis aanwezig van de wetgeving en daaraan verbonden verplichtingen. Die kennis beperkt zich niet tot de primaire WSW-wetgeving. Ook aanpalende wetgeving, zoals de WWB, WMO, de AWBZ, de WVP, REA en WAO behoren tot het kennisbereik.

Het gekozen organisatieconcept biedt flexibiliteit en betrokkenheid

Door bewust te kiezen voor een decentrale opzet met korte lijnen naar het management is bewust afgeweken van de “alles onder één fysiek dak” aanpak die gebruikelijk is in SW-bedrijven. Deze eigen aanpak maakt dat flexibel kan worden ingespeeld op veranderingen. Daarbij is de betrokkenheid van de medewerkers bij het eigen bedrijfsonderdeel groot.

Ontwikkeling van mensen staat voorop

Het doel van de organisatie is om mensen met een (relatieve) afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen of sociaal te activeren door het aanbieden van bijvoorbeeld werkgerelateerde dagbesteding; de Meergroep draagt hierdoor bij aan de maatschappelijke participatie van mensen in de IJmondregio met een afstand tot de arbeidsmarkt die zij niet op eigen kracht kunnen overbruggen. Nieuwe activiteiten worden ook steeds met dat doel voor ogen opgezet. Die ervaring is ook op andere beleidsterreinen goed in te zetten.

De Meergroep heeft een relatief autonome positie

Door een goed (financieel) beheer aan de ene kant en een goede uitvoering van de afgesproken taken aan de andere kant heeft de Meergroep een zekere ruimte voor het nemen van initiatieven.

4.3. De Meergroep heeft ook zwaktes

Omzet is niet gelijk gespreid over de activiteiten

Het zwaartepunt van de omzet ligt bij een beperkt aantal bedrijfsactiviteiten. Daarnaast wordt de omzet gehaald bij een beperkt aantal klanten. Dat maakt de organisatie op sommige aspecten kwetsbaar.

Er treden verschuivingen op in de kwaliteit van het personeelsbestand

De productiecapaciteit van het personeel wordt gemiddeld minder. Dat heeft deels te maken met vergrijzing, maar komt vooral door de zwaardere handicaps van de nieuwe instroom. De Meergroep biedt immers veel werk aan mensen met een zwaardere handicap: bijna 9% van de werknemers is als zwaar gehandicapt geïndiceerd, dat is 3,5% meer dan het landelijk gemiddelde. Naast minder productiecapaciteit betekent dit ook, dat er meer begeleiding nodig is. Voorts moeten als gevolg van deze ontwikkeling andere passende werksoorten opgezocht worden.

Geen prijsvechter bij aanbestedingen

Al eerder is geconstateerd dat de aanbieders van werk soms kiezen voor het uitschrijven van een aanbestedingstraject. Dat geldt vooral voor “groen” en de reïntegratietrajecten. De Meergroep heeft bij diverse aanbestedingen het werk verloren doordat prijsvechters zich op de markt manifesteren.

Bestuurspraktijk nog niet in Gemeenschappelijke Regeling verankerd

In de afgelopen jaren is het Dagelijks Bestuur steeds meer als een Raad van Toezicht gaan functioneren. De Directie heeft diens gevolgde facto de rol van het Dagelijks Bestuur ingenomen. De bestuurspraktijk heeft zich zo ontwikkeld dat het Algemeen Bestuur een maal per jaar het beleid vaststelt. Over de voortgang van de uitvoering wordt eenmaal per kwartaal aan het Dagelijks Bestuur gerapporteerd. Dit is echter nog niet in de Gemeenschappelijke Regeling vastgelegd.

5. De toekomst van de Meergroep beschouwd

In dit hoofdstuk bezien we welke ontwikkelingen dominant zijn voor de toekomst van de Meergroep en welke kansen en bedreigingen er zijn.

5.1. Dominante ontwikkelingen

Brede regierol (individuele) gemeenten

Zoals hiervoor geschetst is de rol van gemeenten als regisseur en eindverantwoordelijke in de afgelopen jaren reeds toegenomen. Met de komst van de Wet Werk en Bijstand, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de aanpassingen in de nWSW zal die rol nog verder toenemen. Er ontstaat een brede verantwoordelijkheid voor een sluitende aanpak van het arbeidsmarktbeleid en de maatschappelijke zorg, waar bijvoorbeeld de Meergroep in opdracht van de gemeenten de rol als uitvoerder in speelt.

Veranderende wetgeving

Een reeks van wetwijzigingen en nieuwe wetten benadrukt de tijdgeest van werk boven uitkering en onvrijblijvende druk op reïntegratie en hiermee samenhangende activiteiten. De WWB en het nieuwe schattingsbesluit voor de WAO zijn hiervan goede voorbeelden: een softe aanpak en sociale zekerheid horen niet meer bij elkaar.

Vernieuwing WSW: begeleid werken en doorstroming

De aanstaande veranderingen in de WSW zullen zich met name toespitsen op een groter aantal plaatsen voor begeleid werken en mede daaruit volgend een hogere doorstroming.

Sluitende aanpak

De behoefte van gemeenten aan een sluitende aanpak voor de groep van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt is groot. In deze sluitende aanpak zijn sociale activering, scholing, werken met behoud van uitkering (Work First), vrijwilligerswerk en toeleiding naar regulier werk betrokken.

Druk op kosten sociale zekerheid & arbeidsmarkt

Ook in de komende jaren moet rekening gehouden worden met een blijvende bezuinigings- en besparingsdruk op de kosten voor sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid. Voor de sociale werkvoorziening lijkt een logischer opbouw van de verdeling van arbeidsplaatsen een reële mogelijkheid.

Indicatiestelling op afstand

De indicatie voor de sociale werkvoorziening is per 1 januari 2005 ondergebracht bij de Centra voor Werk en Inkomen. Het is afwachten hoe de behoefte aan SW-

arbeidsplaatsen in de IJmond zich door de indicatiestelling zal ontwikkelen.

Aanbestedingen

De Sociale Werkvoorziening kan gaan profiteren van de Europese regels ten aanzien van de voorbehouden opdrachten, maar dat vergt wel dat de gemeenten op dit onderdeel actief beleid ontwikkelen en de SW vanuit deze Europese regelgeving opdrachten gunnen.

Groeiende aandacht voor maatschappelijke verantwoordelijkheid bedrijven

Het bedrijfsleven onderkent steeds meer dat het ook vanuit zakelijke overwegingen van belang is een brede oriëntatie op de maatschappij te ontwikkelen. Daarom neemt de maatschappelijke verantwoordelijkheid toe: wie bijvoorbeeld wil praten over begeleid werken met 's lands grootste grutter vindt geen gesloten deur meer. Maatschappelijke integratie en participatie zijn ook voor het bedrijfsleven relevante issues. Deze ontwikkeling biedt mogelijkheden, bijvoorbeeld voor begeleid werken en detachering.

5.2. En specifiek voor de Meergroep...

Werkgelegenheidsbeleid staat hoog op de gemeentelijke agenda

Voor alle betrokken gemeenten geldt dat ze een hoge prioriteit geven aan werkgelegenheidsbeleid. Het bieden van ondersteuning voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgt veel aandacht. De regie voor het werkgelegenheidsbeleid ligt bij de afzonderlijke gemeenten. Bij organisaties dus die de Meergroep goed kennen.

De indicatiestelling voor de WSW komt echter meer op afstand te staan. Beverwijk is één van de proefgebieden voor indicatiestelling door het CWI. In de praktijk blijkt dat er, door de goede samenwerking met het CWI, een goed werkbare situatie kan ontstaan. Aandachtspunt is het voorbereidend werk dat door de Meergroep nog steeds moet worden gedaan in de indicatiestelling. Hiervoor is in het huidige voorstel voor de overgang van de indicatiestelling geen budget voorzien.

Aansluitende markten bieden nieuwe mogelijkheden

De afgelopen periode is er veel veranderd op het gebied van de wetgeving waar de Meergroep mee te maken heeft. Dat heeft de nodige aanpassing gevraagd. Toch biedt de nieuwe Wet Maatschappelijke Ondersteuning ook nieuwe mogelijkheden. Zeker als die dicht aanliggen tegen de “thuismarkt” van de Meergroep. De mogelijkheden die de AWBZ erkenning voor dagactiviteiten biedt, zijn daar een goed voorbeeld van. Hierdoor is het mogelijk opvang te bieden voor die mensen die niet meer tot de doelgroep van de WSW behoren. Het blijkt dat de organisatie in staat is daar effectief en snel op in te spelen. Dat heeft te maken met de bedrijfscultuur en organisatiewijze.

Bedrijfsleven heeft meer aandacht voor maatschappelijke verantwoordelijkheid

Bij het bedrijfsleven in de IJmond is er een toenemende aandacht voor *maatschappelijke verantwoord ondernemen*. Op dat gebied wordt de Meergroep als partner gezien en ook gevraagd. De bedrijfsmatige werkwijze van de Meergroep zorgt voor herkenbaarheid voor bedrijven. Daarnaast wordt in de praktijk het bewijs geleverd dat er zakelijke afspraken, ook op het gebied van kwaliteit en betrouwbaarheid, kunnen worden gemaakt met de bedrijven van de Meergroep. De economische tegenwind heeft daar geen verandering in gebracht. Het netwerk bij het bedrijfsleven is goed (de diverse ondernemersverenigingen in de IJmond), maar kan nog verder worden versterkt. Om de aandacht vast te houden en te versterken heeft de Meergroep een prijs ingesteld: de Meergroep IJmond Award, een prijs voor de onderneming, die zich het beste inzet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is een website operationeel op dit thema onder de naam www.personeel-dat-werkt.nl.

Samenwerkingspartners zijn voor handen

Voor sommige opdrachten is het kunnen bieden van schaalgrootte (geografisch en/of in aantallen medewerkers) een randvoorwaarde om te kunnen offreren. In de praktijk blijkt dat je het lang niet altijd alleen kunt. Dat kan ondervangen worden door een strategische partner keuze. Voorwaarde is wel dat die er zijn, ze willen samenwerken en ze de noodzakelijke kwaliteit kunnen bieden. Binnen de SW-sector blijken die voor handen te zijn. Krew, een samenwerkingsverband van \pm 30 SW-bedrijven voor de reïntegratietrajecten van UWV, is een goed voorbeeld van een dergelijke samenwerking.

Dergelijke samenwerkingsverbanden zijn er ook voor de groenvoorziening.

6. Bouwstenen van de strategie van de Meergroep

1. Sluitende aanpak voor mensen met een arbeidshandicap

Mensen met een handicap mogen niet tussen wal en schip vallen, niet aan de onderkant en niet aan de bovenkant van de WSW. Ook de veranderingen in de organisatie van de indicatiestelling mag daar geen verandering in brengen. Voorliggende of opvolgende regelingen moeten soepel ingezet kunnen worden. Schematisch is dit als volgt voor te stellen.



2. Partner zijn voor gemeenten in het realiseren van het arbeidsmarktbeleid

De gemeenten hebben prioriteit gelegd bij het goed functioneren van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. De gemeenten hebben voor de WSW en nu ook voor de WWB een financieel belang bij succesvol beleid. Het goede netwerk van de Meergroep bij bedrijven kan extra bijdragen aan de realisatie van die beleidsdoelstelling. Door op zo'n manier gericht gebruik te maken van het netwerk bij zowel overheid als bedrijfsleven kunnen de onderlinge banden worden versterkt.

3. Verlengd lokaal bestuur

De Meergroep opereert als publieke organisatie waarbij voor sommige activiteiten een aparte juridische structuur gevraagd wordt (zoals Stichting Wisselwerk voor de AWBZ-activiteiten). De Meergroep is voor vier IJmondgemeenten verlengd lokaal bestuur. De Meergroep heeft geen commerciële doelstelling. De gemeenten geven de richting aan, de Meergroep voert die uit en zorgt voor de snelheid. In de praktijk werkt het dagelijks bestuur als een Raad van Toezicht dat eens per kwartaal met het managementteam overleg voert. De directie opereert als het dagelijks bestuur. In deze praktijk is het Bestuur een kritisch strategisch klankbord voor de directie. Niet de operationele zaken maar de achtergronden en doelstellingen staan naast de formele eindverantwoordelijkheid centraal in de taakuitoefening. Het bestuur is ingericht om bestuurlijke en politieke meerwaarde te creëren en bevindt zich op betrokken afstand van de bedrijfsvoering. Door de samenstelling is politieke expertise beschikbaar en heeft het bestuur een functie in de ontwikkeling van het netwerk van de Meergroep.

4. Geen financiële bijdrage van de gemeenten voor exploitatietekorten

Maar liefst 70%¹² van de uitvoerende SW-instellingen heeft in 2004 een tekort op hun exploitatie. De Meergroep is reeds enkele jaren in staat zonder financiële aanvulling op de exploitatie door de gemeenten te opereren. De Meergroep is anno 2004 een financieel gezond bedrijf; het uitgangspunt voor de komende jaren is deze gezondheid vast te blijven houden en de gemeentelijke bijdrage nihil te houden.

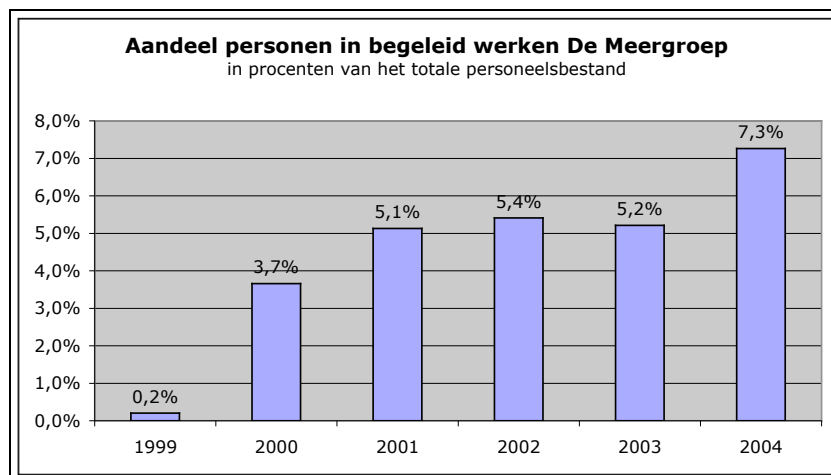
¹² (bron Cedris, 2004)

5. Van binnen naar buiten

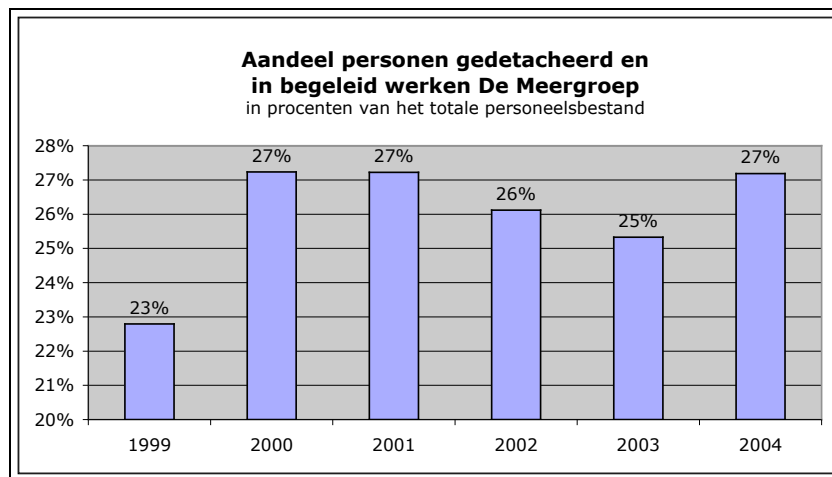
De Rijksoverheid verwacht van de uitvoerende instellingen dat 1/3 van de SW-medewerkers in de SW-methode voor begeleid werken werkzaam is. Dat wil zeggen dat de SW-geïndiceerde voor begeleid werken in dienst komt bij een externe werkgever maar dat de uitvoeringsorganisatie de loonkostensubsidie verstrekt en zorgt voor de begeleiding op de werkvloer. De Meergroep is de uitvoeringsorganisatie voor begeleid werken in de IJmond.

De Meergroep vindt het standpunt van Cedris, de brancheorganisatie van SW-bedrijven haalbaar. Zij vindt dat 1/3 van de populatie in een combinatie van begeleid werken en detacheringen geplaatst zou moeten worden. Randvoorwaarde is uiteraard wel dat voldoende mensen door het CWI geïndiceerd worden voor begeleid werken. De verdeling van het personeelsbestand in “buiten” en “binnen” zou er volgens de Meergroep als volgt uit gaan zien:

- Eenderde van het SW personeel werkt via detachering of begeleid werken
- Eenderde van het SW personeel werkt in buitengerichte functies (bijvoorbeeld Groen)
- Eenderde van het SW personeel werkt in een beschutte omgeving.



bron: de Meergroep, 2004



bron: de Meergroep, 2004

6. Benutting infrastructuur voor meerdere doelgroepen

De IJmond heeft in de afgelopen vijfendertig jaar een uitstekende infrastructuur opgezet voor toeleiding naar werk en werk onder aangepaste omstandigheden in haar regio. Mensen met een handicap kunnen kiezen uit een keur van mogelijkheden: intern bij de diverse bedrijven van de Meergroep zelf of via het grote netwerk van de Meergroep daarbuiten. De Meergroep is er ook voor mensen die tijdelijk weer arbeidsritme op willen doen, voor mensen die hun zelfvertrouwen (weer) willen opbouwen, mensen vanuit de geestelijke gezondheidszorg, een variëteit in doelgroepen. De structuur die in de IJmond is opgezet is zodanig dat niet alleen de WSW maar ook andere groepen gebruik kunnen maken van het palet aan voorzieningen.

7. Reïntegratie

De infrastructuur van de Meergroep wordt ook voor andere doelgroepen benut, bijvoorbeeld voor personen die via Krew aangemeld worden. Krew is de gezamenlijke inkooporganisatie van circa 30 SW-bedrijven gericht op reïntegratietrajecten die door het UWV worden aangeboden. Het betreft personen die vanuit een WAO-situatie of langdurige werkloosheid weer terugkeren in het arbeidsproces. De Meergroep neemt door middel van MeerWerk Integratie Diensten deel aan Krew. MeerWerk gebruikt voor de personen die via het UWV aangemeld worden, de infrastructuur van de Meergroep. Het beleid van de Meergroep is de deelname aan Krew te continueren, mits het bedrijfseconomisch verantwoord en wettelijk toegestaan is.

Daarnaast maakt het bedrijfsleven van de IJmond gebruik van de infrastructuur en het netwerk van de Meergroep in geval van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). De WVP verplicht werkgevers hun zieke werknemers te laten reïntegreren. Personen die vaak lang door ziekte uit het arbeidsproces zijn, vinden in de beschermde werkomgeving van de Meergroep de rust om het arbeidsritme te hervatten.

8. Inzet Meergroep kan omvang aantal bijstandsgerechtigden beperken

In 2004 is begonnen met het inzetten van werkstages voor bijstandsgerechtigden. Hiermee behoort de IJmond tot het toenemend aantal regio's en gemeenten in Nederland die ervoor hebben gekozen om de sociale werkvoorziening te gebruiken voor

activering en reïntegratieactiviteiten ingevolge de Wet Werk en Bijstand. Als de opvang, introductie en doorleiding adequaat gebeurt, kan het aantal bijstandsgerechtigden verminderen. Enerzijds doordat men sneller elders een baan vindt en anderzijds doordat de bijstandsvragers kunnen afzien van een aanvraag.

9. Inspelen op de modernisering AWBZ/dagbesteding

In de AWBZ zijn in 2003 mogelijkheden gecreëerd voor nieuwe aanbieders voor dagbestedingactiviteiten. Na uitvoerig onderzoek heeft de Meergroep in 2003 voor de Stichting Wisselwerk, behorend tot de Meergroep, een AWBZ-erkenning aangevraagd bij het College voor Zorgverzekeringen. Deze erkenning is 1 maart 2004 aan Stichting Wisselwerk, onderdeel van de Meergroep toegekend. Een andere ontwikkeling die geconstateerd werd is de stijgende wachtlijst. Steeds meer mensen in de IJmond doen een beroep op de sociale werkvoorziening.¹³ De kandidaten die na een besluit van de indicatiecommissie niet meer voldoen aan de criteria voor de ondergrens van de WSW kunnen nu bij de Meergroep blijven op basis van de AWBZ-dagbesteding. De oud-werknemers blijven hierdoor toch in hun vertrouwde werkomgeving zonder dat men aan een productienorm moet voldoen. Deze dagbestedingsactiviteiten komen volgens plan in 2007 onder regie van de gemeenten in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.

10. Meer bekendheid aan de mogelijkheden van de Meergroep geven

Te vaak komt het voor dat instellingen, bedrijven of in een enkel geval zelfs gemeenteraadsleden geen goed beeld hebben van de activiteiten van de Meergroep. Soms komt het oude imago van de sociale werkvoorziening weer om de hoek kijken, maar soms weet men ook niet dat de Meergroep meer doet dan de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening, zoals de WVP, de WWB, het vrijwilligerswerk, de dagbesteding etcetera.

¹³ Als het volume aan WSW arbeid van de Meergroep gebaseerd zou zijn op het landelijk gemiddelde, zou de Meergroep circa 850 WSW geïndiceerden werk kunnen bieden.

7. Kiezen voor onderweg

Doelstellingen van de strategie

De doelstellingen in de strategie van de Meergroep voor de jaren 2005 – 2010 zijn:

1. De Meergroep is leverancier van diensten voor de IJmondgemeenten en andere partijen

- De gemeenten zijn de belangrijkste klanten voor de Meergroep;
- Voor de gemeenten en de Meergroep ontstaat een win/win situatie:
 - de gemeenten betalen geen financiële bijdrage;
 - de Meergroep heeft zekerheden voor de continuïteit;
- Doelstelling van de Meergroep is zodanig te werken dat een gemeentelijke bijdrage niet noodzakelijk is;
- Voor de groenvoorziening en de afvalopruiming worden afspraken met de gemeenten gemaakt in de vorm van convenanten (naar voorbeeld van Heemskerk).

2. De Meergroep is partner van de IJmondgemeenten op het terrein van het arbeidsmarktbeleid

- De infrastructuur van de Meergroep wordt ingezet voor andere doelgroepen dan de WSW om een sluitende aanpak te realiseren;
- De Meergroep is goed in het uitvoeren van overheidsregelingen op dit terrein en heeft verstand van werk en werktoeleiding van mensen met een beperking;
- Door activiteiten op het terrein van sociale activering, werkstages en gesubsidieerde arbeid worden besparingen bij de gemeenten gerealiseerd in de uitvoering van de WWB: er ontstaat een controle op onrechtmatige bijstand;
- De Meergroep wordt benut als ‘voorloper’ voor de commerciële trajecten, waarbij intensief gebruik wordt gemaakt van de vrije bestedingsruimte;
- De resultaatverplichtingen tussen de gemeenten en de Meergroep worden in jaarlijkse contracten vastgelegd. De Meergroep kan 150 - 175 werkstages en 150 - 175 werktoeleidingstrajecten op jaarbasis voor de gemeenten realiseren;
- De Meergroep verzorgt de afloop van de regelingen in het kader van de WtW en I/D.

3. Toereikend volume en kwaliteit WSW plaatsen

- De regio IJmond heeft een relatief hoge wachtlijst voor de sociale werkvoorziening. De Meergroep wil die wachtlijst verkleinen door:
 - Te bevorderen dat er meer uitstroom komt naar de AWBZ-dagbestedingsactiviteiten. Hiermee wordt er ruimte aan instroom vanuit de wachtlijst gecreëerd;
 - Een actief wachtlijstbeheer te voeren;
- De Meergroep wil blijven zorgen voor een adequaat kwalitatief aanbod van arbeidsplaatsen (binnen en buiten de Meergroep). Werk dat past bij de mensen en werk dat ook in andere bedrijven in Nederland wordt gedaan zodat mensen zo mogelijk kunnen doorstromen. Indien dit leidt tot uitbreiding van het aantal werksoorten, wordt gekozen voor arbeidsintensieve activiteiten, zoals dienstverlenende activiteiten, activiteiten met een laag investeringsniveau.

4. Speerpunt: uitbreiding WSW Detacheringen en Begeleid werken

- Het beleid van de overheid voor de modernisering van de nWSW is er op gericht om de beweging “van binnen naar buiten” te maken;
- De Meergroep volgt het standpunt van de brancheorganisatie Cedris om:
 - voor zover mogelijk SW-geïndiceerden buiten de Meergroep te plaatsen in detacheringen en begeleid werken;
 - meer plaatsen te realiseren bij gemeenten, gemeentelijke instellingen en andere lagere overheden of Gemeenschappelijke Regelingen zoals waterschappen, recreatieschappen, bedrijven in de afvalverwerking;
- Op vroegere I/D + WIW-plaatsen detacheringen en plaatsen voor begeleid werken in te zetten;
- Ondersteuning van dit beleid door de gemeenten is hiervoor een voorwaarde.

5. Verdere ontwikkeling van Dagbestedingactiviteiten voor de IJmond

- De Meergroep is de eerste WSW-organisatie met een AWBZ-erkenning (via een aparte Stichting);
- Hiermee is een goede opvang voor mensen die onder de ondergrens van de WSW zijn geïndiceerd;
- De combinatie van dagbesteding en Sociale Werkvoorziening verbreedt de mogelijkheden en biedt nieuwe kansen voor de traditionele doelgroep en nieuwe doelgroepen;
- De infrastructuur van de Meergroep wordt hiermee optimaal benut;
- Als de Wet Maatschappelijke Ondersteuning wordt ingevoerd ontstaat voor de gemeente de mogelijkheid regie te voeren in een sluitende aanpak voor dagbesteding – sociale werkvoorziening – (via detachering en begeleid werken)

naar regulier werk;

- De Meergroep heeft in 2004 30 cliënten voor dagbesteding en is voornemens in vijf jaar te groeien naar de 150 cliënten.

6. Keuze juridische structuur: Gemeenschappelijke Regeling

- De Meergroep heeft geen commerciële doelstelling; vorming van een NV of BV ligt dan ook niet voor de hand;
- Een Gemeenschappelijke Regeling past goed bij de uitvoering van overheidsregeling. De Gemeenschappelijke Regeling wordt, nu Castricum per 1/1/2005 uittreedt, in 2005 aangepast. Hiermee opereert de Meergroep als een verlengd lokaal bestuur voor vier IJmondgemeenten: Heemskerk, Beverwijk, Uitgeest en Velsen;
- Onderzocht wordt of de uitvoering van andere overheidswetgeving (zoals bijvoorbeeld de WMO of een deel van de WMO) ook in de Gemeenschappelijke Regeling opgenomen kan worden.

7. Raad van Toezicht als besturingsmodel

- Naar analogie van de bestuurspraktijk in de gezondheidszorg wordt de Meergroep bestuurd volgens een besturingsmodel waarin het Dagelijks Bestuur fungeert als een Raad van Toezicht;
- De directie van de Meergroep fungeert de facto als het dagelijks bestuur en het huidige Dagelijks Bestuur fungeert als Raad van Toezicht;
- De Raad van Toezicht wordt gevormd door de wethouders sociale zaken van de vier IJmondgemeenten. Onderzocht wordt of er op termijn sprake moet zijn van een onafhankelijk voorzitter, zodat de continuïteit gewaarborgd is vanwege eventuele politieke veranderingen;
- De Raad van Toezicht komt vier keer per jaar bij elkaar;
- Het Algemeen Bestuur van de Meergroep komt tenminste één keer per jaar bij elkaar en stelt de jaarrekening, het jaarverslag en de begroting vast. De voorzitter van het Algemeen Bestuur is tevens de voorzitter van de Raad van Toezicht;
- Met deze uitgangspunten worden de gemeenschappelijke regeling en de mandaatregeling aangepast.

8. Activeren maatschappelijke betrokkenheid bedrijven (MVO)

De betrokkenheid van het bedrijfsleven wordt verder geactiveerd en vergroot door de volgende acties:

- De Meergroep stelt vanaf 2004 gedurende vijf jaar de Meergroep IJmond Award in. Deze Award heeft betrekking op het bedrijf dat zich het beste inzet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de IJmondregio;

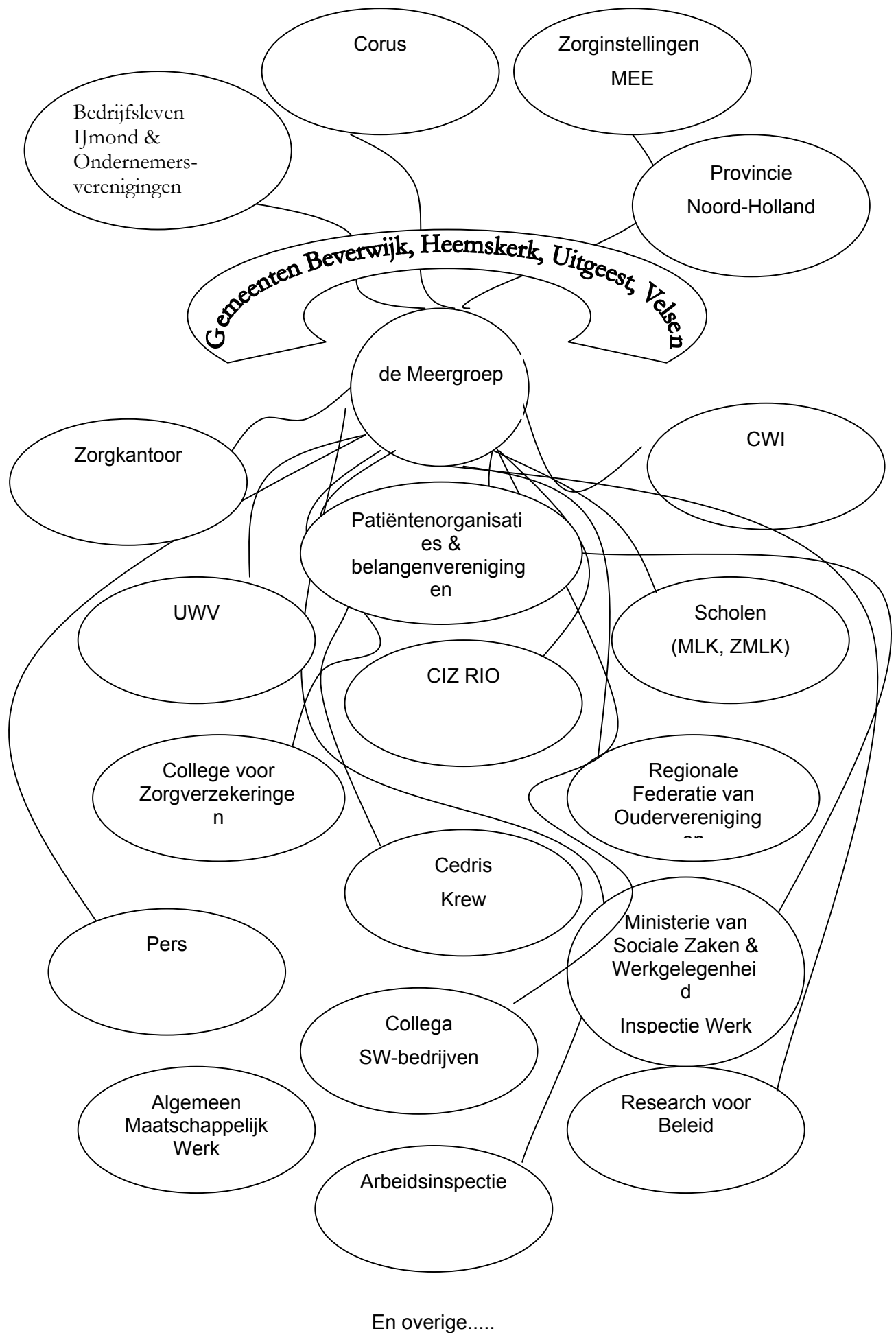
- De Meergroep wordt actief lid van de regionale ondernemersverenigingen (er zijn vier regionale ondernemersverenigingen: Haven- en Ondernemersvereniging IJmond, Industriegroep IJmond Noord, Bedrijven Gemeenschap Heemskerk, Bedrijvengroep Uitgeest gebundeld in de Federatie De Ondernemende IJmond waarvan naast de 4 bedrijvenverenigingen ook Corus deel van uitmaakt);
- De Meergroep richt een website in die gericht is op de ondernemers en waarin personeel via de Meergroep wordt aangeboden (www.personeel-dat-werkt.nl);
- Detacheringen en plaatsen voor begeleid werken worden verder gestimuleerd bij regionale werkgevers.

9. Verhogen betrokkenheid gemeenten en maatschappelijke organisaties

De Meergroep opereert in een omvangrijk en complex netwerk.

Voor gemeenten en betrokken maatschappelijke organisaties worden de volgende activiteiten ontwikkeld:

- Opzetten / intensiveren van de samenwerking met organisaties zoals Odion, Heliomare Dagbesteding, GGZ Dijk & Duin, De Hartekampgroep waar het SDIJ zich vermoedelijk bij aansluit, etc.;
- Het deelnemen aan regionale overlegvormen;
- Een jaarlijks bedrijfsbezoek organiseren voor de gemeenteraden;
- Voorlichtingsbijeenkomsten organiseren voor de diverse maatschappelijke organisaties zoals bijvoorbeeld woonvoorzieningen, Regionale Federatie van Ouderverenigingen, Regionaal Consumenten Patiënten Platform, MEE etc.;
- Het uitvoeren van o.a. het vrijwilligerswerk en het versterken van het netwerk bij non-profit instellingen in de regio.



10. Bekendheid in de regio vergroten

- De naam van de Meergroep is nog relatief jong (sinds 2000);
- De Meergroep wil de verbreding van de kwaliteit en het aantal activiteiten onder de aandacht brengen (dagbesteding, diversiteit van de verschillende bedrijven (van administratiekantoor tot kringloopwinkels en van verpakken tot verbouwen), reïntegratie van mensen met een beperking, verzorgen van werkstages, etc.);
- De Meergroep profileert zich in de IJmond als de organisatie die onder meer kennis heeft van activering, reïntegratie en integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Hiervoor worden diverse communicatiemiddelen ingezet (elektronische nieuwsbrief, advertenties, jaarverslag, voorlichtingsbijeenkomsten, Meergroep Magazine, congressen, relatiebijeenkomsten, sponsoring doelen in de IJmond via de Kringloopcentra, foldermateriaal, etc.).

Geraadpleegde literatuur

1. Landelijk reïntegratiebeleid en evaluatie ervan

- www.minszw.nl
- www.rwi.nl
- www.samenwerkeninuitvoering.nl
- Naar een werkende reïntegratiemarkt, ministerie van SZW
- De praktijk van het aanbesteden, Inspectie Werk en Inkomen, 2002
- Op weg naar volwassenheid, Regioplan, 2002
- De uitkering van de baan, SCP, 2003
- Met maatwerk aan het werk, Raad voor Werk en Inkomen, 2003
- Op weg naar werk, UWV, 2003

2. Landelijk beleid inzake de sociale werkvoorziening en evaluatie ervan:

- De gewoonste zaak van de wereld, voorstellen voor modernisering van de Wsw, RWI, 2003
- Voorstel van wet tot Wijziging van de Wet sociale werkvoorziening en de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, 2003

3. Landelijk / provinciaal / gemeentelijk beleid inzake Gemeenschappelijke Regelingen (en specifiek: inhoud GR De Meergroep):

- Wet gemeenschappelijke regelingen, 2004.
- Gemeenschappelijke regeling Sociaal Werkvoorzieningsschap “De Tunnel”, 15 maart 1989
- Wijziging Gemeenschappelijke regeling Sociaal Werkvoorzieningsschap “De Tunnel”, brief van het provinciaal bestuur van Noord Holland aan B&W van Beverwijk, 1989

4. Gevolgen van de introductie van het duale stelsel bij gemeentes voor de bevoegdheden en de (onderlinge) positie van gemeentebestuurders en –ambtenaren in externe samenwerkingsverbanden:

- Publicaties van de Vernieuwingsimpuls dualisme en lokale democratie van BZK en VNG:
- De Burgemeester gaat duaal

- Concrete gevolgen van dualisering voor gemeenten
- Handreiking bestuursbevoegdheden in een duaal stelsel
- www.vernieuwingsimpuls.nl

5. Bekostiging Wsw, WIW, I/D-regelingen en andere voor De Meergroep relevante financieringsbronnen:

- ID-banen in perspectief, IVA, 2002
- Convenant gesubsidieerde arbeid 2003, SZW, VNO-NCW etc., 2002
- Tijdelijke stimuleringsregeling regulier maken 10.000 ID-banen, SZW, 2003
- Uitvoering convenant gesubsidieerde arbeid, brief staatssecretaris SZW aan Tweede Kamer, 2003
- Toezeggingen 1^e termijn begrotingsbehandeling, min SZW, 2003
- Model verslag over de Uitvoering Werk sociale werkvoorziening 2004, staatssecretaris van SZW, 2004.
- Wet vermindering afdracht Loonbelasting

6. Meest recente strategische / meerjaren / jaar – plannen en jaarverslagen De Meergroep:

- www.demeergroep.nl

7. Notulen / verslagen van recente vergaderingen van dagelijks en algemeen bestuur en van de ledenvergadering (?) van de De Meergroep,

8. Overige rapporten, artikelen:

- Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union, 2004
- Council conclusions of 1st and 2nd of December 2003 on the follow up of the European Year of People with Disabilities and the promotion of Equal Opportunities for People with Disabilities
- Social Policy Agenda 2000-2005 COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
- Declaration of the social partners on the employment of people with disabilities, UNICE/UEAPME, CEEP and the ETUC

- De sociale verantwoordelijkheid van bedrijven: een bijdrage van het bedrijfsleven aan duurzame ontwikkeling, COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
- Active Labour Market Programmes for People with Disabilities Facts and figures on use and impact EIM
- An analysis of the employment status of the disabled persons using the ECHP data Miguel A. Malo (Universidad de Salamanca, Spain) Carlos García-Serrano (Universidad de Alcalá, Spain)
- WSW: het proces van aanmelding tot en met plaatsing. Onderzoek uitgevoerd door bureau AStri in samenwerking met SEOR BV, in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI)
- Langwachtenden in de WSW; Samenhangen tussen wachttijden en persoonskenmerken en kenmerken van gemeenten, beïnvloedende factoren en activiteiten tijdens de wachtlijstperiode, Seor BV in opdracht van het Ministerie van SZW
- Economic study of special employment of disabled people in the EU; Lei Delsen University of Nijmegen
- De toekomst van de gesubsidieerde arbeid, Abvakabo FNV
- Werkgelegenheidsvoorzieningen voor de WSW-doelgroep: buitenlandse ervaringen Onderzoek uitgevoerd door TNO Arbeid, in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI)
- Gezamenlijke notitie van het Ministerie van SZW en VNG over de modernisering van de WSW (juli 2004)
- De Meergroep: Sociale activering binnen een SW-bedrijf, ISSA
- Gezamenlijke beleidsagenda gemeentelijk arbeidsmarktbeleid, SZW, VNG