

De raad van de gemeente Schiermonnikoog.

Gelet op artikel 12, tweede lid, van de Wet sociale werkvoorziening;

Overwegende dat bij verordening nadere regels vastgesteld dienen te worden met betrekking tot het wachtlijstbeheer;

Gelezen het advies van de Wsw-raad d.d. 22 november 2010;

B E S L U I T:

vast te stellen de verordening:

WSW WACHTLIJSTBEHEER WERK-/LEERBEDRIJF NOARDEAST FRYSLÂN

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet sociale werkvoorziening.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. de wet : de Wet sociale werkvoorziening;
 - b. bestuur : het College van B&W van de gemeente Schiermonnikoog;
 - c. cliënten : personen die een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de wet vervullen alsmede personen met een indicatiestelling als bedoeld in artikel 11, eerste lid van de wet;
 - d. voortraject : Een met re-integratiegelden van het UWV of de gemeente gefinancierd traject waarin cliënten worden voorbereid op het verrichten van arbeid In het kader van de Wsw;
 - e. wachtlijst : overzicht van ingezetenen van de gemeente die conform artikel 11 van de wet geïndiceerd zijn, geen dienstbetrekking hebben als bedoeld in hoofdstuk 2 en 3 van de wet en wel beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden;
 - f. de gemeente : de gemeente Schiermonnikoog

Artikel 2 Prioritaire groepen

1. Voor het in aanmerking komen voor een dienstbetrekking in het kader van de Wsw geldt de volgorde van plaatsing op de wachtlijst, waarbij de datum van toewijzing Wsw-indicatie bepalend is.
2. Het bestuur kan in afwijking van het bepaalde in het eerste lid ingezetenen van de gemeente, die op de wachtlijst zijn geplaatst, met voorrang in aanmerking doen komen voor een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de wet indien:
 - a. de capaciteiten en mogelijkheden en de belangen van de gemeente t.a.v.de belanghebbende dit in verband met de aanwezige dienstbetrekking naar haar oordeel wenselijk maken; dan wel
 - b. de belanghebbende een voortraject als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onder d volgt of heeft gevolgd.
3. Artikel 2, tweede lid wordt buiten beschouwing gelaten indien zich op de wachtlijst een belanghebbende bevindt die:

- a. reeds langer dan 24 maanden op de wachtlijst staat; en
 - b. over de capaciteiten en mogelijkheden beschikt om de aanwezige dienstbetrekking te vervullen.
4. Zo meerdere personen aan de voorwaarden in het derde lid voldoen, is binnen deze groep van personen de volgorde van plaatsing op de wachtlijst bepalend.

Artikel 3 Uitvoering

De uitvoering van deze verordening berust bij het bestuur.

Artikel 4 Hardheidsclausule

Het bestuur kan in bijzondere gevallen van het bovenstaande afwijken indien toepassing hiervan lijdt tot strijdigheid met redelijkheid en billijkheid.

Artikel 5 Evaluatie

Voor de beoordeling van een goede uitwerking van deze verordening vindt jaarlijks een evaluatie plaats.

Artikel 6 Citeer en inwerkingtreding

1. Deze verordening kan worden aangehaald als: WSW Wachtlijstverordening Werk-/Leerbedrijf NoardEast Fryslân.
2. Zij treedt in werking met ingang van 1 januari 2012.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 24 januari 2011.

, voorzitter (mr. M. Zijlstra)

, griffier (S.T. van der Zwaag)

Toelichting verordening Wachtlijstbeheer Sociale Werkvoorziening

Algemeen

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

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

De bevoegdheid om de verordening vast te stellen

In de Gemeenschappelijke Regeling Werk-/Leerbedrijf NoardEast Fryslan zijn de bevoegdheden voorbehouden aan de Raad.

Artikelsgewijs

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

Artikel 1 Begripsbepalingen.

Dit artikel omschrijft de voor de verordening van belang zijnde begrippen

Artikel 2 Prioritaire groepen.

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

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

De uitstroom van de WSW komt grotendeels tot stand via natuurlijk verloop (vut, pensioen, overlijden e.d.) en is daarmee nauwelijks beïnvloedbaar. Vanuit de moderniseringsgedachte van binnen naar buiten en waar mogelijk regulier werk. De uitdaging is om de SW medewerker te ontwikkelen tot uitstroom naar regulier werk.

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

Vanuit sociale en financiële doelen kan de gemeenten doelgroepen aanwijzen om met voorrang geplaatst te worden in een dienstbetrekking met toepassing van WSW middelen. Gedacht kan worden aan jongeren, Wajongers en WWB gerechtigden met een WSW indicatie of andere groepen aan te wijzen door de gemeente.

Het is voor jongeren (wsw geïndiceerden) van belang dat zij zo spoedig mogelijk in het arbeidsproces worden opgenomen omdat ze ondanks een beperking op jonge leeftijd beter bepaalde vaardigheden kunnen aanleren dan op oudere leeftijd. Geïndiceerde Wwb gerechtigden vallen al onder de financiële verantwoordelijkheid van de gemeente.

Snelle plaatsing op een voor de geïndiceerde persoon passende werkplek levert financiële voordelen op in het kader van de WWB.

Vervolgens kan de gemeente met voorrang plaatsen die personen die een voorbereiding traject binnen de SW omgeving hebben gevolgd en in principe klaar zijn voor een dienstbetrekking met geheel of gedeeltelijke SW-financiering.

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

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

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

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

Artikel 3 Uitvoering.

De bevoegdheid van de raad (toetsend) en het college (uitvoerend) m.b.t. het wachtlijstbeheer vloeit voort uit de wet modernisering Wsw.

Artikel 4, 5 en 6

Deze artikelen behoeven geen nadere toelichting.