

SOCIALE WERKBEDRIJVEN

Bestuurlijke bijeenkomst G32 - Vrijdag 15 september, Gouda

INLEIDING

Op vrijdagmiddag 15 september organiseerde de G32 Themagroep “Sterke Keten” een themabijeenkomst over sociale werkbedrijven. Doel van de bijeenkomst was de wethouders te informeren en te inspireren met de nieuwste inzichten over de omschakeling van de werkbedrijven richting de Participatiewet. Dat deden we in de eerste plaats door stil te staan bij de landelijke discussies over hoe de sociale infrastructuur zich landelijk en regionaal verder moet ontwikkelen (en wat dat aan kosten met zich meebrengt). Mariëtte Hamer, voorzitter van de SER en Jan-Jaap de Haan, directeur van Cedris verwoordden hun visie daarop. In de tweede plaats deden we dat door ruimte te bieden voor onderlinge uitwisseling: hoe geven uiteenlopende G32 steden invulling aan de sociale werkbedrijven?

VERSLAG

MARIËTTE HAMER - VOORZITTER SER

De presentatie van Mariëtte Hamer wordt meegestuurd met het verslag

De SER geeft veel aandacht aan de benodigde sociale infrastructuur om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Mariëtte Hamer benadrukt dat deelnemen aan het arbeidsproces meer is dan alleen bijdragen aan economische productiviteit. “Werk hebben” is ook zingeving en biedt sociale interactie en maatschappelijke participatie. De SER deelt deze visie met de VNG.

Juni 2016 verwoordde de SER in de verkenning “Sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de participatiewet” zorgen over de toekomst van de sociale werkbedrijven. In juli 2017 heeft het demissionaire kabinet de SER gevraagd een vervolgadvisie te maken over sociale ondernemingen en re-integratie. Mariëtte Hamer staat kort stil bij de signalering en het advies van de SER.



Eind 2015 namen de bonden en VNO het initiatief om de situatie van beschut werken en sociale werkvoorzieningsbedrijven op de agenda te zetten. Aanleiding daarvoor waren de zorgen over het achterblijvende aantal beschut werkplekken; het feit dat mensen niet meer konden instromen in de sociale werkvoorziening; het signaal van gemeenten dat er onvoldoende bekostiging was om beschut werk te organiseren en de zorgen over de realisatie van de banenafpraak. Om deze situatie nader te verkennen kreeg de SER in het voorjaar van 2016 de vraag van de staatssecretaris van SZW om te adviseren over de inrichting van een adequate sociale infrastructuur. De belangrijkste aandachtspunten en aanbevelingen in deze verkenning waren: het op regionaal niveau realiseren van een sluitend vangnet; toewerken naar 35 bedrijven waarin de infrastructuur en ervaring van de SW-bedrijven wordt benut, om te voorkomen dat infrastructuur en de ervaring van de bestaande SW-bedrijven verdwijnt; belemmeringen voor bedrijven om te participeren in de infrastructuur moeten worden weggenomen. Er werd vastgesteld dat de beschut werkvoorziening een onmisbaar onderdeel is van de sociale infrastructuur. Vraag is of de beoogde 30.000 plekken beschut werk op lange termijn én met de huidige systematiek kunnen worden gerealiseerd. De SER deed een oproep aan de staatssecretaris om de knelpunten op te lossen en voortvarend passende maatregelen te nemen.

De staatssecretaris van SZW heeft instemmend op het advies gereageerd: ook zij hecht aan het behoud van de expertise en het netwerk van de bestaande SW bedrijven. Bovendien onderschrijft ze de noodzaak tot samenwerking in de regio en wijst ze op de belangrijke rol van de centrumgemeenten. Omdat het aantal gecreëerde plekken voor beschut werken achterblijft bij de verwachting en de behoeften, is beschut werk inmiddels een verplichte voorziening. De VNG heeft instemmend gereageerd op de meeste onderdelen van het SER advies en onderstreept de belangrijke rol van de gemeenten. De VNG benadrukt daarbij dat gemeenten de ruimte en middelen moeten krijgen om hun rol in de gehele transformatie van het sociale domein mogelijk te maken.

Mariëtte Hamer concludeert dat er veel vragen zijn die nog nadere doordinking behoeven en waar de SER-verkenning een belangrijke rol in speelt. De SER heeft voor de zomer een nieuwe adviesaanvraag over Sociale ondernemingen en re-integratie ontvangen. Deze zal de komende maanden worden opgepakt. Mariëtte Hamer eindigt met een boodschap aan het nieuwe kabinet. Ze zou het kabinet willen aanraden om de ingezette veranderingen tijd te geven, de partijen de mogelijkheden en de ruimte te bieden om de veranderingen met kwaliteit uit te voeren en de eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid serieus te blijven nemen.

Wethouders geven Mariëtte Hamer de volgende signalen mee: werkgevers en bonden moeten zich meer regionaal gaan organiseren. Daarnaast wordt gewezen op het belang van het betrekken van onderwijs als partner. Ook wordt de spanning tussen centrumgemeenten en regiogemeenten benoemd. Zou een ontschot regiobudget hierin helpen? Verschillende wethouders uiten hun zorgen over de structuren die door de SER zijn benoemd. Is één SW-bedrijf per regio per definitie de juiste vorm? Gemeenten willen ruimte voor maatwerk. Mariëtte Hamer geeft aan dat niet de structuur leidend moet zijn, maar de inhoud. De SER vindt het met name belangrijk dat de expertise en ervaring van de SW-bedrijven niet verdwijnt. Vanuit de G32 wordt als laatste nog benadrukt dat het van essentieel belang is dat gemeenten worden betrokken bij een nieuw sociaal akkoord. De SER neemt dit signaal mee.

INTERMEZZO MILO SCHOENMAKER - BURGEMEESTER GOUDA

Milo Schoenmaker, burgemeester van Gouda, sluit aan en heet de aanwezigen hartelijk welkom in het Huis van de Stad, te Gouda. Hij vertelt als voorzitter van de 4^e Denktank VNG over de werkzaamheden en planning. Deze 4^e Denktank richt zich op regionale samenwerking met de focus op de veranderende arbeidsmarkt. Het afgelopen jaar heeft Milo Schoenmaker samen met andere bestuurders uit het land gewerkt aan het afbakenen van de opdracht. Op 21 september start de denktank officieel. Er zullen regelmatig terugkoppelingen en updates worden gepubliceerd. Het eindpunt is het VNG-congres van juni 2018, in Maastricht. De hoop is om de gasten daar inspiratie te geven om de samenwerking in de regionale arbeidsmarkt verder te brengen. Wanneer

gemeenten willen meedenken of input willen leveren, of wanneer men interessante casussen uit de praktijk heeft, dan hoort de denktank dat graag. Bellen of mailen kan altijd.

JAN – JAAP DE HAAN - DIRECTEUR CEDRIS

De presentatie van Jan-Jaap de Haan wordt meegestuurd met het verslag.

Cedris is een landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie en houdt zich bezig met mensen die niet zelfstandig de arbeidsmarkt op kunnen. Jan-Jaap de Haan, directeur van Cedris, geeft aan dat de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt is verslechterd. Als gevolg van de crisis is het verschil in werkloosheid tussen wel en niet arbeidsgehandicapten groter geworden. De banenafpraak zorgt ervoor dat er in toenemende mate sprake is van een inclusieve arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie stijgt door de uitstroom van WSW echter nog niet. Cedris wil daarover in gesprek.



Leden van Cedris hebben voor bijna 7000 mensen per direct werk. Er is echter onvoldoende capaciteit om dit werk in te vullen. Dat komt helaas niet omdat alle arbeidsgehandicapten een reguliere baan hebben. Gemeenten hebben voldoende mensen in de 'bakken', maar vraag en aanbod komen niet goed bij elkaar. Door té forse bezuinigingen op de Rijks subsidie WSW, onjuist gebleken uitstroomcijfers en wijzigende wetgeving (o.a. LIV) stijgt het tekort per WSW-plek zonder ingrijpen met 300 procent. In maart 2017 publiceerde Cedris, de vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie het manifest "Investeren in werk voor kwetsbare doelgroepen". Met dit manifest pleitten ruim 265 wethouders voor extra middelen om werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt te helpen.

Jan-Jaap de Haan gaat in op toekomstscenario's. Het sterfhuismodel raadt hij wegens inhoudelijke en financiële nadelen sterk af. Cedris pleit dan ook voor een scenario waarbij de functionaliteiten van een sociale infrastructuur zoals opgesteld door de SER aanwezig zijn:

- Werkgevers adviseren en helpen bij aanpassing van werkprocessen op maat;
- Bieden van een voorziening voor beschut werk;
- Bieden van goede matching en begeleiding: het in kaart brengen van vraag en aanbod met de bijbehorende competenties, alsmede inzet jobcoaches en banenmakelaars;
- Ontwikkelen van werknemersvaardigheden: startklaar maken van mensen;
- Inspelen op en samenwerken met lokale en regionale werkgeversnetwerken;
- Bieden van detachingsfaciliteiten naar reguliere werkgevers.

Naarmate de samenhang tussen bovenstaande functionaliteiten goed is georganiseerd, werkt het geheel ook beter, wat leidt tot hogere participatie. De functionaliteiten moeten worden ingezet voor de hele doelgroep. Langdurige ondersteuning van arbeidsgehandicapten gebeurt tot nu toe nog weinig. De functionaliteiten kunnen op een eigen manier worden georganiseerd. Jan-Jaap geeft een paar ideaaltypische modellen, waarvan ook combinaties mogelijk zijn:

- Fusie werk & inkomen
- Werk-leerbedrijf
- Sociale onderneming

Voorwaarden voor succes zijn dat er niet te veel knips zijn tussen de functionaliteiten, dat er in- en doorstroom van nieuwe groepen mogelijk is; dat er partnerschap is en dat er integraal wordt gerekend (betrekken

besparing inkomens-deel). Het is verder van belang governance-discussies los te koppelen van discussies over het functioneren van het bedrijf zelf. Daarnaast is het belangrijk om alle functionaliteiten in de business-case mee te nemen en te luisteren naar de wensen van werkgevers. Gemeenten moeten zich verder realiseren dat de schaal waarop regie plaatsvindt, niet dezelfde schaal hoeft te zijn als de schaal waarop uitvoering plaatsvindt. Voor het behoud van specialistische expertise is een zekere schaal nodig. Als gemeenten hun sociale infrastructuur goed regelen kunnen ze komen tot een hogere arbeidsparticipatie voor arbeidsgehandicapten.

De wethouders benoemen dat de werkzaamheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet in verhouding staan voor wat men ervoor wil betalen. In de WSW konden bedrijven arbeidsgehandicapten voor weinig geld inzetten, nu moeten ze de loonwaarde betalen. Jan-Jaap de Haan geeft aan dat goede keuzes in product-marktcombinaties hierin kunnen helpen. Dat lukt echter niet in één jaar. Cedris voert een lobby voor het verlagen van de werkgeverslasten voor deze groep. De G32 biedt aan daarbij te helpen.

Ook wordt ingegaan op het ontmantelen van SW-bedrijven. Hoe kijkt Cedris daar naar? Jan-Jaap de Haan geeft aan dat het met name van belang is om de zes functionaliteiten te verschaffen. In een duurzaam perspectief moet je kijken naar dienstverlening die je nodig hebt om de participatiewet goed uit te kunnen voeren. Je moet integraal kijken en het hele sociaal domein betrekken. Het vraagt een transformatie van bedrijven, maar ook van gemeenten. Er wordt benadrukt dat ook het betrekken van onderwijs belangrijk is. Een sluitende aanpak is essentieel. Cedris is medeondertekenaar van het perspectiefpact van o.a. de MBO-Raad. Er wordt gekeken hoe SW-bedrijven een rol kunnen krijgen in het perspectiefjaar.

VERHALEN UIT DE PRAKTIJK

APELDOORN – NIELS STRANG

Apeldoorn is al geruime tijd bezig met de hervorming van het SW-bedrijf. Er is een nieuw werkbedrijf opgericht in de regio Apeldoorn-Epe-Heerde dat is samengesteld uit het SW-bedrijf en het re-integratie deel van de sociale dienst, onder de naam Lucrato. 1 januari 2018 gaat de nieuwe manier van werken officieel van start. Er wordt nu al gestart met het losknippen van de re-integratietak van de gemeente voor de doelgroep die een afstand tot de arbeidsmarkt heeft van ongeveer één jaar. De werkgeversdienstverlening gaat ook over naar Lucrato. Daarmee komt er één plek waar werkgevers terecht kunnen. Toegang en handhaving blijven bij de gemeente. Niels Strang vertelt dat Apeldoorn, Epe en Heerde echt gezamenlijk zijn opgetrokken in het proces. Dat heeft geholpen bij de invoering. Daarnaast zijn de keuzes elke keer helder voorgelegd aan de Gemeenteraad. Er zijn nog wel zorgen over de financiële gevolgen van de door het Rijk aangekondigde bezuinigen.

Er is gekozen voor een gemeenschappelijke regeling voor Lucrato. Omdat het alleen een uitvoeringsorganisatie is, voelden de drie raden zich hier prettig bij. Vormen als een bedrijfsvoeringsorganisatie zetten het werkbedrijf toch wat meer op afstand.

Er is discussie over de manier van samenwerken binnen de arbeidsmarktregio. Ieder doet dat op een eigen manier. Streven van de SER is om toe te werken naar één SW-bedrijf per arbeidsmarktregio, maar in Apeldoorn gebeurt dit vooralsnog niet. De arbeidsmarktregio is immers groter dan de gemeenten Apeldoorn, Epe en Heerde. In de arbeidsmarktregio Apeldoorn zijn er vijf SW-bedrijven. Tussen deze SW-bedrijven is er goede afstemming. Er is geen streven om deze bedrijven samen te voegen, maar wanneer regiogemeenten enthousiast zijn over de werkwijze mogen ze aanhaken. Het is de vraag of het nodig is om op alle aspecten het beleid in de regio te uniformeren, mede omdat de gemeenten in de regio van elkaar verschillen. De regio is niet altijd de beste schaal om op samen te werken, waardoor het soms beter is om in de sub-regio afspraken te maken.

LEEWARDEN – ANDRIES EKHART

Leeuwarden is aan het nadenken over de toekomst van het SW-bedrijf. Momenteel is Leeuwarden samen met zeven andere gemeenten aandeelhouder van de sociale werkvoorziening Caparis. De samenwerking is niet altijd gemakkelijk. Governance-discussies moeten het gezamenlijke doel niet ondersneeuwen. Dat doel is immers hetzelfde: we willen mensen helpen een duurzame plek in de samenleving te verwerven.

Er is discussie over de juridische vormen van het SW-bedrijf. De juridische vorm is een vehikel, geen doel op zich. Er gaat veel aandacht en energie zitten in governance, ook bij bedrijven die op zichzelf goed functioneren. Onderzoek naar nieuwe vormen van organiseren (denk bijvoorbeeld aan de oprichting van een breed participatiebedrijf) kan mogelijk helpen.

CONCLUSIES EN AFSLUITING

Mariska ten Heuw sluit de dag af. De SW-bedrijven hebben genoeg werk, maar zijn op zoek naar arbeidskrachten. Tegelijkertijd zijn er ruim één miljoen mensen die (gedeeltelijk) beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, maar geen werk hebben. Een belangrijke vraag is nu hoe vraag en aanbod bij elkaar kunnen worden gebracht. Dat is een belangrijke opgave voor de komende jaren, waar gemeenten samen met Rijk en sociale partners mee aan de slag moeten. Gemeenten staan samen met de UWV aan de lat om arbeidsgehandicapten te begeleiden naar de arbeidsmarkt.