

Memo AB

Aan: algemeen bestuur Werkzaam Rivierenland
Van: MT
Datum: 14-9-2023
Onderwerp: Inzet ambtelijke formatie ontwikkel- en productiehallen

Aanleiding

In de begroting 2024 is een bedrag opgenomen voor vervanging van doelgroep formatie voor ambtelijke formatie. Hiermee is een bedrag van 1,4 miljoen euro gemoeid. In de zienswijzen van uw gemeenteraden is gevraagd naar alternatieven.

Achtergrond

Als toelichting op de vervanging van doelgroep formatie voor ambtelijke formatie is in de begroting 2024 het volgende opgenomen:

De vervanging van de doelgroep formatie voor ambtelijke formatie heeft een financieel effect van 1,4 miljoen euro. Dit is een noodzakelijke ingreep omdat een aantal functies dat is ingevuld met doelgroepformatie vanuit het verleden niet langer met mensen vanuit de doelgroep kan worden ingevuld. Het beleid van Werkzaam is dat we medewerkers uit de doelgroep Wsw, beschut en participatiewet inzetten op een aantal begeleidingstaken en ondersteunende bedrijfsvoeringstaken binnen Werkzaam. Op een groot aantal functies lukt dit nog heel goed. We zien dat een klein deel van deze functies, als gevolg van uistroom uit de Wsw, niet meer is in te vullen vanuit ons doelgroepbestand. Denk hierbij aan de functie van coördinerend voorman en medewerker bedrijfsbureau. Het werkzoekendenbestand bestaat op dit moment grotendeels uit mensen met multiproblematiek en nog grote afstand tot werk. We kunnen de continuïteit in deze taken in kwantiteit én kwaliteit niet meer borgen. Het is noodzakelijk om op deze taken ambtelijk personeel in te zetten. De gemeenten ontvangen voor de bekostiging van de ambtelijke formatie een vergoeding door het Rijk in het gemeentefonds.

In het AB voorstel ter vaststelling van de begroting 2024 is daar het volgende aan toegevoegd:
De uitgangssituatie is dat van oudsher de begeleiding van de mensen die werkzaam zijn in de ontwikkel- en productiehallen wordt gedaan door mensen met een Wsw-dienstverband. Vroeger lag de drempel om in bepaalde regelingen terecht te komen stukken lager dan nu (vergelijk het met de Wao/Wia en dat gold ook voor de Wsw). Dat maakte het mogelijk de meest kwetsbare mensen te laten begeleiden door degenen met een minder kwetsbaar profiel. Voor de Wsw geldt dat er helemaal geen nieuwe instroom meer plaatsvindt omdat het Rijk heeft besloten deze regeling uit te faseren. Dat betekent in de praktijk dat de mensen met een Wsw indicatie via natuurlijk verloop (pensioen en overlijden) uitstromen en op enig moment niemand meer in de regeling zit. De noodzakelijke vervanging van deze formatie door ambtelijke formatie brengt de in de begroting vermelde extra kosten met zich mee. Ter volledigheid: het gaat hier niet om uitbreiding van taken of nieuw beleid maar om een noodzakelijke inzet van ambtelijk personeel omdat het door uitstroom uit de SW niet langer mogelijk is om de begeleiding voor de doelgroep door mensen vanuit de doelgroep zelf te laten verrichten.

Na vaststelling van de begroting 2024 is een brief gestuurd door het dagelijks bestuur (na uw instemming met de inhoud van de brief) aan de gemeenten. Daarin staat:

Wij begrijpen de opmerkingen die de gemeenten hebben geplaatst bij de vervanging van de doelgroepformatie door ambtenaren. In hun reactie vraagt een aantal gemeenteraden naar alternatieven. Uiteraard zijn de verschillende opties bekeken.

Het gaat hier om de begeleiding op de werkvloer door Wsw-ers. Nu de komende jaren deze begeleiding niet langer kan worden gedaan door mensen met een Wsw-indicatie (simpelweg omdat ze er niet meer zijn en de groep die er nog wel is te kwetsbaar is voor deze rol), moet de begeleiding worden geboden door andere mensen. Idealiter door mensen vanuit de doelgroep, mensen met een bijstandsuitkering die vallen onder de Participatiewet, maar wel met een reguliere status en loon. En dus met bijbehorende (extra) kosten.

Als we deze ingreep niet doen, bestaat een groot risico dat de begeleiding ophoudt voor een groep inwoners. Om dit te voorkomen moeten de SW-medewerkers die nu de begeleiding bieden en met pensioen gaan, worden vervangen door regulier personeel. Zonder vervanging zal de omzet van de productie dalen. Bovendien kunnen we in dat geval onvoldoende verschillende werkzaamheden binnen Werkzaak bieden, waardoor we de mensen uit de doelgroep onvoldoende kunnen ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. Indien inwoners geen werk hebben of niet ontwikkeld worden richting werk heeft dit gevolgen voor andere beleidsgebieden binnen het sociaal domein.

Alternatieven

Voorafgaande aan het voorstel in de begroting om doelgroep formatie te vervangen voor ambtelijke formatie, zijn de volgende alternatieven verkend:

1. Terughalen van doelgroepmedewerkers met een hoge loonwaarde en competenties als voorman/voorzvrouw die zijn gedetacheerd bij reguliere werkgevers:
Mensen uit de doelgroep worden voortdurend ontwikkeld om naar hun maximale mogelijkheden te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. En daarbij is het uitgangspunt: zo regulier mogelijk. Dat past bij de missie en opdracht van Werkzaak en daarop is ook de financiering door het Rijk gebaseerd. Mensen uit de Wsw die in staat zijn gedetacheerd aan het werk te gaan bij reguliere werkgevers, worden ook daadwerkelijk gedetacheerd. Deze gedetacheerde arbeidskrachten zijn ongelofelijk waardevol voor de werkgevers waar ze aan het werk zijn. Dit is overigens in 99% van de gevallen in uitvoerende werkzaamheden en niet in functies die vergelijkbaar zijn met het werk van voorman in de ontwikkel- en productiehallen of andere functieprofielen waarvoor Werkzaak ambtelijke formatie nodig heeft. Voor de enkeling die praktisch gezien kan worden teruggehaald bij een reguliere werkgever geldt dat dan de inleenvergoeding die de werkgever betaald aan Werkzaak wegvalt. Het terughalen van gedetacheerde mensen bij reguliere werkgevers is bovenal strijdig met de wettelijke taak en strijdig met het belang van de werkgever.
2. Samenvoegen van hallen:
Om het aantal in te zetten voormannen en voorzvroeven te beperken is gekeken naar de optie van samenvoegen van ontwikkel- en productiehallen. Dit zou betekenen dat de voorlieden in plaats van gemiddeld 30 mensen dan 60 mensen zouden moeten begeleiden. Daarmee kan geen goede begeleiding worden geboden. De ontwikkeling van de doelgroep is hiermee niet gebaat en het zal een negatief effect hebben op hun productievermogen en arbeidsperspectief. Met als gevolg minder uitstroom, minder detacheringen en daarmee verlies aan omzet. Deze optie is dus financieel nadelig, doet geen recht aan uw inwoners en is strijdig met de opdracht van de participatiewet.

3. Onderbrengen productielijnen bij reguliere werkgevers met begeleiding door werkgevers zelf: Dit is wat we al zoveel mogelijk doen. Vanuit de gedachte van inclusie en zo regulier mogelijk aan het werk, zetten we altijd in op het detacheren van mensen bij reguliere werkgevers en het op locatie van de werkgever uitvoeren van productielijnen met mensen uit onze doelgroep. Daarbij zetten we in op het ondersteunen van leidinggevenden van bedrijven zodat ze zoveel mogelijk zelf de begeleiding van onze doelgroep kunnen oppakken. Daarvoor zetten we het zelf ontwikkelde instrument 'Mentorwijs' in. Hierdoor hebben we het aantal begeleiders in de vorm van voorlieden en praktijkbegeleiders bij Werkzaak kunnen verminderen maar voor een deel van de doelgroep geldt dat zij de beschutte werkplek in de ontwikkel- en productiehallen nodig hebben in combinatie met intensieve begeleiding door voorlieden en praktijkbegeleiders.
4. Aanboren van andere doelgroepen dan Wsw-ers: Als gevolg van de uitfasering van de Wsw is de eerste verkenning uiteraard om mensen vanuit andere doelgroepen in te zetten voor de betreffende werkzaamheden. Dat betekent mensen vanuit de participatiewet, WW en dergelijke. Dat is uitdrukkelijk wat er gebeurt maar kan uitsluitend door mensen in dienst te nemen. Mensen in de Wsw krijgen een salaris (dat is het construct van de Wsw) en mensen in de participatiewet en WW ontvangen een uitkering. Werken met behoud van uitkering is slechts tijdelijk toegestaan (3 maanden) en voor mensen die arbeidsvermogen hebben geldt uiteraard dat ze salaris moeten krijgen. We werven voor de invulling van de betreffende functies uiteraard zoveel mogelijk mensen uit de doelgroep maar dat kan niet anders dan met inzet van een ambtelijk dienstverband. Of inhuur maar dat is als vanzelfsprekend duurder.

Conclusie

De mensen die werkzaam zijn in onze ontwikkel- en productiehallen hebben begeleiding nodig. Een deel van hen zal nooit uitstromen naar regulier werk en de beschutte omgeving nodig hebben om mee te doen op de arbeidsmarkt. De begeleiding vraagt deskundigheid en steeds verdergaande expertise die niet vanuit de doelgroep zelf kan worden geboden. Het ambtelijk invullen van deze plekken kost tijd en geld, waarvoor gemeenten middelen ontvangen van het Rijk. Op dit moment dienen de ontwikkel- en productiehallen vooral als vangnet voor de meest kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt maar bij terugval in conjunctuur zal ook een groep die op dit moment regulier aan het werk is, hierop noodgedwongen terugvallen. In dat geval als een springplank om vanuit de hallen weer een meer reguliere plek te verwerven op de arbeidsmarkt.

De ondersteuning vloeit als opdracht voort uit de wet en draagt bij aan de uitstroom en omzet van Werkzaak. Na het onderzoeken van de verschillende opties hoe hieraan invulling te geven, bleek het ambtelijk invullen van de begeleidingstaak vanuit maatschappelijk en financieel perspectief de meest logische keuze.