gemeente Noordwijk

Aan de leden van de gemeenteraad

Voorstraat 42
2201 HW Noordwijk

Postbus 298
2200 AG Noordwijk

T +31 (0)71 36 60 000

gemeente@noordwijk.nl
www.noordwijk.nl

KvK nummer 73538469
BTW NL8257.92.150.B01
IBAN [redacted]
BIC BNGHNL2G

Noordwijk, 15 januari 2024

Uw kenmerk : n.v.t.
Uw brief van : 8 januari 2024
Zaaknummer : 591550
Verzenddatum : 15 januari 2024
Onderwerp : Verzoek tot inlichtingen art 33 RvO inzake - van werkbedrijf naar ontwikkelbedrijf, Meerjarenvisie Provalu 2030 -.
Bijlage(n) : n.v.t.

Geachte leden van de gemeenteraad,

Op 8 januari 2024 ontvingen wij van de fractie Lijst Salman de volgende technische vragen ingevolge artikel 33 Reglement van Orde. In deze brief worden de vragen beantwoord.

Aanleiding

"Ter voor bereiding op de bespreking in de commissie en raadsvergadering d.d. 01-02-2024 roept de meer jaren visie van Provalu de nodige vragen op.

Het is een visie en een visie is immers niet statisch, maar in deze visie liggen wel belangrijke keuzen voor de deelnemende gemeenten aan deze gemeenschappelijk regeling. Daarbij is momenteel absoluut nog niet duidelijk welke (financiële) consequenties deze zullen hebben en is om tot een goede richting c.q. verantwoorde keuze te komen tot een passende zienswijze belangrijk.

Vragen ingevolge artikel 32 Reglement van Orde.

Omdat het er nogal veel zijn zal ik per pagina aangeven waarde vragen op gebaseerd zijn."

Vraag:

1. *Pag. 4. Men beschrijft dat sinds 2015 bij de WSW een uitsterf constructie betreft en de kosten in de loop der jaren steeds verder toenemen. Waarop is dat gebaseerd is?*

Antwoord:

Met het kleiner worden van de groep neemt het verdienvermogen vanuit productie/detacheren etc. af, waardoor de inkomsten dalen (en daarmee de kosten stijgen). Daarbij loopt de overhead (staf, begeleiding, gebouwen etc.) nooit op een evenredige wijze terug waardoor verhoudingen op een nadelige wijze scheefgroeien. (Als voorbeeld: bij een afname van 5% van het WSW personeel neemt men geen afscheid van 5% dienstverband van een personeelsconsulent).
Daarbij komt dat bij krimp het in stand houden van werksoorten onder druk komt te staan. De verwachting is, dat hierdoor eenvoudiger en daarmee minder renderende opdrachten moeten worden aangenomen waardoor de inkomsten dalen en de kosten dus oplopen.

Vraag:

2. *(1) Op dit moment betreft het FTE in de WSW oud. Wat is het verwachte aantal in 20230?*

Antwoord:

Provalu verwacht in 2030 voor de WSW rond de 325-335 FTE uit te komen.

Vraag:

3. *Bij gebruik van simpel switchen behoud de deelnemer dan zijn salaris of op welke uitkering valt hij/zij dan terug?*

Antwoord:

Het principe van Simpel switchen is gebaseerd op het gegeven dat een deelnemer/medewerker niet wordt belast met administratieve of financiële rompslomp. Dit wordt "achter de schermen" afgevangen en opgelost, onafhankelijk van de regeling waarop de beloning is gebaseerd. Simpel switchen zorgt daarbij voor inkomenszekerheid en de terugval-optie naar de oorspronkelijke situatie.

Vraag:

4. *Pag. 12A. Een groot deel van de mensen die het doelgroep register staan geregistreerd zijn al gediagnostiseerd) Hoe bewaakt men de privacy in deze?*

Antwoord:

Regels m.b.t. de privacywetgeving (AVG) gelden ook voor de onderlinge partners. Dit betekent dat medische en privacy gevoelige gegevens niet worden gedeeld of anders enkel met toestemming van de betrokkene.

Vraag:

5. *Er gaat getest worden op fysieke inzetbaarheid, cognitief vermogen en werknemersvaardigheden. Is het niet van groter belang om te kijken naar het sociaal- emotioneel functieneren of wel wat is de draagkracht t.o.v. de (mentale) draaglast?*

Antwoord:

Daar wordt uiteraard ook naar gekeken. Evenals velerlei andere zaken die te maken hebben met de belastbaarheid van de kandidaten, motivatie etc. Het was niet de bedoeling uitputtend te zijn bij het opsommen waarop wordt getest.

Vraag:

6. *Pag. 12B. Daarom worden de leerlijnen samen met de desbetreffende werkgevers en het onderwijs ontwikkeld. Wordt er gebruik gemaakt van bestaande leer- werklijnen b.v. die vanuit de VGN/VWS ontwikkeld zijn met ketenpartners zoals; ass. Medewerker groenvoorziening, ass. Medewerker logistiek, as. Medewerker facilitair en de ontwikkelde leerlijnen woonhulp in de ouderen zorg en VG-sector?*

Antwoord:

Waar mogelijk wordt aangehaakt bij al bestaande leerlijnen, zoals in de schoonmaak. Waar dit niet mogelijk is, wordt dit ontworpen, bijvoorbeeld in samenspraak met of in aansluiting op functies bij werkgevers en afgestemd op haalbare niveaus.

Vraag:

7. *Levert de individuele detachering als passende oplossing geen extra financieel risico op voor Provalu, dus voor de deelnemende gemeenten in de GR.?*

Antwoord:

Bij een detachering wordt ingezet op het (zo mogelijk) terugverdienen van de personeelskosten. De bijkomende kosten, naast de loonkosten, zijn bij een detachering altijd lager dan bij een medewerker die binnen de eigen organisatie werkzaam is; overheadkosten als dat van een gebouw, bedrijfskleding, materialen etc. zijn er niet, de begeleidingsintensiteit is ook lager aangezien de medewerker bij de inlener, dus elders, dagelijkse leiding ontvangt. Daarmee is het financieel risico feitelijk lager dan met een medewerker die binnen de eigen organisatie werkzaam is. Uiteraard kan een detachering ook eindigen en moet vervolgens een nieuwe detacheringsplek worden gezocht. Anderzijds kan de detachering ook worden omgezet in een dienstverband bij de inlener, waardoor weer uitstroom plaatsvindt.

Vraag:

8. *Pag. 17 Afhankelijk van de schaal waarop arbeidsmatige dagbesteding uiteindelijk zal worden geboden, zullen gemeenten moeten bezien etc. In dat geval moeten wel de statuten van de GR worden gewijzigd. Biedt men nu al arbeidsmatige dagbesteding aan? Zo, ja hadden de statuten dan al niet aangepast moeten zijn en dit in overleg hebben moeten gaan met betrokken GR gemeenten?*

Antwoord:

Arbeidsmatige dagbesteding kan en mag indien op beperkte schaal worden geboden. Is er echter de wens om hierop substantiële schaalvergroting toe te passen, dan ligt het voor de hand om dit met een extra module vorm te geven binnen de gemeenschappelijke regeling. De noodzaak om dit doen is er niet geweest en ook niet direct aan de orde.

Vraag:

9. *Nieuwe diensten in de productiehal. Waarom wordt er niet gekozen voor de ophanden zijnde krimp en naar een andere locatie worden verhuisd? (Men gaat op risico en evt. kosten van gemeenten verhuren)*

Antwoord:

De huidige productiehal biedt ruimte voor maximaal 30% van het personeelsbestand. De overige 70% van de medewerkers werkt buiten de muren. In het (niet beoogde) geval dat Provalu in de toekomst enkel beschut werken uitvoert, is gezien de geprognosticeerde aantallen nog steeds dezelfde hoeveelheid ruimte nodig om de mensen te huisvesten. Verhuizen naar een kleiner pand is daarmee niet opportuun.

Vraag:

10. *Pag. 20. Eerste aandachtsstreepje; behoeft nadere uitleg, welke nieuwe doelgroep(en) wordt/worden hier bedoeld.*

Antwoord:

Nieuwe doelgroepen zijn onder meer Nieuw Beschut werkers, stagiaires, mensen die een leer-ontwikkel- of werkfittraject doorlopen, al dan niet tijdelijk in dienst.

Vraag:

11. *Pag. 21. Eerste aandachtsstreepje; uitbreiding van de dienstverlening (waaronder arbeidsmatige dagbesteding) door Provalu zal wel extra kosten (begeleiding) met zich meebrengen. Manoeuvreer je dan niet in een concurrentiepositie t.o.v. huidige aanbieders arbeidsmatige dagbesteding en oneigenlijk overheidsgelden (WMO-gelden) voor gebouwkosten?*

Antwoord:

De gedachte is om aanvullend te zijn op de bestaande dienstverlening. Provalu werkt op beperkte schaal nu ook al samen met partners; Provalu heeft mensen overgenomen van partners en andersom mensen overgedragen als blijkt dat een medewerker het werk niet meer volhoudt. Financiering zal uiteraard altijd binnen de geldende wet- en regelgeving blijven.

Vraag:

12. *Krijgen de deelnemers dan ook een vergoeding voor arbeidsmatige dagbesteding?*

Antwoord:

Deelnemers krijgen bij Provalu een (beperkte) dagvergoeding en reiskosten.

Vraag:

13. *Daarnaast bestaat het risico dat de Rijksoverheid op enig moment het macrobudget voor de WSW naar beneden bijstelt. Maar is dat dan niet logisch omdat dezelfde Rijksoverheid deze keuze van sterfhuisconstructie heeft ingezet om de WSW af te bouwen?*

Antwoord:

Voor de korte termijn zijn er geen aanwijzingen dat het rijk het macrobudget voor de WSW gaat bijstellen. Voor de lange termijn is het niet te voorspellen welk besluit het rijk neemt over het macrobudget WSW of over welk budget ook. Met de meerjarenvisie 2030 anticipeert Provalu op maatschappelijke ontwikkelingen en biedt het een kader waarbinnen Provalu zich kan ontwikkelen van werkbedrijf naar ontwikkelbedrijf.

Hoogachtend,



D.T.C. (Dennis) Salman
wethouder