



College van Burgemeester en Wethouders

gemeente Steenwijkerland
Postbus 162
8330 AD STEENWIJK

zaaknummer -

behandeld door J. Dam

uw brief/kenmerk -

bijlage(n) -

cc Henk Demkes, Eibe Karssenberg, Jan Knol

datum 24 augustus 2021

onderwerp Advies rol en positie NoordWestGroep in uitvoering participatietaken

Geacht college,

Inleiding

Ons, als ASD, is advies gevraagd inzake de toekomst van NoordWestGroep NV (NWG).

In het onderhavige kader zijn 3 scenario's bekeken en komt B&W met het voorstel te kiezen voor scenario 3 waarbij NWG zo breed mogelijk wordt ingezet om inwoners van Steenwijkerland aan al of niet gesubsidieerde arbeid te helpen. De gemeente ondersteunt die keus ruimhartig door min of meer uit te gaan van een structurele gemeentelijke jaarlijkse bijdrage van ca. 1 miljoen euro, wat te prijzen valt.

Gegeven de beschikbare tijd (het advies moest tot stand komen binnen ruim een maand in een zomervakantieperiode) is het niet gelukt om vertegenwoordigers van de beschreven doelgroep afdoende te betrekken bij de totstandkoming van dit advies. Vanwege het tijds criterium hebben we - vanuit het gebruikersperspectief redenerend - toch een advies gemaakt aansluitend op te verwachten en te voorspellen ontwikkelingen, waar uw college haar voordeel mee kan doen.

We hebben ons in het kader van het gevraagde advies niet verdiept in de financiële aspecten van de verschillende scenario's, temeer omdat het voorstel naar onze mening past in de belangen van de inwoners met in meer of mindere mate afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, die zijn aangewezen op hulp bij het vinden van werk. De gemeente maakt dus volgens ons de juiste keus.

Tot de invoering van de Participatiewet (P-wet) was NWG jarenlang het bedrijf van de gemeente voor sociale werkgelegenheid (WSW) en arbeidsintegratie, waarbij financieel gezien steeds moest worden gestreefd naar een minimale gemeentelijke bijdrage.

Daarna is voor alle betrokkenen een onrustige en onzekere periode in een veranderende omgeving aangebroken. Wanneer de gemeenteraad instemt met het betreffende voorstel komt er duidelijkheid en kan nader vorm en inhoud worden gegeven aan de uitvoering van het besluit.

Daarbij zullen ongetwijfeld, redenerend vanuit het gebruikersperspectief, beleidseffectiviteit en kostenefficiëntie belangrijke beoordelingspunten zijn.

In relatie tot het laatste maken ook wij vanuit dat perspectief nog een aantal opmerkingen om de min of meer abstracte begrippen enigszins te concretiseren en de link met de praktijk te accentueren.

Beleidseffectief

Het beleid is zoveel mogelijk inwoners met afstand tot de reguliere arbeidsmarkt aan het werk te krijgen, waarbij het gaat om passende arbeid en met in principe via arbeidsontwikkeling het ultieme doel uitstroom naar een ongesubsidieerde arbeidsplaats.

- Om te beginnen moeten eventueel voorliggende problemen van de betrokken inwoner (medisch, psychisch, schulden enz.) in zoverre uit de weg worden geruimd dat arbeid tot de mogelijkheden gaat behoren; ook is het van belang inzicht te krijgen in de bepaalde persoonlijke talenten c.q. beperkingen als het gaat om inzet voor werk. Test- en training kan daartoe ook worden ingezet.
Het begint veelal bij de werkconsulent van de USD (Uitvoering Sociaal Domein), die als regievoerder ook te maken heeft met andere wetten dan de P-wet, zoals de Jeugdwet en WMO.
- We denken overeenkomstig uw voorstel dat het verder van belang is dat tussen de werkconsulent en NWG veel interactie/informatie uitwisseling plaatsvindt en arbeidstrajecten bij NWG worden gevolgd, zodat de reflectie van de praktijk kan worden vertaald aan de voorkant door de regievoerder, zulks ten voordele van de instromende inwoner.
Een nauwe samenwerking NWG – USD is dus ons advies. Wie dan het eerste aanspreekpunt voor de gebruiker wordt, lijkt een kwestie van maatwerk.
- Uitstroom naar een ongesubsidieerde baan uit de WSW is altijd een moeilijke zaak gebleken, hoewel algemeen werd aangenomen dat 10 – 20 % van de WSW populatie in staat zou moeten zijn uit te stromen; het betrof echter slechts een enkeling op jaarbasis. De oorzaak daarvan lag overwegend in de CAO WSW, die in vergelijking met andere eventueel van toepassing zijnde CAO's geen uitstroomprikkels leek te bevatten..
Nu is inmiddels het aantal inwoners, werkend bij NWG, dat niet meer onder die CAO valt, fors toegenomen en bovendien is gemiddeld genomen via instroom met de loonkostensubsidie regeling de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt van deze inwoners afgenomen.
Wij adviseren dan ook om in lijn met uw voorstel substantieel in te zetten op uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid.
Dat is in het belang van de inwoners omdat daardoor ruimte ontstaat om weer anderen een kans te bieden op een arbeids(ontwikkel)traject.
- Niet iedere bijstandsgerechtigde staat, zeker in eerste instantie, te trappelen om aan het werk te gaan. In geval een inwoner vanuit de bijstand betaalde arbeid gaat verrichten, moet in ieder geval worden vermeden dat er sprake is van zgn. armoedeval, omdat de bijstand met bijbehorende voorzieningen financieel gunstiger uitpakt dan minimumloon. Mocht dat zich voordoen dan adviseren we dat aan de voorkant te repareren om te voorkomen dat de betreffende medewerker achteraf een beroep moet doen op specifieke ondersteunende gemeentelijke regelingen.
- Voor bepaalde inwoners geldt als ultieme doel een vaste baan bij NWG, terwijl soms de persoonlijke mogelijkheden verder reiken. Dat vraagt enige druk om de weg naar ongesubsidieerde arbeid serieus te onderzoeken/beproeven. De aard en de lengte/duur van het dienstverband lijken daarbij belangrijke beïnvloedingsfactoren.
- Via het monitoren van trajecten moet naar onze mening ook in de gaten worden gehouden of inwoners met een gesubsidieerde baan op een functie worden ingezet, die in feite wordt beschouwd als regulier werk zonder subsidie.
- Uitstroom naar een reguliere baan vindt eigenlijk altijd plaats bij regionale bedrijven of een overheid. Als zodanig is kennis bij NWG van de regionale arbeidsmarkt een vereiste en nauwe contacten met de lokale/regionale bedrijven en Businessclub Steenwijkerland een noodzaak.

En om de kans op uitstroom te vergroten, kan het zijn dat een arbeids ontwikkel traject een bepaalde kant op moet gaan ten einde te voldoen aan de vraag uit de markt (te denken valt aan “stapelbanen” waarbij mensen binnen meerdere bedrijven enkele dagen werkervaring opdoen binnen de werkweek). Ook is het dienstig dat vanuit NWG adequaat wordt gezocht naar passende vacatures in het bedrijfsleven. Overigens adviseren wij dat er geregelenteerde aandacht is voor begeleiding na uitstroom als conditie voor duurzame uitstroom.

Kostenefficiënt

Het is in het belang van de inwoners dat zoveel mogelijk gelden ten behoeve van het sociaal domein aangewend kunnen worden.

- Enerzijds betekent het dat de beschikbare financiële middelen zo efficiënt mogelijk moeten worden ingezet om de vereiste resultaten te bereiken; waar mogelijk en verantwoord kosten besparen. Naar onze mening is het een onderzoek waard in welke mate kosten worden bespaard op bijvoorbeeld materieel en leidinggevend/ondersteunend personeel als de groendienst van NWG samengaat met de gemeentelijke plantsoendienst. Gaandeweg raken de gemeenten en NWG steeds meer bij elkaar betrokken. Als zodanig kan de vraag worden opgeworpen of voor NWG de NV nog steeds het passende vehikel is en of bijvoorbeeld een gemeentelijke tak van dienst niet meer op zijn plaats is.
- Anderzijds moet zoveel mogelijk geld gegenereerd worden wat ten goede kan komen aan de betreffende doelgroep van het sociaal domein. Medewerkers van NWG voelen zich meer gewaardeerd als hun arbeid voor derden (met name ingeval van detachering of Begeleid Werken) ook financieel voldoende oplevert. Maar ook werkzaamheden binnen de muren van NWG die tegen een heel laag tarief worden verricht, helpen niet mee aan de groei van het gevoel van eigenwaarde van de betrokken medewerker. Je kunt natuurlijk hetzelfde zeggen inzake de loonkostensubsidie. De bij aanvang bepaalde loonwaarde van een medewerker zal in veel gevallen na enige tijd stijgen door het verkrijgen van bepaalde vaardigheden en/of arbeidsritme.
- Terzijde wijzen wij in dit verband op de situatie bij de Kringloopwinkels. Naar verluidt worden daar nogal wat inwoners ingezet met behoud van uitkering, terwijl aangenomen mag worden dat in de meeste gevallen wel sprake is van een arbeidsprestatie, die in principe voor een bepaalde vergoeding in aanmerking kan komen.

Scheidslijnen

- De duidelijke scheiding tussen de verschillende rollen - USD heeft als opdrachtgever de regiefunctie op de uitvoering door NWG - is volgens ons van belang. In uw voorstel spreekt u van mensontwikkeling door USD en arbeidsontwikkeling door NWG. We begrijpen dat maar het laat onverlet dat iemand, die een arbeids ontwikkeltraject doorloopt, veelal ook als mens een bepaalde ontwikkeling doormaakt.
- In dit verband vragen wij uw aandacht voor de positie van het Werk Service Punt (WSP). Betrokkenen ressorteren onder de USD en gaan net als NWG op zoek naar al of niet gesubsidieerde banen bij het bedrijfsleven en ressorteren onder de USD. Dat laatste is volgens ons geen gelukkige constructie omdat het vinden van banen naar onze mening een uitvoerende taak is om vooral uitstroom te bevorderen uit de P-wet. De USD rekent bijvoorbeeld ook af op deze uitstroom, waarbij het vinden van de juiste banen, samen met arbeidsontwikkeling, een belangrijk aspect is. Als dat niet voldoende lukt, ligt het dan aan het niet vinden van de juiste banen (door nu ook eigen mensen van de USD) of heeft onvoldoende arbeidsontwikkeling plaatsgevonden? Bovendien vraagt het vanuit verschillende kanten op pad zijn voor banen nogal wat afstemming en overleg, waarbij ook het nodige mis kan gaan, ook “in het veld” waarin men elkaar tegenkomt. Voor de bedrijven kan het verwarrend zijn. Dit zal naar onze mening nog de nodige aandacht vragen.

Tot slot

De praktijk zal uitwijzen of uw goede ideeën voor alle inwoners, die een beroep doen op de P-wet, ook de resultaten zullen brengen ten faveure van deze inwoners.

NWG nieuw krijgt ruim de tijd en voldoende financiële middelen om zich in dit verband te bewijzen. Wij zijn overigens benieuwd in hoeverre gebruik gemaakt gaat worden van druk bij deelname aan bepaalde trajecten. Of dat bij onbereidwilligheid financiële beperkingen worden opgelegd om werken meer lonend te maken. In dat verband is een goede samenwerking met het UWV relevant. In de ideaalsituatie krijgen inwoners immers de kans om zelf regie te nemen.

Wij wensen alle betrokkenen veel succes.

Met vriendelijke groet,
namens de Adviesraad Sociaal Domein Steenwijkerland,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'H' followed by a horizontal line and a small flourish, enclosed within an oval shape.

H. Tuning
voorzitter