

Toekomst Sociale Werkvoorziening

GEMEENTE TWENTERAND

Verkenning





.....	1
Aanleiding	4
Ontplooi.....	4
Lokaal	4
Landelijk	4
Van Landelijk naar regionaal	6
Van regionaal naar lokaal	6
Omvang van de SW lokaal	6
Samenvattend	7
Verkenning	8
Afbakening.....	9
Bestuursopdracht.....	10

Aanleiding

Ontplooi

In 2021 is de Stichting NUO door de gemeente Almelo opgericht voor de uitvoering van wettelijke taken op het gebied van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) en beschut werk (Bw). Deze stichting handelt onder de naam Ontplooi. Daarnaast levert Ontplooi een aantal overige diensten in het kader van de Participatiewet (Pw), waaronder het bieden van beschutte werkplekken, detachering en plusproducten zoals arbeidsmatige dagbesteding.

Aangezien er geen nieuwe inwoners in de Wsw stromen, neemt het klantenbestand – en daarmee de productiecapaciteit en omzet – jaarlijks af. De basisdienstverlening van Ontplooi staat hiermee op de lange termijn onder druk. Dit is aanleiding voor de gemeente Almelo om naar de gewenste toekomstsituatie van Ontplooi te kijken. Om hiertoe een gedegen onderbouwing te geven, is er een tussentijdse evaluatie uitgevoerd door Berenschot. Deze evaluatie nemen we mee in onze lokale verkenning en de landelijke verkenning (zie hier verderop).

Lokaal

Het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening zal de komende jaren fors dalen. Het aantal medewerkers daalt van 238 in 2024 naar 117 medewerkers in 2033 voor wat betreft de gemeente Twenterand.

Landelijk

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de verkenning: Eerste stappen voor een toekomstbestendige infrastructuur gepresenteerd. In deze verkenning wordt op basis van het onderzoek van Berenschot een beeld geschetst van hoe de huidige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven bijdraagt aan de baankansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het identificeert knelpunten die een effectieve arbeidsbegeleiding nog belemmeren en schetst varianten voor oplossingsrichtingen om de bestaande knelpunten aan te pakken. Deze verkenning biedt het kabinet handvatten voor eventuele keuzes over een toekomstbestendige infrastructuur.

Knelpunten:

Gebrek aan een gemeentelijke toekomstvisie, een gedegen inrichting en sturing.

1. Niet-passende infrastructuur: Afname van medewerkers bij sociaal ontwikkelbedrijven leidt onvoldoende tot aanpassing van de infrastructuur. Dit heeft overcapaciteit van organisatievoorzieningen, inefficiëntie en aanzienlijke kosten als gevolg. Bedrijven hebben zorgen over of zij in de toekomst nog genoeg 'kritische massa' hebben om uitvoering te kunnen blijven geven aan de Wsw en beschut werk. Hoewel het in sommige gevallen een logisch gevolg is van de stelselwijziging die de Participatiewet met zich meebracht, is men terughoudend met afbouw van infrastructuur. Dit omdat deze moeilijk weer kan worden opgebouwd en ook omdat de infrastructuur bewezen heeft belangrijk te zijn voor de werkgelegenheid van mensen voor wie het hebben van werk niet vanzelfsprekend is.

2. Het bereik en de ondersteuning van doelgroepen kan beter: Er zijn momenteel verschillen tussen gemeenten in de mate waarin ondersteuning beschikbaar is voor werkzoekenden. Onderzoek van Berenschot wijst uit dat er naar schatting 36.000 mensen zijn die gebaat kunnen zijn bij de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven, maar die momenteel niet worden bereikt.
3. Financiële complexiteit: De financiering van de Participatiewet wordt als ontoereikend, onduidelijk en complex ervaren. Vooral als het gaat om de financiering van taken die bij sociaal ontwikkelbedrijven zijn belegd. Gemeenten benoemen een gebrek aan randvoorwaarden bij de uitvoering van de Participatiewet. Ook bemoeilijkt de lage toegevoegde waarde van het werk dat bij sociaal ontwikkelbedrijven geboden wordt, het hebben van een financieel gezonde bedrijfsvoering.

Uit het landelijke onderzoek komen 3 oplossingsrichtingen naar voren om de knelpunten op te vangen:

1

In de eerste oplossingsrichting wordt de basisinfrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven gekoppeld aan de realisatie van tenminste 30.300 beschutte banen in 2048. De maatregelen binnen deze variant gaan over het beschikbaar stellen van handreikingen, meer inzicht door gemeenten in budgetten en financiële stromen, inzicht in prestaties door benchmarking en maatregelen die ervoor moeten zorgen dat de inzet van beschermt werk wordt gestimuleerd.

Hierbij wordt vanuit het Rijk geen extra beleid gemaakt om de door Berenschot gesignaleerde groep van 36.000 uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt, aan het werk te helpen.

Deze groep valt in principe al onder de verantwoordelijkheid van gemeenten.

2

De tweede oplossingsrichting bevat voor een deel maatregelen uit de eerste variant. In deze variant, wordt de basisinfrastructuur gekoppeld aan de realisatie van tenminste 30.300 beschutte banen en in 2048 10.000 banen voor andere groepen mensen die niet regulier aan het werk kunnen komen. Om dit te realiseren worden binnen deze variant de volgende stappen gezet:

Maatregelen om beschermt werk te verbeteren.

Gemeenten maken duidelijke plannen gericht op een toekomstbestendige inrichting van de infrastructuur.

Voor gemeenten (of regio's/samenwerkingsverbanden van gemeenten) komt een budget beschikbaar voor de transformatie van sociaal ontwikkelbedrijven.

Er komt een ondersteuningsprogramma voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven om de infrastructuur beter te positioneren en om het operationeel resultaat te verbeteren.

Er wordt een structurele infrastructuur opslag beschikbaar gesteld voor de 10.000 nieuwe banen zoals hierboven benoemd, zodat er financiering komt voor infrastructuurkosten waar nu in de bekostiging geen rekening wordt gehouden. De budgetten voor gemeenten worden geëxpliciteerd. Er wordt een benchmark beschikbaar gesteld.

3

De derde oplossingsrichting geeft maximaal antwoord op de door Berenschot gesignaleerde knelpunten. In deze variant wordt de basisinfrastructuur gekoppeld aan de realisatie van tenminste 30.000 beschutte banen in 2048 en 36.000 banen voor andere groepen mensen die (tijdelijk) niet

regulier aan het werk kunnen komen. Hiermee wordt de totale groep van 36.000 mensen die door Berenschot is gesignaleerd, bereikt en ondersteund. De derde variant omvat variant 2 en voegt enkele aspecten toe.

Van Landelijk naar regionaal

Binnenkort wordt er een handreiking van het Rijk verwacht. Wat we nu concreet weten is dat gemeenten: a. middelen gaan ontvangen per 2025, b. dat hiervoor een plan moet worden opgesteld, en c. dat dit in samenwerking moet met de deelnemende gemeenten van het samenwerkingsverband van het sociaal ontwikkelbedrijf. Hoe dit verband gevormd wordt is nog niet bekend. Het is ook niet bekend hoe de kleinere SO-bedrijven bij een verband moeten aansluiten. Voor Stichting Larcom (zelfstandig sociale werkvoorzieningsbedrijf voormalig gemeente Den Ham) betreft dit ook gemeentes buiten de arbeidsmarktregio Twente.

Van regionaal naar lokaal

Van de gemeenten wordt verwacht een verkenning te doen naar de huidige sociale infrastructuur. Dit doen ze aan de hand van de 9 functionaliteiten van een sociale infrastructuur:

1. Detacheringsfaciliteiten naar reguliere werkgevers.
2. Voorziening voor beschut werk.
3. Goede matching en begeleiding.
4. Samenwerking met lokale en regionale werkgeversnetwerken.
5. Ontwikkelen van werknemersvaardigheden.
6. Adviseren en helpen van werkgevers bij aanpassing van werkprocessen.
7. Vinden, herkennen en diagnosticeren van kandidaten.
8. Dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschut.
9. Opvangen van kandidaten.

Daarnaast wordt gemeenten gevraagd wensen, kansen, risico's en bedreigingen te analyseren. Om vervolgens de infrastructuur, wensen en knelpunten te toetsen aan de lokale visie en beleidskaders. Deze verkenning overlapt deels onze eigen lokale verkenning naar de toekomst van de Sociale Werkvoorziening.

Omvang van de SW lokaal

Het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening zal de komende jaren dalen. Er wordt stilgestaan bij de ontwikkelingen van deze volumes in de komende jaren.

Jaar	Uitstroom	waarvan groen Westerhaar	waarvan groen Vriezenveen	waarvan groen voorheen Larcom	Waarvan groen BOH
2024	11			4	1
2025	6			2	1
2026	23	2	4	1	3
2027	18	3	2		2
2028	10	2			1
2029	11	2			
2030	11	1	2		1
2031	12	1	2		2
2032	10			1	
2033	9	1	1		1
	121	12	11	8	12
Beginstand 2024 238 personen Prognose eindstand 2033 is 117 personen (exclusief verhuizingen of andere redenen of rvu).					
Waarvan prognose eindstand deel groen Westerhaar 12					
Waarvan prognose eindstand deel groen Vriezenveen 9					
Waarvan prognose eindstand deel groen voorheen Larcom 10					
Waarvan prognose eindstand deel groen BOH 4					
Vraag aan de buitendienst: Hoeveel personen uit de SW maken gebruik tijdens de pauze van de werf locatie Vroomshoop?					
Hoeveel materieel wordt er opgeslagen bij de werf in Vroomshoop? Waar werd dit materieel voorheen opgeslagen?					
We zijn bezig om te verkennen of we Nieuw Beschut zelf kunnen doen.					
Vwb groen waar is de doelgroep? Leslokaal voor VSO/PRO (aantrekkelijke werkgever) ideeën HR?					
Sociale werkvoorziening droogt op, hoe kunnen we samen met lokale partijen dit oppakken? Hierover in gesprek met Ontplooi en Larcom					

Samenvattend

Het is dus een gegeven dat het aantal medewerkers met een SW-indicatie afneemt. En het aantal medewerkers met een indicatie Nieuw beschut in beperkte mate toeneemt (dit omdat voor het in aanmerking komen voor een indicatie nieuw beschut er strengere criteria zijn, dit betekent veelal in de praktijk dat deze medewerkers extra veel begeleiding nodig hebben en waarvan niet verwacht kan worden dat een werkgever deze persoon in dienst neemt).

Gelet op de daling van het aantal medewerkers met een SW indicatie start de gemeente Twenterand een onderzoek over welke mogelijkheden er zijn op het gebied van de toekomstige uitvoering van de sociale werkvoorziening. Het materieel werkgeverschap voor de medewerkers die intern op een beschutte werkplek zitten, ligt bij Ontplooi. Voor medewerkers die in het groen werken ligt het materiële werkgeverschap bij de gemeentelijke groenafdeling en voor gedetacheerde medewerkers bij de inlenende partijen.



Verkenning

Naar aanleiding van bovenstaande is voorjaar 2024 een interne werkgroep gestart. De interne werkgroep is een doorstart van een werkgroep die al bestond uit manager Sociale Zaken, Senior Personeelszaken, manager ruimte, financieel medewerker en beleidsmedewerker en bestaat nu uit: Leonard, Henk, Nienke, Tom, Monica, Erna, Michelle en Jelena. De werkgroep heeft een eerste verkenning gedaan.

Deze werkgroep komt met 3 scenario's namelijk:

1. Alles zelf doen.
2. Deels zelf doen.
3. Niets doen.

Door de werkgroep zijn per scenario de kansen en risico's in beeld gebracht naar aanleiding van de onderzoeksvraag: Welke mogelijkheden zijn er om de uitvoering van de sociale werkvoorziening in de toekomst op te pakken?

De werkgroep komt tot de conclusie dat het scenario: deels zelf doen een scenario is om verder te verkennen.

Het gaat hier dan bij om de verkenning ten aanzien van:

- De groep medewerkers met een SW indicatie waarbij het materieel werkgeverschap bij de gemeente ligt. In de verkenning wordt meegenomen of het een optie is om ook de salarisadministratie te verrichten voor deze groep;
- het onderdeel Nieuw Beschut al dan niet in combinatie met andere doelgroepen.

De kenmerken, kwaliteiten van onze populatie staan centraal om te kunnen participeren. Hierbij houden we rekening met de beleidslijn van een lokale inclusieve arbeidsmarkt en waarbij om tot een bestendige oplossing te komen we ook rekening houden met de landelijke en regionale ontwikkelingen en kansen en bedreigingen.

Leidende principes hierbij zijn:

- Alle medewerkers met een SW indicatie behouden hun werk, arbeidsvoorwaarden, werkplek en passende begeleiding.
- Medewerkers met een SW indicatie houden professionele begeleiding, coaching en ondersteuning bij hun ontwikkeling.
- De uitvoering van de Participatiewet en de Wsw is toekomstbestendig.

De onderzoeksvraag wordt voor het gekozen scenario uitgesplitst naar 6 gebieden te weten:

1. Werkgeverschapstaken
2. Locatie
3. Begeleiding en aansturing
4. Financiën
5. Samenhang andere beleidsvelden c.q. groepen (Participatiewet, dagbesteding WMO, jeugd, Cultuur, Economie, HR)
6. Communicatie

De onderzoeksvragen worden aangevuld met de landelijke / regionale onderzoeksvragen:

1. Detacheringsfaciliteiten naar reguliere werkgevers.
2. Voorziening voor beschermt werk.
3. Goede matching en begeleiding.
4. Samenwerking met lokale en regionale werkgeversnetwerken.
5. Ontwikkelen van werknemersvaardigheden.
6. Adviseren en helpen van werkgevers bij aanpassing van werkprocessen.
7. Vinden, herkennen en diagnosticeren van kandidaten.
8. Dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschermt.
9. Opvangen van kandidaten.

Afbakening

Deze opdracht gaat niet over de personeelscapaciteit bij ondernemers die medewerkers met een SW indicatie in dienst hebben (zie ook de wegwijzer).

Zoals hierboven al aangegeven daalt het aantal medewerkers met een SW-indicatie fors. Deze daling is al geruime tijd te zien (de SW zit op slot en veel mensen stromen uit vanwege pensioengerechtigde leeftijd).

Er stromen op dit moment veel volwaardige arbeidskrachten met een SW indicatie uit bij de buitendienstdienst. Dit zijn veelal medewerkers die nog in de Sociale werkvoorziening zijn gekomen van voor 1998.

Er is geen nieuwe instroom meer mogelijk in de Sociale Werkvoorziening. Dit vanwege landelijk beleid. Dit beleid is erop gebaseerd dat veel meer mensen naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen. En dat is ook zo.

De regels voor de Sociale werkvoorziening zijn in der loop der jaren verder aangescherpt tot en met het volledig op slot gooien van de SW in 2015. Nieuwe voorzieningen zijn hiervoor in de plaats gekomen zoals bijvoorbeeld het instrument Nieuw Beschut. Echter in een dergelijke voorziening komt je niet zomaar. Hierin komen alleen maar mensen terecht die slechts 30% loonwaarde kunnen genereren en waarvan mag worden verwacht dat zij niet bij een reguliere werkgever aan de slag

kunnen. Ook is het doelgroepenregister geïntroduceerd waarin personen worden opgenomen waarvan wordt verwacht dat men niet het minimumloon kan verdienen. Deze personen gaan bij reguliere werkgevers aan de slag. De bijkomende loonkostensubsidie is lager dan de subsidie die gekoppeld is aan de Sociale Werkvoorziening.

Kortom de groep die gebruik kan maken van de nieuwe voorzieningen heeft fors meer begeleiding nodig en een fors lagere loonwaarde. Daarnaast kan deze groep niet dezelfde taken uitvoeren dan de 'oude' medewerker met een SW indicatie.

Bestuursopdracht

Bovenstaande wordt verwoord in een bestuursopdracht en deze zal worden vastgesteld door het college. De bestuursopdracht loopt in samenhang met de landelijke/regionale planvorming infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en de subregionale evaluatie van Ontplooj. Eindproduct is dan één of meer varianten waaruit gekozen kan worden.