

Aan de gemeenteraad van Beemster
T.a.v. de griffie
Postbus 7
1462 ZG MIDDENBEEEMSTER

Van: Algemeen Bestuur

Datum: 15 februari 2012

Bezoekadres: Einsteinstraat 103, 1446 VE Purmerend

Behandeld door: projectgroep WWMV-Baanstede

Aantal bijlagen: 1

Onderwerp: toekomstvisie sociale werkvoorziening regio Zaanstreek-Waterland

Geacht raadslid,

Op 1 januari 2013 treedt de nieuwe Wet Werken naar Vermogen (WWNV) in werking. Het uitgangspunt van deze nieuwe wet is: 'iedereen werkt naar zijn of haar eigen mogelijkheden, bij voorkeur bij een reguliere werkgever'. De invoering van de nieuwe wet gaat gepaard met grote bezuinigingen. Eén van de belangrijkste bezuinigingen vindt plaats op de sociale werkvoorziening. De sociale werkvoorziening is door de komst van de WWNV straks alleen nog toegankelijk voor mensen die alleen beschut werk kunnen doen. Dit vraagt een omslag in het denken en doen van onze huidige sociale werkvoorziening Baanstede.

Wij hebben ons als Algemeen Bestuur (AB) van Baanstede het afgelopen halfjaar gericht op het ontwikkelen van een visie op de toekomst van beschut werk en de positie van Baanstede daarbinnen. In deze brief informeren wij u over het proces tot nu toe en de vervolgstappen. Wij hebben gezamenlijk vijf uitgangspunten geformuleerd voor de transitie van de sociale werkvoorziening. Wij vragen u als gemeenteraad om de uitgangspunten voor de transitie te onderschrijven. Deze uitgangspunten zijn leidend voor de verdere uitwerking van een toekomstvisie en de aanvraag van de herstructureringsfaciliteit.

Rapport Ernst & Young als tussenproduct / Proces tot nu toe

Ernst & Young (E&Y) kreeg in september 2011 de opdracht om een aantal denkrichtingen uit te werken met betrekking tot de invulling van de sociale werkvoorziening. Beoogd was om op basis van deze denkrichtingen te komen tot een keuze voor het perspectief van Baanstede. Deze keuze zou ook dienen als basis voor de aanvraag van de zogenoemde herstructureringsfaciliteit, een financiële incidentele ondersteuning tot 2018 om de transitie naar het perspectief mogelijk te maken. Het volledige rapport van Ernst & Young vindt u in bijlage 1.

In opdracht van het bestuur is een eerste financiële en inhoudelijke verkenning uitgevoerd van 5 mogelijke oplossingsrichtingen:

1. het al dan niet continueren van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) sociale werkvoorziening Zaanstreek-Waterland
2. alleen beschut werken (wettelijke verplichting)
3. een combinatie van beschut werken met vormen van re-integratie
4. beschut werken met een combinatie van AWBZ begeleiding (decentralisatie WMO)
5. innovatieve richtingen in privaat-publieke samenwerking.

Het rapport bood ons als bestuur onvoldoende houvast om een definitieve keuze te maken voor een toekomstrichting en daarmee een aanvraag voor de herstructureringsfaciliteit. Het rapport beschrijft de financiële gevolgen van de opgaven vanuit de herziening van de wetgeving: beperking van de instroom, vergroting van de uitstroom en de vermindering van het subsidiebedrag per SE. Om hier een uitspraak over te kunnen doen heeft E&Y zich sterk moeten baseren op een aantal financiële en inhoudelijke aannames voor de periode 2012-2050.

Op basis van deze aannames en extrapolatie van 2012, via 2018, naar 2050 biedt het rapport een goed beeld. Maar de gepresenteerde cijfers zijn wel een momentopname en houden geen rekening met de mogelijkheden om een aantal oplossingsrichtingen met elkaar te combineren. Een voorbeeld: als BaanStede teruggaat naar alleen beschut werken 'binnen' (denkrichting 2), kan altijd nog worden gekozen voor de combinatie met dagbesteding in het kader van de AWBZ (denkrichting 4). Denkrichting 4 biedt mogelijkheden die verder kunnen worden uitgewerkt. En zo zijn er meer combinaties denkbaar. Wij zien als bestuur in alle denkrichtingen goede aanknopingspunten voor het vervolg, maar konden en wilden ons op basis van dit rapport niet vastleggen voor één van de vijf denkrichtingen.

Bestuurlijke uitgangspunten

Wij konden op basis van het Ernst & Young rapport dus geen besluit nemen voor een van de vijf denkrichtingen. Wel vormden deze denkrichtingen, inclusief voor- en nadelen en een globaal financieel perspectief, de input voor een bestuurlijke discussie over de uitgangspunten voor de transitie van de sociale werkvoorziening.

Wij hebben onderstaande uitgangspunten voor de transitie geformuleerd:

Iedereen in dienst bij een reguliere werkgever

Uitstroom naar werk staat centraal voor de huidige en toekomstige SW-ers. Bij voorkeur bij een werkgever in de marktsector. Dat betekent dat het aantal beschutte werkplekken (bij BaanStede) teruggebracht wordt tot het wettelijk aantal (1/3 van het huidige aantal SW-ers). Voor mensen die begeleid kunnen werken of gedetacheerd kunnen worden vanuit de bestaande doelgroep moeten zo veel en zo snel als mogelijk werkplekken worden gezocht.

Krachten bundelen in werkgeversbenadering

De werkgeversbenadering is cruciaal en vraagt om een gezamenlijke en regionale aanpak met mogelijkheden tot een lokale aanpak. Voorkomen moet worden dat door deelnemende partijen wordt geconcurrereerd op instrumenten. De vraag van de werkgever staat centraal.

Sociaal rendement optimaliseren

De gemeenten moeten hun beleid ten aanzien van sociaal rendement aanscherpen en optimaliseren. Het koppelen van gemeentelijke inkoopcontracten aan de arbeidsinpassing van onze klanten wordt waar mogelijk ingezet om de doorstroom van mensen met een beperkte loonwaarde al dan niet met loondispensatie naar de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen.

Integrale benadering doelgroep

De keuze voor een toekomstrichting voor de huidige en nieuwe Sw-doelgroep moet worden gemaakt in samenhang met de beleidskeuzes voor de brede doelgroep van de Wet werken naar Vermogen (WWNV). Het toekomstscenario biedt ruimte om later dwarsverbanden te realiseren met vormen van dagbesteding in het kader van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). Gemeenten hebben de ruimte om hierin, boven de gemeenschappelijke uitvoering van het beschut werken en de werkgeversbenadering, eigen beleid te voeren.

Zo effectief mogelijk

De keuze voor een toekomstrichting wordt gemaakt tegen zo laag mogelijke kosten, maar met oog voor de sociale component. Zo weinig mogelijk frictiekosten en een zo goed mogelijk exploitatieresultaat. Als een activiteit of onderdeel op afstand wordt geplaatst, wordt zekerheid gezocht voor de betrokken doelgroep en wordt voorkomen dat bij de gemeenten de verliezen oplopen.

Bovenstaande uitgangspunten sluiten aan bij het advies van de Commissie Westerlaken. Deze commissie is ingesteld door de VNG en de brancheorganisatie van de sociale werkvoorziening (Cedris) om in het kader van de WWNV een advies te formuleren over de toekomst van de sociale werkvoorziening. De commissie adviseert om de sociale werkvoorziening in twee domeinen op te splitsen: beschermd werk (voor mensen voor wie werk in een reguliere omgeving geen optie is) en werk in een reguliere omgeving. Uitgangspunt voor de commissie is dat veel meer wordt uitgegaan van de mogelijkheden van de SW werknemers (dan van hun belemmeringen). Ook wij vinden met name dat laatste punt van groot belang. Zoveel mogelijk uitstroom naar een reguliere baan moet voorop staan. Het is niet in het belang van de individuele werknemer om "vastgehouden" te worden in een sociale werkvoorzieningomgeving.

De geformuleerde uitgangspunten zijn wat ons betreft leidend voor de verdere uitwerking van een toekomstrichting voor beschermt werk en Baanstede. Wij vragen u dan ook om in te stemmen met de uitgangspunten.

Omgevingsanalyse

Om te beoordelen of de uitgangspunten realistisch zijn en met name of een nauwere samenwerking met het reguliere bedrijfsleven tot de mogelijkheden hoort, heeft het Algemeen Bestuur in januari 2012 aan Morijn Advies opdracht gegeven een omgevingsanalyse uit te voeren. Met name of bedrijven mogelijkheden zien voor verdere vormen van samenwerking, dan wel voor overname van de huidige bedrijfsonderdelen van Baanstede. Het onderzoek moest een indicatie geven of publiekprivate samenwerking reëel is. Uit de gesprekken met in totaal 15 bedrijven blijkt dat een grote meerderheid bereid is na te denken over publiek private samenwerking, in welke vorm dan ook. Wij zijn ons ervan bewust dat deze bereidheid nog niet betekent dat die samenwerking zomaar tot stand komt. Werkgevers gaan niet over één nacht ijs en vragen langdurig commitment van de gemeenten bij het organiseren of overnemen van het SW werk (bijvoorbeeld in de vorm van langdurige afspraken over omzet, werk en loonsuppletie).

Sterkte zwakte analyse

Wij zien als AB kansen in de uitkomsten van de omgevingsanalyse. Werkgevers zijn bereid om na te denken over samenwerking. Uiteraard zijn er nog veel juridische, financiële en sociale vraagstukken. Wij gaan niet overhaast te werk en zetten Baanstede niet in de uitverkoop. Daarom hebben wij in de vergadering van 1 februari 2012 de voorkeur uitgesproken voor een zorgvuldig proces om met het bedrijfsleven in gesprek te gaan over samenwerking. De uitgangspunten zijn daarbij steeds ons kompas. De belangrijkste vraag is: hoe kunnen wij als bestuur per bedrijfsonderdeel van Baanstede invulling geven aan de geformuleerde uitgangspunten.

Een eerste stap is het maken van een sterkte/zwakte analyse voor de vier bedrijfsonderdelen van Baanstede (Assemblage & Verpakken, Groen, Druk/Copy/Post en detachering). Daarbij kijken wij naar de financiële, juridische en sociale aspecten van verzelfstandiging van de bedrijfsonderdelen. Daarnaast brengen we in beeld welke omzetgarantie aan werk er per gemeente ligt en benoemen we de voorwaarden voor het personeel, waaronder we de gesprekken met mogelijke overnamepartners zullen voeren. Op basis van de resultaten van deze analyse besluiten wij rond de zomer over de daadwerkelijke opdracht tot mogelijke overname. Wij zullen de raden en OR hierbij zorgvuldig informeren. Na besluitvorming in het AB gaan wij per bedrijfsonderdeel in gesprek met geïnteresseerde organisaties, dan wel wordt op basis van de analyse de keuze gemaakt om het desbetreffende onderdeel binnen Baanstede te houden. In dat laatste geval moeten wij zoeken naar andere mogelijkheden om de kosten te reduceren en de SW te herstructureren.

Aanvraag herstructureringsfaciliteit

Om de transitie van de sociale werkvoorziening mogelijk te maken is door het Rijk een herstructureringsfaciliteit gecreëerd. De faciliteit is vastgesteld op maximaal 400 miljoen (over de periode 2012 tot en met 2018). Alle gemeenten kunnen aanspraak maken op de faciliteit door het indienen van een herstructureringsplan. De aanvraag voor de herstructureringsfaciliteit moet uiterlijk voor 30 april 2012 bij het Ministerie van Sociale Zaken zijn ingediend.

- 1) Het maken van de sterke zwakte analyse van de verschillende bedrijfsonderdelen van BaanStede, zoals boven omschreven. Dit is uiterlijk 1 juli 2012 gereed en dient als basis voor de gesprekken met zorgvuldig te selecteren werkgevers. Het AB besluit vervolgens over het vervolgproces.

De SW raad wordt actief in het proces betrokken. De SW-raad is in november 2011 uitgenodigd voor de bestuurlijke conferentie waarin de uitkomsten van Ernst & Young als ook de bestuurlijke uitgangspunten zijn verkend. Na besluitvorming over de uitgangspunten en de omgevingsanalyse door het AB van BaanStede in december 2011 neemt de SW-raad ook zitting in de ambtelijke projectgroep en zal op deze manier betrokken blijven in het vervolgproces.

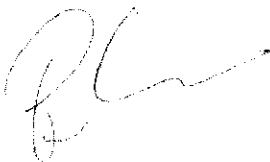
Besluit

Samenvattend vragen wij de raden :

- Kennis te nemen van het rapport van Ernst & Young
- In te stemmen met de uitgangspunten als kader voor de herstructurering van de sociale werkvoorziening
- Kennis te nemen van het voorgenomen vervolgtraject

Met vriendelijke groet,

B. Daan
Voorzitter



T.G.C. Luyckx
secretaris

