



VERGADERING GEMEENTERAAD 2013

VOORSTEL

Registratienummer R-2013-0189
Bijlage(n)
Onderwerp Eerste versie Plan van Aanpak herstructurering Baanstede.

Middenbeemster, 5 februari 2013

Aan de raad

Inleiding en probleemstelling

Het Algemeen Bestuur van de sociale werkvoorziening Zaanstreek-Waterland (BaanStede) heeft op 17 januari de eerste versie van het plan van aanpak aan de negen gemeenteraden en de colleges gestuurd. Dit plan is door het bestuur niet vastgesteld. De stand van zaken met betrekking tot het plan van aanpak presenteert het bestuur graag tijdens twee regiobrede raadsinformatiebijeenkomsten. Deze zijn vooralsnog gepland op 12 en 13 februari.

Het bestuur van BaanStede acht een zorgvuldig afgestemde communicatie rondom dit gevoelige dossier van groot belang. Daarom heeft zij ervoor gekozen om de eerste versie naar de negen gemeenteraden van de aan de GR Werkvoorzieningschap Zaanstreek-Waterland deelnemende gemeenten te sturen.

In het Plan van aanpak wordt de richting gepresenteerd, waarin het AB BaanStede de transitie wil vormgeven. Dit op hoofdlijnen. Er staat nog een aantal vragen open. Een definitief Plan van Aanpak en een uitgewerkte businesscase volgen na de presentatie aan de raden en zijn medeafhankelijk van de wensen en bedenkingen van de gemeenteraden. Bij het definitieve Plan van Aanpak wordt tegelijkertijd een notitie over de regionale werkgeversbenadering ingebracht. Verder wordt gewerkt aan een notitie Sociaal Rendement, welke bij gereedkomen eveneens aan de gemeenteraad zal worden voorgelegd.

Oplossingsrichting

1. Herstructurering Baanstede

Ondanks het niet doorgaan van de Wet Werken naar Vermogen heeft het Algemeen Bestuur van Baanstede de voorbereiding voor de herstructurering voortgezet. De tekorten zijn de laatste jaren hoog opgelopen en een forse kostenreductie blijft noodzakelijk. Dat kan alleen door de organisatie ingrijpend aan te passen.

In de visie van het Algemeen Bestuur BaanStede is het niet in het belang van de individuele SW-werknemer om "vastgehouden" te worden in de omgeving van de sociale werkvoorziening. Zoveel mogelijk werken bij een reguliere werkgever staat voorop: een inclusieve samenleving waar SW-ers worden opgenomen bij reguliere werkgevers. Hierbij

staat de SW-medewerker centraal door uit te gaan van hun talenten en mogelijkheden in plaats van hun belemmeringen. De visie van het Algemeen Bestuur wordt ondersteund door, en sluit aan bij de voorgenomen participatiewet.

Vanuit deze visie heeft het AB BaanStede op 5 september 2012 het besluit genomen om alle SW-medewerkers in de regio Zaanstreek-Waterland de komende jaren te begeleiden naar een werkplek buiten BaanStede. Om dit te realiseren is een (nieuwe) organisatie nodig die deze opgave als centrale doelstelling heeft en ook uitstraalt. Dit naast een krachtige werkgeversbenadering, het in samenwerking met gemeenten optimaliseren van Sociaal Rendement en een integrale benadering van de doelgroep. Dit betekent ook dat van deze organisatie een actieve samenwerking wordt verwacht met AWBZ-instellingen, waarbij werk wordt geboden naar vermogen voor die SW-medewerkers die hierop zijn aangewezen.

Het besluit van het AB BaanStede ligt in het verlengde van de eerder geformuleerde – en door de raad van Beemster vastgestelde - uitgangspunten. Het besluit heeft betrekking op alle SW-medewerkers omdat niet op voorhand bepaalde SW-medewerkers op grond van hun beperking moeten worden uitgesloten. Ook hún talenten en mogelijkheden staan centraal. Er blijft een voorziening waar werk wordt geboden naar vermogen. De vorm dient nader te worden onderzocht. In aansluiting op onze visie en uitgangspunten, gaat hierbij onze voorkeur uit naar een voorziening die in samenwerking met lokale en/of regionale werkgevers wordt opgezet. Dit zodat ook voor SW-medewerkers die niet direct plaatsbaar zijn, werken naar vermogen bij reguliere werkgevers mogelijk wordt én waardoor wordt voorkomen dat zij thuis komen te zitten.

Uitvoering en proces

Het bestuursbesluit van 5 september 2012 om alle SW medewerkers te begeleiden naar reguliere werkgevers is tot stand gekomen na een intensief en zorgvuldig proces. De directeur van BaanStede heeft de opdracht gekregen om een plan van aanpak te maken dat ertoe moet leiden dat de daadwerkelijke transitie op 1 juni 2013 door een nieuwe organisatie van start gaat. In het eerste concept van dit Plan van Aanpak worden de contouren geschetst van de nieuwe organisatie, waarmee het Algemeen Bestuur bovenal wil uitstralen dat zij gaat voor het plaatsen van onze SW-medewerkers bij reguliere werkgevers i.p.v. nog langer een productiegedreven instelling in stand te houden.

Moties

Bij de begrotingsbespreking hebben de verschillende raden vervolgens de richting voor de transitie in grote meerderheid onderschreven. Wel heeft een aantal partijen hun zorg uitgesproken. Met name bestaat de angst dat een groep SW-ers niet plaatsbaar is en thuis zal komen te zitten. Daarnaast spraken verschillende raadsfracties hun zorg uit over de bereidheid van werkgevers om mee te werken aan het overnemen van SW-medewerkers. Ook zijn vragen gesteld over de begeleiding van de SW-medewerkers. En tenslotte willen de raden weten hoe de middelen zijn ingezet.

Er werden naar aanleiding van de begrotingsbespreking moties ingediend. Onder andere dat de raden hechten aan een voorziening waar mensen kunnen werken naar hun eigen vermogen, wanneer ze niet geplaatst kunnen worden bij een reguliere werkgever. Het bestuur van BaanStede onderschrijft de noodzaak tot zorgvuldigheid voor de doelgroep, het bieden van werk naar vermogen bij hetzij reguliere werkgevers, hetzij in een voorziening en optimale begeleiding naar en zeker ook op de werkplek.

Het voorgesteld organisatiemodel voorziet hierin, omdat de SW-medewerker pas overgaat naar de nieuwe organisatie wanneer detachering naar een reguliere werkgever of werken naar vermogen mogelijk is. Pas als alle SW-medewerkers zijn overgegaan is de transitie

afgerond. Dit betekent dat het proces langer kan duren wanneer dit noodzakelijk is in het kader van de zorgvuldigheid. Het bestuur van BaanStede gaat er echter vooralsnog niet van uit dat dit nodig is.

Verder wil het bestuur dat begeleiding van SW-ers naar en op de werkplek gewoon blijft bestaan. De gemeenten houden hun verantwoordelijkheid voor alle inwoners met een SW-indicatie. SW-medewerkers behouden hun arbeidscontract op basis van cao-afspraken.

Eerste concept.

Het plan van aanpak is in december voorgelegd aan het Algemeen Bestuur van BaanStede. Het Plan van Aanpak beschrijft de richting van de herstructurering. Dit vooral op hoofdlijnen en niet alles in detail uitgewerkt. Er staat nog een aantal vragen open en bepaalde onderwerpen dienen nog verder te worden uitgewerkt. Dit ook mede met het oog op de voorgenomen participatiewet.

Het betreft hier veelal onderwerpen zoals deze in de moties van diverse fracties zijn verwoord, zoals een uitwerking met betrekking tot begeleiding, de voorziening, de organisatievorm en de gemeentelijke regie en de keuze voor de samenwerkingspartner. Daarnaast heeft de gemeenteraad van Beemster bij de begrotingsbehandeling gevraagd om een nieuwe meerjarenbegroting met daarin opgenomen een vertaling van de financiële ambitie en de herstructureringskosten.

Het bestuur van BaanStede heeft ervoor gekozen de gemeenteraden mee te nemen bij de totstandkoming van het definitieve Plan van Aanpak en een uitgewerkte businesscase. Om deze reden wil zij goed luisteren naar de reacties vanuit de gemeenteraden op deze eerste versie en de richting van het Plan van Aanpak. Ook zullen zij de reacties van de ondernemingsraad en de SW-raad in het definitieve plan van aanpak betrekken.

Op basis van een goede financiële onderbouwing zal ook worden aangegeven dat de toenemende exploitatietekorten worden beperkt. Wij realiseren ons dat in de voorgenomen participatiewet wederom door de regering een efficiencykorting is opgenomen, waardoor de rijksvergoeding per SW-medewerker fors zal dalen. Deze korting zal in het plan van aanpak worden meegenomen.

Bij het definitieve Plan van Aanpak wordt tegelijkertijd een notitie over de regionale werkgeversbenadering ingebracht. Verder wordt gewerkt aan een notitie Sociaal Rendement, welke bij gereedkomen eveneens aan de gemeenteraad zal worden voorgelegd.

Meetbare doelstelling

N.v.t.

Financiële consequenties

Het wetsvoorstel Werken naar Vermogen wordt vervangen door een nieuwe Participatiewet, in te voeren op 1 januari 2014. Er komt één participatiewet die de Wwb, Wsw en een deel van de Wajong samenvoegt. Gemeenten krijgen binnen de kaders van de participatiewet de ruimte om beschut werk zelf te organiseren als voorziening. Voor deze nieuwe voorziening beschut werk komen geleidelijk middelen beschikbaar voor structureel 30.000 plekken, afgestemd op 100% WML.

Re-integratie en begeleidingsbudgetten worden samengevoegd in een gebundeld re-integratiebudget. Het re-integratiebudget van UWV en het participatiebudget van gemeenten worden gekort. De korting wordt voor 30% verhaald op het re-integratiebudget van het UWV en voor 70% op het participatiebudget van gemeenten.

Dit levert een besparing op, oplopend tot netto € 138 mln.

De instroom in de sociale werkvoorziening in zijn huidige vorm stopt met ingang van 1 januari 2014. Gemeenten krijgen binnen de wettelijke kaders ruimte om zelf beschut werk als een voorziening te organiseren. Er is geld om via deze voorziening structureel uiteindelijk dertigduizend werkplekken te realiseren afgestemd op honderd procent van het wettelijk minimumloon. De verplichting voor gemeenten om één op de drie vrijgevallen plaatsen in de sociale werkvoorziening op te vullen vervalt. De efficiencykorting op de sociale werkvoorziening wordt eveneens uitgespreid over een periode van zes jaar en daalt van € 25.900 in 2013 naar € 22.700 in 2019.

Het is nog onduidelijk wat het vorenstaande voor BaanStede betekent. Bij geen nieuwe instroom daalt het aantal Wsw-ers met ca. 5% per jaar. Extra uitstroom kan onder andere bevorderd worden met de quotumregeling.

De consequenties van de participatiewet worden in het definitieve plan van aanpak meegenomen.

Overige consequenties

N.v.t.

Monitoring evaluatie

N.v.t.

Voorgesteld besluit

1. Kennis te nemen van de eerste versie van het Plan van Aanpak herstructurering van de sociale werkvoorziening Zaanstreek Waterland BaanStede.
2. Een nadere uitwerking te vragen van het bestuur van BaanStede op de onderwerpen, die als zorg in de moties van de diverse raadsfracties zijn neergelegd;
3. Een nadere uitwerking te vragen van het bestuur van BaanStede van de financiële consequenties voor de komende jaren;
4. De consequenties van de voorgenomen participatiewet te betrekken bij het plan van aanpak.