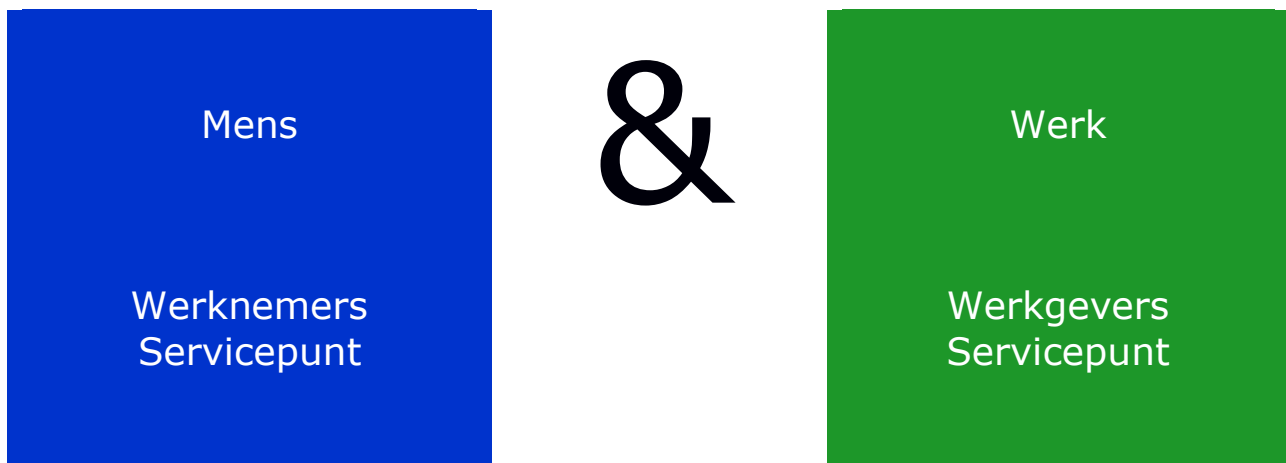


Plan van aanpak Wsw Renkum



Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Sinds dat moment kunnen er geen nieuwe mensen met een arbeidshandicap in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) instromen, daardoor is er een jaarlijkse afname van 5-6% van de groep sw-werknemers. Iedereen die (op termijn) kan werken, maar aangewezen is op ondersteuning, valt onder de Participatiewet. Tevens bouwt het rijk sinds die tijd de subsidie om een sw-geïndiceerde medewerker aan het werk te houden af tot het wettelijk minimumloon. Zij die in SW verband werkzaam zijn hebben een arbeidsovereenkomst met een eigen cao. De afgelopen jaren is veel nagedacht over de GR Permar en hebben er verschillende onderzoeken plaatsgevonden.

Dit heeft geresulteerd in een gezamenlijk besluit van de colleges van burgemeester en wethouders van Barneveld, Ede, Renkum, Scherpenzeel en Wageningen om de gemeenschappelijke regeling te ontbinden. De wens van de gemeenten is om de Participatiewet lokaal en in samenhang met de brede doelgroep te organiseren

Dit biedt kansen om een nieuwe vorm te ontwikkelen, passend bij het eerder ingezette lokale beleid, zoals omschreven in de kadernota Sociaal Domein en de uitgangspunten van de Participatiewet. Lokaal waar kan en regionaal als dit meerwaarde biedt.

Van belang is te zorgen dat de juiste deskundigheid beschikbaar blijft om mensen op hun werkplek te ondersteunen en de begeleiding te bieden die nodig is. Bij voorkeur bij reguliere werkgevers en vooral passend bij de talenten en competenties van de betrokken sw-werknemers. De eerste verkenningen is vastgelegd in een contourennota. Dit plan van aanpak schetst een beeld over hoe het Renkumse model vorm inhoudelijk krijgt. Het beschrijft de uitgangspunten en een plan van aanpak op hoofdlijnen. De financiering hiervan maakt onderdeel uit van de uitwerking.

Uitgangspunten:

Een inclusieve arbeidsmarktbenadering met een integrale rol voor de gemeente, waarbij; bedrijfsvoering, begeleiding en werkgeverschap uit elkaar worden gehaald en zoveel mogelijk de eigen gemeentelijke infrastructuur wordt benut. Dit krijgt vorm in een nieuw vorm te geven

Werknemers Servicepunt.

Proces aanpak

De inhoudelijke uitwerking van de contourennota vindt plaats in de tweewekelijkse bijeenkomst van de lokale werkgroep. Deelnemers van deze werkgroep maken deel uit van de regionale bijeenkomsten van de verschillende themawerkgroepen, om zo aangesloten te blijven en regionale afstemming te waarborgen. Deze bijeenkomsten zijn vooral gericht op afstemming, verdieping en het creëren van draagvlak voor de lokale opbouw. Er wordt gewerkt in heterogene groepen, waardoor het thema vanuit verschillende perspectieven wordt benaderd. Uitvoering, organisatie, kwaliteit en beleid trekken samen op. Ook sluiten er sw-werknemers aan om met ons mee te denken. Door met elkaar het gesprek te voeren, worden de juiste verbindingen gelegd en wordt kleur gegeven aan het Renkumse model.

Vooruitlopend op de definitieve besluitvorming starten in november de voorbereidingen voor een drietal pilots. Deze pilots geven ons de mogelijkheid om vanaf februari 2017 op kleine schaal ervaring op te doen met een nieuwe manier van werken. Deze pilots zijn een logisch vervolg en uitwerking van de ideeën die in de lokale themabijeenkomsten hebben opgedaan.

Opbouw Wsw gemeente Renkum

In het nieuw vorm te geven Werknemers Servicepunt wordt de dienstverlenende infrastructuur voor de opbouw ondergebracht. Hierbij zijn 4 thema's te onderscheiden die het fundament van het servicepunt vormen. Deze vier zijn:

- Werkgeverschap
- Samenhang sociaal domein
- Regulier beschut Werk
- Gemeente als sociaal ondernemer

1. Werkgeverschap

Op het moment dat de GR Permar ophoudt te bestaan, is de gemeente zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. Vanuit de sw-systematiek bekeken is de gemeente op het moment zowel woon als werkgemeente voor haar inwoners. (De gemeente is juridisch werkgever, betaalt het salaris aan de sw-werknemer en ontvangt de subsidie vanuit SWZ.)

Dit betekent dat de gemeente een keuze moet maken in de wijze waarop zij het werkgeverschap gaat vormgeven. De gemeente kan er voor kiezen om de Sw-werknemers in de eigen organisatie onder te brengen of meer op afstand. Door de uitvoering net als bij de GR bij een andere entiteit neer te leggen.

Scenario's

In alle gevallen blijft de gemeente, net als nu het geval is, juridisch werkgever en financieel verantwoordelijk. Om een afgewogen keuze te kunnen maken worden in de 2 themabijeenkomsten rondom het werkgeverschap sw-werknemers de volgende vier scenario's verkend:

- Uitvoering wordt ondergebracht bij een andere Gemeenschappelijke regeling of werkbedrijf. (inkoop Presikhaaf/Iw4/of andere)
- Uitvoering wordt ondergebracht in een nieuwe private entiteit. (op afstand met directe sturing van de gemeente).
- Uitvoering wordt ondergebracht binnen de eigen gemeentelijke organisatie als aparte afdeling met behoud van cao-sw
- Uitvoering wordt ondergebracht binnen de eigen gemeentelijke organisatie en de sw-werknemers worden ondergebracht onder de cao car-uwo.

Op basis van de uitgewerkte scenario's worden SWOT analyses opgesteld.

Resultaat

4 uitgewerkte Swot analyses

Op basis van deze analyses zal besluitvorming plaatsvinden over;

- Juridische vorm van de uitvoering van het werkgeverschap

2. Samenhang sociaal domein

Op een goede manier samenhang met het sociaal domein organiseren is een belangrijke voorwaarde voor succes. Hier is "winst" te behalen ten opzichte van huidige situatie, waarbij het uitvoeren van de sw-regeling is uitbesteed aan de gemeenschappelijke regeling. Het zelf voeren van loopbaangesprekken schept de mogelijkheid om integraal te kijken. Dit vraagt een manier van werken, waarbij als vanzelf verbindingen worden gelegd tussen de P-wet, Wmo, Sw, schulddienstverlening, Jeugdwet, etc.

Hier geldt dat deze manier van werken ook goed toepasbaar lijkt voor inwoners die gebruik maken van de regelingen nieuw beschut, garantiebannen en P-wet. Zo kan de lokale opbouw van de sw als een katalysator functioneren die er voor zorgt dat alle inwoners die stappen zetten richting werk, vanuit een breed perspectief benaderd worden.

In een drietal thema bijeenkomsten onderzoeken we wat nodig is om

- Integraal te kunnen werken
- Welke HRM instrumenten we nodig hebben
- Hoe we dit kunnen organiseren

Resultaat

Een organisatorisch model van het Werknemers servicepunt

Op basis van deze bijeenkomsten zal besluitvorming plaatsvinden over;

- Een integrale aanpak sociaal domein
- Actief werknemersbeleid

3. Regulier beschut Werk

Om aan te kunnen sluiten op de eigen gemeentelijke infrastructuur, bedrijven, instellingen en wijkinitiatieven, zetten we in op het stimuleren en vereenvoudigen van sociaal ondernemerschap. De oplossing van het arbeidsmarktprobleem ligt bij de ondernemers. Door een veelheid aan regelingen, (nieuw beschut, garantiebannen, P-wet, etc.) en instrumenten die voor elke doelgroep net weer anders toegepast worden is er geen duidelijk overzicht over de bestaande mogelijkheden. Daarnaast worden bedrijven meer en meer benaderd voor participatiedoelstellingen en worden maatschappelijke werkzaamheden ook als zinvol en regulier werk gezien.

Zo ontstaat een vraag naar reguliere beschutte werkzaamheden vanuit de mogelijkheden van de inwoner. Dit vraagt een aanbodgerichte benadering richting de werkgevers. Het regionale Werkgevers Servicepunt (WSP) waar het werkgeverscontact is ondergebracht werkt vraaggericht. Deze beide benaderingen onder het Werkgevers Servicepunt onderbrengen ligt niet voor de hand. Het Werkgevers Servicepunt heeft een belangrijke rol in realiseren van groepsdetacheringen voor de aangesloten gemeenten.

Aan de gemeente de opgave om dit inzichtelijk te maken, te stroomlijnen en met een transparante werkwijze te komen. Wat behoort er tot de taken van het lokaal op te richten Werknemers Servicepunt en wat bij het regionale Werkgevers Servicepunt. Waarbij de insteek is het voor de ondernemer zo eenvoudig mogelijk te maken.

In de thema bijeenkomsten 'sociaal ondernemen' waarbij we stil staan bij:

- De omvorming van de huidige werkvormen binnen de sociale werkvoorziening naar verschillende vormen van detachering.
- De realisatie van een vangnetconstructie als een detachering afloopt of als er om een andere redenen tijdelijk opvang nodig is.
- Hoe kunnen we in alle bestaande (arbeidsmarkt) instrumenten in kaart brengen, zodat er een Toolkit sociaal ondernemen in Renkum ontstaat.
- Aansluiting met het ondernemersloket, lokale werkgeversbenadering.
- Gaan we uitgebreid in op de gewenste relatie met het regionale Werkgevers Servicepunt.
- Bespreken we met ondernemers en andere stakeholders wat ze nodig hebben en wat er aan de achterkant geregeld moet zijn om sw-werknemers een plek te bieden. Om ondernemers niet onnodig te belasten, zoeken we hiervoor aansluiting bij andere bestaande initiatieven.

Resultaat

Toolkit met instrumenten en werkvormen welke sociaal ondernemerschap stimuleren en aansluiten bij de vraag van de sw-werknemer en de markt.

Een uitgewerkt detachingsmodel als instrument voor de Sw-werknemer en netwerk bedrijven.

Een duidelijke afstemming tussen regionaal werkgevers - en lokaal Werknemers Servicepunt.

Op basis van deze bijeenkomsten zal besluitvorming plaatsvinden over;

- Regulier werk met maatschappelijke relevantie
- Positionering regionaal Werkgevers- en lokaal Werknemers Servicepunt
- Vorm van het vangnet

4. De gemeente als sociaal ondernemer

Onder begeleiding van medewerkers van de Permar is een groep Sw-werknemers (ongeveer 25 personen) actief in de groenvoorziening. Op bestekbasis worden voornamelijk handmatige groenwerkzaamheden uitgevoerd.

Passend binnen de omvang van het beschikbare werk en vanuit de opvatting dat de gemeente zelf vorm wil geven aan het sociaal ondernemerschap worden in twee themabijeenkomsten verschillende scenario's verkend:

- De handmatige groenwerkzaamheden van de gemeente in eigen beheer uitvoeren met een gemengd team van regulier en sw-medewerkers.
- De handmatige groenwerkzaamheden onderbrengen bij een gemeentelijk samenwerkingsverband.
- De handmatige groenwerkzaamheden uitbesteden aan bedrijven die in het kader van sociaal return bereid zijn om met o.a. sw-medewerkers te werken.
- De handmatige groenwerkzaamheden in zijn geheel aanbesteden.

Resultaat

4 mogelijke uitgewerkte werkvormen om een definitieve richting te kunnen bepalen. In eerste instantie gericht op het groenonderhoud, maar breder in de gemeentelijke organisatie toepasbaar.

Op basis van deze werkvormen zal besluitvorming plaatsvinden over;

- Het sociaal ondernemerschap binnen de gemeentelijke organisatie.

Pilots

Om in 2017 op "kleine" schaal ervaring op te kunnen doen met het detacheren van sw-werknemers worden 3 pilots gestart. In alle gevallen geldt dat de Sw-werknemers tot 01-01-2018 onder de gemeenschappelijke regeling blijven vallen. In de uitvoering van het werk gaan we taken overhevelen.

- Werknemers Servicepunt

Het voeren van loopbaangesprekken en het uitvoeren van de HRM werkzaamheden om ervaring op te doen met het integraal kijken en ondersteunen van de sw-werknemers. Het ligt voor de hand om hier de sw-werknemers voor te selecteren die ook deelnemen aan de andere pilots.

- Groepsdetachering

Het runnen van een groepsdetachering vraagt specifieke deskundigheid. Het tijdens de themabijeenkomsten ontwikkelde model, waarbij bedrijfsvoering, begeleiding en werkgeverschap los van elkaar georganiseerd zijn, wordt als basis gebruikt om de groepsdetachering op een nieuwe wijze vorm te geven.

- Groenbeheer

Vooruitlopend op de vorm die gekozen gaat worden zullen we ook in 2017 de handmatige groenwerkzaamheden laten uitvoeren door de huidige groep Sw-werknemers. Verder zal een start gemaakt worden met de ombouw naar het detachingsmodel zoals deze ook bij de groepsdetachering wordt geïntroduceerd.

Implementatie

Na de definitieve besluitvorming wordt een implementatieplan opgesteld en indien nodig de pilots bijgestuurd. 01-01-2018 staat de nieuwe structuur voor de Sw-werknemers.

Planning

Conceptontwikkeling	sep-16	okt-16	nov-16	dec-16	jan-17	feb-17	mrt-17	dec-17
Regionale afstemming	vanaf							
Lokale afstemming	vanaf							
Plan van aanpak								
Thema bijeenkomsten								
Input medewerkers Permar conceptontwikkeling								
Input raden wmo & p- wet conceptontwikkeling								
Informele raadsbijeenkomst								
Scenariokeuze in college								
Bespreken concept met raden wmo & p-wet								
Samenstellen pilots groen/detachering/ werknemers servicepunt								
Besluitvorming gemeenteraad								
Nieuwe opzet en implementatieplan vaststellen in college								
SW-medewerkers								
Loopbaangesprekken met deelnemers pilot								
Loopbaangesprekken met de resterende groep sw-werknemers							vanaf	
Implementatie								
Uitwerking pilots								
Start pilots						vanaf		
Uitvoeren implementatieplan					vanaf			