

Van: Lucassen, Milan
Verzonden: zondag 26 mei 2013 15:22
Aan: Stadhuis
CC: raadsgriffie@woerden.nl
Onderwerp: Fwd: advies RAWB kadernota HNW
Bijlagen: advies RAWB kadernota HNW mei 2013.docx

Svp inboeken.

Met vriendelijke groet,

Milan Lucassen
Plaatsvervangend griffier / raadsadviseur

email: lucassen.m@woerden.nl
Telnr.: 0348-428619
Werktijden: ma t/m do 09:00 uur tot 17:30 uur,
vrij tot 12:00 uur.

Bezoekadres: Blekerijlaan 14, 3447 GR Woerden
Postadres: Postbus 45, 3440 AA Woerden

Begin doorgestuurd bericht:

Van: wim agterof <agter40@kpnmail.nl>
Datum: 25 mei 2013 18:08:41 CEST
Aan: raadsgriffie@woerden.nl <raadsgriffie@woerden.nl>
Onderwerp: advies RAWB kadernota HNW

Beste griffier,
Hierbij stuur ik u het advies van de RAWB m.b.t. de kadernota en de risicoanalyse van HNW. IK zou u willen vragen dit op korte termijn aan de raadsleden toe te sturen.
Hartelijk dank

Vr.gr.
Wim agterof
Voorzitter RAWB

19848
Raad 27 MEI 2013

Beh. Ambt.:
Streefdatum:
Adres: B&W/S2
Adres:

Gemeente Woerden 13.019848



Registratiedatum: 28/05/2013
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:



Regionale Adviesraad Werk en Bijstand

De Bleek 6,
3447 GV Woerden

B&W's van IASZ,
t.n.v. Mevr. E.Vos,
Postbus 45,
3440 AA Woerden.

Woerden, 24 mei 2013,

Ref. Kadernota Het Nieuwe Werkbedrijf(KHNW)
Het Nieuwe Werkbedrijf: Risicoanalyse..(RAHNW)) .

Andere documenten:

Ref 2 Hoofdlijnenvoorstel Het Nieuwe Werkbedrijf, juni 2012

Ref 3 Advies RAWB aan IASZ over het Hoofdlijnenvoorstel Het Nieuwe Werkbedrijf, augustus 2012

Ref. 4 Reactie op Ref 3 van gemeente Woerden (niet van de IASZ),12U.20743, dec 2012

Ref 5 Notitie Integrale Toegang Transitie, Gemeente Woerden, 2012

Onlangs ontving de Regionale Adviesraad Werk en Bijstand de 'Kadernota ' Het Nieuwe Werkbedrijf' (KHNW) en de Risicoanalyse, waarvoor hartelijk dank. De RAWB heeft de nota's besproken en neemt de vrijheid een aantal adviezen aan te bieden.

Problematiek

Een substantieel aantal mensen is in de samenleving kansarm geworden als het gaat om betaald werk op minstens minimumloon (WML) niveau. Zij kunnen de snelle maatschappelijke ontwikkelingen niet meer volgen, raken los van de kenniseconomie en zijn, mede door de crisis, meestal buiten hun schuld arbeidsloos geworden. De gemeenten zijn eigenaar van deze groep. In de pers zijn geen berichten verschenen dat de VNG-leden actief met sociale partners naar een oplossing hebben gezocht. Er bereiken ons vele berichten dat met tal van middelen getracht wordt deze vastgelopen situatie het hoofd te bieden. Niet door de voordeur: via een herdefinitie van het loongebouw, maar via de achterdeur: verdringing, nutteloze arbeid, dwangarbeid, werk ver beneden

niveau van de cliënt, rondpompen van WSW-ers en WWb-ers, etc.. Vernedering (NRC) ligt voor deze groep op de loer. Private en (semi)-publieke sectoren doen hierbij niet voor elkaar onder. De huidige methodieken hollen vooral de onderkant van het loongebouw uit, met mogelijk alleen werkgeversvoordeel. Een fundamentele discussie en herbezinning is urgent. De nota's KHNW en RAHNW geven daartoe geen aanzet en riskeren kritiek zoals boven aangegeven.

Dat kleine gemeenten de problematiek niet aankunnen en dus samenwerking zoeken is evident. Maar bij de huidige voorstellen zijn, vanuit het perspectief van de cliënten, een groot aantal kanttekeningen te plaatsen.

Actualiteit

De nota KHNW heeft het licht gezien nadat het Sociaal Akkoord van april 2013 tussen kabinet, werkgevers en werknemers was gepubliceerd. De nu triviale onjuistheden in de nota zijn niet gewijzigd, zoals verschillende ingangsdata van wetten of regelingen, tevens bestaat volgens de nota de quotumregeling nog. Maar veel belangrijker is dat HNW de WWB als zijn werkgebied ziet, terwijl dat het terrein van het Werkplein wordt. Tevens wordt geen rekening gehouden met de Wajong, terwijl dat expliciet behartigd gaat worden door HNW volgens het Sociaal Akkoord. Als het Sociaal Akkoord serieus genomen wordt is het werkterrein van HNW uitsluitend de WSW en de Wajong. Echter het Sociaal Akkoord laat interpretaties toe, wat partijen nu de mogelijkheid geeft selectief te interpreteren.

Een ander essentieel punt is dat HNW, na fusie met nog minstens twee andere sociale werkbedrijven, mede bestuurd moet gaan worden door vertegenwoordigers van sociale partners. Dat is in KHNW geenszins het geval en is klaarblijkelijk ook niet de bedoeling. De RAWB acht het juist grote winst dat het Sociaal Akkoord overheid en sociale partners dichter bijeen brengt. Ook voor een goed functioneren van de Participatiewet is een dergelijke samenwerking cruciaal. Dat betekent veel meer dan partijen informeren: het behelst ook meebesturen om maximaal commitment te verwerven. De situatie nu is dat de groep van de minima geheel de verantwoordelijkheid is van de overheid waar de sociale partners zich nauwelijks meer verantwoordelijk voor voelen. Het Sociaal Akkoord geeft aan dat die partijen veel meer verantwoordelijkheid gaan nemen. KHNW kapitaliseert dat niet.

De RAWB acht het urgent dat KHNW wordt geactualiseerd op basis van boven aangegeven situatie. Door de activiteiten van de Werkkamer (VNG met sociale partners) zal binnen de komende drie maanden de situatie rond het Sociaal Akkoord veel duidelijker worden. Bovendien zullen in de Participatiewet, waarvan de inhoud niet bekend is maar bij de Raad van State ligt, ook wijzigingen worden aangebracht. Daarom acht de RAWB het verstandig om alle activiteiten omtrent HNW enige maanden op te schorten, wat niet schadelijk is omdat de participatiewet pas per 1/1/15 van kracht wordt, een jaar later dan aanvankelijk de bedoeling was.

KHNW vergeleken met Ref 2

Er zijn een paar wijzigingen in KHNW t.o.v. het Hoofdlijnen voorstel van 2012:

- de bestuursvorm is nu een Gemeenschappelijke Regeling geworden i.p.v. een overheids-NV
- het organogram is verdwenen
- de toon van de nota is duidelijk anders dan Ref.2.

Verder is het rapport mooier geschreven, mooiere volzinnen, maar essentiële wijzigingen zijn er verder eigenlijk niet.

Gemeentelijke samenwerking

De gemeentelijke samenwerking in HNW kan het best gekarakteriseerd worden als een cafetaria model. Ieder haalt er wat hem goed dunkt. De uitgangspunten zijn zodanig dat van echte samenwerking niet veel sprake zal zijn (zie pagina 14, 3^{de} alinea van KHNW). Dit leidt tot een situatie dat cliënten uit de verschillende gemeenten verschillend behandeld zullen gaan worden. Het gevolg is ook dat, zoals de RAWB in Ref 3 al aangaf, dat een cliënt uit gemeente X vooral een baan moet accepteren in gemeente X, omdat dat voor die gemeente het aantrekkelijkst is, wat de kans op het vinden van passende arbeid verkleint en duurzame uitstroom niet ten goede komt. De cliënt is er bij gebaat als deze grenzen tussen de gemeenten geëlimineerd worden.

Werkgeversdienstverlening

Het voorstel van een goede en actieve werkgeversbenadering juicht de RAWB toe, dat is immers een essentieel aspect voor het wetslagen van de Participatiewet. Dat werkgevers het 'maatschappelijk verantwoord ondernemerschap' hoger in het vaandel moeten zetten, behoeft geen betoog. De RAWB heeft de IASZ reeds in oktober 2011 verzocht om een actieplan om MVO meer ingang te doen vinden. Wij stellen vast dat op dit terrein niets is gebeurd. De RAWB heeft toen ook aangegeven dat MVO een tijdschaal heeft vergelijkbaar met de duurzaamheidsproblematiek, dus heel lang. De RAWB acht KHNW dan ook veel te optimistisch dat de inclusieve arbeidsmarkt wel even gerealiseerd zal worden. De crisis, snel oplopende werkloosheid en een groot aanbod van Oost Europese werknemers die tegen on-nederlandse arbeidsvoorwaarden werken, vertragen het proces alleen maar meer. De reële opties voor succes zijn: sociale partners bestuurlijke medeverantwoordelijkheid laten dragen, een grote PR campagne voor MVO en een gunstige loonwaarde bepaling t.a.v. de werkgever. Een additionele optie zou misschien kunnen zijn om een uitzendbureau te starten voor werk bij particulieren, waarbij gewerkt wordt met vouchers, zoals onlangs voorgesteld in de Volkskrant. In een vergrijzende samenleving kan dit zeker voor jongere en oudere werkzoekenden een aantrekkelijke en nuttige optie zijn.

Werknemersdienstverlening

Er zijn verschillende aspecten waar de RAWB zich zorgen over maakt. Allereerst de toon van KHNW. De consultancy power taal heeft zijn intrede gedaan. Verkiezingsprogramma's zijn aanzienlijk milder. Als men zich realiseert dat dat **de helft** van de mensen in de WWB in Woerden uit multiprobleem gezinnen komt (ref.5, bijlage 2) en participatieladder treden 1 en 2 bezetten, dan is een mildere toon beslist op zijn plaats. In de situatieschets aan het begin van dit hoofdstuk, waar gesuggereerd wordt dat men maar profiteert, moet men vaststellen dat gemeenten, als dit werkelijk zo is, hun werk maar slecht gedaan hebben. Door deze mensen 'potentiele werknemers' te noemen komen zij niet dichterbij de arbeidsmarkt en verdwijnen hun problemen niet. De RAWB vindt de tweede alinea op pagina 12 socialer: 'er wordt gekeken per potentiele werknemer welk traject passend is bij de ontwikkeling van deze persoon...' Niet ieder werktraject is passend, en dat hier lichtvaardig mee omgesprongen wordt, is uitgebreid besproken in de pers. De uitspraak van de Bredase rechter (LJN: nBZ5171) dient voor iedere cliënt geëerbiedigd te worden: 'rekening houden met leeftijd, opleiding, werkervaring en relevante persoonlijke omstandigheden'.

De voorgestelde route bij re-integratie is (bovenaan pagina 20): zelfredzaamheid, vrijwilligerscircuit en als laatste redmiddel HMW. Voor zover bekend is er met het vrijwilligers circuit geen enkel overleg geweest over hun rol in deze en over overheveling van verantwoordelijkheden. Onze volgorde is: zelfredzaamheid, HNW, met mogelijke ondersteuning door het vrijwilligers circuit.

De relatie van HNW met het Sociaal Makelpunt in Woerden wordt op pagina 20 nauwelijks besproken. Echter hier ligt een principiële punt. Zoals boven aangegeven is de helft van de WWB in

Woerden 'potentieel werknemer' van het Makelpunt en niet van HNW. De eigen kracht conferentie met verschillende deskundigen bepalen de aanpak. Voor deze grote groep is de kracht van HNW aanzienlijk verzwakt, met uiteraard financiële consequenties. De relatie Makelpunt- HNW verdient veel meer aandacht.

KHNW bespreekt doelgroepen. Allereerst dient opgemerkt te worden dat deze heel anders gedefinieerd worden dan de VVD ea. in de gemeenteraad van Woerden in november 2012 met hun motie bedoelden. Daar gaat het veel meer over jongeren, ouderen, nuggers, etc.. Je kunt op verschillende manieren doelgroepen definiëren, maar gemeenten hebben veel energie gestoken in de participatieladder. In die termen kent men de populatie. De relatie daarmee wordt in KHNW niet gelegd. Als men de participatieladder als uitgangspunt neemt, dan komt een heel ander beeld naar voren dan in KHNW. De RAWB heeft vaker vastgesteld dat 70% van de WWB populatie erg ver afstaat van de arbeidsmarkt en dat de kans klein is dat zij in afzienbare tijd uit de WWB komen. De IASZ heeft de RAWB laten weten dat de schatting van de RAWB te optimistisch was. Ongeveer 85% van de cliënten zit in treden 1 t/m 4. Dat leidt er toe dat ongeveer 400-450 mensen (gedeeltelijk) overbrugbaar zijn(waarvan de helft van de WSW populatie) dit i.t.t. de 900 mensen die KHNW aangeeft (pag 21). De RAWB onderschrijft uiteraard dat iedereen verantwoordelijk is voor zijn eigen levensonderhoud en dat iedereen daar zijn uiterste best voor moet doen. Echter wij moeten helaas vaststellen dat zulks in onze samenleving niet voor iedereen mogelijk is. Voor velen uit de participatietrede 1-4 is een goed, uitnodigend welzijnsnetwerk realistischer. De RAWB pleit er voor een veel sterkere koppeling te maken tussen HNW en het welzijnsdomein, een relatie die tot nu toe onontgonnen is en die hoge prioriteit zou moeten hebben.

Op de pagina's 24/25 worden de onderdelen besproken: HNW beschut werken, HNW Ontwikkeling, HNW Poort. Bij de eerste groep is de loonwaarde niet hoger dan 20% (in de risico analyse wordt 30% aangenomen). Bij de tweede categorie op pagina 24 is de focus op "een loonwaarde van *gemiddeld 50% en meer*". Bij deze formulering lijkt het er op dat de groep met een loonwaarde tussen 20 en 50% tussen wal en schip valt. Kan dit zo gelezen worden dat HNW zich richt op beschut werken (wat volgens het Sociaal Akkoord een verplichting is geworden) en op mensen met een loonwaarde van 50% en meer?

De Kadernota geeft een voorbeeld dat moet aangeven wat het betekent voor de cliënt en voor de gemeente als iemand met loondispensatie werkt (Pag 27).In dat geval is er sprake van een win-win situatie: de cliënt (loonwaarde hoger dan 20%) gaat er financieel op vooruit, en de gemeente ook, en wel op twee manieren: de re-integratiekosten worden gedeeld en een deel van de bijstandsuitkering (die niet de gemeente betaalt maar het Rijk)steekt de gemeente in haar zak. In dit geval wordt voldaan aan het adagium: 'werken moet lonen'. Echter op pag 28 wordt ook de mogelijkheid open gehouden van werken met behoud van uitkering . In de Risicoanalyse wordt werken met loondispensatie uitgesloten en is werken met behoud van uitkering de route die gevolgd gaat worden, waarbij, bij een gemiddelde loonwaarde van 50%, HNW verdient aan de cliënt, waarmee ander verliesgevende sectoren geneutraliseerd kunnen worden. De RAWB adviseert met klem de re-integratieroute met behoud van uitkering niet te volgen maar te re-integreren via loondispensatie, en wel om de volgende redenen:

-werken in een traject is stimulerend als 'werken loont'. Dat de re-integratiekosten van de cliënt door hemzelf worden gegenereerd is alleszins redelijk. Maar de meeropbrengst dient aan hem ten goede te komen, hij doet immers het werk. Dat de cliënt er financieel op vooruit gaat is ook redelijk omdat de uitkomst van het re-integratie traject zeer ongewis is. Immers resultaat kan door de gemeente niet gegarandeerd worden,

-zoals in KHNW voorgesteld, werkt de WWB cliënt in feite om de tekorten op de WSW aan te zuiveren. Dat mag van hem niet verlangd worden. De tekorten worden in een solidaire samenleving via de belastingen gedekt, dus volgens draagkracht. De WWB cliënt heeft in feite net zoveel met een

WSW medewerker te maken als iedere andere landgenoot. Dus is het onredelijk om juist de WWB-er onevenredig op te laten draaien voor de WSW. De WWB-er zou juist, door zijn zeer zwakke financiële positie, ontzien moeten worden.

-als WWB-ers met behoud van uitkering in een traject werken, kan daar een perverse prikkel van uit gaan, die hem langer dan strikt nodig in de uitkering houdt. De focus op inverdieneffecten voor HNW is wel degelijk aanwezig, zo blijkt uit de discussie over de verschillende scenario's in de Risicoanalyse.

De verschillende re-integratie routes dienen opnieuw glashelder in verordeningen vastgesteld te worden. In de pers zijn vele misstanden en verdringingsproblemen gesignaleerd.

Eigenaarschap

Zonder argumentatie is de overheids-NV in Ref 2 ingewisseld voor een Gemeenschappelijke Regeling met daaraan gekoppeld een NV. Een probleem bij een GR is dat opdrachtgever (wethouder) tevens uitvoerder is als bestuurslid van de GR, wat bij aanbestedingen schuurt. Tevens is de verblijftijd van de bestuursleden vaak beperkt (het duidelijkst geldt dit voor Woerden, tevens voorzitter als grootste gemeente). De RAWB stelt voor dit te wijzigen. Het is verstandig om de betreffende burgemeesters het bestuur te laten vormen, waardoor continuïteit beter gewaarborgd is.

Verder is het zeer gewenst dat gemeenteraden geen bevoegdheden overdragen aan de GR, wat in 2007 wel het geval was. Het reilen en zeilen van het sociale domein is zo afhankelijk van politieke en maatschappelijke visies, dat maximale democratische input en controle noodzakelijk is. Verordeningen dienen dan ook uitsluitend door gemeenteraden te worden vastgesteld. Tevens moeten er afspraken gemaakt worden met de NV dat gemeenteraden ook volledige inzage krijgen in de NV, dit is tegenstelling tot de huidige situatie waar artikel 40 vragen hierover van Progressief Woerden in 2012 niet werden beantwoord.

De RAWB herhaalt de uitdrukkelijke wens om ook bestuurders en commissarissen aan te stellen die uitdrukkelijk cliëntenbelangen in hun pakket hebben om de eenzijdige macht van de overheid enigszins te neutraliseren.

Risicoanalyse

Allereerst een paar algemene opmerking:

-zoals boven gemeld wordt de (gedeeltelijk)bemiddelbare groep veel te groot voorgesteld, waar door de inverdien effecten te rooskleurig worden begroot.

-de kosten voor de werkgeversbenadering zijn niet meegenomen, wat voor de scenario 2, 3 en 4a de netto inverdieneffecten voor HNW kleiner maakt.

- nergens wordt er een inschatting gemaakt van de uitstroom van cliënten uit de WWB. Dus een afweging van kosten en netto effectiviteit is niet te maken.

-de financiële relatie met het Makelpunt in Woerden is niet gelegd, terwijl die substantieel is

Scenario1: Dit is een merkwaardig scenario zoals het nu gedefinieerd is: business as usuall. Echter de verandering is dat de IASZ samen gaat werken met Bodegraven Reeuwijk, wat volgens KHNW schaalvergroting dus grotere efficiency en effectiviteit oplevert (bv 10%, wat bescheiden is). Verder is er een kostenreductie te voorzien omdat Bodegraven-Reeuwijk ongeveer 50% duurder is dan de IASZ (per cliënt in de WWB). Dit betekent dat scenario1 zeker niet meer kost dan 5 miljoen, i.p.v. de

begrootte 6 miljoen euro. Daarmee is dit scenario ongeveer even duur als 2,3,4b. Of zijn deze voordelen van toepassing is scenario 4b?

Scenario2: De tekst op pagina 19 is voor "dienstverlening WWB onoverbrugbaar "en voor "Dienstverlening WWB (gedeeltelijk) overbrugbaar ' door elkaar gehusseld. De bedoeling is wel duidelijk: groots inzetten op hulpverlening en veel inverdieneffecten creëren door WWB-ers te laten werken met behoud van uitkering. Dat laatste wijst de RAWB af, zoals boven is beargumenteerd. Cliënten In werktrajecten dienen volgens loonwaarde betaald te worden (met aftrek van hun re-integratiekosten). Dat principe moet leidend zijn. Dat heeft tot consequentie dat de inverdien effecten veel te hoog zijn ingeschat en dus dat de kosten voor gemeenten hoger zullen zijn.

Scenario3: dit scenario is helder, minder investeren, daardoor minder detacheren, minder inverdieneffecten . Dit scenario zal nog duurder zijn indachtig de overweging bij scenario2.

Scenario4a: Dit acht de RAWB onrealistisch: bij detacheren van mensen met een loonwaarde van 80-100 staan zij in competitie met werknemers uit de markt (bv. ZZP-ers, WW-ers, Europeanen etc.). Het is niet aannemelijk dat mensen uit de WSW of de WWB hier een competitievoordeel hebben dat voldoende in hun voordeel werkt. De inverdieneffecten worden dus te hoog ingeschat.

Scenario4b: het is niet duidelijk wat het verschil is met scenario1, waarbij de efficiency slag van HNW nu wél is ingecalculleerd.

De conclusie van de RAWB is dat

- a. gezien het feit dat de onzekerheden m.b.t. het Sociaal akkoord en de Participatiewet binnen een aantal maanden opgelost gaan worden,
- b. dat uitstel van HNW een schadeloze vertraging oplevert
- c. alle voorgestelde scenario's buiten scenario1 grote principiële bezwaren hebben (werken met behoud van uitkering) en als die geëlimineerd worden veel duurder zijn dan scenario1
- d. onduidelijkheid is over de daadwerkelijke output van HNW in termen van duurzame uitstroom naar werk

adviseert de RAWB tenslotte, als men nu tot reorganisatie over wenst te gaan, scenario1 te implementeren daarbij een kosten reductie in te calculeren zoals boven is aangegeven.

Met vriendelijke groet

W. Agterof

Voorzitter RAWB