

Van: Geldorp, Erwin
Verzonden: dinsdag 11 september 2012 11:40
Aan: Stadhuis
CC: raadsgriffie@woerden.nl
Onderwerp: FW: Brief aan Raad en college.
Bijlagen: a 2012 -17 a.discusie punten De Sluisgroep en vorming werkbedrijf.doc

Urgentie: Hoog

Gaarne inboeken.

Met vriendelijke groet,

E.M. (Erwin) Geldorp
Griffier

Gemeente Woerden
0348-428510 / 06-20094715

geldorp.e@woerden.nl of raadsgriffie@woerden.nl

Gemeente Woerden
Postbus 45, 3440 AA Woerden
Blekerijlaan 14, 3447 GR Woerden

www.gemeenteraad.woerden.nl
www.woerden.nl

016338
11 SEP. 2012
Raad

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: Bouw / 52
B.V.O.: OR

Gemeente Woerden 12.016338



Registratiedatum: 12/09/2012
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:

Van: Gijs Rijdsijk [<mailto:rijds01@xs4all.nl>]
Verzonden: dinsdag 11 september 2012 11:36
Aan: Raadsgriffie Gemeente Woerden
CC: Hellen Rademaker
Onderwerp: Brief aan Raad en college.
Urgentie: Hoog

Geachte griffier.

Wilt u bijgaande mail door sturen/mailen naar B en W en de gemeenteraad.
Zodat ze een rol kan spelen bij de vergadering van de cie Welzijn van 18 sept as.
Met vriendelijke groeten.

Gijs Rijdsijk.
secretaris FNVLokaal GroenHart.
0348-434353.

B en W en gemeenteraad.
Woerden.
Per email aan de raadsgriffier.

*FNV Lokaal Groene Hart
Woerden, Oudewater, en
Montfoort. Bodegraven-
Reeuwijk*

Postadres

Berkenlaan 25
3442 ET Woerden

I www.fnv.nl/lokaal

Datum	Uw kenmerk
11-09-12	
Ons kenmerk	Telefoonnummer
2012-17 a	0348-434353
Onderwerp	E-mail
Enkele vragen en discussie punten. Over de vorming van een Het Nieuwe Werkbedrijf	rijds01@xs4all.nl

Geachte Raad en College.

Helaas is de FNV op dit moment niet in de gelegenheid mondeling een bijdrage te leveren aan het debat over het Nieuwe Werkbedrijf als opvolger van de huidige Sluisgroep. Het onderwerp staat in de 4 betrokken gemeenteraden raden op de agenda. Inmiddels is de invoering van dit bedrijf uitgesteld tot na 1 jan 2013. Wat ons de gelegenheid geeft later in het proces zo nodig nog mondeling een bijdrage te leveren. Wij verwachten dat onze huidige schriftelijke bijdrage bij kan dragen aan een intensieve discussie over het **Het Nieuwe Werkbedrijf**. De FNV is van mening dat **Het Nieuwe Werkbedrijf** vooreerst een bedrijf is met een maatschappelijke taak, het verzorgen van duurzame passende arbeidsmarktoeleiding voor verschillende cliëntengroepen werkzoekenden die er niet in slagen op eigen kracht op de arbeidsmarkt een plek te veroveren of indien dat toch niet mogelijk is kijken of maatschappelijke participatie mogelijk is. De FNV heeft de vorming van een Werkbedrijf altijd gesteund omdat een versterking en samenwerking van 4 gemeentelijke diensten en een effectieve uitvoering voordelen voor de cliënten heeft en naar de andere cliëntengroep de werkgevers een duidelijk aanspreekpunt geeft.

Het in de steigers zetten van het Werkbedrijf is politiek een belangrijk moment waarbij we verwachten dat gemeenteraden zich actief met deze vorming bezighouden.

De FNV houdt zich als organisatie uitdrukkelijk intensief bezig met dit deel van de arbeidsmarkt waarvan de vormgeving van groot belang is voor de verschillende werkzoekenden. De FNV is uitgenodigd om op 20 sept een gesprek te hebben met het bestuur van de Sluisgroep naar aanleiding van onze eerdere brief van 21 juli, wij hopen dat in dit gesprek een opening kan worden gevonden die tegemoet komt aan de eerdere kritische opmerkingen van de FNV.

Het verschijnen van het hoofdlijnen voorstel **Het Nieuwe Werkbedrijf . (HNW)**.

Nota gedateerd 7 juni 2012 leidt bij FNV lokaal Groene Hart tot een aantal Discussiepunten/ vragen over het toekomstig beleid.

Deze vragen willen we aan u voorleggen zodat u ze bij uw discussie kan betrekken.

De FNV beoordeelt de plannen vanuit het cliënt perspectief die of als werkzoekende vanuit de bijstand WWB, Wajong of via de WSW constructie extern geplaatst gaat worden.

Eerder al formuleerde we daarvoor al de volgende uitgangspunten en beoordelingskader.

De FNV wil bijdragen aan een arbeidsmarktbeleid dat rekening houdt met de belangen van de huidige en toekomstige WSW werknemers en andere er van afhankelijke cliëntgroepen.

Een beleid waarbij detachering en begeleid werken mogelijk blijft voor cliënten die geen vaste werkplek bij een werkgever kunnen krijgen.

Een beleid dat zorgt voor maatwerk voor de cliënten die zijn aangewezen op een gemeentelijk en in een regionale samenwerking breed gedragen arbeidsmarktbeleid

Een beleid dat uitzicht biedt op vaste aanstellingen, op cao loon bij werkgevers en een beleid dat via afspraken, bijvoorbeeld ook via sociale aanbesteding zorgt voor voldoende beschikbare arbeidsplaatsen.

Een beleid dat met name in de begeleiding naar werk, plaats blijft bieden voor de minder kansrijke onder de cliënten en de zg nuggers .

Een beleid die waar mogelijk kansen bied via een persoonsgebonden budget.

De FNV zal zelf zich in cao afspraken met werkgevers blijven inzetten om zo'n beleid te laten slagen.

De FNV is van mening dat **Het Nieuwe Werkbedrijf** vooreerst een bedrijf is met een maatschappelijke taak, het verzorgen van passende, duurzame arbeidsmarktoeleiding voor verschillende groepen of indien dat niet mogelijk is kijken of maatschappelijke participatie mogelijk is al dan niet in samenwerking met lokale welzijnsorganisatie,s.

De FNV heeft de vorming van een Werkbedrijf altijd gesteund omdat een versterking en samenwerking van 4 gemeentelijke diensten en een effectieve uitvoering voordelen voor de cliënten heeft.

De FNV wijst het vragen van een vergoeding aan een werkgever als die meewerkt aan het mogelijk maken van een re-integratie traject af.

De realiteit is dat er wettelijk wel de mogelijkheid toe wordt geboden.

In Woerden is volgens de beantwoording van de art 40 vragen van de VVD in augustus 2012 een succesvol re-integratiebeleid mogelijk zonder dat het vragen van een vergoeding nodig was en het goedkoper is dan het inschakelen van het Werkbedrijf nu nog de Sluisgroep.

Waarom dat succes beleid niet voortgezet.? Of door de andere gemeente,s overgenomen.

De FNV wijst het vragen van een vergoeding aan een werkgever als die meewerkt aan het mogelijk maken van een re-integratie traject af.

De realiteit is dat er wettelijk wel de mogelijkheid toe wordt geboden. Het vragen van een vergoeding lijkt ons eerder contra productief te zijn dan succesvol om werkgevers te laten mee werken is onze opvatting!

Na lezing van de nota **Het Nieuwe Werkbedrijf** overheerst bij ons het gevoel van, hoe voorkom je dat commerciële belangen of de wens een sluitende begroting te hebben, de doorslag gaat geven boven de maatschappelijke taak zoals wij die zien, nu zelf financiering van trajecten in de notitie zo grote rol speelt. De schrijver van de nota is zich daarvan wel bewust gezien de opmerkingen op blz, 21/27 bij het begin van de 2e alinea.

De FNV wijst zelf financiering van trajecten als leidend beginsel af.
Gemeente,s moeten zich realiseren dat deze arbeidsmarkt taak nu eenmaal geld kost.

Helaas sluit het voorgenomen beleid/besluit aan bij het door FNV Lokaal afgewezen beleid in Montfoort. De college,s en raden zijn daarover geïnformeerd per brief van 22-06-2012. met als kenmerk 2012-12 inhoudelijk kunt u de inhoud daarvan ook nog betrekken bij de discussie.

Deze vragen/discussiepunten willen we aan u voorleggen zodat u ze kan betrekken bij de ehandeling van de nota.

1:Gaat het beschikbaar komen van arbeidsplaatsen in het nieuwe uitvoeringsbeleid bij werkgevers, niet leiden tot een ongewenst spanning tussen de verschillende doelgroepen waarvoor **Het Nieuwe Werkbedrijf** dadelijk een arbeidsplaats moet zoeken.

Bijv. er is een arbeidsplaats beschikbaar. Er zijn 3 kandidaten. Één uit het WSW bestand. Één uit het laten we het maar het Wajong bestand noemen en één uit het WWB bestand.

Leden van de FNV melden dat zij in het kader van werkervaringsplaatsen bij WSW bedrijven de plek innemen van WSW wers die dan werkloos staan toe te kijken.

Of nog ingewikkelder de volgende keus stellen wij ons voor, uit een van de 4 deelnemende gemeentes met ieder een eigen DVO (is een dienstverleningsopdracht) dat qua opbrengst voordeliger is voor het Werkbedrijf dan een cliënt van een andere gemeente.

In de nota is niet helder gemaakt hoe men dit gaat voorkomen.
Wij zijn van mening dat verdringing van WSW plaatsen een reëel gevaar is.

(Nieuw is dat een deel van de WSW werkzaamheden ons inziens bedreigd wordt door gedachten deze werknemers weer te laten bijstaan door uitkeringsgerechtigden die in het kader van een zg tegenprestatie bijv gaan schoffelen.

Dat zelfde geldt voor de gedachte het werk van de huishoudelijke hulp zodanig op te knippen dat een deel van de activiteiten wat nu nog werk heet straks in de vorm van een onbeloonde tegenprestatie door WWB ers gedaan moet worden.

Wij hopen dat de gemeenteraden op dit punt waakzaam zijn en zich tegen misbruik van deze tegenprestatie regelingen zullen verzetten).

2.Hoe is dat te voorkomen.?Dit punt willen we onder uw aandacht brengen.

Ook de RAWB De regionale adviesraad Werk en Bijstand en de WSW raad maken opmerkingen die hierbij aansluiten.

De gedachte geopperd door de WSW raad aan de benoeming van een werknemerscommissaris ondersteunen we zeker.

De FNV is van opvatting dat er in principe maar maximaal maal 3 maanden gewerkt moet worden met behoud van uitkering en in uitzondering maximaal 6 maanden als vast staat dat uitzicht op een baan daarbij zeker is.

Dat overnemen voorkomt al een te lang werken met behoud van uitkering situatie uit commerciële motieven.

3:De huidige detachering van WSW ers (tewerkstelling bij de groenvoorziening) evt met begeleiding op de werkplek gebeurd nu overwegend op basis van een dienstverband in het WSW deel. Dus ook een rechtspositie daarop gebaseerd voortvloeiend uit de WSW cao.

De voorgenomen vorming van een **Het Nieuwe Werkbedrijf** waar bij allerlei doelgroepen door de **Het Nieuwe Werkbedrijf** bediend moeten worden kent zo,n arbeidsrechtelijke basis niet, alleen uitkeringsvoorwaarden. Met uitzondering van de groep vallend onder de WSW.

Het is denkbaar dat **Het Nieuwe Werkbedrijf** er in slaagt iemand bij een werkgever te plaatsen maar de werkgever niet de betrokken al in dienst wil nemen. Maar zo als helaas vaak het geval is eerst of blijvend bijv via een uitzend of detachering constructie.

Wie gaat dat dan verzorgen?.

Via een omweg met een commercieel uitzendbureau?. Dan wordt de rechtspositie die van de uitzend cao. Zolang er geen andere regels zijn heeft dat onze voorkeur.

4.Moet **Het Nieuwe Werkbedrijf** zelf zo,n uitzendbureau gaan opzetten?. **Het Nieuwe Werkbedrijf** krijgt dan ook de opbrengsten. Wat is gewenst?

Hoe is de nazorg van de langs deze weg geplaatsten, het beste gewaarborgd? Het gaat toch om een eindresultaat van duurzame plaatsing en passende arbeid.

Wilt u deze vragen betrekken in uw discussie. Zie hieronder een tekst uit de huidige re-integratie verordening van de gemeente Woerden.

Artikel 13. Detacheringsbanen

Het college kan aan belanghebbenden een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.

- 1. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel werkgever en inlenende organisatie als tussen werknemer en inlenende organisatie. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. Ook worden afspraken vastgelegd over werktijden, verlof en inhoud van het werk.*
- 2. Het college kan een organisatie mandateren om in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert. Ook in zo een geval dient een uitvoeringscontract worden opgesteld.*

Volgende vragen

5:Tijdens de avond over de WWNV op 1 sept 2011 en op tijdens de avond op 25 april 2012 is het idee geopperd dat het financieren van een re-integratie traject gedaan kan worden door een cliënt uit de opbrengst van zijn of haar arbeid.

De FNV wijst dit als bedrijfsfilosofie af, naar onze mening dient de opbrengst van arbeid of productie rechtstreeks ten goede te komen aan de cliënt.

Het zij als (minimum)loon of via een goede premiereregeling bij het meewerken aan een traject gericht op het krijgen van werk voor de duur van maxi 3 a 6 maanden.

Wij verwijzen daar bij naar deze tekst over de Netto toegevoegde waarde op blz. 20/ 27 in de nota Werkbedrijf.

We nemen daarbij aan dat waar gesproken wordt over het aantal uren dat mensen in een traject productief zijn, dat het loon dus opbrengst uit werk, berekend wordt op basis van het minimum loon of het bij de taak behorend functie loon.

Naar onze mening geldt dat met name daar waar het WWB cliënten betreft.

Loondispensatie is op dit moment voor WWB ers niet mogelijk. Behalve als het op grond van een andere uitkeringssituatie bijv Wia of WAO mogelijk is.

6: De huidige arbeidsconsulenten in de WWB zijn in dienst van de gemeenten en zijn ambtenaren. Het is denkbaar dat zij via het HNW constructie/vehikel gaan werken. Indien de ambtenaar zijn dienstverband eindigt kan de HNW dan iemand te vervanging aannemen die niet meer als ambtenaar werkt.?

Is dat gewenst, de ambtenaren status heeft ook gevolgen voor de houding naar de cliënten.

De ambtenaren status is neutraler en kwalitatief minder gericht op het halen van commerciële resultaten.

7: Bestuursstructuur.

Het HNW wordt een van de grotere werkgevers van de regio.

Politiek zijn uiteindelijk de 4 verschillende gemeenteraden verantwoordelijk.

Als deze aanspreekbaar willen zijn op deze verantwoordelijkheden moet er een bestuursvorm komen die dat mogelijk maakt.

Ons lijkt dat de politieke verantwoordelijkheden nu te veel worden gedelegeerd.

Zonder coördinatie spreken 4 verschillende raden over het zelfde onderwerp formuleren wensen en opvattingen die daarna in de brij van beantwoording verwateren etc.

Wij willen een en ander desgewenst graag toelichten.

Met vriendelijke groeten.

Gijs Rijdsdijk.

Secretaris FNV Lokaal GroeneHart.