



Regionale adviesraad werk en bijstand  
t.a.v. dhr. W. Agterof  
De Bleek 6  
3447 GV Woerden

Blekerijlaan 14  
3447 GR Woerden  
Postbus 45  
3440 AA Woerden

Telefoon 14 0348  
Fax (0348) 42 4108  
stadhuis@woerden.nl  
www.woerden.nl

Onderwerp:  
Uw advies inzake de Kadernota en  
Risicoanalyse HNW

*Archief  
Griffie*

BTW-nummer  
NL0017.21.860.B.02  
KvK-nummer  
50177214  
Banknummer  
28.50.09.672

Uw Kenmerk:

Uw brief van: 24 mei 2013  
geregistreerd onder nr.:

Datum 4 juni 2013

Ons Kenmerk

Doorkiesnummer/Behandeld door:

Verz.

- 4 JUNI 2013

13U.09850

428940 / E. Vos

Beste leden van de RAWB,

Op 24 mei hebben wij uw advies ontvangen inzake de 'Kadernota HNW' en de 'Risicoanalyse & Scenariostudie'. Wij danken u voor uw inzet om het cliëntperspectief te belichten bij de ingrijpende operatie die de vorming van een nieuwe uitvoeringsorganisatie zoals het Nieuwe Werkbedrijf is.

In deze brief geven wij u onze reactie mede namens de colleges van de gemeenten Montfoort en Oudewater.

### Recente politieke ontwikkelingen

Dat de landelijke politieke keuzes helaas grote gevolgen hebben voor de burgers is ons ook bekend en maakt het voor de gemeenten niet makkelijker. Desalniettemin dienen wij ook om te gaan met de enorme bezuinigingen die al ingeboekt zijn. Aangezien de landelijke politieke koers enkele jaren geleden is ingezet, zijn de vier samenwerkende gemeenten ook al langere tijd bezig met de herbezinning van de wijze waarop wij om willen gaan met aan de ene kant verminderde budgetten en aan de andere kant de sterke dienstverlening richting onze burgers.

De politieke ontwikkelingen zullen blijven doorgaan. Vooral nog zijn er nog veel zaken onduidelijk en niet uitgewerkt, maar het is evident dat de budgetten voorlopig blijven dalen. Dit mag onze wens om de burger zo goed mogelijk te dienen in deze moeilijke tijden echter niet in de weg staan. Vandaar ons voorstel om op een nieuwe, innovatieve manier in de regio samen aan de slag te gaan. Hierbij hebben we ook onze partner (gemeente Bodegraven-Reeuwijk) hard nodig.

## **Planning**

U stelt voor om alle activiteiten omtrent HNW enige maanden op te schorten, omdat de beoogde Participatiewet met 1 jaar is uitgesteld. De plannen van het kabinet hebben ertoe geleid dat de bestuurders er nog meer van overtuigd zijn dat we samen door moeten gaan. De ambities en kaders van HNW zijn in lijn met de visie van het kabinet. We gaan samen uit van de kracht van HNW. Afhankelijk van de uitwerking van de plannen uit het sociaal akkoord in nieuwe wet- en regelgeving zullen we de koers aanpassen vanuit een efficiënte organisatie met een integrale aanpak. Uit de 'Risicoanalyse & Scenariostudie' blijkt dat samenwerking meer voordelen heeft dan doorgaan met de huidige werkwijze. De nieuwe uitvoeringsorganisatie staat voor een bijzondere samenwerking tussen vier gemeenten en het SW-bedrijf die de beste kwaliteit dienstverlening willen bieden aan burgers en bedrijven door hun krachten te bundelen. Als de plannen van het kabinet worden uitgewerkt, zullen we er klaar voor zijn, dat is een mooi vooruitzicht.

We moeten juist nu doorpakken om de kwaliteit van onze dienstverlening te kunnen waarborgen. We moeten juist nu onze werkgeversdienstverlening zodanig inrichten om partnerschappen te bouwen en ons netwerk te vergroten dat we z.s.m. potentiële werknemers kunnen plaatsen. Hoe langer we wachten, hoe meer we achterlopen. Uit de politieke veranderingen de afgelopen periode kunnen we wel stellen dat wij onze eigen visie (die in lijn is met die van het kabinet) moeten doorzetten. We sturen erop dat HNW een flexibele organisatie is die goed omgaat met veranderingen die op haar afkomt, zowel politiek, economisch als maatschappelijk.

## **Organisatievorm**

Wat betreft het eigenaarschap is geconcludeerd dat bepaalde werkzaamheden die de gemeente uitvoert niet onder een privaatrechtelijke onderneming mogen plaatsvinden. Dit betekent dat een Gemeenschappelijke Regeling noodzakelijk is. Alle andere werkzaamheden mogen in een NV.

## **Samenwerking**

U vindt dat er geen sprake is van "echte samenwerking" (p.3). Met HNW beogen de samenwerkende gemeenten juist dat er over grenzen wordt gekeken. We gaan uit van wat iemand kan en niet waar iemand vandaan komt. Dit is in lijn met de wens van de werkgevers. De juiste matching tussen werkgever en potentiële werknemer is essentieel. HNW staat voor één gemeenschappelijke integrale aanpak in één uitvoeringsorganisatie. Ondanks de gedeelde visie en uitgangspunten is het onvermijdelijk dat de deelnemende gemeenten hun eigen accenten leggen. Maar binnen HNW zal gewerkt worden vanuit integrale teams die bestaan uit personen vanuit de verschillende organisaties die HNW gaan vormen. Dit zal zorgen voor een 'kruisbestuiving'. Dat zien wij als een verrijking die ten goede zal komen aan de potentiële werknemers.

U benoemt het Sociaal Makelpunt(SMP) en vindt dat het nauwelijks besproken is. Het SMP was nog in ontwikkeling op het moment dat de Kadernota en de Risicoanalyse & Scenariostudie gemaakt werden. Voor de Kadernota is het benoemen van het SMP en het benoemen van het uitgangspunt voldoende geweest. Inmiddels heeft het SMP de naam 'WoerdenWijzer' gekregen. In de nadere uitwerking zal de verweving van de processen concreter worden beschreven. De projectorganisatie heeft op dit moment frequent contact met de personen die verantwoordelijk zijn voor de implementatie van WoerdenWijzer. De ontwikkeling van beide organisaties wordt meegenomen in de planning en uitwerking. Ook andere organisaties worden meegenomen in de uitwerking.

## **Doelgroepen**

U schrijft dat fundamentele discussies en herbezinning noodzakelijk zijn. Daar zijn we het volledig mee eens. De economische, politieke en maatschappelijke veranderingen vragen om scherpe discussies en keuzes. Onze keuzes en kaders hebben wij benoemd in de Kadernota. Wij vinden de aansluiting tussen onze primaire processen essentieel om de komende jaren excellente dienstverlening te bieden aan onze burgers. Wij geloven in de kracht van onze 'potentiële werknemers' en willen in onze dienstverlening uitgaan van de kracht van de burger, waarbij we hem of haar waar nodig ondersteunen zodat participatie (op welke wijze dan ook) gerealiseerd kan worden. De term 'potentiële werknemer' is gekozen om het doelperspectief

van uitstroom naar werk te benadrukken. Daarbij blijft het maatwerkprincipe binnen de dienstverlening echter overeind. Participatie kan op diverse manieren: vrijwilligerswerk, werkervaringsplek om werknemersvaardigheden bij te spijkeren, betaalde arbeid, dagbesteding, trainingen e.d. Wanneer we spreken over het bieden van een 'traject' worden hier niet alleen werktrajecten mee bedoeld. Soms zal uit de situatieschets blijken dat een uitkeringsgerechtigde een 'zorgtraject' dient te krijgen of een ander traject. Ook wij zijn bekend met onze doelgroep en willen juist via HNW aan iedere persoon een geschikt traject aanbieden.

HNW richt zich op *alle* doelgroepen en niet alleen op de groep met een WSW-indicatie en de groep met een loonwaarde van meer dan 50%. Voor de oude WSW-groep en anderen die behoren tot de groep met de laagste loonwaarden is er beschut werk beschikbaar. Dat kan binnen, maar ook voor hen wordt zo veel mogelijk een werkplek gezocht bij reguliere werkgevers. HNW Ontwikkeling en Plaatsing is er voor de overigen met als doel om iedereen te ondersteunen.

U benoemt de rol van de Participatieladder. Deze wordt binnen de IASZ gebruikt voor indeling van het bestand. De Participatieladder is niet gericht op verdien capaciteit wat juist een belangrijke factor vormt voor de doelgroepenindeling van het rekenmodel. Ten behoeve van de doelgroepeninschatting voor het rekenmodel is de IASZ uitgegaan van de Participatieladder. Er is een vertaalslag gemaakt naar verdien capaciteit door naast positie ook 'beweging op de ladder' (kan iemand nog groeien op de ladder?) mee te wegen en 'het soort traject' dat iemand krijgt (zie pagina 13). De omvang van de doelgroepen waar de projectorganisatie van uitgaat, is gebaseerd op cijfers van de IASZ die zijn geverifieerd bij de mensen uit de praktijk (consulenten).

### **Werkgeversbenadering**

Optimale dienstverlening aan inwoners die een beroep doen op HNW kan alleen gerealiseerd worden met een sterke werkgeversdienstverlening waarin de werkgevers en ondernemers in de regio een belangrijke rol spelen. Ons uitgangspunt is partnerschap waarbij we inzetten op nieuwe en bestaande relaties met ondernemers en werkgevers over de grenzen van onze gemeenten. We gaan niet voor dwang, maar samen werken we aan een sterke arbeidsmarktregio. Het Nieuwe Werkbedrijf wil via goede, betrouwbare dienstverlening bedrijven/ondernemers verleiden om in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt en maatschappelijk verantwoord ondernemen met ons samen te werken. Hierbij hebben we ook onze sociale partners hard nodig en die worden zeker actief betrokken in overlegmomenten op lokaal, regionaal en provinciaal niveau. Het realiseren van partnerschappen, goede relaties en het creëren van matching tussen de potentiële werknemer en de werkgever vragen om tijd en geduld.

### **Loondispensatie**

U bepleit de inzet van het instrument loondispensatie boven werk met behoud van uitkering. De verwachting (op basis van afspraken in het sociaal akkoord) is dat loondispensatie verdwijnt en dat loonkostensubsidie ingezet kan worden. Bij loonkostensubsidie krijgt de geplaatste werknemer het CAO-loon en krijgt de werkgever een compensatie voor de verminderde arbeidsproductiviteit van de werknemer. Het instrument loonkostensubsidie is voor de werknemer niet ongunstiger dan loondispensatie, eerder overzichtelijker. Het werken met behoud van uitkering is bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bijvoorbeeld werknemersvaardigheden te leren, te meten wat de loonwaarde van de persoon is en/of de ruimte te geven om wat meer werkervaring op te doen. Werken met behoud van uitkering is tijdelijk. Iemand kan maximaal 3 maanden + 6 maanden werken met behoud van uitkering. We benadrukken dat werk buiten HNW te allen tijde de voorkeur verdient. Zodra iemand dat kan, zal er alles aan worden gedaan, via de Werkgeversdienstverlening, om de persoon extern te plaatsen bij een reguliere werkgever en met een loon. Dit is voor iedereen een win-winsituatie.

## Risicoanalyse

Wat betreft de Risicoanalyse & Scenariostudie is het allereerst van belang om het doel helder te benoemen. Met dit document wilden we de vergelijking tussen 2 keuzes maken: doorgaan met de huidige uitvoering óf opzetten van een gezamenlijk uitvoeringsorganisatie. Er is een financiële onderbouwing gemaakt voor de ambitie om Het Nieuwe Werkbedrijf op te zetten. Daarbij zijn de volgende vragen meegenomen:

- ▶ *Wat zijn de kosten & baten van de samenwerking?*
- ▶ *Welke producten & diensten biedt HNW aan?*
- ▶ *Welke mogelijkheden zijn er?*

Er zijn drie varianten doorgerekend. De uitkomst is afgezet tegen de gevolgen van ongewijzigd beleid:

- ▶ *Wat als we niets doen?*

Hieruit is gebleken dat *Samenwerking leidt tot hogere efficiëntie en effectiviteit en voordeliger is dan voortzetting van de huidige uitvoering.*

U bepleit in uw advies een keuze voor scenario 1. Dit scenario houdt in dat de IASZ en de afdeling Sociale Zaken van Bodegraven-Reeuwijk zelfstandig blijven werken. Het is een nulmeting op basis van de huidige uitvoeringskosten. In dit scenario is ervan uitgegaan dat er helemaal geen samenwerking komt tussen IASZ en afdeling Sociale Zaken van Bodegraven-Reeuwijk. Wij lezen in uw advies echter ook dat u ervoor pleit, uit het oogpunt van kostenreductie, om de samenwerking in een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie door te zetten. Wij veronderstellen daarom dat hier sprake is van een misinterpretatie. Scenario 2 is gebaseerd op vorming van HNW met behoud van de huidige beleidskeuzes, bijvoorbeeld voor Woerden de inzet van extra middelen als aanvulling op het Participatiebudget.

Wij wijzen er overigens op dat op dit moment de discussie niet gaat over de vorm van samenwerking (scenario 2 t/m 4) waarvoor gekozen wordt. Deze mogelijkheden dienen concreet uitgewerkt te worden om tot een weloverwogen keuze te komen. Voor nu is het duidelijk dat het opzetten van HNW voor alle partijen een positieve uitwerking heeft.

Twee punten willen we hier nog nader benoemen:

- In de formatie is rekening gehouden met personeel in de Werkgeversdienstverlening (WGD), want een sterke WGD is essentieel voor succes.
- In deze fase is geen inschatting gemaakt van de uitstroom van potentiële werknemers. We zijn alleen uitgegaan van tijdelijke werktrajecten. In het Bedrijfsplan worden kritische prestatie-indicatoren (kpi's) geformuleerd. Succes is deels afhankelijk van uitstroom van potentiële werknemers. Op basis van de kpi's wordt gestuurd en bepaalt de opdrachtgever onder andere het succes van HNW.

Uw advies en deze reactie zullen aan de gemeenteraden van de IASZ-gemeenten worden aangeboden zodat zij deze in hun besluitvorming kunnen meewegen.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Woerden,  
mede namens de colleges van burgemeester en wethouders van Montfoort en Oudewater,

De secretaris



dr. G.W. Goedmakers CMC

De burgemeester



V.J.H. Molkenboer