

Aan : de leden van de werkgroep Beschut werk
Van : Jaap Zwama
Betreft : concept
Datum : 10-3-2015

Inleiding:

Alvorens we een toekomstschets geven, willen we de verkregen feiten nog eens op een rij zetten. Met ingang van 1-1-2015 hebben we de participatiewet, er is geen instroom meer mogelijk in de Sociale Werkvoorziening. Onder de participatiewet dient er een nieuwe voorziening beschut werk te komen. In de visie van de gemeenten zal zoveel mogelijk het (nieuw) beschut werk in de dorpen gesitueerd worden.

Gemeenten dienen voor de mensen onder de P-wet, die beschut kunnen werken, een voorziening in te richten. Er is keuzevrijheid ten aanzien van hoe de gemeente in wil richten. In het sociaal akkoord is afgesproken dat er 30.000 nieuwe werkplekken beschut werk gerealiseerd worden. Per 100.000 inwoners van gemeenten zijn in 2015 5 beschut werken plekken te realiseren, oplopend naar 10 per jaar. Er zijn nog geen afspraken over een CAO voor beschut werk onder de participatiewet, er wordt wel gesproken over betaling minimum loon. De gemeenten kunnen potentiële kandidaten voordragen voor een indicatie beschut werk, het UWV stelt vast of iemand onder de voorziening valt. De gemeente kan zelf de loonwaarde vaststellen, indien gebruik gemaakt wordt van een geijkt instrument.

De werkgroep maakt een onderverdeling in beschut werk oud en beschut werk nieuw. Onder beschut werk oud rekenen we met de SW-werknemers. Opgemerkt dient te worden dat de groep beschut werk oud niet statisch is.

Uitgangspunt fusiepartners:

We behouden in de toekomst een hoeveelheid banen voor (bestaand en nieuw) beschut werk (200), waarbij bij uitstroom van beschut werk oud iemand uit de nieuwe doelgroep kan instromen.

Opbouw bestand beschut werk

Beschut werk bestaat voor een deel uit SW medewerkers en mensen die vallen onder de participatiewet. Vooralsnog praten we over 545 SW (31-12-2014) medewerkers (onderverdeeld in beschut werk, werken op locatie en detachering/begeleid werken) en 91 mensen uit de participatiewet met potentie gesubsidieerd werk en de oude wachtlijst SW met 120 personen.

1. Beschut werk SW:

De werknemers binnen de Sociale werkvoorziening vallen onder het "normale arbeidsrecht". Dit betekent dat er geen eenzijdige aanstelling is, zoals bij ambtenaren, maar een arbeidsovereenkomst naar Burgerlijk recht met wederzijdse rechten en plichten. Dit betekent ook dat aanpalende wetgeving zoals de Wet werk en zekerheid; de ziektewet inclusief het eigen risico dragen; de WIA en de IVA en de Arbo wet van toepassing zijn. De wederzijdse rechten en plichten zijn vastgelegd in een CAO.

Binnen Fivelingo zijn werknemers in te delen in drie hoofdgroepen: lichamelijk beperkt (20%), verstandelijk beperkt (MLK, ZMLK) (30%) en psychiatrische problematiek (50%). Indien er sprake is van een meervoudige handicap dan weegt hetgeen het zwaarst drukt op de werkaanpassing, het zwaarst bij de bepaling van de handicapcode. Los van de handicap zijn de mensen door de leiding beoordeeld op de mogelijkheden. Hierbij werd gebruik gemaakt van het Dariuz assessment en zijn resultaten in driegesprekken P&O, leiding en medewerker omgezet in ontwikkelplannen.

De mogelijkheden laten zich vertalen in: wie is aangewezen op beschut werk, wie kan werken op locatie en wie komt voor detachering in aanmerking. Het ultieme doel is regulier werk en er zijn meerdere werk-leerprogramma's (intern en extern) ontwikkeld die dit mogelijk moeten maken. De indeling is niet statisch: iemand die bijvoorbeeld in beschut werk lasser is, kan indien de omstandigheden identiek (begeleiding, werkplek, vervoer) zijn dit ook regulier doen. Iemand die gedetacheerd is kan bij een wijziging in het takenpakket weer aangewezen zijn op beschut werk.

De werknemers onderverdeeld in beschut werk; beschut werk/werken op locatie; detachering en begeleid werken. 181 mensen zijn aangewezen op beschut werk, werken op locatie is niet mogelijk. 201 mensen zijn aangewezen op beschut werk, waarbij werken op locatie een optie is. 163 mensen kunnen in detachering of begeleid werken aan de slag. Bij het werken op locatie gaat het in de praktijk om een groep werknemers die voor en bij één opdrachtgever aan de slag zijn. De begeleiding gebeurt bij een grote groep (span of control: 15 tot 20 personen door een werkleider). Bij een enkel geplaatste werknemer op locatie door een trajectbegeleidster of job-coach (caseload 1/50; 1/20). Bij de inzet van een Job-coach, wordt het protocol van het UWV gevolgd.

De uitstroom en bezetting tot 2020:

	Beschut werk	Beschut werk / Werken op locatie	Detachering / Begeleid werken
Eindstand 2014	181	201	163
Uitstroom 2015	34	33	11
Beginstand	147	168	152
Uitstroom 2016	5	11	3
Beginstand	142	157	149
Uitstroom 2017	10	4	3
Beginstand	132	153	146
Uitstroom 2018	3	2	3
Beginstand	129	151	143
Uitstroom 2019	4	7	5
Beginstand	125	144	138
Uitstroom 2020	3	2	3

Eindstand	122	142	135
-----------	-----	-----	-----

De uitstroom komt tot stand door bereiken pensioengerechtigde leeftijd, overlijden, WIA/IVA, ontslag om dwingende redenen. Verhuizing is geen reden tot ontslag.

Ondergrens herindicatie is geen reden ontslag, tenzij er een onderliggende voorziening is getroffen. Bij bovengrens wordt geen SW subsidie verstrekt, terwijl het dienstverband voortduurt. Het is dan ook zaak zo snel mogelijk een andere werkgever te vinden.

2. Beschut werk nieuw:

Naast de wachtlijst SW wordt de participatiewet opgebouwd met instroom Wajong en WWB.

Bij ISD Noordoost zijn de volgende aantallen bekend:

- Dagbestedingsprojecten (NOVO-Lentis) 51 personen
- Onbetaald werk/vrijwilligerswerk 452 personen, waarvan 91 personen potentie 5 (gesubsidieerd werk) en 37 met potentie 6 (regulier werk).
- SW indicaties 120, binnen deze indicaties zal een gedeelte aangewezen zijn op beschut werk.

Daarnaast zijn 23 personen in de SW werkzaam met een aanvulling WWB. Eveneens staan 21 personen op de wachtlijst SW, maar hebben zij andere inkomsten. Andere inkomsten zijn veelal uitkeringen Sociale zekerheid: ziektewet, Wajong, WAO, WW of anders.

Beschut werk SW: loon versus subsidie.

Binnen de SW worden de mensen via gewaardeerde functies ingeschaald. Dat levert het volgende beeld:

Gemiddeld salaris (incl. werkgeverslasten)	Subsidie*	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	25050	24550	24050	23550	23050	22550	22050
A 25036	14	-486	-986	-1486	-1986	-2486	-2986
B 26385	-1335	-1835	-2335	-2835	-3335	-3885	-4385
C 29218	-4168	-4668	-5168	-5668	-6168	-6668	-7168

*het exacte subsidiebedrag is niet bekend.

In het rood: het subsidiebedrag per persoon is niet toereikend voor de loonkosten. De loonkosten worden betaald conform de CAO Sociale Werkvoorziening. Uit facts & figures onderzoek Robert Cappel: "Fivelingo scoort goed in het zogenaamde subsidieresultaat" (verschil loonkosten-subsidie).

In de laagste loonschalen heeft Fivelingo een marginaal hoger percentage 56% dan landelijk 45%. Het percentage medewerkers in schaal D en hoger ligt met 15% beduidend lager dan landelijk 22%.

Voor de subsidie van het zittend WSW bestand zijn beslissingen genomen. Het macrobudget neemt jaarlijks af tot uiteindelijk nul als iedereen vanuit het zittend bestand is uitgestroomd. Het ministerie heeft afgesproken dat de verdeling van het macrobudget zoveel mogelijk aansluit bij de volumeontwikkeling. Ten behoeve daarvan is een ramingmodel beschikbaar dat jaarlijks wordt geactualiseerd en toegepast. Zodanig dat een zo goed mogelijke raming gemaakt wordt van de volumina op gemeentelijk niveau. Het negatieve subsidieresultaat moet met de overige bedrijfskosten mensen, middelen, machines uit het exploitatieresultaat komen.

Het exploitatieresultaat:

De medewerkers in beschut werken en werken op locatie:

Om alleen de lonen dekkend te krijgen moet per medewerker in de lagere loonschalen (beschut werk) tussen € 14,- en € 4.386,- per jaar verdiend worden om alléén de loonkosten terug te verdienen. De overige bedrijfskosten blijven gemakshalve even buiten beschouwing. Via de kosten verdeelstaat zullen de andere bedrijfskosten eveneens inzichtelijk gemaakt moeten worden. In de verpakkingbranche, waarbij de concurrentie uit thuiswerk en de gevangenis bestaat, kunnen we dit bedrag amper realiseren. 80% van het werk van Fivelingo komt van 20% van de opdrachtgevers. Wij zijn kwetsbaar als het gaat om werk! Als werk weg valt komen direct mensen stil te zitten en om daar nieuw werk voor te vinden kost minstens één jaar. Een bijkomende beperking is dat mensen die aangewezen zijn op lagere loongroepen vaak part-time werken, hetgeen hogere organisatiekosten met zich mee brengt. Alle zeilen moeten bij gezet worden om het tekort binnen de perken te houden.

Verhouding detachering/begeleid werken:

Begeleid werken en detachering levert naar verhouding de hoogste opbrengst omdat de begeleidingintensiteit anders is. De begeleidingsverhouding is dan ook anders. In plaats van één op twintig; één op zestig met ondersteuning van P&O voor HRM taken, waaronder toepassing arbeidsvoorwaarden. Deze hogere opbrengsten compenseren de niet realiseerbare hogere opbrengsten binnen het beschut werk. Bij het detacheren zijn de groeigrenzen in zicht. Het absorptievermogen van onze regionale markt is niet groter. In onze regio zijn ongeveer 50 bedrijven met een personeelsaantal van 25 of meer gevestigd. Via de quotumregeling kunnen hier maximaal 130 kandidaten geplaatst worden. In 847 bedrijven zijn minder dan 25 werknemers in dienst. Indien werknemers in deze kleinere organisaties geplaatst worden tellen zij echter mee voor de realisatie van de afspraakbanen.

Werken op locatie:

Bij het realiseren van werken op locatie zijn het afgelopen jaar verschillende mensen in beschut werk op locatie aan de slag geweest. Buiten de regio. De bedrijven die binnen de regio interessant zouden kunnen zijn, sluiten niet aan bij de mensgerichte benadering van Fivelingo. Dit blijft wel een optie naar de toekomst als de condities zich wijzigen. Het werken op locatie kent geen vaste structuur, zo worden in pieken meer mensen ingezet, in dalen komen mensen terug. Meer en meer wordt ook van onze organisatie gevraagd dat wij binnen de flexibele arbeidsmarkt een bijdrage leveren, terwijl dat niet goed aansluit bij onze mensen. Het aantal mensen buiten Fivelingo fluctueert dagelijks, de interne organisatie fungeert als vangnet bij stoppen werken op locatie.

Beschut werk, de werksoorten

Binnen de verpakkingafdeling, elektronica, montage, wasserij en het atelier wordt beschut gewerkt. De mensen die voor Werken op locatie in aanmerking komen, werken eveneens in groenvoorziening en schoonmaak. Alle werksoorten die kortcyclisch van karakter zijn, waarbij werk op te delen is in deelhandelingen, eenvoudig machinegebonden werk is geschikt voor beschut werk.

Voor de schoonmaak is een sociale joint venture met Visschedijk ingericht. Voor groenvoorziening met Vertisol en Van der Werf. Het wil wel helpen als de gemeenten binnen het verdelen van werk publiek/private samenwerking aanmoedigen. Door bijvoorbeeld de Prestatieladder Sociaal Ondernemen in het inkoopbeleid op te nemen, waardoor mogelijkheden voor mensen uit de participatiewet ontstaan. In onze regio is een schaarste aan ondernemingen die op deze schaal werknemers op kunnen nemen. Werken op locatie, uitplaatsing blijft een lastige opgave.

Beschut werk nieuw:

De doelgroepbepaling beschut werk nieuw sluit aan bij de huidige doelgroepbepaling SW met dit verschil dat het beschut werken nieuw bestaat uit mensen die *uitsluitend* in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die vanwege hun beperking een zodanig hoge mate van structurele begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever verwacht mag worden dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van het UWV of gemeente.

Voorbeeld voorzieningen gekoppeld aan de doelgroep:

Doelgroep	Voorziening	Ondersteunende voorziening
Loonwaarde < min.loon eventueel afspraakbaan	loonkostensubsidie	Jobcoach, no risk, scholing werkaanpassing
Loonwaarde < min.loon aangepast werk	beschut werk	Jobcoach, no risk, scholing werkaanpassing
(Tijdelijk) geen loonwaarde	sociale activering scholing	participatieplaats vrijwilligerswerk
Geen loonwaarde	dagbesteding	begeleiding

Beschut werk nieuw: loon versus subsidie

Middelen voor verstrekking loonkostensubsidie wordt aan het inkomensdeel toegevoegd. Ook in de integratie uitkering sociaal domein zijn middelen voor de begeleiding en werkaanpassing

verdisconteerd (gemiddeld € 8.500,-) die rekening houden met de groei van het beschut werk. Er is geen limiet aan het aantal plaatsen beschut werk.

Het is niet regiogebonden, maar persoonsgebonden. Regionale verschillen kunnen optreden, gevolgd door financiering omdat binnen het financieringsmodel wel specifiek regionale arbeidsmarkt kenmerken worden meegenomen.

Belangrijke noot: werkgevers geven een voorkeur aan invulling afspraakbanen door middel van het detacheren van SW-medewerkers. Deze detacheringplaatsen tellen echter alleen mee voor de afspraakbanen indien er een plaats beschut werk nieuw tegenover staat.

Beschut werk nieuw, de werksoorten:

Alle soorten werk die geëigend zijn voor SW-beschut zijn eveneens voor de nieuwe doelgroep passend. Kort cyclisch werk, werk wat zich in deelhandelingen uiteen laat rafelen, repeterend werk, machine gebonden eenvoudig werk. Indien er gewerkt wordt in kleine groepen op locatie, zullen de begeleidingskosten een issue zijn. Het werk wordt veelal part-time uitgevoerd en begeleiding dient structureel te zijn (vervangingsvraag).

Beschut werk versus dagbesteding:

Uit een factsheet van Cedris wordt helderheid gegeven m.b.t. kosten en baten van beschut werk in vergelijking met een participatievoorziening. De financiële ins en outs zijn nog in de vorm van aannames, omdat nog niet bekend is hoe een participatievoorziening er uit gaat zien en er nog geen duidelijkheid is over een CAO nieuwe beschutte werkplekken. Is beschut werk een dure voorziening? Indien salariëring plaats vindt rond het minimumloon en een beschutte werkplek veelal in deeltijd wordt ingevuld dan vallen de kosten lager uit dan in beschut werk oud. Daarnaast wordt er door middel van werk inkomen gegenereerd. Met de € 14.000,- in het I-deel en € 8.500,- in het P-deel is het mogelijk beschutte deeltijd werkplekken te genereren.

Bij een participatievoorziening wordt iemand met een uitkering een aantal dagdelen per week ingezet. Het is geen werk in de zin dat er loon wordt betaald en opbrengsten uit de productie zijn. Werken met behoud van uitkering kan wettelijk alleen op tijdelijke basis en is geen structurele oplossing. Duidelijk is dat er in ieder geval begeleiding noodzakelijk is. De kosten komen op de uitkering die iemand ontvangt. Als er sprake is van arbeidsmatige dagbesteding wordt het arbeidsvermogen optimaal ingezet, waardoor een gedeelte van de kosten terugverdiend wordt. Er zijn natuurlijk ook andere gronden om iemand in beschut werk of een participatievoorziening in te zetten. Het is niet slechts een puur financiële afweging. Werk en participatie biedt zelfstandigheid, structuur ontwikkelmogelijkheden, sociale contacten, zelfrespect, mensen doen mee in de maatschappij.

	Thuis werken met uitkering	Participatie voorz.	Beschut werk
Kosten	-	---	--
Baten	-	-	+

Betaald werk	---	-	++
Ontwikkelmogelijkheden	-	+	++
Zelfrespect	-	+	++
Participatie in samenleving	-	+	++
Economische zelfstandigheid	-	-	+

Beschut werk in de wijk:

Door het stimuleren van de kleinschalige economie; het faciliteren van (sociaal-) ondernemerschap; het organiseren van arbeidsmatige dagbesteding en dagbesteding op het niveau van de regio, buurt of wijk kan een bijdrage aan leefbaarheid gerealiseerd worden.

Er zijn diverse werkzaamheden waarvoor niemand de verantwoordelijkheid wil dragen, waarvoor niemand wil betalen, maar waarvan het maatschappelijk nut gezien wordt. Deze werkzaamheden laten zich wellicht anders organiseren. Het is ons inziens wel noodzakelijk voor deze activiteiten dat er financiële ruimte ontstaat. Als voorbeeld willen we "schoongewoon" benoemen. Schoongewoon is een organisator van schoonmaakwerk en facilitaire dienstverlening binnen een coöperatie als ondernemingsvorm. De organisator van schoonmaakwerk verzorgt voor leden de marketing en het verkrijgen van werk. Leden (providers) voeren het werk uit. De providers werken eerst met behoud van uitkering en in de eerste jaren worden er bonussen uitgekeerd in de vorm van onbelaste onkostenvergoedingen. Hierdoor kunnen de providers extra inkomsten verwerven. Er kunnen deelcoöperaties worden gevormd als opstap naar zelfstandige ondernemingen.

Tot slot:

De in verdienkaders nog eens op een rij gezet:

- regulier werken, loonkostensubsidie;
- detachering en begeleid werken;
- arbeidmatige dagbesteding;
- Social Enterprises;
- overname werkprocessen.

Van overname werkprocessen is sprake als de nieuwe fusieorganisatie (opdrachtnemer) voor eigen rekening en risico een werkproces geheel of gedeeltelijk overneemt (de werkgever/opdrachtgever). Dit werkproces kan deel uit maken van het primaire proces, maar ook van het ondersteunende proces.

Opdrachtgevers bepalen de vorm waarop gestuurd wordt: het kostenaspect, levert de samenwerking voldoende op, de kwaliteit van het product, de kwaliteit van de logistieke processen, flexibiliteit.

Afspraken moeten dan ook gemaakt worden over uurloon of stuksprijs. Voor wie is het leeglooprisico. Wie is verantwoordelijk voor product en proceskwaliteit, planning, volume milieu en arbo eisen.

Waarom nadrukkelijk nadenken over overname werkprocessen? Omdat mensen zo regulier mogelijk moeten werken, er moet een virtuele infrastructuur ontwikkeld worden, terugdringing eigen productielocaties.

Er moeten aanpakken ontwikkeld worden waarmee volume kan worden gemaakt, het ontwikkelen van samenwerking met bedrijven en instellingen moet leiden tot langdurige samenwerking, meerwaarde voor werkgevers leidt tot structurele samenwerking. Overnemen werkprocessen biedt werkgevers mogelijkheid werk dicht bij huis te doen, tegen concurrerende tarieven en met behoud van kwaliteit en personele flexibiliteit. Realiseren loonwaarde voor verschillende groepen, realiseren van een break-even tussen loonwaarde en subsidiebehoefte.

De belangrijkste is misschien wel dat een grote groep mensen uit de doelgroep van de participatiewet nooit een aanstelling zal krijgen bij een regulier bedrijf. Via het overnemen van werkprocessen en een mixed people benadering komen zij zo dicht mogelijk bij de positie van werknemer.

Waar moet aan gedacht worden bij het overnemen van werkprocessen:

De gemixte doelgroep uit de participatiewet verzorgt een werkproces. Wij praten over een gemiddelde arbeidsprestatie. Uiteindelijk willen wij bereiken dat niet alleen de mensen 40-80 deelnemen aan het arbeidsproces, maar ook 0-40. Indien er dan ook gesproken wordt over de overname van een werkproces dan gaan wij uit van een gemiddelde populatie. Een brede afspiegeling van de doelgroep.

Welke werkprocessen:

Indien er gekozen wordt voor werken op locatie zal er geïnventariseerd moeten worden, welke werkprocessen er in onze regio te vinden zijn. Om het concreet te maken een zoekvoorbeeld:

		Werkgevers	
		bestaande relatie	nieuwe relatie
activiteiten	bestaande activiteiten	1	2
	nieuwe activiteiten	3	4

1. Het overnemen van bestaande activiteiten voor huidige klanten
2. Het overnemen van bestaande activiteiten voor nieuwe klanten
3. Het overnemen van nieuwe activiteiten voor huidige klanten
4. Het overnemen van nieuwe activiteiten voor nieuwe klanten

Waar kan aan gedacht worden? Een voorbeeld: Het overnemen van de reprofunctie op een gemeentehuis inclusief bezorging in de gemeente en organiseren in een wijk. Aanvullend het digitaliseren van stukken.

Wat bepaald de waarde van het overnemen? Ontzorgen is niet de juiste woordkeuze, het gaat om:

- Focus gemeente op kernactiviteit, economische kostenvoordelen besparen op personele kosten, minder personeelsproblematiek in ondersteunend proces, verhogen flexibiliteit in de personele inzet, verminderen logistieke kosten, sociale overwegingen.
- Inzet mensen uit de participatiewet en daarmee besparing.

Waar kan aan gedacht worden:

Een voorbeeld: Het opnieuw sorteren, controleren van de verpakking en opslaan van retourgoederen voor een internetwinkel. Back office regelen zodat alle energie gericht kan zijn op verkoop.

Met andere woorden: voor elke beweging dient een businessmodel ontwikkeld te worden.