

Scenariodiscussies toekomst nog in volle gang

Vermindering wendbaarheid doemscenario voor gemeenten

Vivian Jacobs

Hoe kijken gemeenten aan tegen de scenario's die Martijn Schut beschrijft? Sociaal bestek benaderde vier wethouders en vroeg hen naar de toekomst van de WIW- en ID-uitvoering. Bestuurders uit Breda, Groningen, Maastricht en Nijmegen vertellen over hun voorkeuren, regiewensen en zorgen over de doelgroep.



Lenie Scholten, wethouder sociale en economische zaken gemeente Nijmegen (GroenLinks)

‘In Nijmegen werken we met twee uitvoeringsorganisaties: Stichting Uitzicht voor de WIW en Stichting Wijkwerk voor ID-banen. Uitzicht had oorspronkelijk 1.000 WIW’ers, nu nog ongeveer 800, en is nauw verbonden met de gemeente. De wethouder Financiën is voorzitter en de consultants zijn ambtenaren in dienst van de afdeling Werk & Inkomen (directie Inwoners). Wijkwerk heeft zo’n 125 ID’ers in dienst die ingezet worden bij allerlei wijkgerichte activiteiten die zich vaak niet lenen voor een reguliere baan.’

‘De discussie over de toekomstige organisatie van beide regelingen is volop aan de gang. De raad moet nog een definitieve keuze maken maar de voorkeur ging tot nu toe uit naar het in eigen hand houden, zodat je maximaal kunt blijven sturen op zowel de doelgroep als de werkplekken. We onderkennen een spanning tussen deze twee, een ID-werkplek bij kleinschalige activiteit als een kinderboerderij in een kindrijke wijk is van grote betekenis, maar moeilijk om te zetten in een reguliere baan. En wat betreft de doelgroep maken we ons zorgen over de kansarmen, de marktwerking zal de markt afromen.’

Rekening

'Het is overigens nog onduidelijk of we het in eigen hand kunnen houden. Beslist de minister dat dat niet kan, dan zie ik me genoodzaakt de raad te adviseren voor het andere uiterste: verkoop van de activiteiten. Alle andere scenario's bieden namelijk halfslachtige oplossingen en grote (financiële) risico's, waarbij je verantwoordelijk blijft zonder voldoende invloed. Een risico is dat een organisatie failliet gaat en in een scenario van slechts op afstand zetten komen de kosten van het sociaal plan volledig voor rekening van de gemeente. Zoals gezegd willen we in Nijmegen maximaal kunnen sturen op doelgroep en de werkplekken. Maar als we moeten gaan aanbesteden, zal het kopende bedrijf in mijn voorkeursmodel het personeel over moeten nemen. De medewerkers krijgen dus een nieuwe rechtspositie, dat is onvermijdelijk bij verkoop. Ook de klantenraad pleit voor privatisering. Als we het niet zelf mogen uitvoeren, dan richten we ons op de markt.'

'De WWB had er op dit punt anders uit moeten zien, de doelgroep voor subsidiebanen is verschillend van die van gewone reïntegratiebedrijven: andere werkzoekenden. Nijmegen koos ervoor de participatiebanen te handhaven, ondanks de grote investeringen die hiermee gemoeid zijn. Met deze 800 mensen kijken we ook wel naar mogelijkheden voor uitstroom, maar uitstroom is niet de norm, in tegenstelling tot de werkervaringsbanen. Participatiebanen blijven nodig, in de praktijk lopen we hier ook tegenaan, werkgevers zijn steeds minder geneigd langdurig werklozen in dienst te nemen, en met de financiële risico's die de Ziektewet en de WAO meebrengen neemt dit alleen maar toe. We krijgen hooguit leer-werkplekken gerealiseerd, maar daarvoor hebben we dan ook intensief contact met ondernemers uit de stad.'

'Het Groningse college van B&W besloot januari 2004 tot samenvoeging van de twee lokale uitvoeringsorganisaties DSW Stadspark (WSW) en WeerWerk, onderdeel van de dienst Sozawe (WIW/ID), in één publieke uitvoeringsorganisatie: het SW-bedrijf. We hebben efficiencyverbetering voor ogen en we willen werkgevers één gemeentelijk coördinatiepunt bieden. De uitwerking van dit scenario is behoorlijk complex. Niet het technisch samenvoegen van deze organisaties, maar wel het tegelijkertijd realiseren van de WWB-doelen: effectief reïntegratiebeleid om zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen. Nu we lokaal en regionaal werk maken van het SUWI-ketenprogramma 2005¹ is de positie van de gemeentelijke dienst Sozawe erg belangrijk geworden: regis-

seur van de keten, beheerder van financiën en eigenaar van de daaraan gekoppelde risico's. Onderbrenging van de integrale uitvoering van de WIW- en ID-banen bij het SW-bedrijf is dan ook niet langer de meest wenselijke optie, laat staan verkoop of privatisering. Het zou onze invloed beperken en de gemeente minder wendbaar maken om op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in te spelen.'

'Centraal staat nu hoe we de taken bij een publieke uitvoeringsorganisatie zo kunnen onderbrengen, dat we én efficiënter werken, én onze invloed behouden. Complicerende factor is bovendien dat na een fikse bezuiniging op de ID-banen in 2003, we per 1 januari 2006 opnieuw voor een ingrijpende ID-bezuinigingsoperatie staan. Met 1.400 Groningse ID-banen is een te groot deel van het WWB-werkdeel (namelijk 29 miljoen) niet vrij besteedbaar. Het aantal banen moeten we met oog voor behoud van de lokale infrastructuur terugbrengen, en dat raakt uiteraard weer de reorganisatie van de uitvoering. Aan het college de taak om binnen afzienbare tijd over deze complexe materie een knoop door te hakken.'

-
1. De vijf ambities van het Ketenprogramma zijn: 1) het gezamenlijk definiëren van ketenprestatie-indicatoren; 2) het afstemmen van ict-investeringen en gegevensuitwisseling; 3) gezamenlijke aanpak van reïntegratie en bemiddeling; 4) vorming van bedrijfsverzamelgebouwen; 5) gezamenlijke handhaving.



Koen Schuiling, wethouder economische en sociale zaken en DSW gemeente Groningen (VVD)



Marja Heerkens, wethouder sociale en economische zaken gemeente Breda (PvdA)

‘In Breda voert Kapabel, een onderdeel van het SW-bedrijf, de gesubsidieerde arbeid uit. We hebben een overgangsregeling tot 2007 afgesproken, omdat we in de WWB-discussies nadrukkelijk gekozen hebben voor het overeind houden van gesubsidieerde banen. De meeste zullen dan ook bij het SW-bedrijf ondergebracht blijven, al willen we er dit jaar 50, en in 2006 100 op de private markt wegzetten. Reïntegratiebedrijven moeten deze aantallen banen, veelal in de welzijns- of zorgsector, commercieel gaan aanbieden.’

‘De beschreven toekomstscenario’s passeren ook hier de revue, maar keuzes hebben we nog niet gemaakt. We staan voor het dilemma van kiezen tussen de slagvaardigheid van een private partij en de bescherming van (een deel van) de doelgroep. Ik schat in dat we niet de weg van verzelfstandiging op zullen gaan, maar in ieder geval een deel van de gesubsidieerde arbeid binnen de gemeente blijven organiseren. Namelijk de banen voor de mensen die een beschermd plek nodig hebben, en heel moeilijk een reguliere baan zullen krijgen.’

‘De stichting Phoenix is in opdracht van Maastricht en zes andere gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de WIW. De WIW-regeling is nu zo goed als afgebouwd, er zijn nog ongeveer 50 personen over met een vast WIW-dienstverband. Voor deze mensen bekijken we de mogelijkheden. De ID-banenregeling voert de gemeente zelf uit: de ID-medewerkers zijn in dienst bij veelal reguliere maatschappelijke organisaties en ook bij de gemeente zelf (denk bijvoorbeeld aan stadswachten, kinderdagverblijven, de bekende werkplekken dus), maar de gemeente betaalt aan deze werkgevers subsidies. We bouwen de ID-banenregeling af, nu zijn er in Maastricht nog ongeveer 550 ID’ers. De huidige afbouw gaat echter niet snel genoeg. Om de afbouw te versnellen ontwikkelen we nu nieuw beleid. Het geldt dat met de afbouw vrijkomt is namelijk noodzakelijk voor het vormgeven van het nieuwe reïntegratiebeleid in Maastricht, in het kader van de WWB, met bijvoorbeeld groeibanen, werken met behoud van uitkering en gesubsidieerde arbeid.’

‘Persoonlijk denk ik dat de regeling in 2008 moet zijn afgebouwd. Tot die tijd kunnen we veel mensen met natuurlijk verloop laten uitstromen: de 55-plussers, die we dan eventueel nog een paar jaar langer een overgangsregeling bieden.’



Han Hoogma, wethouder sociale en economische zaken gemeente Maastricht (CDA)

De jonge ID-medewerkers zullen in 2008 mogelijk hun baan verliezen. Tenzij we (een deel van) de banen voor die tijd nog kunnen omzetten in regulier werk. Nu doen we daar al onderzoek naar: wie is capabel om door te stromen naar een reguliere baan, en welke banen zijn zo maatschappelijk relevant dat we ze regulier kunnen en willen maken? Met maatschappelijke organisaties spreken we dan bijvoorbeeld afkooppremies af, en we bieden hen nog twee jaar subsidie. En wat betreft onze 'eigen' ID-functies: misschien is het mogelijk deze mensen te laten doorstromen op interne vacatures, indien mensen daarvoor capabel zijn.'

Werkbedrijf 'Het gewenste toekomstscenario voor gesubsidieerde banen luidt verzelfstandiging, gekoppeld aan de gemeente. We starten in 2006 met een gemeentelijk Werkbedrijf, waarvan in het land al verschillende voorbeelden bestaan. Dit Werkbedrijf gaat openbareruimtetaken overnemen van de gemeente. In deze sector is de vergrijzing sterk, binnen een paar jaar voorzien we veel vacatures. Het gemeentelijk Werkbedrijf biedt mogelijkheden voor reïntegratie van

bijstandsgerechtigden. Bijvoorbeeld met participatiebanen, werken met behoud van uitkering of leer-werkplaatsen. We weten dat de private, commerciële markt niet zit te springen om deze banen, dus brengen we ze graag bij dit nieuwe bedrijf onder. Zonodig halen we banen terug die we nu privaat aanbesteed hebben, zoals hovenierstaken. Of we verplichten in volgende aanbestedingsprocedures de werkgevers deze krachten over te nemen.'

'De keuze een nieuw Werkbedrijf op te richten en niet het bestaande SW-bedrijf uit te breiden, heeft onder andere te maken met een Rekenkameronderzoek. Er was vorig jaar veel kritiek op het SW-bedrijf, en het college besloot de regierol beter in te vullen. Oftewel, kiezen voor een extern, zelfstandig bedrijf waarmee we als gemeente sterke banden hebben. Het SW-bedrijf blijft naast het werkbedrijf opereren, maar ik sluit niet uit dat op termijn beide fuseren. Mits het SW-bedrijf financieel gezond is. De Raad heeft daar echter nog geen besluiten over genomen.'

Vivian Jacobs is zelfstandig communicatiemanager.

(Advertentie)

iw³ VOOR ALLE SPELERS IN HET REÏNTEGRATIEPROCES



Baas & Roost Advies opereert op het raakvlak van organisatie en automatisering. Ons werkkterrein is het segment van de sociale zekerheid. In deze markt voelen wij ons thuis en hebben wij ons bewezen als een van de belangrijkste spelers. Wij zijn sterk in de vertaalslag van werkproces naar automatiseringsoplossingen. Met daadkracht en een pragmatische aanpak zetten wij beleid om in resultaat.

Hét cliëntvolgsysteem voor alle vormen van reïntegratie

iw³ is het cliëntvolgsysteem voor het plannen, uitvoeren, bewaken en financieel afrekenen van alle activiteiten die u verricht tijdens de begeleiding van cliënten en werknemers.

iw³

Een greep uit de uitgebreide mogelijkheden van iw³:

- Regie & uitvoering
- Casemanagement
- Sluitende aanpak
- WSW, WIW, REA en I/D
- WIN & Oudkomers
- Integratie met andere systemen
- WWB
- Uitvoering Wet Poortwachter

iw³ is een moderne applicatie die werkt met een SQL-serverdatabase. iw³ is de opvolger van Imwin voor Windows.

Meer Informatie

Baas & Roost Advies
Carlo den Brok (cbr@advies.baas-en-roost.nl),
Telefoon: 030 - 280 36 55.
Bezoek ook onze website op www.iw3.nl

Baas & Roost Advies

