



Commissie Omgeving

**Datum verzoek: 28 mei 2014**

Aan: wethouder Hans Verbraak

Betreft: niet verlengen tijdelijke contracten WVS-groep in 2015

Toelichting:

In 2013 was het college voornemens om per 1 januari 2014 geen vaste (SW)-dienstverbanden voor Roosendaalse medewerkers bij WVS-groep aan te gaan, dit om op langere termijn de tekorten bij WVS-groep terug te dringen. In een raadsmededeling van 27 januari van dit jaar, is aangegeven dat het college na gesprekken met de raad en andere betrokkenen tot een heroverweging is gekomen. De tijdelijke contracten konden daardoor verlengd worden. In dezelfde raadsmededeling is eveneens aangegeven dat per 2015 de optie van tijdelijke naar vaste dienstverbanden komt te vervallen. Ter voorbereiding op 2015, waar naar verwachting circa 80 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt geen vast contract meer zullen krijgen, heeft de toenmalige wethouder toegezegd samen met WVS-groep aan de slag te gaan om samen met werkgevers een concept te ontwikkelen met als doel de kansen voor deze 80 medewerkers op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten. De Roosendaalse Lijst wil voorkomen dat een kwetsbare doelgroep met volwaardig werk binnen en buiten WVS-groep tussen wal en schip belandt.

Naar aanleiding hiervan hebben wij de volgende vragen:

1. Wat zijn de financiële voordelen (onder aan de streep) op korte en lange termijn voor de gemeente Roosendaal om tijdelijke contracten van SW-medewerkers niet te verlengen, rekening houdend met de nieuwe verdeelsystematiek Participatiewet ( Kamerbrief Ministerie SZW d.d 15-05-2014)?

2. Wat heeft de werktop tussen gemeente, WVS-groep en werkgevers concreet opgeleverd in termen van duurzame plaatsingen of concrete toezeggingen van werkgevers om werkgelegenheid te creëren voor de 80 medewerkers van WVS-groep?
3. Welke pilots en concepten zijn er ontwikkeld om te voorkomen dat de ruim 80 medewerkers, die nu werkzaam zijn bij WVS-groep of bij klanten van WVS-groep middels individuele detachering, in de bijstand belanden?
4. Is er een duidelijk beeld in welke mate en vorm deze groep medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt perspectief heeft op de reguliere arbeidsmarkt?
5. Wat zijn de financiële consequenties voor de overige acht gemeenten als 80 productieve medewerkers (in termen van inkomstenderving) niet meer binnen de Gemeenschappelijke Regeling vallen?

Namens de Roosendaalse Lijst

Cor Gabriëls

Yvonne de Beer

## Beantwoording:

1. Op dit moment willen we geen extra financiële lasten in de vorm van CAO-verplichtingen (vaste contracten) op ons nemen, waarbij we niet precies weten wat de uitwerkingen hiervan zijn. Deze doorrekeningen zijn op dit moment nog steeds niet te maken, vooral niet als we naar de langere termijn kijken. Het is echter wel zeker dat de nieuwe verdeelsystematiek uitgaat van een dalend werknemersbestand en bijbehorende lagere rijksinkomsten. Het budget van onze regio wordt vermoedelijk ook nog deels afgeroomd naar zwakkere regio's.  
Op langere termijn kan het aangaan van vaste dienstverbanden betekenen dat we minder tot geen budget overhouden voor de brede doelgroep vanuit de Participatiewet, aangezien het geïntegreerde budget volledig opgaat aan vaste verplichtingen van de huidige doelgroep SW;
2. De organisatie van de werktop had voornamelijk als doel om voorlichting te geven aan de werkgevers in onze regio over het in dienst nemen van SW- en Wajong-medewerkers. In goed overleg met de WVS-groep is besloten dat deze bijeenkomst voor de SW-medewerkers niet geschikt was om zich in grote groepen te presenteren en direct te matchen.  
We hebben echter wel videoclips van een vijftal medewerkers gepresenteerd. Deze medewerkers waren ook op de dag zelf aanwezig. Eén van deze medewerkers is inmiddels gestart op een leerwerkplek bij de gemeente als receptioniste/administratief medewerkster. Daarnaast hebben er 3 SW-medewerkers een dienstverband gekregen bij een werkgever, 2 bij een thuiszorgorganisatie en 1 bij een schildersbedrijf;
3. De werktop wordt opgevolgd in kleinere settings met de werkgevers, zodat de pilots ontwikkeld en ingezet worden om tot concrete plaatsingen te komen. Inmiddels zijn er individuele gesprekken gevoerd met diverse werkgevers. In deze gesprekken wordt er gezocht naar samenwerkingsvormen om passend werk te creëren organiseren.  
Daarnaast zijn geïnteresseerde werkgevers op bezoek geweest bij een werkgever, die een voorloper is op dit gebied. Een ander mooi initiatief dat is ontstaan is dat werkgevers openstaan voor oefensollicitatiegesprekken voor de SW-medewerkers.  
Momenteel wordt er ook informatie bij andere gemeenten verzameld om te beoordelen of deze concepten toepasbaar zijn binnen onze gemeente. De gemeente Enschede is bijvoorbeeld bezocht.  
Na het verzamelen van alle informatie zal er dit jaar ook daadwerkelijk gestart worden met de inzet van pilots bij de werkgevers. De SW-medewerkers worden meegenomen in de bredere opzet van deze pilots. Dit gebeurt uiteraard in nauwe samenwerking met de WVS-groep;
4. Momenteel wordt er door de WVS-groep een screening uitgevoerd onder alle SW-medewerkers met een tijdelijk dienstverband. In overleg met de gemeente worden de haalbaarheid en mogelijkheden van een bemiddelingstraject gezien. Op basis hiervan vindt er een bemiddelingstraject plaats van werk naar werk;
5. De financiële consequenties voor de gehele exploitatie van de WVS-groep is nu nog niet te overzien. Dit komt doordat de nieuwe organisatiestructuur, ingegeven door de Participatiewet, nog niet bekend is. We zijn al nader met de WVS-groep in gesprek om eventuele inkomstenderving op te vangen door de tijdelijke inzet van uitkeringsgerechtigden (doelgroep Participatiewet) binnen de organisatiestructuur.

J.A.M Verbraak  
Wethouder Sociale Zaken

