
 Gemeente Roosendaal	
	 Roosendaalselijst
Datum	29 september 2015
Onderwerp	Herstructurering WVS
raadsmededeling	44O-2015 Herstructurering WVS-groep
Beleidsterrein	Omgeving
Portefeuillehouder	wethouder Verbraak

Met het in werking treden van de Participatiewet zijn gemeenten opdrachtgever aan de werkpleinen en vervolgens zijn de werkpleinen leidend in de uitvoering van de nieuwe wet. Voorheen was de WVS-groep de enige partner om mensen met een geringer arbeidsperspectief naar een baan te begeleiden. Momenteel wil ook Randstad/Baanbrekend deze diensten aanbieden.

De Roosendaalse Lijst heeft de volgende vragen betreffende de herstructurering WVS:

1. Worden er prestatieafspraken gemaakt, of doelstellingen afgesproken, tussen de werkpleinen en WVS als het gaat om aantallen, ontwikkeling en (duurzame) uitstroom en zo ja, welke?
2. Worden er prestatieafspraken gemaakt, of doelstellingen afgesproken, tussen de werkpleinen en Randstad/Baanbrekend als het gaat om aantallen, ontwikkeling en (duurzame) uitstroom en zo ja welke?
3. Heeft Randstad/Baanbrekend straks ook de mogelijkheid om mensen met lagere loonwaardes dan 80% te bemiddelen?
4. Zo ja, hoe verhoudt dit zich tot ons eigen leerwerkbedrijf WVS? Betalen we nu niet dubbel?
5. En zo ja, wie zorgt voor onafhankelijke, gelijke spelregels in de verdeling van mensen tussen WVS en Randstad/Baanbrekend en wie verdeelt de mensen?
6. Wat kost Randstad/Baanbrekend jaarlijks en wat zijn hun resultaten als het gaat om (duurzame) uitstroom in aantal en in geld uitgedrukt? En hoe verhoudt zich dat met de kosten als WVS-groep dit zou doen?
7. Kan Randstad/Baanbrekend de extra begeleiding bieden die mensen uit de loonwaarde groep 30-70% nodig heeft en zo ja; op welke wijze en waar baseert u dat op?
8. Bestaat er een risico dat zo (een gedeelte van) de groep tussen 30-70% loonwaarde tussen wal en schip gaat vallen, gelet op de extra begeleiding die nodig is en zo ja, hoe dekt u dit af?
9. Zijn veel mensen uit de loonwaardegroep 80-100% niet in staat zelf een plek op de arbeidsmarkt te vinden? Graag een toelichting.
10. Waarom kan WVS eventueel (een deel van) deze loonwaardegroep 80-100% niet begeleiden?
11. Hoe is de stand van zaken m.b.t. de invulling van beschut werken?

Organisatiekosten

De financiële middelen in het sociaal domein worden steeds kleiner. Herstructureren betekent ook: goed naar de kosten van de huidige organisatie kijken en eventuele besparingen bewerkstelligen. WVS geeft aan dat in de toekomst mogelijkheden kunnen ontstaan voor besparingen op overhead, bedrijfskosten en locaties.

12. De Roosendaalse Lijst wil graag weten wat en hoeveel de doelstellingen in besparing op organisatiekosten (overhead, bedrijfskosten en locaties) zijn en wat het tijdspad is?
13. Hoe en wanneer worden we als raad op de hoogte gehouden omtrent de vorderingen in besparingen op deze organisatiekosten?

Werkgeversbenadering.

De multi-disciplinaire teams (gemeenten, UWV, WVS) richten zich op het plaatsen van mensen uit de Participatiewet in het reguliere bedrijfsleven. Gelet op de quotumwet worden de pijlen veelal gericht op bedrijven met 25 + medewerkers.

14. Hoe gaan u en WVS om met de kleinere bedrijven met minder dan 25 medewerkers in dienst? Ook zij hebben behoefte aan personele ondersteuning en hebben vraag naar maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Namens de Roosendaalse Lijst,

Charl Goossens
Yvonne de Beer

Beantwoording:

Inleidend.

De WVS-groep is en was één van de aanbieders op het gebied van begeleiding van mensen met een geringere arbeidscapaciteit. WVS-groep was in het verleden wèl monopolist op het gebied van het plaatsen van mensen in een beschutte werkomgeving (in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening). In het kader van de herstructurering SW zal WVS-groep de komende jaren doorontwikkeld worden tot leer-werkbedrijf (mensontwikkeling). Daarnaast hebben de bij WVS-groep aangesloten gemeenten bepaald dat de uitvoering van het beschut werk onder de Participatiewet in beginsel bij de WVS-groep blijft. De publiek-private samenwerking (pps) met Baanbrekend plaatst is bedoeld voor de mensen die bemiddelbaar zijn naar werk, de zogenaamde jobready kandidaten.

1. Ja. Het Werkplein Hart van West-Brabant (HvWB) en WVS-groep zijn beiden een Gemeenschappelijke Regeling waar de gemeenten op sturen. Het werkplein zal als uitvoeringsorganisatie van 6 gemeenten bij het afnemen van producten van de WVS (net zoals bij andere aanbieders van re-integratieproducten) hierover prestatieafspraken maken. De regie op de uitvoering van de Participatiewet ligt bij het Werkplein HvWB. Eén van de onderwerpen bij de doorontwikkeling van WVS-groep naar leerwerkbedrijf zijn de prestatieafspraken die met WVS-groep gemaakt worden over de mensontwikkeling;
2. In de publiek private samenwerking met Baanbrekend zijn prestatieafspraken over bijvoorbeeld het aantal plaatsingen gemaakt. Aan de publiek private samenwerking met Baanbrekend ligt een positieve businesscase ten grondslag waarin uitstroomverdiensten afgezet worden tegen de lagere BUIG-uitgaven;
3. Ja. Niet iedereen hoeft standaard in een leerwerktraject bij de WVS-groep worden geplaatst. De doelgroep voor Baanbrekend ligt bij een loonwaarde van 60% en hoger;
4. De publiek private samenwerking met Baanbrekend is net als het leerwerkbedrijf (in oprichting) van WVS-groep een re-integratieinstrument dat voor de doelgroep ingezet kan worden. Elk instrument dat wordt ingekocht wordt afzonderlijk betaald. Plaatsing op een traject bij WVS-groep of Baanbrekend wordt dus afzonderlijk betaald. Er is derhalve geen sprake van dubbeling;
5. De regie op de uitvoering ligt bij het Werkplein. Hierin wordt altijd de afweging gemaakt wat het beste resultaat oplevert voor de doelgroep. Dit is onder andere afhankelijk van het beschikbare budget en het te leveren maatwerk. Daarnaast is het Werkplein HvWB aan de aanbestedingsregels gebonden;
6. De kosten voor Baanbrekend voor 2015 zijn € 800.000. Zij hebben tot en met september 2015 circa 200 reguliere plaatsingen gerealiseerd.
De twee verschillende instanties richten zich op verschillende doelgroepen.
7. Baanbrekend richt zich in beginsel niet op deze doelgroep. Bij plaatsing van iemand uit deze doelgroep is voor begeleidingskosten een standaardbedrag voor de werkgever beschikbaar;
8. De afnemende budgetten zijn een extra risico voor deze doelgroep. Het Werkplein heeft een breed pakket aan instrumenten (van Baanbrekend, WAP, tot jobcoaching enz. enz.) wat voor de brede doelgroep ingezet kan worden;
9. Een gedeelte van de mensen uit deze doelgroep is zeker in staat om zelfstandig de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. De ondersteuning vanuit de publiek private samenwerking met baanbrekend wordt daarom vooral ingezet om dit proces te versnellen en daarmee de uitkeringsafhankelijkheid zo kort mogelijk te houden;
10. WVS-groep heeft de afgelopen jaren laten zien dat hun expertise met name bij de doelgroep onder deze loonwaarde ligt. Gezien de expertise van WVS-groep op deze doelgroep vindt een doorontwikkeling tot leerwerkbedrijf plaats;
11. De uitvoeringsregels met betrekking tot beschut werken zijn vastgesteld. Beschut werken blijft bestaan in afgeslankte vorm. Over de aantallen wordt op dit moment gestudeerd.
12. In het herstructureringsproces is aangegeven dat de transitieperiode voor de vorming van een leerwerkbedrijf een periode van ongeveer vijf jaar in beslag zal nemen. De doelstelling is om te komen tot een ketenbegroting in 2017 waarbij zal worden bezien welke besparingen kunnen worden gerealiseerd;

13. U wordt door middel van de reguliere planning en control cyclus op de hoogte gehouden. Tevens zullen er door het Werkplein en de WVS raadsinformatiebijeenkomsten georganiseerd worden;
14. Vragen naar personeel van deze bedrijven worden op een gelijke manier behandeld. Het MKB wordt een steeds belangrijke gesprekspartner.

Namens het college van burgemeester en Wethouders

Hans Verbraak
Wethouder Arbeidsmarkt

