

# **Advies**

## **Transitie Sociale Werkvoorziening in Rotterdam**

**Werk is de beste zorg**

WSW-cliëntenraad Rotterdam  
Mei 2012

### **Leden WSW-raad Rotterdam**

Dhr. M. Sloopweg (voorzitter)  
Dhr. R. Palmers (secretaris)  
Mevr. M. Huisman (penningmeester)  
Dhr. R.M.H. van den Barselaar (lid)  
Dhr. E. de Bever (lid)  
Dhr. M.M. de Gelder (lid)  
Mevr. S. de Gruiter (lid)  
Dhr. J. Meijer (lid)  
Mevr. R. Roberts (lid)  
Mevr. S. Soedamah (lid)  
Mevr. K Ueberveldt (lid)  
Mevr. S. Ghisaidoohe (lid)  
Dhr. D. van Dommelen (lid)

## Inleiding

De WSW-cliëntenraad beseft dat het herstructureringsplan “Transitie Sociale Werkvoorziening in Rotterdam” onder grote tijdsdruk is samengesteld. Ook onderkent de WSW-cliëntenraad het financiële belang van het tijdig indienen van het plan in Den Haag. De WSW-cliëntenraad betreurt het echter dat hij niet eerder betrokken is bij het samenstellen van het herstructureringsplan. Graag had de WSW-cliëntenraad zijn zienswijze vooraf kenbaar gemaakt en zo een actieve bijdrage geleverd aan het samenstellen van het plan.

Hoewel het plan inmiddels door de gemeenteraad is vastgesteld, heeft de WSW-cliëntenraad besloten alsnog ongevraagd een advies uit te brengen met betrekking tot het nu vastgestelde plan. De WSW-cliëntenraad maakt zich grote zorgen over de snelheid waarmee op dit moment zeer ingrijpende maatregelen worden doorgevoerd in de uitvoering van de WSW. Maatregelen die voor de korte termijn bedoeld zijn om de WSW beheersbaar en betaalbaar te houden. Maatregelen die soms haaks staan op uitgangspunten van de wet, en die voor de wat langere termijn grote financiële risico's met zich meebrengen.

In tegenstelling tot de bezwaren die bestaan tegen de aangekondigde maatregelen, wordt de nu gepresenteerde visie op de toekomst van de WSW op hoofdlijnen wel door de WSW-cliëntenraad gedeeld. Een integrale aanpak vanuit een ketenbenadering biedt ook naar het oordeel van de WSW-cliëntenraad nieuwe kansen. Verbaasd is de WSW-cliëntenraad echter wel over het indelen van mensen in doelgroepen op basis van een loonwaarde. Het kaderen in doelgroepen betekent het plaatsen van nieuwe schotten. Niet logisch als ontschotting de basis vormt van het nieuwe beleid en er gekozen is voor een integrale ketenbenadering. De WSW-cliëntenraad ziet binnen het nieuw gekozen beleid veel meer in een individuele benadering, waarbij professionals samenwerken aan maatwerkoplossingen.

De voorgestelde visie van Rotterdam op de WSW biedt voor de toekomst voldoende perspectief op een betaalbaar en sociaal WSW-beleid. Een beleid waarbij we stoppen met afbreken, en kiezen voor ombuigen.

Chiel Slootweg  
Voorzitter WSW-cliëntenraad Rotterdam

# Het Advies

## 1 Werk is de beste zorg

De visie om te komen tot een integrale en samenhangende aanpak waarbij werk en activiteiten als beste zorg wordt gezien, is een visie die door de WSW-cliëntenraad wordt gedeeld.

Binnen deze visie past een ketenbenadering, waarbij professionals intensief samenwerken bij het uitvoeren van verschillende regelingen. Partijen binnen de keten onder steunen en versterken elkaar en zorgen er samen voor dat zoveel mogelijk mensen in Rotterdam meedoen.

Het onderscheid maken naar doelgroepen past niet binnen de voorgestelde visie van ketenbenadering. Al helemaal niet als doelgroepen ingedeeld worden op basis van een loonwaarde. Het meten van een loonwaarde is nauwelijks objectief vast te stellen en het werkt kostenverhogend bij de uitvoering van de WSW. Binnen de voorgestelde ketenbenadering van professionals past veel meer een individuele benadering van de klant. Een benadering waarbij de nadruk ligt op de passendheid van het werk en de mate van noodzakelijke ondersteuning.

Het optimaal benutten van de inkoopkracht van de gemeente Rotterdam is belangrijk om de beweging van binnen naar buiten mogelijk te maken. Het is daarbij belangrijk om de risico's voor zowel werkgevers als ook voor werknemers tot een minimum te beperken. In het herstructureringsplan wordt vooral de nadruk gelegd op wat wordt genoemd een Rotterdamse werkgeversbenadering (SROI). De WSW-cliëntenraad mist hierbij een intensieve werknemersbenadering. WSW-geïndiceerden moeten actief benaderd en betrokken worden om de beweging van binnen naar buiten tot een succes te maken. De Rotterdamse terugkeergarantie is een goed voorbeeld van de gewenste werknemersbenadering. Deze Rotterdamse regeling zal breed onder de aandacht van WSW-geïndiceerden gebracht moeten worden.

Het herstructureringsplan gaat uit van het inzetten van het nieuwe instrument van loonkostendispensatie. Bij de uitvoering van de WSW is dit instrument niet inzetbaar. WSW-geïndiceerden zijn bij begeleidwerken aangewezen op het inzetten van loonkostensubsidie. Het herstructureringsplan is op dit punt dus strijdig met bestaande wet- en regelgeving en daarmee ook niet uitvoerbaar. De binnen de exploitatie van de WSW opgenomen meerjarige daling van loonkostensubsidies zal dan ook moeten worden aangepast.

Het benutten van de inkoopkracht (SROI) van de gemeente wordt ondersteund door de WSW-cliëntenraad. SROI is echter alleen effectief bij het aangaan van duurzame arbeidsrelaties, zonder dat andere mensen hun baan kwijtraken. Bij het min of meer afdwingen van arbeidsovereenkomsten bestaat het risico van een draaideureffect. Ondernemers laten klanten en/of klantgroepen rouleren op de werkvloer om daarmee de financiële belangen van de onderneming veilig te stellen.

## 2 Exploitatie van de WSW

De WSW-cliëntenraad kan zich vinden in de voorgestelde bezuinigingen op de overhead. De WSW-cliëntenraad stelt voor de overhead nog verder terug te dringen door te bezuinigen op de kosten van ICT, inhuur, overige personeelskosten en op doorbelastingen van concernkosten.

De voorgestelde bezuinigingen op huisvestingskosten, reis- en taxikosten en op de loonkostensubsidie BW moeten worden teruggedraaid.

Het op zeer korte termijn sluiten van bedrijfsgebouwen is strijdig met het voorgenomen beleid om te komen tot een ketenbenadering. Voordat tot sluiting wordt besloten, is het zinvol te onderzoeken of deze bedrijfslocaties ingezet kunnen worden binnen de nieuw te vormen coöperatie Rotterdam. Op deze locaties kan onder andere arbeidsmatige dagbesteding AWBZ en SW-beschut in combinatie worden aangeboden.

De WSW-cliëntenraad verwacht dat door de voorgestelde forse bezuinigen op de reis- en taxikosten er minder mensen op het werk verschijnen. Minder uren betekent dus ook minder omzet, en daarmee worden de effecten van de bezuiniging teniet gedaan. De WSW-cliëntenraad stelt voor in te zetten op efficiënter vervoer, en daarnaast te onderzoeken of het mogelijk is deze vorm van dienstverlening in eigen beheer uit te voeren.

Begeleidwerken is een belangrijk instrument dat wordt ingezet om WSW-geïndiceerden zo regulier mogelijk te laten werken. Begeleidwerken draagt ook in belangrijke mate bij aan het betaalbaar houden van de uitvoering van de WSW. Zo wordt in het nu voorliggende transitieplan per BW-baan gerekend met een netto opbrengst van € 5.000,- per SE.

De exploitatie van de WSW laat voor de komende jaren echter een daling zien van de loonkostensubsidie BW-banen. Een daling van

loonkostensubsidie is strijdig met het voornemen om extra BW-banen te realiseren.

De WSW-cliëntenraad stelt vast dat in de exploitatie WSW een fout is gemaakt. Meer BW-banen betekent namelijk een verhoging van de loonkostensubsidie BW. Tegenover deze verhoging staat een verlaging van de salariskosten WSW. De exploitatie zal naar het oordeel van de WSW-cliëntenraad op dit punt aangepast moeten worden.

### 3 Plan van Aanpak

#### 3.1 Sturen op de WSW-populatie in financiële zin

De WSW-cliëntenraad onderschrijft de mogelijkheid om te sturen op vervroegde pensionering van duurdere medewerkers. De WSW-cliëntenraad stelt voor onderzoek te doen naar de financiële effecten van het laten uitstromen van medewerkers met 40 dienstjaren en/of ouder dan 60 jaar. Resultaten van het onderzoek vormen de basis van een nieuw Rotterdams beleid om vervroegde pensioenring te stimuleren. Vervroegde pensionering draagt bij aan het realiseren van een structurele besparing op de salariskosten van de SW.

Plaatsing van 100 BW-banen binnen het eigen concern is bestaand beleid. Beleid dat de afgelopen jaren nog niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Binnen de cliëntenraad bestaat er veel ongenoegen over het feit dat oud beleid nu als nieuw wordt verkocht. Nu er voor gekozen is deze ambitie opnieuw op te nemen in het herstructureringsplan, bestaan er naar het oordeel van de cliëntenraad geen excuses meer om niet tot uitvoering over te gaan. Het afkopen van BW-banen door Rotterdamse gemeentelijke diensten wordt in dat kader door de cliëntenraad als onacceptabel beschouwd.

De WSW-cliëntenraad kan zich vinden in het inzetten van op de arbeidsmarkt gerichte opleidingen ter stimulering van de door- en uitstroom van WSW-geïndiceerden. De WSW-cliëntenraad ziet echter niets in het voornemen het aantal opleidingen tot 100 te begrenzen. De WSW-cliëntenraad is van mening dat het instrument Opleidingen altijd ingezet moet worden als door- en uitstroom daardoor mogelijk wordt. De positieve financiële effecten van door- en uitstroom rechtvaardigen het investeren in opleidingen. Investerings in (beroepsgerichte) opleidingen worden in de regel weer snel terugverdiend.

## 3.2 Sturing op kosten van de infrastructuur

Uitgangspunt van de WSW is het bieden van passende arbeid in een zo regulier mogelijke omgeving. Het afbouwen van het aantal PMC's van 31 naar 17 is strijdig met dit uitgangspunt en daarmee ongewenst. Het afbouwen van activiteiten en infrastructuur brengt grote risico's met zich mee. Investeringsen gedaan in genoemde activiteiten en infrastructuur moeten versneld worden afgeschreven. Daarnaast zal het aanbod van passend werk door deze maatregel sterk afnemen.

De cliëntenraad adviseert bestaande activiteiten en infrastructuur op peil te houden en deze vanuit een ketenbenadering opnieuw in te richten. De cliëntenraad ziet mogelijkheden bestaande activiteiten en infrastructuur na ontschotting doelmatiger in te zetten voor de verschillende doelgroepen. Bestaande activiteiten en infrastructuur kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het opzetten van een Coöperatie in Rotterdam. Een Coöperatie waarbij participerende partijen diverse regelingen waaronder beschutwerken SW in Rotterdam gaan uitvoeren.

De voorgestelde afbouw tot één bedrijfsgebouw in twee jaar is niet zonder risico's. Op dit moment is de ruimte aan het Zuidlaardermeer al te krap om binnen de arboregels het huidige aantal werknemers te huisvesten. De cliëntenraad heeft dit punt eerder aangekaart bij de directeur Roteb, die vooralsnog ontkende dat er op dit moment een huisvestingsprobleem is. Als de resultaten van groeps- en individuele detacheringen tegenvallen, komen veel WSW-geïndiceerden thuis te zitten. Dit kan grote financiële schade tot gevolg hebben.

Ook de voor genomen afbouw van activiteiten (PMC's) brengt grote financiële risico's met zich mee. Nu al is er op het Zuidlaardermeer te weinig werk beschikbaar. Mensen hangen wat rond en er wordt regelmatig letterlijk geslapen op het werk. Werknemersvaardigheden nemen dan snel af en de afstand tot de arbeidsmarkt groeit. Nog minder aanbod van werk en nog meer mensen bij elkaar brengen in een weinig stimulerende omgeving is vragen om problemen. Het verzorgingsgebied voor de WSW in Rotterdam is groot, opheffen van bedrijfslocaties betekent voor bijvoorbeeld mensen uit Hoek van Holland dat de reisafstand wel erg groot wordt.

De WSW-clientsraad pleit voor het zoveel mogelijk behouden van bestaande bedrijfslocaties en -activiteiten. Afbouwen van bedrijfslocaties en -activiteiten moeten alleen worden toestaan bij voldoende uitstroom en/of de beschikbaarheid van voldoende nieuw werk.

De WSW-cliëntenraad kan zich wel vinden in het voornemen bedrijfsbureaus samen te voegen, fors te bezuinigen op overhead algemeen en op managementformatie.

### 3.3 Uitplaatsen van WSW-medewerkers via begeleidwerken of detacheren

Voor veel WSW-geïndiceerden is de stap van beschut naar begeleid werken groot. De WSW-cliëntenraad steunt het beleid om de komende jaren extra werk te maken van groepsdetacheringen. Voor WSW-geïndiceerden die beschut werken is groepsdetacheringen te gebruiken als springplank, en voor individuele detacheringen kan het dienen als vangnet.

De WSW-cliëntenraad ziet het als een gemiste kans dat het PGB-WSW niet is opgenomen in het transitieplan. Het PGB-WSW is een nog relatief onbekend instrument dat echter al vanaf 2008 door WSW-geïndiceerden ingezet kan worden om zelf een baan en begeleiding te kunnen inkopen. Het PGB-WSW maakt het mogelijk dat WSW-geïndiceerden zo regulier mogelijk aan het werk kunnen. Omdat regulier wordt gewerkt, is er sprake van een forse besparing op de overhead, het PGB-WSW draagt daarmee bij aan het betaalbaar houden van de WSW. De mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van een PGB-WSW is bij WSW-geïndiceerden nog onvoldoende bekend. Door het PGB-WSW op te nemen in het transitieplan kan deze informatieachterstand worden weggewerkt.

Naast de bestaande arbeidsmarkt ziet de WSW-cliëntenraad ook mogelijkheden om WSW-geïndiceerden zichtbaar en dienstbaar in wijken aan werk te helpen. Door onder andere WMO-gelden goed te benutten, kunnen nieuwe en bestaande diensten in de wijk door WSW-geïndiceerden uitgevoerd worden. WSW-geïndiceerden kunnen in de toekomst een belangrijke bijdrage leveren aan een schoon, veilig en sociaal Rotterdam.

## 4 Aanbevelingen

- Bezuinig niet op huisvesting en afbouw van activiteiten (PMC's). Onderzoek of bestaande activiteiten en infrastructuur benut kunnen worden binnen de nieuwe ketenbenadering.
- Vervang de doelgroepbenadering voor een individuele benadering van WSW-geïndiceerden.



- Maak gebruik van het instrument loonkostensubsidie bij inzet van BW-banen.
- Ontwikkel naast een werkgeversbenadering ook een werknemersbenadering. Neem het PGB-WSW en de Rotterdamse terugkeergarantie op in deze werknemersbenadering.
- Bezuinig niet op reis- en taxikosten.
- Stel geen limiet vast voor opleidingen. Zet opleidingen onbeperkt in als er een reëel perspectief bestaat op door- en/of uitstroom.
- Bezuinig nog meer op de doorbelasting van concernkosten, inhuur, overige personeelskosten en ICT.
- Verken de mogelijkheden van SROI en monitor daarbij de effecten op de in- en uitstroom van de verschillende belanghebbende groepen.
- Onderzoek de financiële effecten van vervoegde pensionering van WSW'ers die 60 jaar of ouder zijn en/of 40 dienstjaren hebben. Ontwikkel op basis van de uitkomsten een Rotterdams beleid ter stimulering van vervoegd pensioneren.
- Realiseer als gemeente Rotterdam voor het einde van het jaar 100 BW-banen binnen de eigen organisatie. Afkoop van banen is geen optie.
- Ontwikkel beleid m.b.t. deelname aan het arbeidsproces van WSW-geïndiceerden die op de wachtlijst staan.
- Onderzoek de mogelijkheden om WSW-geïndiceerden zichtbaar en dienstbaar in Rotterdamse wijken aan werk te helpen.
- Stel een nieuwe meerjarige exploitatie voor de SW op en verhoog daarbij het budget voor loonkostensubsidie BW-banen.