

Advies Groepsdetachering

Wsw'ers uitgedaagd en in beweging

Leden Wsw-adviesraad Rotterdam

Dhr. M. Slootweg (voorzitter)

Dhr. R. Palmars (secretaris)

Dhr. M.M. de Gelder (penningmeester)

Dhr. E. de Bever (lid)

Dhr. D. van Dommelen (lid)

Mevr. S. Ghisaidoohe (lid)

Mevr. S. de Gruiter (lid)

Mevr. M. Huisman (lid)

Dhr. J. Meijer (lid)

Mevr. R. Roberts (lid)

Dhr. T. de Ruijter (lid)

Dhr. A.W.J. Schagen (lid)

Mevr. L. Soedamah (lid)

Mevr. K. Ueberveldt (lid)

Ambtelijk ondersteuning:

Dhr. C.H. Lafeber

Dhr. B.G.L. Moes (cluster W&I)

Inleiding

De landelijk aangekondigde afbouw van het aantal Wsw-plekken en de sterk wijzigende samenstelling van de doelgroep maken een transitie van de Wsw noodzakelijk. De Wsw is nu nog een relatief brede voorziening met landelijk circa 90.000 plaatsen voor mensen die door lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperkingen aangewezen zijn op een aangepaste werkomgeving. Voor enkel beschutwerken blijft op de lange termijn landelijk ongeveer 30.000 plaatsen over voor mensen die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken.

Rotterdam telt ca 2.400 Wsw-geïndiceerden waarvan verwacht wordt dat er ruim 800 blijvend zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving. Van de overige 1.600 Wsw-geïndiceerden wordt verwacht dat ze op de lange termijn een baan vinden op de reguliere arbeidsmarkt.

Groepsdetachering biedt Wsw-geïndiceerden de mogelijkheid gemakkelijker en flexibeler diverse werkzaamheden bij verschillende werkgevers te kunnen verrichten.

Afhankelijk van de capaciteiten van de Wsw-er zijn er drie mogelijkheden om via het SW-bedrijf bij een reguliere werkgever te gaan werken:

- (Groeps-)Detachering: in dienst zijn van het SW-bedrijf maar werken bij een regulier bedrijf.
- (PGB)Begeleid werken: werken bij een reguliere werkgever. Het SW-bedrijf biedt de werkgever een loonkostensubsidie en er is begeleiding op de werkplek.
- Regulier: de Wsw-geïndiceerde werkt bij reguliere werkgever zonder loonkostensubsidie en zonder begeleiding.

Om de beweging van “binnen naar buiten” te stimuleren wordt in Rotterdams gewerkt aan een werkgeversbenadering waarbij de inkoopkracht van de gemeente Rotterdam (SROI) wordt gebruikt om nieuwe detacheringconstructies (groeps- of individueel) te ontwikkelen. Bereidheid van werkgevers om medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, is een belangrijke factor voor het succesvol herstructureren van de Wsw.

In Rotterdam is in het kader van de herstructurering gekozen voor het opzetten van een unit groepsdetachering met de volgende uitgangspunten:

- unit groepsdetachering opereert als een gemeentelijke uitzendorganisatie door het flexibel inzetten van arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- unit groepsdetachering voorkomt onderlinge (interne) ‘concurrentie’.
- unit groepsdetachering bedient uiteenlopende doelgroepen.
- unit groepsdetachering biedt de mogelijkheid op locatie productieleiders te ontwikkelen als all-rounders en zo inzetbaar te maken op meer dan één specialisme.
- unit groepsdetachering maakt het mogelijk tot één marktbenadering te komen, contracten met opdrachtgevers te harmoniseren en facilitaire zaken efficiënter te kunnen benutten.

Bij groepsdetachering heeft de Wsw-geïndiceerde een dienstverband met de SW-organisatie (formele werkgever) en is in groepsverband uitgeleend aan een andere werkgever. De werkzaamheden worden verricht in opdracht van en vaak ook onder toezicht van de inlenende werkgever (materiële werkgever).

In de SW-sector werken veel mensen met een lage fysieke en/of psychosociale belastbaarheid. Veel van hen kunnen de arbeidsbelasting op de reguliere arbeidsmarkt nog onvoldoende aan. Het risico

op overbelasting is bij hen groter dan bij medewerkers zonder lichamelijke beperkingen. Het is belangrijk dat er bij detachering van Sw-medewerkers extra aandacht wordt besteed aan de arbeidsbelasting.

De Wsw-adviesraad deelt de opvatting dat Rotterdam staat voor een sociale zekerheid waarin verantwoord wordt omgegaan met mensen, geld en organisaties. Vanuit deze invalshoek is de Wsw-adviesraad gestart met haar onderzoek naar de eerste ervaringen opgedaan met groepsdetachering. De Wsw-adviesraad heeft in het kader van haar onderzoek onder andere gesproken met:

- Ramon Dölle; projectleider Bouwteam unit groepsdetachering
Ramon heeft tijdens de reguliere vergadering van de Wsw-adviesraad op 12 november 2012 met een duidelijk verhaal het belang van groepsdetachering vanuit het perspectief van de organisatie uitgelegd.
- Werkgevers; GKB Realisatie B.V., Boonstoppel Groen B.V. en BTL Realisatie B.V.
Op dinsdag 9 april heeft de Wsw-adviesraad op locatie gesproken met drie aannemers waar Sw-medewerkers gedetacheerd zijn in het kader van SROI groenbestekken.
- Sw-medewerkers; gedetacheerd op locatie Feyenoord.
Op donderdag 23 mei 2013 heeft de Wsw-adviesraad Sw-medewerkers die gedetacheerd zijn bij GKB Realisatie B.V bezocht op locatie Feyenoord.

De Wsw-adviesraad heeft op basis van haar onderzoek geen beeld kunnen vormen van de unit groepsdetachering als gemeentelijke uitzendorganisatie. Dit onderdeel van de unit groepsdetachering is dan ook niet meegenomen in het advies. Het nu voorliggende advies is gebaseerd op ervaringen opgedaan met groepsdetachering in het kader van aanbestedingen van groenbestekken (SROI).

Voor de wsw-adviesraad was de positieve houding van werkgevers en Sw-medewerkers opvallend en bemoedigend. Ondanks een moeizame start, gaven beide partijen aan tevreden te zijn en ook voor langere tijd met elkaar door te willen gaan. Toch waren er van beide kanten ook kritische geluiden te horen. Met name de wijze waarop het werk wordt aanbesteed en over de rechtspositie van Sw-medewerkers die in het kader van groepsdetacheringen bij werkgevers aan het werk gaan bestaan nog veel vragen.

Wsw-adviesraad Rotterdam dankt een ieder die aan het onderzoek heeft meegewerkt.

Chiel Slootweg

Voorzitter Wsw-adviesraad Rotterdam

Perspectief Organisatie

Financiële sturing

Net als bij begeleid werken is bij groepsdetachering geen eigen infrastructuur meer nodig. Op termijn kan hierdoor een situatie ontstaan waarbij er per full-time detachering gemiddeld een opbrengst van € 5.000,- per jaar wordt gerealiseerd. Voor een aantal Sw-medewerkers betekent groepsdetachering dat ze een stap hoger op de werkladder gaan maken. Zij leveren zo een hoger rendement op ter compensatie van de lagere opbrengsten van Sw-medewerkers waarbij de stap omhoog niet haalbaar is. Uitgangspunt is dat er op groepsdetacheringen gemiddeld € 5.000,- rendement per SE wordt behaald.

Structurele inbedding

De stap van beschut werken naar individueel werk buiten is voor de meeste Sw-medewerkers erg groot. Het idee van het werken buiten beschut voelt voor veel Sw-medewerkers als niet veilig. Met groepsdetacheringen kan een eerste veilige stap gezet worden op weg naar werk buiten de organisatie. Het inrichten van de unit groepsdetachering, gepositioneerd tussen het vangnet (beschut/Rotterdamse werkcoöperatie) en individueel werk buiten, maakt het mogelijk om ontwikkeling van SW-medewerkers goed te kunnen faciliteren. De unit groepsdetachering heeft naast het stimuleren van de beweging van binnen naar buiten ook als taak Sw-medewerkers te ondersteunen bij tijdelijke terugval vanuit een individuele detachering of begeleid werken baan.

SROI

Het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maakt deel uit van de aanbesteding onderhoudsbestek 2012 voor de Rotterdamse buitenruimte. Vanuit het Robedrijf Groen worden in het kader van deze aanbesteding Sw-medewerkers gedetacheerd bij aannemers en krijgen daarbij begeleiding van jobcoaches. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden door 'social return' aan het werk buiten het SW-bedrijf geholpen. Verwacht wordt dat dit voor een groep van ongeveer 200 mensen werk gaat opleveren.

Perspectief Werkgevers

Overdracht

Aannemers geven aan dat het detacheren van Sw-medewerkers niet naar wens is verlopen. De aanbesteding werd eind december gegund en op 2 januari stonden de Sw-medewerkers al op de stoep. Aannemers voelde zich overvallen en er was onvoldoende tijd om een goede overdracht te organiseren. Mede door de gebrekkige voorbereiding was voor een aantal Sw-medewerkers de overgang naar buiten te groot en zijn om die reden ook afgehaakt. Na een moeizame start zijn de ervaringen op dit moment positief en geven werkgevers aan graag met de Sw-medewerkers verder te willen.

Werkpakket

Aannemers vinden het moeilijk om op basis van het aanbestede werkpakket het hele jaar door werk te kunnen aanbieden aan de nieuwe Sw-medewerkers. Het aanbestede werk betreft in hoofdzaak schoffelwerkzaamheden, er is met name voor de wintermaanden te weinig werk. Aannemers zien

het werkpakket graag uitgebreid worden met andere werksoorten om ook in de richting van de Sw-medewerkers meer maatwerk te kunnen leveren. Nu nog haken er Sw-medewerkers af voor wie het schoffelen te belastend is. Aannemers geven aan het werkpakket graag te willen uitbreiden met o.a. papierprikken en bladblazen.

Duur aanbesteding

Aannemers geven aan dat de duur van de aanbesteding van twee jaar met de mogelijkheid tot verlenging met nog eens tweemaal één jaar te kort is om binnen de organisatie een structureel werkaanbod genereren voor de Sw-medewerkers. Het risico bestaat dat bij een hernieuwde aanbestedingsronde de Sw-medewerkers weer terug moeten naar het Robedrijf. Aannemers geven de voorkeur aan een aanbestedingsperiode van minimaal vijf jaar. Alleen binnen een dergelijke periode is het vanuit bedrijfseconomisch perspectief mogelijk duurzaam te investeren in opleiding en ontwikkeling van Sw-medewerkers. Aannemers geven aan dat het binnen de huidige aanbesteding mogelijk is om te kiezen voor een procedure waarbij het werk voor langere tijd kan worden aanbesteed.

Concurrentie

In de praktijk is gebleken dat in het aanbestede werkgebied ook nog andere opdrachtgevers werkzaam zijn. Zo is het voorgekomen dat een aannemer werk had ingepland dat bij aanvang van het werk al door Roteb was uitgevoerd. Gebrekkige afstemming en onderlinge concurrentie zorgen voor de nodige irritaties bij de aannemers.

Begeleid werken

Aannemers geven er de voorkeur aan Sw-medewerkers zelf in dienst te willen nemen. Nu vinden zij het detacheringstarief te hoog, zo zijn medewerkers uit Polen goedkoper en 100% inzetbaar. Ook geven ze aan dat ze het werkgeverschap nu onvoldoende zelf kunnen invullen. Met name bij ziekteverzuim en functioneringsgesprekken wordt veel dubbelwerk verricht. Werkgever is verplicht het loon door te betalen bij ziekte, waarbij het voor de werkgever niet duidelijk is of het ziekteverzuim te maken heeft met de handicap van de medewerker. In dat laatste geval hoeft de werkgever het loon bij ziekte namelijk niet door te betalen. Bij ziekte blijft het Robedrijf vanuit haar formele werkgeversrol verantwoordelijk en wordt er door beide partijen acties ondernomen richting de Sw-medewerker. Binnen de aanbesteding is het alleen mogelijk Sw-medewerkers met een detachering in te zetten bij de aannemers. Aannemers staan er voor open om Sw-medewerkers op basis van (PGB)begeleid in dienst te nemen.

Perspectief SW-medewerker

Overdracht

Sw-medewerkers geven evenals de aannemers aan dat de overdracht niet naar tevredenheid is verlopen. Geheel onvoorbereid werden zij van de een op de andere dag geplaatst bij een aannemer. Voor vele was dit een geheel nieuwe ervaring, waarbij het vooral wennen was aan het werktempo en de arbeidsduur. Het werk wordt meer gestructureerd aangeboden en er wordt een volle werkdag gewerkt. Naast de lunchpauze is er slechts ruimte voor kleine onderbrekingen voor koffie en thee. Deze manier van werken vraagt veel meer van de Sw-medewerkers, die aangeven zeker in het begin daar veel moeite mee gehad te hebben. Nu na anderhalf jaar is men nu gewend geraakt aan deze

manier van werken en het tempo wat van hen gevraagd wordt. Slechts een klein deel van de Sw-medewerkers is afgehaakt omdat de overgang te groot was. Sw-medewerkers geven aan nu tevreden te zijn en ook graag bij de aannemers te willen blijven.

Werkpakket

Sw-medewerkers geven ook aan het werk te eenzijdig te vinden, er wordt vooral veel geschoffeld. Een aantal Sw-medewerkers geven aan gebaat te zijn bij meer variatie in het werk, zodat de fysieke belasting beter door de dag heen verdeeld kan worden. Nu al zijn er Sw-medewerkers afgehaakt omdat ze het schoffelen niet konden volhouden. Uitbreiden van het werk met o.a. papierprikken en bladblazen wordt door Sw-medewerkers zinvol geacht.

Buiten werken

Sw-medewerkers geven aan bang te zijn om op korte termijn weer terug te moeten naar het Robedrijf. Nu ze gewend zijn te werken binnen het reguliere bedrijf, willen ze daar ook graag aan het werk blijven. Sw-medewerkers geven aan er geen probleem mee te hebben om bij de aannemer zelf in dienst te treden. Ze geven aan niet bekend te zijn met de mogelijkheden van het (PGB) begeleidwerken en de Rotterdamse terugkeerregeling.

Beloning

Op de werkvloer bestaat veel onduidelijkheid voor wat betreft de inschaling en het bijbehorende loon van de Sw-medewerkers. Sw-medewerkers die hetzelfde werk verrichten worden anders beloond. Er bestaat onvoldoende transparantie voor wat betreft het toepassen van het functiewaarderingssysteem nu medewerkers bij aannemers gedetacheerd zijn. Dit zorgt voor de nodige onrust en soms wrevel tussen Sw-medewerkers onderling.

Persoonlijk ontwikkelplan

Nu medewerkers gedetacheerd zijn bij een aannemer lijkt de persoonlijke ontwikkeling van de Sw-medewerker minder van belang te zijn. Sw-medewerkers geven aan niet op de hoogte te zijn van het bestaan van een persoonlijk ontwikkelingsplan en is hierover met zijn jobcoach niet in gesprek. Door een deel van de Sw-medewerkers wordt dit als een gemis ervaren.

Samenvattend

Groepsdetachering wordt door de betrokken werkgevers en Sw-medewerkers als positief ervaren. Na een moeizame start zijn beide partijen over het algemeen tevreden met elkaar. Beide partijen geven ook aan dat er nog veel te verbeteren valt. Met name op het organisatorische vlak zijn er nog veel mogelijkheden die onvoldoend worden benut. Zo heeft men last van onderlinge 'interne' concurrentie en een te eenzijdig werkpakket. Voor Sw-medewerkers is het met name belangrijk om te weten hoe het functiewaarderingssysteem wordt toegepast bij groepsdetachering. De Sw-medewerker zou graag willen weten hoe het salaris op dit moment en ook in de toekomst wordt vastgesteld. Er zijn nu verschillen op de werkvloer, dit zorgt onderling voor irritaties. Werkgevers geven aan het jammer te vinden dat ze de Sw-medewerkers op basis van begeleidwerken niet zelf in dienst te mogen nemen. Omdat de aannemer geen formele werkgever is, wordt veel werk dubbel gedaan en hebben aannemers het gevoel te veel op afstand te staan. De aannemers geven ook aan dat bij uitbreiding van het werkpakket en verlenging van de duur van de aanbesteding, ze er voor openstaan meer Sw-medewerkers in dienst te nemen.

Aanbeveling 1

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college om voor groepsdetachering een selectie- en inwerkprogramma te ontwikkelen en vast te stellen. Sw-medewerkers krijgen bij aanvang van de detachering extra begeleiding aangeboden waarbij aandacht wordt besteed aan de arbeidsbelasting.

Aanbeveling 2

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college uitval en ziekteverzuim binnen groepsdetachering goed te monitoren en maandelijks te evalueren met aannemers en Sw-geïndiceerden. Naast persoonlijke ontwikkeling is preventie een belangrijk aandachtspunt bij de dagelijkse uitvoering van groepsdetacheringen.

Aanbeveling 3

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college om bij aanbesteding van groenbestekken het werk aan te bieden op basis van een “vierseizoenen” werkpakket. Een werkpakket waarmee het hele jaar door binnen een afgebakend werkgebied voldoende gevarieerd werk kan worden aangeboden. Onderzoek of het werkpakket van de gegunde aanbesteding groenbestekken 2012 nu al uit te breiden is.

Aanbeveling 4

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college om het termijn van twee jaar van de nu geldende aanbesteding open te breken en deze te verlengen tot minimaal 5 jaar met een optie tot verlenging van nog eens 5 jaar.

Aanbeveling 5

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college om binnen de huidige aanbesteding naast het detacheren van Sw-medewerkers ook het (PGB) begeleidwerken mogelijk te maken. Aannemers worden actief benaderd en geïnformeerd over de mogelijkheid om Sw-medewerkers zelf in dienst te nemen.

Aanbeveling 6

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college om een transparant functiewaarderingsstelsel voor groepsdetachering te ontwikkelen en toe te passen. Voor Sw-medewerkers wordt zo inzichtelijk gemaakt hoe het salaris tot stand komt en welke mogelijkheden er bestaan om door te groeien.

Aanbeveling 7

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college om ook bij groepsdetachering mensontwikkeling centraal te blijven stellen. In samenspraak met de Sw-medewerkers wordt bij aanvang van de detachering een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. Het ontwikkelplan wordt elk halfjaar met de betrokken medewerker besproken en waarnodig bijgesteld.

Aanbeveling 8

Wsw-adviesraad Rotterdam adviseert het college een informatieve folder over het (PGB) begeleid werken en de Rotterdamse terugkeerregeling voor Wsw-geïndiceerden en voor werkgevers te maken en deze onder belanghebbende te verspreiden.