

Aan
Het college van burgemeester en wethouders van Harlingen,
Postbus 10.000
8860 HA Harlingen.

Verzending per e-mail: bestuurssecretariaat@harlingen.nl

Betreft: Advies businesscase Werkleerbedrijf

Franeke, 17 januari 2022

Geacht college,

Met uw brief van 8 december 2021 hebt u onze raad gevraagd advies uit te brengen over de, met uw brief meegezonden, Businesscase Werkleerbedrijf Fryslân-West. Aan dit verzoek geven wij graag gehoor.

Zoals u ongetwijfeld weet hebben wij in december 2020 op hoofdlijnen een positief advies uitgebracht aan de Stuurgroep GR Fryslân West met betrekking tot het zogenaamde keuzedocument. In dat advies hebben wij onder andere uitgesproken de keuze voor het Werkleerbedrijf als model voor de uitvoering van de Participatiewet te onderschrijven alsmede de beschreven koers met betrekking tot de ontwikkeling van Empatec naar dat model. Wij hebben toen echter wel geconstateerd dat er op meerdere onderdelen nog een verdere uitwerking nodig was en de verwachting uitgesproken dat hierin zou worden voorzien met het opstellen van een businesscase.

De businesscase die nu voorligt voldoet wat ons betreft aan die verwachtingen. Naar onze mening wordt hiermee aangetoond dat de ontwikkeling van Empatec naar een robuuste en financieel gezonde organisatie mogelijk is. Bovendien achten wij het van groot belang dat de infrastructuur, in casu de werkbedrijven, van Empatec in stand blijft. Dat neemt niet weg dat ook wij de uitwerking van de governance structuur van wezenlijk belang vinden in die zin dat de gemeenteraad de ruimte krijgt om regie te voeren op het beleid en de uitvoering binnen het Werkleerbedrijf. Tegelijk stellen wij vast dat hiervoor wel de gezamenlijke en onvoorwaardelijke steun van alle betrokken partijen in Fryslân West, waaronder dus ook het college en de gemeenteraad van Súdwest Fryslân, noodzakelijk is. Gelet op de lopende discussie in laatstgenoemde gemeente spreken wij de zorg uit dat dit tot een ongewenste vertraging kan leiden.

Er desondanks van uitgaande dat hier geen belemmeringen zullen ontstaan adviseren wij toch positief met betrekking tot deze businesscase.

Wel benutten we deze gelegenheid voor het maken van de volgende kanttekeningen.

De samenvatting van de businesscase, zoals beschreven in paragraaf 1.2, heeft als aanhef 'Het draait om mensen' en vervolgt met de quote: 'Voor iedereen een zinvol leven'. Deze laatste zin was ook de titel van het hiervoor genoemde keuzedocument.

Het doet ons goed om te zien dat deze zinnen nu ook nadrukkelijk in de businesscase naar voren komen omdat wij de overtuiging zijn toegedaan dat de focus, zowel bij de betrokken gemeenten als bij het Werkleerbedrijf, altijd gericht dient te zijn op het bieden van perspectief aan het individu.

In het document wordt onderscheid gemaakt tussen de doelgroepen Kansrijk, Perspectiefrijk en Van Waarde, waarbij de categorie Perspectiefrijk (en een beperkt deel van de categorie Van Waarde) behoort tot het basispakket van het Werkleerbedrijf. Met betrekking tot de categorie Perspectiefrijk wordt genoemd dat nieuwe instroom voorrang krijgt ten opzichte van het zittend bestand. Vanuit de gedachte dat mensen die nog maar kort werkzoekend zijn de meeste kans hebben om een traject met succes af te ronden begrijpen wij dat, maar wij vrezen voor de gevolgen die deze keuze heeft voor het zittend bestand. Hebben deze mensen, die toch al op achterstand staan, nog wel een reëel perspectief op een ondersteuningstraject? Wat ons betreft is deze keuze strijdig met het adagium 'voor iedereen een zinvol leven'.

Een andere kwestie met betrekking tot de categorie Perspectiefrijk komt aan de orde op pagina 18 van deze businesscase. Hier wordt de optie genoemd dat kandidaten die nog niet via de route 1 of 2 bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen een tijdelijk arbeidscontract van maximaal twee jaar bij één van de vakbedrijven kan worden aangeboden. Het argument voor een tijdelijke aanstelling van twee jaar is dat er anders een vaste aanstelling op de loer ligt. Wij begrijpen en ondersteunen dat het doel is, en alles in het werk zal worden gesteld, om de kandidaat in die periode alsnog geplaatst te krijgen bij een reguliere werkgever, maar vinden het niet gepast dat een overheidsinstelling dit criterium, dat de bescherming van de werknemer ten doel heeft, als enige criterium hanteert. Wij gaan er dan ook vanuit dat de argumentatie op dit punt zal worden aangepast. Overigens zijn wij ook benieuwd naar het vervolg als die situatie zich voordoet en dus ook naar de resultaten van de in paragraaf 8.9 genoemde experimenten. De daar genoemde optie om medewerkers na die twee jaar met loonkostensubsidie een vast dienstverband bij het Werkleerbedrijf aan te bieden spreekt ons zeker aan.

Een derde punt in relatie tot de categorie Perspectiefrijk is de opmerking in paragraaf 5.4 dat het Werkleerbedrijf in samenspraak met gemeenten mogelijkheden kan creëren om de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar werk te maken. Arbeidsmatige dagbesteding hoort per definitie thuis bij de categorie Van Waarde en is dus de verantwoordelijkheid van de gemeente. Die opmerking hoort dan ook niet thuis bij de beschreven ambities van het Werkleerbedrijf met betrekking tot de categorie Perspectiefrijk. De koppeling die door de interim directeur tijdens de voorlichtingssessie voor de adviesraden daar tussen is gelegd is wat ons betreft dan ook discutabel. Eventueel kunnen dergelijke acties wel een plaats krijgen in een pluspakket.

In paragraaf 4.4 is vermeld dat de gemeente de regie heeft over het hele proces van de uitvoering van de Participatiewet. Wat ons betreft is dat ook cruciaal omdat de gemeente zicht heeft op, en verbinding kan leggen met, initiatieven of organisaties die voor de participatie van de kandidaat van belang kunnen zijn. Een belangrijk voorbeeld daarvan is schuldhelpverlening, omdat het hebben van schulden vaak een belemmering is om aan het werk te komen. Daarnaast houdt het voeren van de regie ook in dat de regiehouder goed op de hoogte is, en op de hoogte wordt gehouden, van de ontwikkelingen. Regie voeren kan dan ook niet simpel overdragen aan het Werkleerbedrijf betekenen. Tenslotte vinden wij het van groot belang dat de kandidaat weet wie de regie voert en tot wie hij zich dus kan wenden met zijn vragen. In dit kader wijzen wij, wellicht ten overvloede, ook nog op de regierol van de gemeenteraad die wij eerder hebben genoemd.

Met nadruk willen wij ook wijzen op hetgeen in paragraaf 4.5 is verwoord met betrekking tot het investeren in de samenwerkingscultuur. Alle hierbij betrokkenen, dus gemeentebestuurders, uitvoerende ambtenaren, management en medewerkers van het Werkleerbedrijf, moeten ervan doordrongen zijn, en dat ook uitdragen, dat het Werkleerbedrijf geen derde partij is maar het eigen bedrijf, in casu van de gemeente zelf.

Uit het geschetste financieel meerjarenperspectief blijkt dat de gemeentelijke bijdrage in de loop van de komende jaren aanzienlijk kan worden gereduceerd. Ondanks de hierbij ook genoemde schatting van de transitiekosten blijft het naar onze mening mogelijk om meer dan tot nu toe in zetten op de re-integratie van de categorie Perspectiefrijke (het zittend bestand) maar zeker ook op het laten instromen van geïndiceerden voor Beschut Werk. Het is wat ons betreft niet acceptabel dat er voor deze laatste groep al langere tijd een wachtlijst bestaat omdat de gemeenten zich beperken tot het financieren van de kandidaten binnen de voor hen geldende taakstelling.

In paragraaf 2.7.3 staat dat het Werkleerbedrijf een portfolio gaat ontwikkelen waardoor het mogelijk wordt dat iedere kandidaat een op hem of haar toegesneden aanbod krijgt en slechts bij uitzondering inkoop van maatwerktrajecten bij externe partijen (re-integratiebedrijven) zal plaatsvinden. Aangezien het bij ons bekend is dat er nu voor vele personen maatwerktrajecten bij derden zijn ingekocht, hebben wij grote twijfels of het Werkleerbedrijf dit voornemen zal kunnen waarmaken. Bovendien vinden wij dat de partij die de regie voert, de gemeente dus, daarin het laatste woord heeft. Een gedwongen winkelnering is niet per definitie in het belang van de mens waarom het gaat. Wij willen dan ook met klem benadrukken dat het vaststellen van het meest geëigende traject voor het individu niet mag worden beïnvloed door het eigenbelang van het Werkleerbedrijf.

Het is ons ook bekend dat de categorie Van Waarde, waarvoor de gemeente verantwoordelijk is en blijft, tot nu toe weinig aandacht krijgt. De uitvoerende instantie (i.c. de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid NWF, kortweg de Dienst) heeft onvoldoende menskracht om deze groep langdurig en intensief te begeleiden. Wij bepleiten daarom te onderzoeken of een voorziening als de Werkjouw, welke al enige tijd functioneert in de gemeenten De Fryske Marren en

Súdwest Fryslân, ook in uw gemeente kan worden opgezet, wellicht als uitbreiding van of aanvulling op het project Nieuw Zuid in uw gemeente.

In paragraaf 2.7.1 wordt beschreven op welke wijze de indeling in categorieën wordt bepaald, te weten op basis van de loonwaarde als hard criterium en de afstand tot de arbeidsmarkt als kwalitatief criterium. Wat hier niet genoemd wordt, maar voor ons toch wel degelijk als essentieel wordt gezien, is het beoordelen van de aanwezige competenties. In het keuzedocument is dat ook nadrukkelijk benoemd.

Tot slot nog het volgende. Tijdens het adviseringstraject met betrekking tot het keuzedocument heeft met name de Adviesraad Sociaal Domein van De Fryske Marren, en deels ook de Cliëntenraad WWB van Súdwest Fryslân, opgemerkt de plaats van de onderwijsinstellingen te missen. In de ontvangen reactie op de gezamenlijke adviezen van de raden is hierop geantwoord dat dit zal worden meegenomen in het vervolgtraject en in de businesscase. Behalve een enkele aanduiding in de laatste alinea van pagina 32 vinden wij daarover niets terug in de businesscase.

Ook wij willen nog graag kwijt een intensieve samenwerking met het onderwijsveld, en dan specifiek de ROC's Friesland College en Friese Poort, van groot belang te vinden. In de eerste plaats om als Werkleerbedrijf een leerwerkplek te bieden voor leerlingen die aan deze opleidingsinstituten studeren. Maar in de tweede plaats zeker ook voor het aanbieden van scholings- of omscholingstrajecten aan kandidaten bij het Werkleerbedrijf die nog onvoldoende kennis of vaardigheden bezitten om de arbeidsmarkt te kunnen betreden.

Graag ontvangen wij van u een reactie op dit advies. Om ons de gelegenheid te bieden daar eventueel nog op te reageren verzoeken wij u tevens om uw voorstel aan de raad met betrekking tot dit onderwerp aan ons te doen toekomen zodra dat mogelijk is.

Tot slot wensen wij u, en uw raad, veel wijsheid toe bij uw besluitvorming met betrekking tot dit voor betrokkenen zeer belangrijke dossier.

Met vriendelijke groet,
namens de Adviesraad Sociaal Domein Noardwest Fryslân,

Koos Woudt
secretaris ASD NWF
post@asdnwf.nl