

Geachte mevr. J van de Linden,

Naar aanleiding van uw mail d.d. 12 juni jl. stuur ik u ter voorbereiding van het ronde tafel gesprek van donderdag 22 juni mijn reactie.

Ik volg daarbij de opzet zoals in uw mail is aangegeven en beperk mij tot de hoofdlijnen.

De hoofdonderwerpen;

- Structureel te kort aan geld.

De bezuinigingen van de laatste jaren en de aangekondigde bezuinigingen van de komende jaren maken het onmogelijk op de huidige wijze een robuuste kwalitatieve bedrijfsvoering voor de SW of voor de andere doelgroepen te organiseren. Dat heeft ook te maken dat men cao rechten uit het verleden dient te respecteren en deze als een molensteen aan de organisatie, lees gemeenten blijven hangen.

Door SW bedrijven is op een goede wijze vorm gegeven aan de beweging van binnen naar buiten. Eigen productiefaciliteiten zijn veelal afgebouwd en grote groepen SW mensen zijn gedetacheerd bij reguliere werkgevers. De verlaging van de kosten die dat tot gevolg heeft gehad wegen niet op tegen de bezuinigingen van 3000 euro. Voor een groot SW bedrijf zoals WOZL levert dat al gauw een gat op van 10 miljoen euro. Dat is niet goed te maken (door verhoging van de TW) met een detacheringsvergoeding in een arbeidsmarkt met een tekort aan geschikt werk.. De markt dicteert het tarief en laat zich niet overtuigen dat de prijs ophoog moet omdat de Rijksoverheid bezuinigt.

Daarnaast zien we dat veel SW bedrijven gebruik maken van SW doelgroepen om de indirecte functies (goedkoop) te bemensen. Door vergrijzing en hogere kwaliteitseisen zien we daar een druk ontstaan om cao personeel in te zetten. Dit personeel kost echter veel meer geld.

De beweging van binnen naar buiten lukt voor een grote groep personen alleen indien er als een groep wordt gedetacheerd. Dat betekent een mix aan doelgroepen met een begeleiding vanuit de moederorganisatie.. Omdat het niet altijd lukt (door het ontbreken van mogelijkheden) om grote groepen mensen te detacheren ontstaat er een druk op de begeleidingscapaciteit. In de huidige situatie zien we dat de caseload van P&Oers, job coaches, werkleiders onaanvaardbaar hoog is. Door gebrek aan geld is het invullen van

voldoende begeleidingscapaciteit niet mogelijk. Daardoor zien we door gebrek aan aandacht het ziekteverzuim soms toenemen, kans op bedrijfsongevallen door onvoldoende begeleiding en toezicht en beperking van de doorgroei mogelijkheden van personen.

Wat is er nodig?

De maatschappelijke ontwikkelingen en de afschaffing van de WSW en de bezuinigingen leveren een zgn. paradigmashift op. IN tegenstelling tot 30 jaar geleden moet iedereen naar vermogen meedoen maar dat gaat met een kwetsbare doelgroep niet zomaar. Daar moet je voor investeren en op een geheel andere manier gaan denken. Dat kost geld en is bijna niet mogelijk door de bezuinigingen. Op deze wijze doorgaan betekent dat het op termijn alleen maar meer geld zal kosten. Hoe dan wel?

- Stop de bezuinigingen. Investeer in drie thema's.
- -1- Het logistieke proces
- -2- Het methodische proces.
- -3- Ontwikkel en investeer in big data ontwikkelingen.
- **Ad 1. Investeer in het logistieke proces dat betekent;**
 - Zorg dat het proces van instroom- doorstroom- uitstroom voor alle doelgroepen (Wajong, SW en PW) uniform wordt aangepakt en gevolgd kan worden. Voorkom versnippering tussen doelgroepen over verschillende organisaties. Een goede diagnostiek en IOP geeft een goed inzicht in de mogelijkheden van de kandidaat. Een uniform werkproces voor alle doelgroepen levert efficiency op in de keten. Een strak georganiseerd productieproces dat wordt ondersteund door een adequaat ICT systeem maakt dat er geen dubbele functies in de keten zijn en dat iedereen met een work flow management systeem kan werken. Deze aanpak levert efficiency op in de keten. Dat betekent dat we meer kunnen doen met minder geld.

Ad 2. Investeer in een methodische aanpak.

Hoewel er veel goede dingen gebeuren is het m.i. noodzakelijk om op een geheel andere wijze te denken. Door de hierboven paradigmashift en de wijzigingen in

wet en regelgeving moeten grote groepen personen regulier gaan meedoen naar vermogen. Deze groep personen is gemiddeld genomen niet op reguliere vacatures te plaatsen. Er zijn hiervoor zgn. werkgeversarrangementen nodig die het mogelijk maken dat grote groepen personen duurzaam geplaatst kunnen worden. Daarvoor is het noodzakelijk dat we ;

- kennis hebben van de bedrijven
- bedrijven bewustwording bijbrengen m.b.t de mogelijkheden
- bedrijven faciliteren met een detacheringsconstruct
- Zorgen dat bedrijven een economisch voordeel, een -2- maatschappelijk voordeel -3- een juridisch voordeel (SROI, quotumwet) kunnen realiseren door de samenwerking met gemeenten.
- Investeer in kennis bij de bedrijven over de kenmerken van de doelgroep
- Investeer in de aanpassing van de productieprocessen en functies bij bedrijven om deze geschikt te maken voor de doelgroep
- Focus op kansrijke sectoren en maak daar werk geschikt voor de doelgroep. B.v. schoonmaak, logistiek, groen,
- Betrek werkgevers nadrukkelijker bij het onderwerp door MVO netwerken te ontwikkelen

-3- Investeer in het gebruik van big data- wetenschappelijk onderzoek

Het grootste deel van het gemeentelijk budget wordt besteed binnen het sociale domein. Het is opmerkelijk dat in tegenstelling tot het bedrijfsleven niets wordt gedaan met big data . M.a.w. verzamel data en leer daarvan met welke doelgroep je op een efficiënte wijze duurzame plaatsingen kunt realiseren. Betrek daarbij kennisinstellingen zoals TNO en universiteiten om dat mede vorm te geven en leer van de manier waarop dat in het bedrijfsleven op dit moment wordt vorm gegeven.

Drs. T. van Kroonenburg