

INCLUSIVITEIT EN PARTICIPATIE

Sinds 2015 is in Nederland de Participatiewet van kracht, die door de gemeenten Almelo, Twenterand, Tubbergen, Rijssen-Holten, Hellendoorn en Wierden vol overtuiging wordt uitgevoerd. Waarom? Omdat in de participatiewet de MENS centraal staat. We streven naar een inclusieve samenleving en inclusieve arbeidsmarkt. Het doel is: zoveel mogelijk mensen doen mee in de samenleving, op basis van hun talenten en rekening houdend met hun beperking. En: ze werken zoveel mogelijk in normale banen bij reguliere bedrijven. Zelf geven we als gemeenten het goede voorbeeld door ook werkplekken te bieden.



Arbeidsmarkt, waarin verschillende doelgroepen in aparte "hokjes" worden gestopt.



Inclusieve arbeidsmarkt: zoveel mogelijk mensen in normale banen bij reguliere bedrijven.

INTEGRALE BENADERING

De MENS centraal betekent ook: we willen binnen het Sociaal Domein mensen zoveel mogelijk vanuit één aanspreekpunt helpen en begeleiden met al hun hulpvragen. Een integrale aanpak, waarbij gemeenten alle ondersteuning regisseren op het gebied van werk, inkomen, wonen, zorg, eenzaamheid, hulpverlening enz. Eén loket, waar je voor alle vragen terecht kunt. Eén loket van waaruit ook pro-actief mensen worden ondersteund. Met deze integrale aanpak wordt voorkomen dat mensen met hulpvragen tussen wal en schip raken. In de praktijk blijkt dat circa 80% van de SW-medewerkers van Soweco al gebruik maakt van verschillende hulpvoorzieningen bij de gemeenten.



SW NU ONDERDEEL VAN DE PARTICIPATIEWET

Het grootste deel van alle mensen, die onder de participatiewet vallen, wordt nu door de gemeenten zelf geholpen en bemiddeld naar werk bij het lokale en regionale bedrijfsleven. Sinds de Participatiewet is daar ook de groep (voorheen) Wajongers bijgekomen. En sinds de invoering van de wet ook de groep mensen, die voorheen een indicatie voor de Sociale Werkvoorziening (SW) zou hebben gekregen. Vanuit het oogpunt van inclusiviteit worden ook deze mensen nu grotendeels door de gemeenten zelf geholpen en begeleid. Met de integrale benadering, omdat bij deze mensen veelal sprake is van meer uitdagingen dan alleen de arbeidsbeperking. Het lokale en regionale bedrijfsleven is hierbij een belangrijke partner, waar we al jaren goede relaties mee hebben.

GEMEENTE	SOWECO
ANDERE DOELGROEPEN	SW
PARTICIPATIEWET	

ÉÉNDERDE MEDEWERKERS WERKT IN GROENVOORZIENING

Hoewel we dus inclusiviteit nastreven gaan we nog apart om met de groep mensen die van oudsher een SW-indicatie hebben. Zij werken bij Soweco. De Gemeenschappelijke Regeling is hun werkgever.

Zo'n 1100 medewerkers van Soweco hebben de "oude" SW-indicatie. Zij werken gedetacheerd bij bedrijven in de regio. Of op een beschutte werkplek binnen bij Soweco in Almelo. Die beschutte plekken zijn er ook in Rijssen en Nijverdal. Het aantal SW-medewerkers daalt binnen 15 jaar naar 0.

De andere 1000 medewerkers bij Soweco hebben geen SW-indicatie. Zij doen werkervaring op bij of via Soweco, omdat een aantal gemeenten taken uit de Participatiewet bij Soweco heeft inbesteed, op grond van eerdere besluitvorming. Bij Soweco werken zo'n 80 medewerkers in staffuncties en als begeleider en ondersteuner van de mensen. In totaal werkt éénderde van de medewerkers van Soweco met een SW-indicatie in de (gemeentelijke) groenvoorziening.

DIALOOG OVER SOWECO IS NIET NIEUW

In de afgelopen tientallen jaren heeft Soweco al vaak op de politieke agenda gestaan. In 2017 hebben de gemeenten besloten om de Gemeenschappelijke Regeling Soweco af te bouwen en deconsolidatie in gang te zetten. Dat proces is in volle gang en moet op 1 januari 2021 rond zijn.

Destijds is de afspraak gemaakt dat de NV Soweco zich zou doorontwikkelen tot een Maatschappelijke Onderneming, waarvan de gemeenten eventueel per 2021 aandeelhouder zouden kunnen worden. Inmiddels is duidelijk dat geen enkele gemeente die ambitie heeft. De vraag is dan ook welke partij per 1 januari 2021 wel aandeelhouder wil zijn.

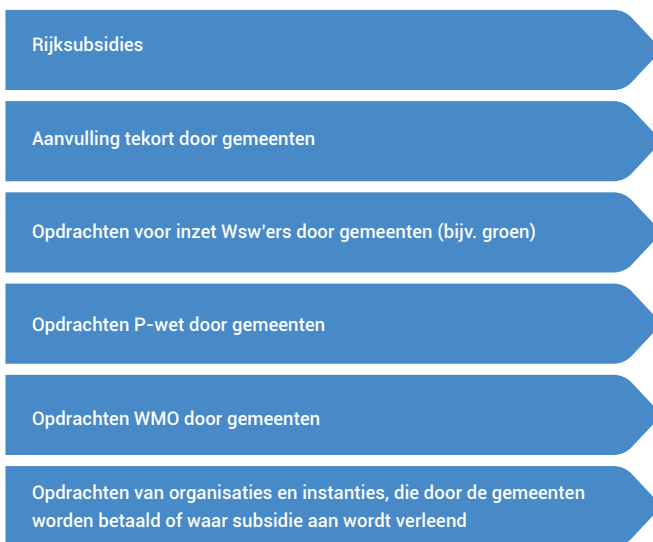
Daarnaast blijft volgens de gemeenten het proces van doorontwikkeling naar een Maatschappelijke Onderneming achter bij de verwachtingen. Om financieel gezond te zijn wordt Soweco de komende jaren steeds meer afhankelijk van opdrachten van de zes gemeenten ("verplichte winkelnering" groeit). En is tegelijkertijd voor een steeds groter deel afhankelijk van opdrachten uit de markt. Beide omzet-onderdelen vertonen op dit moment al een dalende lijn.

Al in 2015 is besloten dat Soweco activering en bemiddeling rondom mensen uit de Participatiewet (dus geen SW-medewerkers) voor gemeenten uitvoert. Dit zou in eerste instantie voor 3 jaren zijn. De laatste jaren blijkt echter dat dit werk bij veel gemeenten zelf wordt gedaan, in partnerschap met lokale werkgevers. En dat dat effectief is vanuit de gedachten van inclusiviteit en integrale mens-benadering. Er is dus steeds minder noodzaak om dit werk na 2021 ook nog bij de zelfstandig Maatschappelijke Onderneming Soweco onder te brengen.

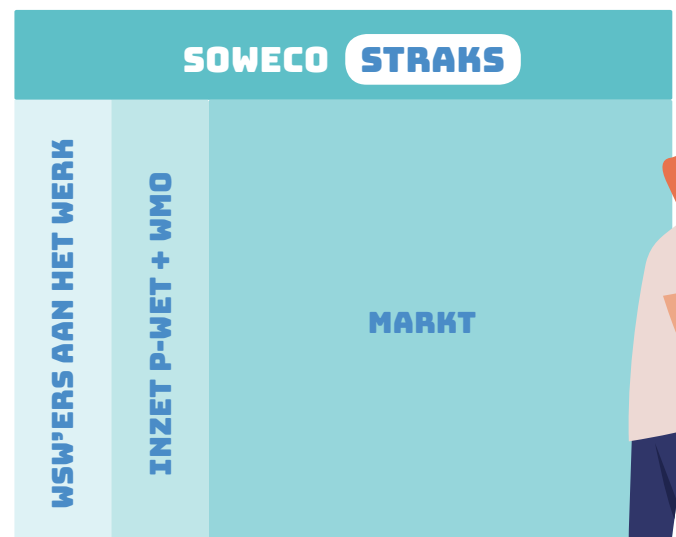
Verder kan worden geconstateerd dat de huidige dialoog over Soweco niet uniek is. Op basis van de uitgangspunten van inclusiviteit, maar ook op basis van financiële argumenten loopt overal in Nederland de discussie over de houdbaarheid van SW-bedrijven. Of ze zijn inmiddels afgebouwd. De voornaamste reden daarvoor is dat structuren, die 50 jaar geleden zijn opgezet voor opvang en begeleiding van de SW-doelgroep, in deze tijd en binnen de huidige wetgeving niet meer voldoen. Tenzij je ze een volledig andere opdracht geeft.

SOWECO NU EN STRAKS

Het huidige Soweco draait goed, wordt vaak gezegd. Op basis van de cijfers is dat ook zo. De dialoog over Soweco gaat echter niet over nu, maar over de toekomst. De financiële bijdragen van de gemeenten aan Soweco zien er NU zo uit:



De financiële bijdrage aan Soweco STRAKS (Na 2021 bij huidig beleid: afgebouwde GR, gemeenten geen aandeelhouder meer en conform afspraken doorontwikkeling maatschappelijke onderneming):



CONCLUSIE: Een zelfstandig opererende Maatschappelijke Onderneming Soweco zal vanaf 2021 het overgrote deel van zijn opdrachten (geldstromen) uit de markt moeten halen, want het aantal SW-medewerkers neemt af en ook de doelgroep P-wet wordt steeds meer door de gemeenten zelf begeleid. Verder daalt de inbesteding van werk door gemeenten, zoals groenvoorziening. Soweco moet daardoor steeds meer een commercieel bedrijf worden, waarvan het de vraag is of je daar als gemeenten verantwoordelijk voor wilt zijn.

WAAROM NU KEUZES MAKEN?

De zorg voor de mensen bij Soweco is en blijft ons uitgangspunt. Na jarenlange dialoog hebben zij recht op duidelijkheid en rust. Om die te kunnen bieden is een duidelijke toekomstvisie nodig, die ruim voor 1 januari 2021 helder is. Daarom heeft het Dagelijks Bestuur (DB) nu onderzoek laten doen naar de toekomstige uitvoering van de Sociale Werkvoorziening in de regio Almelo. Daarbij waren er op voorhand twee keuzes:

- 1 Op basis van eerdere besluitvorming doorgaan met de omvorming van Soweco tot Maatschappelijke Onderneming (zoals hiervoor beschreven).
- 2 Kiezen voor een andere toekomststrategie.

Toekomstbestendige oplossing?

Gezien alle ontwikkelingen is het de vraag of Soweco als Maatschappelijke Onderneming een toekomstbestendige oplossing is. Want:

- Dat model is steeds minder verenigbaar met de lokale doelen bij de uitvoering van de Participatiewet. Er blijft dan toch telkens een andere organisatie bestaan en dat staat het principe in de weg van "mens centraal" en "integrale probleemaanpak" vanuit één loket.
- Als de Gemeenschappelijke Regeling wordt afgebouwd en de gemeenten geen aandeelhouder meer zijn, komt ook de logische keuze om zonder meer opdrachten bij Soweco in te besteden onder druk te staan.
- Een zelfstandige Maatschappelijke Onderneming, waarbij het aantal SW-medewerkers binnen 10-15 jaar fors daalt, ontvangt steeds minder rijkssubsidie. En krijgt ook niet "automatisch" dekking op de tekorten van de gemeenten, want deze zijn dan geen eigenaar meer.

Voorkeursscenario: gemeenten gaan het zelf doen

In de zoektocht naar andere toekomststrategieën, heeft bureau Iroko een aantal opties in beeld gebracht. Daarna heeft het DB unaniem gekozen voor het voorkeursscenario, dat het meest recht doet aan de uitgangspunten van de Participatiewet (inclusiviteit) en dat toekomstbestendig, flexibel en betaalbaar is.

Dit voorkeursscenario houdt op hoofdlijnen in dat gemeenten ook het SW-onderdeel zelf gaan organiseren binnen de totale uitvoering van de Participatiewet. Waarbij het onderdeel "beschut werken" lokaal (Rijssen en Hellendoorn) of regionaal (Tubbergen, Twenterand, Almelo, Wierden) wordt georganiseerd. Uiteraard vinden we het vanzelfsprekend dat daarbij de kennis en kunde (infrastructuur) van het huidige Soweco onmisbaar is.

Lokale toekomststrategieën

In de lokale toekomststrategie heeft elke gemeente vastgelegd welke keuzes zij op hoofdlijnen wil maken. En welke vormen van samenwerking zij daarbij wil realiseren. Deze lokale plannen vormen de basis voor verdere uitwerking per gemeente, waarbij ook een lokale businesscase wordt uitgewerkt. Daarmee wordt inzichtelijk gemaakt wat lokaal de kosten en opbrengsten zijn.

- Als gemeenten de mensgerichte, inclusieve en integrale aanpak voorstaan, wordt ook het aandeel P-wet opdrachten dat Soweco zal krijgen op termijn veel kleiner. Het is effectiever om dat in één hand te hebben bij de gemeente.
- Als gemeenten ook zelf partnerships aangaan met ondernemers en maatschappelijke organisaties zal de onduidelijkheid bij ondernemers over wie wat doet toenemen. Twee organisaties lopen een steeds grotere kans elkaar in de weg te lopen in dezelfde markt.
- Er zijn concrete plannen bij de gemeenten om de groenvoorziening na 2021 in eigen beheer te nemen en daarbij de medewerkers van Soweco ook in dienst van de gemeente te nemen. Dit levert inbestedingsvoordelen op. En het gaat om éénderde van de huidige SW-medewerkers.
- Zoals blijkt uit het plaatje "Soweco straks" moet het aandeel inkomsten uit de marktsector noodgedwongen fors groeien, om de Maatschappelijke Onderneming financieel gezond te houden. Maar in het afgelopen jaar is dit aandeel van de omzet juist 10% afgenomen.
- Doorgaan op de huidige voet betekent dat frictiekosten vooruit worden geschoven. Nu zijn deze kosten nog te managen.

De vraag is of je als gemeente verplichte verbondenheid wilt hebben met een zelfstandige Maatschappelijke Onderneming, die het grootste deel van het werk uit de markt moet halen. Terwijl jouw eigen organisatie het grootste deel van de werkzaamheden ook kan doen. En bovendien voert de Maatschappelijke Onderneming taken uit, die ook door andere marktpartijen kunnen worden ingevuld, waar je als gemeente geen verplichtingen bij hebt.

Goedkoper?

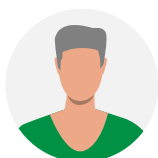
Uitvoering van het onderdeel Wsw door gemeenten kost net zoveel als uitvoering van dit onderdeel door Soweco. Dus we kunnen het plan budgetneutraal uitvoeren. Op termijn zijn efficiencyvoordelen te verwachten, omdat bijvoorbeeld de groenmensen direct bij de gemeenten in dienst komen. Uitvoering van de P-wet opdrachten doen veel gemeenten al zelf. De overige gemeenten gaan dit nu ook zelf doen. Ook dit leidt bij de gemeenten niet tot kostenstijgingen. Voordeel van dit plan is dat gemeenten niet meer gedwongen zijn "automatisch" opdrachten bij Soweco in te besteden. En ook de tekorten van Soweco hoeven niet meer te worden bijgepast. Verder krijg je als gemeentebestuur met dit plan veel meer grip op je eigen budget. Je brengt nu subsidies, opdrachten en aanvulling tekorten verplicht naar Soweco, waar je met 6 gemeenten unaniem moet besturen. Door het in eigen hand te nemen kun je de middelen veel gericht en naar eigen inzicht inzetten.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE MENSEN?

De zes deelnemende gemeenten zijn zich bewust dat praten en nadenken over de toekomst van Soweco al snel gaat over geld, risico's en wetgeving. Natuurlijk zijn dat erg belangrijke aspecten in de besluitvorming. Maar nadenken en praten over Soweco gaat in de eerste plaats over de toekomst van de mensen die er werken. Medewerkers met een SW-indicatie, die we dagelijks buiten tegenkomen in het groenonderhoud. Maar ook medewerkers die bij bedrijven in de regio werken en niet te vergeten de kwetsbare medewerkers die binnen Soweco een beschutte werkplek hebben.

Vanuit sociaal oogpunt voelen wij ons gezamenlijk zeer verantwoordelijk voor deze mensen. Voor hen willen we na jarenlange dialoog duidelijkheid en rust. En: welke uitkomst van dit proces ook volgt, voor alle huidige SW-medewerkers van Soweco geldt de zekerheid van een baan, arbeidsvoorwaarden en goede begeleiding en zorg.

Wat betekent de overgang naar uitvoering door de gemeenten voor hen in de praktijk? Een aantal voorbeelden:



Jan (54) werkt via Soweco in de groenvoorziening in zijn eigen gemeente

Voor hem blijft de werkplek hetzelfde. Ook de ploeg waarin hij werkt blijft hetzelfde.

Wat er verandert is: hij komt in dienst van de gemeente. Hij krijgt dus ook werkkleding met het logo van de gemeente. Met zijn ploegmaten krijgt hij een bus en gereedschap met gemeentelogo (evt. overgenomen van Soweco). En hij krijgt maandelijks een loonstrookje van de gemeente in plaats van Soweco.



Kees (48) is vanuit Soweco gedetacheerd bij een bedrijf in de regio

Ook voor hem blijft de werkplek hetzelfde en de werkzaamheden ook. Hij blijft dagelijks aangestuurd door dezelfde leidinggevende bij het bedrijf. Wat wel verandert is zijn loonstrookje. Hij krijgt zijn salaris nu van de gemeente in plaats van Soweco.



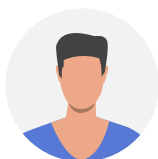
Mieke (39) werkt vanwege een arbeidsbeperking "beschut binnen" bij Soweco in Almelo, maar komt uit de gemeente Twenterand

Voor haar blijft ook in de nieuwe situatie een beschutte werkplek beschikbaar, met goede zorg en begeleiding. Of dat in Almelo is of met gemeente-genoten op een nieuwe locatie in Twenterand, is afhankelijk van de keuze, die de gemeente Twenterand gaat maken. Dit is onderdeel van de nadere uitwerking door de gemeenten. Wel komt ze in dienst van Twenterand en krijgt daarvan ook haar loonstrookje.



Ans (49) werkt "beschut binnen" bij Multipack Rijssen

Haar werkzaamheden zijn inmiddels overgegaan naar de Sterkerij in Rijssen. Maar ze is formeel nog wel in dienst van Soweco. De Sterkerij is voor al haar activiteiten op zoek naar een nieuwe, grotere locatie. Dus op den duur zal Ans daar ook gaan werken. De werkzaamheden blijven hetzelfde en ze houdt dezelfde collega's. Voor haar verandert wel het dienstverband. In de nieuwe situatie krijgt ze haar loonstrookje van de gemeente Rijssen-Holten.



Jos (43) werkt vanwege een arbeidsbeperking "beschut" binnen bij Multipack in Nijverdal.

Hij blijft "gewoon" werken bij Multipack in Nijverdal. Deze locatie blijft bestaan. Wel krijgt hij maandelijks een loonstrookje van een andere afzender.

KENNIS EN ERVARING VAN SOWECO BLIJFT BEHOUDEN

Het is vanzelfsprekend dat de kennis en ervaring (infrastructuur) van het huidige Soweco onmisbaar in de nieuwe situatie. De verwachting is dan ook dat een groot deel van de 80 stafmedewerkers van Soweco de overstap naar de gemeenten wil maken om daar hun kwaliteiten in te zetten.

STRAKS MEER INVLOED OM ZORG VOOR MENSEN GOED TE REGELEN

Met de keuze voor lokale uitvoering, krijgen college en gemeenteraad veel meer invloed om de begeleiding en zorg voor de mensen zo goed mogelijk te regelen. Bovendien kunnen gemeenten dan zelf sturen en regie voeren. In de huidige situatie zijn de gemeenten 100 procent verantwoordelijk voor alle tekorten en verliezen, maar hebben ze zeer beperkte invloed op het reilen en zeilen binnen

het bedrijf. De dagelijkse leiding is op afstand in handen van de directeur en de Raad van Commissarissen. Bovendien: voor koerswijzigingen is op dit moment altijd de instemming nodig van 6 colleges en 6 gemeenteraden. Anders gaan besluiten niet door.