

Verduidelijking Baanstede en Participatiewet¹

Onderlegger bij het voorstel “Zienswijze stopzetten Transitieplan en visie uitvoering Participatiewet”

Het dossier Baanstede is een ingewikkeld dossier waar veel betrokken bestuurders en raadsleden mee worstelen. Er is aan ons gevraagd om op 1 A4'tje puntsgewijs uit te leggen wat de verschillen en overeenkomsten zijn tussen de gemeenten in de regio Zaanstreek-Waterland.

Dat ene A4'tje is niet helemaal gelukt. Op bladzijde 1, 2 en 3 hebben we de context zoveel mogelijk puntsgewijs en zo eenvoudig mogelijk uitgelegd. Voor degene die de context kennen, kunnen direct naar de verschillen en overeenkomsten gaan op bladzijde 4. Tot slot op bladzijde 5 nog wat feiten voor Oostzaan en wat de plannen voor Oostzaan betekenen.

Wij hopen dat dit documentje helpt bij de gedachtevorming op dit complexe dossier. Wij horen het graag als wij meer kunnen doen om u te helpen bij het duiden van dit dossier.

De context

Sociale Werkvoorziening

1. Is na de tweede wereld oorlog ontstaan om gehandicapte soldaten werk te bieden.
2. Ergens tussen 1950 en 1980 is het accent komen te liggen aan het bieden van een werkplek aan mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of psychische beperking.
3. Tussen 1998 en 2008 heeft de wet vele wijzigingen ondergaan waaronder de laatste dat de gemeenten verantwoordelijk werden voor de werkvoorziening.
4. Vanaf 2015 is door het Rijk besloten om de SW-af te sluiten voor nieuwe medewerkers en de Rijkssubsidie per jaar per medewerker wordt verlaagd.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
vergoeding op basis van subsidie 2012	27.600	27.500	27.400	27.300	27.200	27.100	27.000
Rijksbijdrage	25.900	25.500	24.900	24.400	23.800	23.200	22.700
tekort	-1.700	-2.000	-2.500	-2.900	-3.400	-3.900	-4.300

Baanstede

1. Is een een werkvoorziening van Zaanstreek-Waterland.
2. De gemeenten binnen de regio Zaanstreek-Waterland zitten in het Algemeen Bestuur met elke gemeente 1 stem.
3. De samenwerking is in een Gemeenschappelijke Regeling geregeld.
4. In de Gemeenschappelijke Regeling is een verdeelsleutel afgesproken waarin de tekorten onder de gemeenten verdeeld worden.
5. Op dit moment werken er ongeveer 800 medewerkers met een beperking bij Baanstede.
6. Baanstede bestaat uit verschillende bedrijfssonderdelen. Detachering, Post en Print, Industrie en Diensten (beschut werk) en Groen.

¹ Alle tekst die in dit document staat is vanuit het oogpunt van gemeente Oostzaan geschreven. De interpretatie kan per gemeente verschillen. Echter hebben wij geprobeerd u zoveel mogelijk ongekleurd een verduidelijking te geven.

7. Gemeenten en bedrijven gunnen opdrachten aan Baanstede waarop Baanstede werk binnenhaalt en geld verdient.
8. Door de wijziging van 2015 worden de tekorten hoger en moeten de gemeenten elk jaar meer bij passen.
9. Doordat er geen nieuwe medewerkers bij komen is de leegloop ongeveer 6% per jaar.

Transitieplan

1. Het transitieplan was de “oplossing” voor de oplopende tekorten in een plan samengevat.
2. Het Algemeen Bestuur en de gemeenteraden hebben dit plan in 2013 vastgesteld.
3. Alle bedrijfsonderdelen zouden verkocht of verzelfstandigd worden.
4. Alle medewerkers zouden met de onderdelen in een detachingsconstructie bij reguliere bedrijven ondergebracht worden.
5. Het eerste onderdeel “Detachering” is middels een aanbesteding aan de enige inschrijver een re-integratiebureau gegund. Het re-integratiebureau is al in het aanbestedingsproces failliet gegaan.
6. Gemeenten hebben na dit gegeven besloten om zelf de detachering vanaf 2016 over te nemen.
7. In de uitwerking bleek dit complexer dan in eerste instantie werd gedacht en op meerdere onderdelen bleek het transitieplan niet uitvoerbaar en teveel aan elkaar te hangen met aannames.

Participatiewet

1. Alhoewel de Wet sociale Werkvoorziening geen nieuwe medewerkers meer toelaat worden mensen met een beperking nog wel geboren.
2. Mensen met een beperking vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet.
3. De Participatiewet geeft mensen recht op een inkomen (bijstandsuitkering) en recht op hulp bij het vinden van passend werk. De oude bijstandswet (Wet, werk en bijstand) en een deel van de Wajong (Wet voor jong gehandicapten) zijn in deze wet geïntegreerd.
4. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet.
5. Gemeenten blijken onvoldoende expertise, faciliteiten en middelen in huis te hebben om mensen met een beperking goed naar werk te begeleiden.

Werkgeversservicepunt (WSP)

1. Het werkgeversservicepunt is omstreeks 2014 opgericht door de gemeenten in de regio Zaanstreek-Waterland.
2. Het doel van het werkgeversservicepunt is om vacatures onderling te verdelen, zodat de kans op een goede match tussen kandidaten uit de Participatiewet en openstaande vacature te vergroten.
3. De medewerkers in het werkgeversservicepunt zijn medewerkers in dienst van de gemeenten, maar een aantal uren ter beschikking worden gesteld aan het WSP. Het is daardoor een netwerkorganisatie.
4. De teamleider van het WSP zit niet in een organisatie en kan niet direct sturen.
5. Elke gemeente is verantwoordelijk voor de investering die hij doet in zijn cliënten en dus verschilt de kwaliteit van de kandidaten die aangeboden worden voor de openstaande vacatures.
6. Meerdere keren is het voorgekomen dat de kandidaten die op een vacature werden gematcht verreweg niet geschikt waren en daardoor bedrijven veel tijd zijn verloren en de medewerker van het WSP geen vertrouwen meer kreeg.

Onderzoek ontvlechting Baanstede en Regioplannen Zaanstreek en Waterland

1. Het bestuur van Baanstede en alle portefeuillehouders Participatie in de regio Zaanstreek-Waterland hebben geconstateerd dat het Transitieplan onuitvoerbaar is.
2. Baanstede kan niet in zijn huidige vorm door blijven gaan, omdat door de leegloop van SW-medewerkers het bedrijf niet draaiende gehouden kan worden.
3. Oplossing kan zijn om de leegloop van SW-medewerkers op te vullen met mensen die onder de Participatiewet vallen.

4. De Participatiewet wordt lokaal uitgevoerd en in een korte inventarisatie blijken gemeenten in de regio verschillend te denken over de uitvoering. De oplossing om Baanstede aan te vullen met mensen die onder de Participatiewet vallen en uit te breiden met nieuwe activiteiten, blijkt hiermee te sneuvelen.
5. Door het bestuur van Baanstede is daarom een onderzoeksopdracht uitgegeven aan een extern bureau om de juridische, bedrijfsmatige en financiële consequenties uit te zoeken om Baanstede te ontvlechten.
6. Daarnaast is tegelijkertijd de opdracht gegeven aan regio Zaanstreek (Zaanstad, Wormerland en Oostzaan) en regio Waterland (Purmerend, Edam-Volendam, Zeevang, Waterland en Landsmeer) een plan uit te werken hoe zij de Participatiewet uit willen voeren.
7. De onderzoeksresultaten zullen tijdens het Algemeen Bestuur (AB) Baanstede op 16 december worden gepresenteerd.

Ontvlechten

1. Ontvlechten betekent in deze context de bedrijfsonderdelen en zijn medewerkers onderbrengen bij de verschillende gemeenten in de GR.
2. De onderdelen worden onder elkaar gezet met al zijn kenmerken, medewerkers en begeleiders, zodat door de gemeente bepaald kan worden of zij deze kan overnemen.
3. ALLE deelnemende gemeenten moeten bij een ontvlechting eens worden over het resultaat en het vervolg.
4. Het doel is om de ontvlechting per 2017 te implementeren, zodat 2016 gebruikt wordt om dit voor te bereiden.
5. De GR wordt met de ontvlechting ontbonden.
6. Bij het mislukken van een ontvlechten (bijvoorbeeld omdat niet ALLE gemeenten eens zijn met de afspraken) blijven de gemeenten aan elkaar verbonden in de GR.
7. Alternatief voor ontvlechten is: uittreden of faillissement van Baanstede.
8. De GR kan blijven voortbestaan bij een uittredende gemeente en daarbij wordt een regeling getroffen voor de schade die bij de achterblijvende gemeente wordt aangedaan.
9. Een faillissement lijkt voor alle partijen en betrokkenen de minst aantrekkelijke (en eigenlijk onbespreekbare) optie te zijn.

Uittreden

1. Moet 3 jaar (gerekend in kalenderjaren) voor de daadwerkelijke uittreding kenbaar gemaakt worden aan het bestuur van de GR (in dit geval het AB Baanstede).
2. In deze 3 jaar kunnen de achterblijvende gemeenten zich voorbereiden op het uittreden en de organisatie hierop voorbereiden.
3. Na 3 jaar wordt een regeling aan de uittredende gemeente voorgelegd waarin een som wordt uitgerekend die de gemeente moet betalen voor de schade.
4. De voorgelegde regeling kan worden geweigerd door de uittredende gemeente en blijft hiermee gebonden aan de GR.
5. Zodra een gemeente uittreedt is hij verantwoordelijk voor zijn SW-medewerkers en moet hiervoor een werkplek hebben en zijn salaris betalen.

Verschillen en overeenkomsten regioplannen Zaanstreek en Waterland

Plan regio Zaanstreek

1. Een geïntegreerde uitvoeringsorganisatie waarin alle SW-medewerkers een werkplek hebben en mensen die onder de Participatiewet vallen, kunnen werken, leren en geholpen worden om een reguliere baan te kunnen vinden.
2. Bedrijfsonderdelen met interne begeleiders van Baanstede worden zoveel mogelijk 1 op 1 onder gebracht in de nieuw op te richten uitvoeringsorganisatie.
3. De expertise van Baanstede zit vooral in de ambtelijke medewerkers, daarom is het doel om deze mensen zoveel mogelijk op te nemen in de uitvoeringsorganisatie.
4. De huidige teams en soort werkzaamheden van de SW-medewerkers moeten zoveel mogelijk in tact blijven om onrust te voorkomen, daarom is het doel om de bedrijfsonderdelen zoveel mogelijk 1 op 1 over te brengen naar de uitvoeringsorganisatie.
5. De werkzaamheden van het werkgeversservicepunt worden ondergebracht in de uitvoeringsorganisatie met als doel kennis van de kandidaten (die daar werkzaam zijn) en de kansen bij reguliere bedrijven (in de vorm van vacatures of georganiseerde klussen) bij elkaar te brengen.
6. Het overkoepelde doel is het wegnemen van “labels” en ALLE mensen met en zonder beperking dezelfde kansen te bieden.
7. Niet iedereen kan bij een reguliere werkgever werken en daarom zal iedereen naar vermogen een werkplek moeten krijgen in de uitvoeringsorganisatie, ook als dat voor onbepaalde tijd betekent.

Plan regio Waterland²

1. SW-medewerkers blijven werkzaam binnen Baanstede.
2. Het werkgeversservicepunt blijft een netwerkorganisatie dat versterkt zal worden.
3. Doormiddel van lokale projecten en initiatieven worden werkplekken gecreëerd voor mensen in de Participatiewet.
4. Voor mensen die niet bij een reguliere werkgever kunnen werken wordt een samenwerking gezocht met organisaties zoals Odion die nu arbeidsmatige dagbesteding aanbieden.

Verschillen

1. De Zaanstreek wilt geen netwerkorganisatie meer en wilt alle werkzaamheden zoveel mogelijk onderbrengen onder 1 dak, zodat kennis van client en kansen op de arbeidsmarkt verbonden kan worden. Verbinding met sociaal domein gebeurt lokaal waar besloten wordt welke hulp er wordt ingekocht/georganiseerd.
2. Regio Waterland wilt zoveel mogelijk verbinden met arbeidsmatige dagbesteding en vindt de huidige netwerkorganisatie goed werken.

Overeenkomsten

1. Alle gemeenten zien in dat een GR (Gemeenschappelijke Regeling) veel bestuurlijke rompslomp met zich mee brengt en dit ten koste gaat van de slagvaardigheid van een bedrijf.
2. Alle gemeenten erkennen de expertise van Baanstede en wilt dit voor de toekomst behouden.
3. Alle gemeenten willen zomin mogelijk verandering voor de SW-medewerkers en de bestaande teams in tact laten.
4. Alle gemeenten willen zoveel mogelijk lokale regie.

² De gemeenten in de regio Waterland lijken niet hetzelfde te denken. Gemeente Purmerend wilt zoveel mogelijk zelf doen en de werkzaamheden van Baanstede onderbrengen bij een andere aanbieder, terwijl Waterland en Landsmeer Baanstede willen behouden met nieuwe instroom van de Participatiewet.

Wat betekent dit voor Oostzaan?

Feiten

1. Gemeente Oostzaan heeft geen eigen uitvoering van de Participatiewet en heeft dit in zijn geheel ingekocht bij Zaanstad.
2. Veel Oostzaners vinden werk in de regio Zaanstreek en Amsterdam.
3. Er werken 7 SW-medewerkers van Oostzaan bij Baanstede.
4. Het gehele groenonderhoud in gemeente Oostzaan wordt door Baanstede gedaan.
5. Gemeente Oostzaan heeft ongeveer 95 cliënten in de Participatiewet die door Zaanstad wordt uitgevoerd.
6. De overeenkomst van de uitvoering van de Participatiewet met Zaanstad loopt per 1 januari 2017 af.
7. Gemeente Oostzaan is te klein om de hele Participatiewet zelf uit te voeren.

Toekomstvisie Oostzaan³

1. Oostzaan kent zijn cliënten en kan verbinding maken met de andere onderdelen in het sociaal domein en kent de context waarbinnen cliënten leven en samenleven.
2. Oostzaan levert maatwerk en bepaald per persoon wat er nodig is om zoveel mogelijk zelfredzaam te zijn en zich te ontwikkelen tot een volwaardige participerende burger binnen zijn of haar mogelijkheden.
3. Oostzaan werkt samen met partners om alle faciliteiten en expertise te gebruiken die nodig is om zijn kwetsbaarste burgers kansen te bieden om zoveel mogelijk naar vermogen te participeren en zich te ontwikkelen.
4. Alle SW-medewerkers van Oostzaan hebben een veilige en passende werkplek met salaris waar zij werken naar vermogen en kansen krijgen om zich binnen hun mogelijkheden te ontwikkelen.

Wat nu?

1. Wij denken gezien bovenstaande dat het regioplan van Zaanstreek het beste past bij de visie van Oostzaan op het sociaal domein en de Participatiewet.
2. Wij kunnen inkopen op maat en per cliënt bepalen of hij/zij gebaat is bij een (tijdelijke) werkplek in de uitvoeringsorganisatie van Zaanstad en geholpen wordt aan een reguliere baan.
3. Onze SW-medewerkers willen we zomin mogelijk last hebben van bestuurlijke rompslomp en onzekerheid en daarbij past ons inziens geen vrijblijvend netwerkorganisatie, maar een solide en stevige organisatie met slagvaardigheid.
4. Alle mensen zijn gelijk en daarom verdient iedereen dezelfde kansen en daarbij past het niet dat doelgroepen met dezelfde kenmerken in een andere organisatie andere hulp krijgen aangeboden.

³ Op basis van vastgestelde beleidskaders: Beleidskader Sociaal Domein (2014) en het Beleidskader Participatiewet (2014).