

Visie op de toekomst van het werkbedrijf.. wat heb je daarvoor nodig?

Heleen Heinsbroek, Cedris

Zoetermeer, 13 februari 2020



Het komende uur...

- Wat is en doet Cedris?
- Onze zorgpunten n.a.v. de evaluatie(s)
- Onze leden - hun heden en hun toekomst
- Effecten op de uitvoering
- Rol van de medezeggenschap
- Wat doen we in de praktijk (oefening/discussie)

WAT IS EN DOET CEDRIS?

Missie

Cedris staat voor een inclusieve arbeidsmarkt.

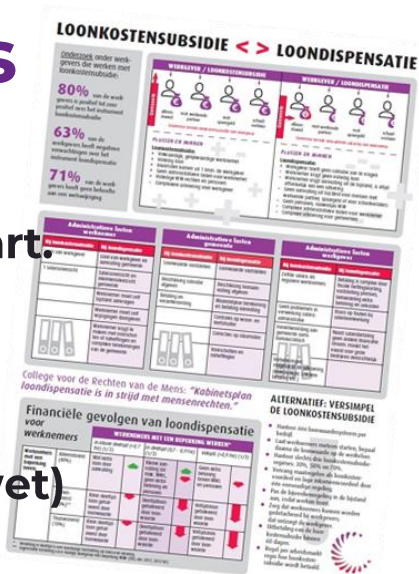
Doel: meer betaald werk voor mensen die (nog) niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.

Als het kan bij een reguliere werkgever, maar indien nodig bij een sociale onderneming of op een beschutte werkplek.

WAT IS EN DOET CEDRIS?

Lobby, 7 hoofdthema's

- Loonkostensubsidie verbeteren
- Banenafspraken: inclusief vs arbeidspart.
- Sociaal ondernemen aanjagen
- Zes 'SER instrumenten' in alle regio's
- Voldoende budget (WSW-oud en P-wet)
- Beschut werk stimuleren
- Beter functioneren arbeidsmarkt.



Gelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt:
Geen uitbetaling onder minimumloon

Het kabinetsovoornemen om loonkostensubsidie te vervangen door loondispenatie, moet het VUW-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt en hun economische zelfstandigheid. Het is bovendien in strijd met mensenrechten. De ondertekenaars van dit pamflet zijn daarom tegen het plan om loondispenatie in te voeren.

De voorgestelde kabinetmaatregel is onlogisch, heeft geen draagvlak en is in strijd met het VUW-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking. Wij gaan graag met staatssecretaris Van Ark en betrokken partijen in gesprek over een oplossing die voor iedereen werkt: voor werknemers met een beperking, voor werkgevers, gemeenten en het UWV. Een alternatieve oplossing volgt in ieder geval aan de volgende voorwaarden:

- ✓ Een loonstrook en één stabiel inkomen.
- ✓ Werknemers ontvangen minimaal het wettelijk minimumloon.
- ✓ Mensen zijn voldoende werknemer en de hoogte van hun inkomen wordt niet beïnvloed door een partner of spaargeld.
- ✓ Opbouw pensioen en socialeverzekeringsrechten over het volledige inkomen.

Dit pamflet wordt ondersteund door de volgende organisaties:

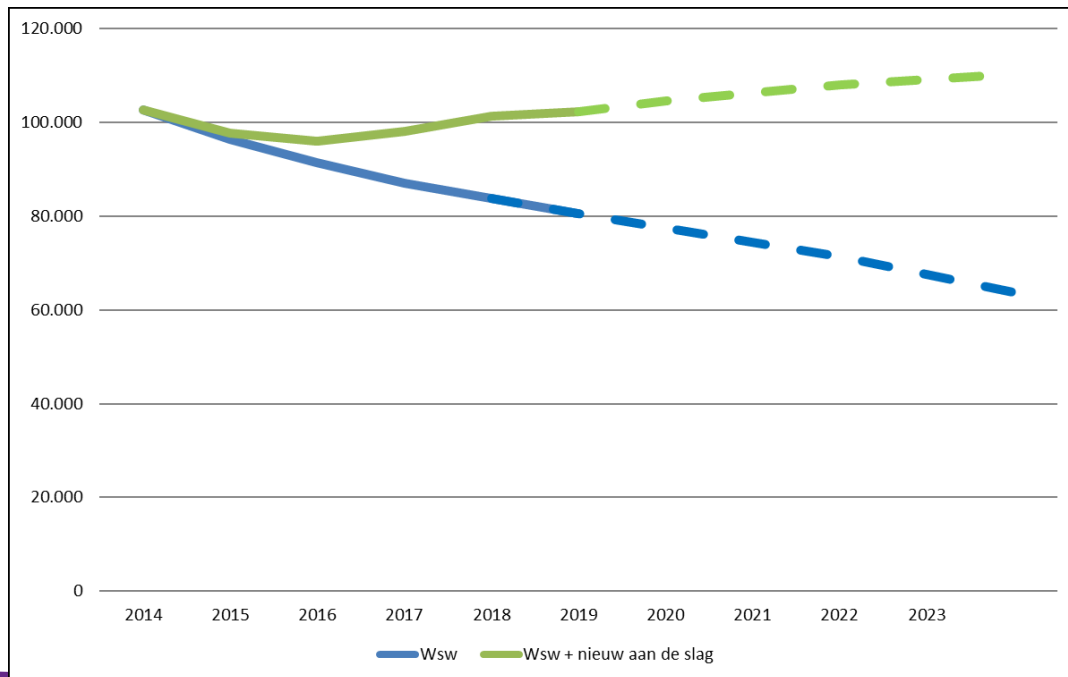
- Bart de Graaff Foundation
- Bartimuis
- Bijzondere Banen
- Bixx (branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland)
- Cedris
- Centrum Chronisch Ziek en Werk
- Christen Democratisch Jongeren Appél
- CNV Jongeren
- CNV Vakcentrale
- Coalitie voor Inclusie
- Everyday Heroes / Emma at Work
- Everyday Heroes / Participatie Certificaat
- FNV
- FNV Sectorraad Uitkeringsrechten
- FNV Wajonggroep
- Het Jongerenpanel Zorg én Perspectief
- Gemeente Amsterdam
- Gemeente Den Bosch
- Gemeente Eindhoven
- Gemeente Leiden
- Gemeente Tilburg
- Hoeso Anders
- Ieder(in)
- Landelijke Clientenraad
- LFB
- Lucille Werner Foundation
- MEE
- NVVK
- Onbepikt aan de Slag
- Patiëntenfederatie Nederland
- MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid
- SDGM
- Sociale Alliantie
- Federatie Opvang
- Stichting Studeren & Werken op Maat (SWOM)
- Vakcentrale voor Professionals (VCP)
- VGN
- Wierl en Deal
- Wij Staan Opt

..... ALLIANTIE
**SAMEN WERKEN
VOOR WERK**

ABU | CEDRIS | NRT0 | OVAL

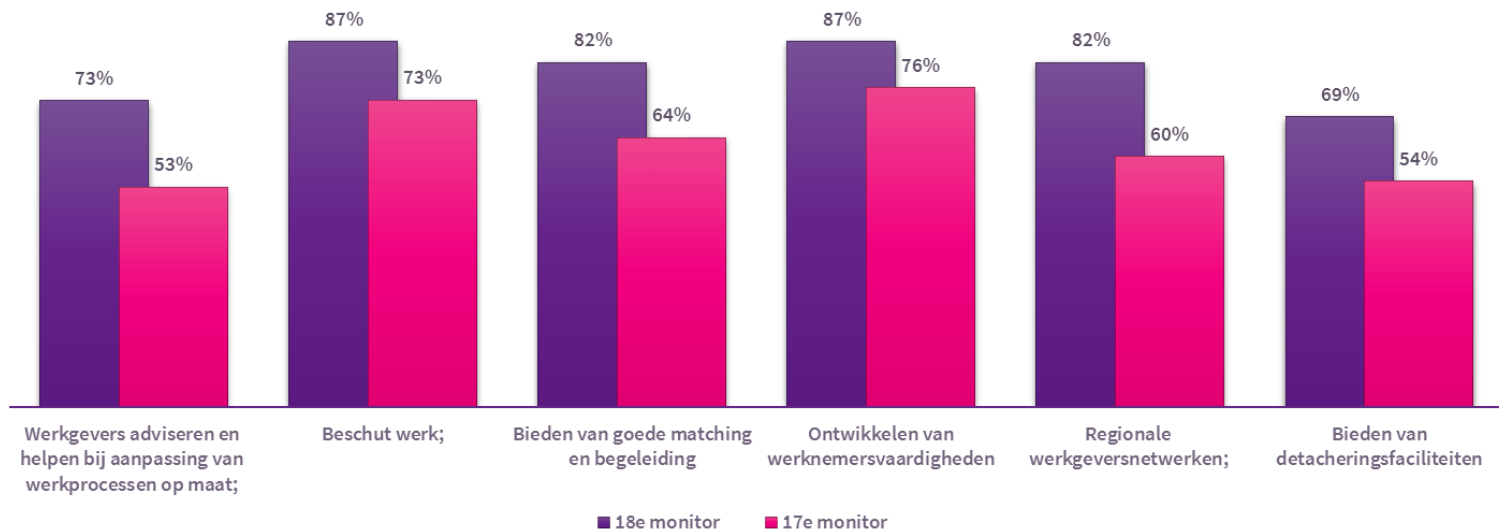
ZORGPUNTEN NAV DE EVALUATIE(S)

Totale ontwikkeling werk voor arbeidsbeperkten *(bron: Berenschot)*



ZORGPUNTEN NAV DE EVALUATIE(S)

% 'voldoende aanwezig' (obv Cedris monitor)



ZORGPUNTEN NAV DE EVALUATIE(S)

Reactie Cedris (VNG, Divosa) op de evaluaties

1. Naar één regeling voor de basis van de arbeidsmarkt
2. In goede en slechte tijden investeren in ontwikkeling van mensen
3. Samenhangende aanpak op onderwijs en arbeidsmarkt
4. Beschut werk: kabinet komt niet met verbetervoorstellen



Visie en verbetervoorstellen Beschut Werk

Divosa en Cedris hebben de handen ineengeslagen om te komen tot een gezamenlijke visie en verbeteringsvoorstellen voor beschut werk. Wij willen dat iedereen in Nederland zich naar vermogen kan ontwikkelen. Voor veel mensen kan dat op eigen kracht, maar dat geldt niet voor iedereen. Kwetsbare mensen hebben ondersteuning nodig om deze ontwikkeling mogelijk te maken. (Beschut) werk is hierbij essentieel. Onder andere het SCP en Lex Burdoff (Erasmus MC) hebben aangetoond dat starten met betaalde arbeid de fysieke en mentale gezondheid van mensen verbetert, hun controle over het eigen leven vergroot én hen gelukkiger maakt. Daarom doen wij gezamenlijk voorstellen om te laten zien dat het anders en beter kan.

Met de invoering van de Participatiewet is de start gemaakt om te komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt. Het is echter niet gelukt om tot een ontschot systeem te komen waarin de ontwikkeling van mensen centraal staat. In de participatieketen van (arbeidsmatige) dagbesteding, beschut werk, garantiebanc en regulier werk blijkt dat mensen moeite hebben om de ene naar de andere regeling doorstromen terwijl de doelgroepen van de verschillende regelingen veel overeenkomsten vertonen. Dit heeft tot gescheiden indicaties en gescheiden budgetten geleid, maar ook de onzekerheid die een stap voorwaarts veroorzaakt werk motiverend. Te vaak komt de bestaanszekerheid van mensen onder druk te staan wanneer in het huidige systeem positieve ontwikkelingsstappen worden gemaakt. Daarom vinden wij dat er één regeling voor de basis van de arbeidsmarkt moet komen, waarop vanuit dagbesteding en zorg gemakkelijk(er) kan worden overgestapt.



NIEUWS • 19 NOVEMBER 2019

Perspectief op betaald werk niet groter door Participatiewet

TACS: PARTICIPATIEWET

DEEL DEZE PAGINA

De Participatiewet heeft de baankansen voor mensen met een arbeidsbeperking niet verbeterd. Deze teleurstellende conclusie trekt Cedris op basis van de uitkomsten van **het SCP rapport** eindevaluatie participatiewet. 'Eén ding is nu wel duidelijk geworden: het is wensdenken gebleken om met fors minder geld meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam een betaalde baan te bieden. Zelfs in een economische hoogconjunctuur gaat dat dus niet vanzelf. Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt een investering, ook in financiële zin', aldus Job Cohen, voorzitter van Cedris.

ONZE LEDEN – HUN HEDEN EN HUN TOEKOMST

Hoe maken we het leer-werkbedrijf toekomstbestendig?

november 2019

RAPPORT

nieuwe
perspectieven
voor gemeenten en
leerwerkbedrijven

|BDO

Onderwerp	Bevinding
Organisatie	De oorspronkelijke organisatie
Ontwikkeling	De keuzes die gemaakt zijn en wat de gevolgen zijn
Transitiekosten	Daar waar mogelijk kosten op te nemen, eventueel kwalitatief aangegeven
Sturing & beheersing	Wat zijn de ervaringen ten aanzien van de sturing & beheersing
Governancestructuur	Hoe ziet de formele governance-/juridische structuur er uit
Taken	Welke organisaties voeren de taken van de Participatiewet uit
Doelgroep	Hoe zijn de doelgroepen belegd

Gevolgen introductie Participatiewet voor het uitvoeringsproces

- Gemeenten in regie
- Uitvoeringsorganisatie
- Financiering
- Meerdere 'klant'groepen
 - Werkzoekenden/medewerkers
 - Gemeenten(dienstverleningsovereenkomsten)
 - Ondernemers
- Taken van medewerkers
- Informatievoorziening

Keuzes voor gemeenten

- Wil men het zelf doen of ziet men voordelen in het samen doen?
- Hoe wil de gemeente sturen?
- Kan er voordeel worden bereikt door uit te gaan van één uitvoeringsorganisatie of van meerdere organisaties die onderdelen van de Participatiewet uitvoeren?
- Wat is de rol/positie van de huidige uitvoerder(s)?
- Welke risico's en kansen ziet de gemeente?

Keuzes voor gemeenten

Ministerie waarschuwt zes Twentse gemeenten: 'Enorm financieel risico bij opdoeken Soweco'

'ARBEIDSBEPERKTEN

'ARBEIDSBEPERKTEN UIT ZICHT BIJ OVERHEID DOOR PARTICIPATIEWET'

10 dec 2019 · leestijd 2 minuten

Utrechtse gemeenten nemen Wsw'ers zelf in dienst

dienst

Zes Utrechtse gemeenten hebben hun overgebleven Wsw'ers sinds dit jaar zelf in dienst, meldt een van die zes, de gemeente Nieuwegein. Voorheen waren de Wsw'ers in dienst bij PAUW Bedrijven, het werkbedrijf van die gemeenten. Dat werkbedrijf stopt nu als gevolg van de gestokte instroom sinds de invoering van de Participatiewet in 2015.

Den Haag Werkt: een kans op werk voor iedereen

Den Haag werkt voor iedereen

Den Haag Werkt is het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente dat samen met werkgevers werkt aan een inclusieve samenleving. Den Haag Werkt verbindt werkgevers met werkzoekenden die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Samen met maatschappelijke partners en werkgevers biedt Den Haag Werkt een kans op werk voor iedereen. Samen voor de stad.

Aanpak Werkracht leidt tot meer banen

woensdag 29 mei 06:58 - 2019



DE Uit de eerste resultaten over 2018 blijkt dat de innovatieve aanpak van Werkkraft, de opvolger van **BIJ** heeft geleid tot 257 mensen die een voltijdbaai vonden en 81 personen die parttime aan de **WET'**

DAGBLAD VAN HET NOORDEN

Afeer hielp in 2019 540 mensen aan een vaste baan: 'We zijn op de goede weg'

🕒 14 december 2019 • 🔄 14 december 2019 • Marcel Looden • Groningen

Keuzes voor het werkbedrijf

- Positionering
- Samenwerking
- Inrichting
- Omgaan met risico's en kansen
- Integraliteit
- Flexibiliteit
- Interne sturing



Keuzes voor het werkbedrijf

Omgaan met risico's

- Uitstroom Wsw-doelgroep
- Uitstroom kansrijke medewerkers (P-wet)
- Complexere problematiek medewerkers
- Afnemende Rijksbijdrage
- Re-organisatie, overhead
- Wijziging verdien- / bedrijfsmodel (nieuwe investeringen, afvloeiing personeel)

Keuzes voor het werkbedrijf

Omgaan met kansen

- Nieuwe taken
- Nieuwe instrumenten
- Urgentie gemeenten
- Andere stakeholders
- Meer integraal werken

VRAAGSTUKKEN VOOR DE MEDEZEGGENSCHAP?

- Gemeenten 'in regie' - invoering nieuw beleid
 - Gevolgen nieuwe financiering
 - Nieuwe, extra doelgroepen – statushouders, VSO/PrO-schoolverlaters, mensen met psychische problematiek, (bijna) ex-gedetineerden
 - Inzet nieuwe instrumenten
- Afname omvang Wsw-geïndiceerde doelgroep (*ondercapaciteit? Verlies van marktkansen, teruggeven opdrachten?*)
- Positie uitvoeringsorganisatie t.o.v. de gemeente(n)
- Borging instrumentarium en competenties
- Taken van medewerkers
- Beroep op flexibiliteit
- Informatievoorziening
- Relatie arbeidsmarktregio
- Werkgeversbenadering

•

Wat doen we in de praktijk?

Even van onze stoelen af...

Drie keuzes:

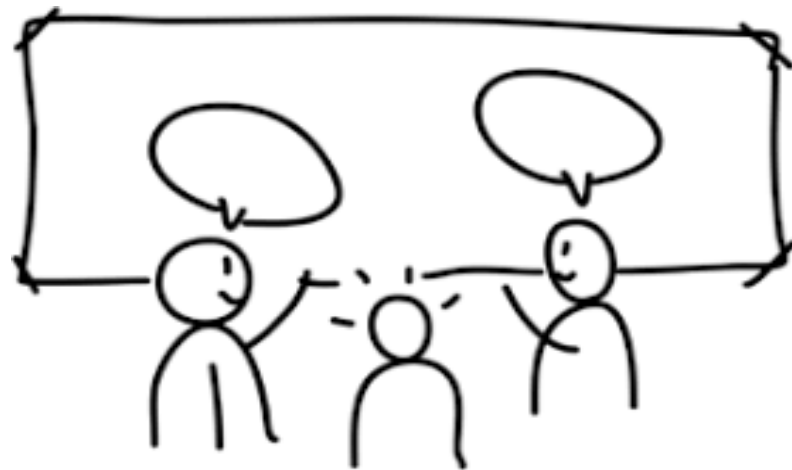
- Staat / stond op onze agenda
- Willen we graag bespreken!
- Is voor ons geen onderwerp/niet aan de orde



Wat doen we in de praktijk?

Ga per vraag bij het flap-overvel
van je *eigen* keuze staan
en denk alvast na over:

- Waarom vind ik dit?
- Met welk resultaat?



Wat doen we in de praktijk?

1. Nieuwe kansen voor nieuwe doelgroepen in ons bedrijf
2. Gevolgen van daling aantal Wsw-medewerkers voor onze productie en dienstverlening
3. Ingroei van beschut werkplekken in ons bedrijf
4. Samenwerking met de CliëntenRaad/-raden van onze gemeenten
5. Minder mensen inactief aan de zijlijn!
6. Kwaliteit dienstverlening en werk-/leeromstandigheden voor trajectkandidaten
7. Aandacht voor ontwikkeling en opleiding voor iedereen

Tot slot

Vragen?



Heleen Heinsbroek | hheinsbroek@cedris.nl | 06 5342 4591



Sterk in mens en werk.