ADVIES VISIEDOCUMENT WSW/WAA

Cliëntenraad Wsw

Aan	Het bestuur van de gemeenschappelijke regeling
CC	Gemeenteraden Venlo, Beesel en Bergen
Van	Cliëntenraad Wsw
Betreft	Advies visiedocument en Plan van Aanpak Wsw- WAA
Datum	3 september 2013
Brief	07

Inleiding

Op 27 augustus ontvingen wij het visiedocument en plan van aanpak Wsw-WAA, met een verzoek tot advies hierover. In het visiedocument wordt de inclusieve samenleving benoemd waaraan wij ook bij onze kennismakingsbijeenkomst van 11 juni jl. aandacht besteedde. Wij zijn als cliëntenraad zeer te spreken over de nieuw koers die het belang van inclusie en het denken buiten de standaard hokjes onderschrijft. Wij zijn van mening dat wij als cliëntenraad Wsw een rol van betekenis kunnen spelen in het meedenken over de veranderingen die komen gaan. Uit de bijeenkomst van 11 juni leiden wij af dat u als bestuur en gemeenten deze samenwerking ook verder uit wilt diepen[1]:

- *"Wethouder Testroote: gemeente wil niet alleen over maar ook met de mensen praten ter voorbereiding van het Wsw-beleid"*
- *"Raadsleden: aandacht voor relatie Cliëntenraad en directie WAA en gemeenten moeten goed luisteren naar cliëntenraad".*

Wij denken dat dit het goede moment om de cliëntenraad een vaste rol van betekenis te geven als adviesorgaan binnen het toekomstige Wsw/Participatiebeleid. Wij kunnen het beleid bekijken vanuit het perspectief van de mensen waarover het gaat. Daarom hebben wij ook een paar kanttekeningen en/of aandachtspunten die wij van belang achten om van de transitie richting participatiebeleid een succes te maken. Deze liggen met name op het gebied van toetsing van het nieuw voorgestelde beleid en de praktische gevolgen voor de mensen die onder dit beleid gaan vallen. Daarbij moet naar onze mening de nadruk gaan liggen op goede begeleiding én de borging van onafhankelijkheid van het toezicht op de uitvoering van het beleid.

Advies

De cliëntenraad Wsw adviseert om:

1. In het nieuwe beleid verantwoordelijkheid te nemen voor goede begeleiding van de werknemers die vallen binnen de Participatiewet. Dit is essentieel voor het succesvol plaatsten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers.
2. Als gemeenten te toetsen of deze begeleiding ook daadwerkelijk de kwaliteit heeft die aansluit bij de kennis, kunde en mogelijkheden van de mensen die er gebruik van maken.
3. Binnen de Raad van Toezicht een onafhankelijke 4e aan te stellen die met name het belang van de werknemers binnen de Participatiewet sterk in het vizier houdt.

[1] Bron: Impressies van de bijeenkomst Wsw Clientenraad (Samenvatting door Piet van Rooij)

Motivatie

Punt 1
In het visiedocument wordt vooral beschreven waar de gemeenten geen verantwoordelijkheid over willen nemen. Zo willen zij: "*niet tot nauwelijks financieel risicodragend zijn voor wat betreft het bedrijfsresultaat van de uitvoerder(s) van de WSW dan wel Participatiewet". "Willen geen verantwoordelijkheid dragen noch bevoegdheden hebben met betrekking tot de bedrijfsvoering van ondernemingen die worden betrokken bij uitvoering van de WSW dan wel Participatiewet"*.
Het enige dat expliciet erkent wordt is dat: *"De gemeenten beseffen en accepteren dat zij wettelijk ten allen tijde financieel verantwoordelijk blijven voor de WSW-medewerkers."*

Hoewel in het visiedocument staat dat gemeenten op zoek zijn naar een "*vorm waarin zij hun regieverantwoordelijkheden kunnen waarmaken",* lezen wij hier niet uit dat de gemeenten erkennen dat het welzijn van de Wsw-medewerkers onder hun verantwoordelijkheid valt. De cliëntenraad is van mening dat dit echter wel het geval is en de gemeenten hier een duidelijk standpunt in moeten gaan nemen. Met name dat gemeenten verantwoordelijkheid nemen over de inzet op goede begeleiding en het welzijn van de mensen die gaan vallen binnen de Participatiewet of beschutte werkomgeving, vinden wij essentieel.

Punt 2
In het recent verschenen rapport Pilots werken naar vermogen, wordt duidelijk beschreven dat goede begeleiding een kernvoorwaarde is voor het slagen van de verandering van binnen naar buiten.

In het samenvattend rapport werken naar vermogen[2], wordt onder punt 6.2 (bladzijde 34) geleerde lessen namelijk uitdrukkelijk gesteld dat:

"Uit de pilots is gebleken dat het substantieel verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking geen eenvoudige opgave is. [...] omdat iemand met een beperking méér ondersteuning nodig heeft dan productiviteitscompensatie (zoals loondispensatie) alleen. Begeleiding blijkt in de praktijk cruciaal. Enerzijds omdat werkgevers de implicaties van de arbeidshandicap veelal onderschatten, maar ook omdat zij vaak niet over de expertise beschikken om knelpunten tijdig te signaleren en op te lossen. Zonder extra begeleiding van de werknemer (bovenop de begeleiding die een werkgever kan bieden) is de kans op uitval groot. Begeleiding richt zich echter niet alleen op de werknemer zelf. Ook de werkgever, leidinggevende en collega's hebben begeleiding nodig om van de plaatsing een succes te maken: de manier waarop zij met de werknemer omgaan en de ruimte die zij bieden om de werknemer mét zijn beperking te faciliteren is cruciaal voor het functioneren van de werknemer. Wanneer alleen gedacht wordt aan het compenseren van het productiviteitsverlies van mensen met een arbeidshandicap, wordt aan de begeleidingsbehoefte onvoldoende tegemoetgekomen. Communicatie over de ondersteuningsbehoefte en -oplossingen moet al in een vroeg stadium in het overleg tussen toeleverancier, werkgever en werknemer aan de orde komen".

Als cliëntenraad onderschrijven wij deze bevinding. Wij vinden het nodig dat de gemeenten deze begeleiding ook daadwerkelijk gaat en blijft toetsen op de aanpassingen en de aansluiting op het individu. In het visiedocument lezen wij: *"De gemeenten blijven via de Gemeenschappelijk Regeling garant staan voor het werkgeverschap van de Wsw-werknemers"*. Onder goed werkgeverschap verstaan wij een beleid dat rekening houdt met onderstaande les 2 uit het voorgenoemde rapport:

"Hieruit volgt ook dat voor werknemers met een arbeidsbeperking meer aanpassingen nodig zijn dan een bijstelling van de gevraagde arbeidsprestatie alleen. De pilots laten zien dat deze doelgroep niet zondermeer kan worden behandeld als reguliere werknemers met wat productiviteitsverlies. De arbeidsbeperking heeft veel verstrekkender consequenties dan alleen productiviteitsverlies. De beperking komt bijvoorbeeld ook tot uiting in de taken die kunnen worden uitgevoerd, de werkdruk en dynamiek waaraan iemand kan worden blootgesteld, de omgang met collega's en de manier waarop iemand kan of moet worden aangestuurd. Dat betekent enerzijds dat werkplekken en functies moeten worden aangepast. Zoals al eerder benoemd, worden de gevolgen van een arbeidshandicap onderschat door werkgevers, of niet voldoende uiteengezet door toeleveranciers en intermediairs. Dat

[2] http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/07/12/samenvattendrapport-pilots-wnv.html (03-02-2013)

kan ertoe leiden dat werkgevers nauwelijks bereid zijn werkplekken of functies aan te passen, waardoor zij moeite hebben om geschikte kandidaten te werven. Op kleine schaal is het nog wel mogelijk om werknemers te plaatsen op nauwelijks aangepaste functies, maar deze benadering is onvoldoende om op grote schaal werk te bieden aan werknemers met een beperking. Het betekent echter soms ook dat de setting waarin het werk plaatsvindt (bijvoorbeeld waar het gaat om de wijze van aansturing of de omgang met collega's) moet worden aangepast of dat CAO's moeten worden aangepast omdat laaggeschoolde functies er niet of nauwelijks zijn. Het is van belang dat zowel toeleveranciers als werkgevers zich hiervan bewust zijn".

Punt 3
Wij onderschrijven dat het van belang is dat gemeenten beter in staat worden gesteld hun regieverantwoordelijkheid waar te maken. Zij moeten hierin echter ook waken dat een onafhankelijke positie gewaarborgd blijft. Het is ons inziens vrij lastig om als wethouders ook de enige leden te zijn van de raad van toezicht. Belangenverstrengeling wordt zo in de hand gewerkt. Daarnaast zou, mochten verkiezingen nadelig uitpakken, alle kennis en kunde in één keer verloren gaan wanneer de partijen van de huidige wethouders hun positie niet behouden. Dit lijkt ons ongewenst.

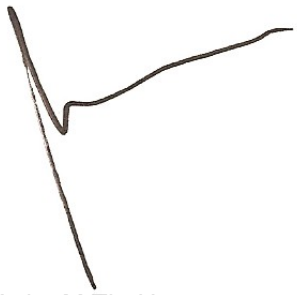
Conclusie

Gemeenten moeten naar onze mening een duidelijker standpunt innemen met betrekking tot de verantwoordelijkheid die zij hebben over mensen die vallen onder de toekomstige Participatiewet. Dat gaat verder dan alleen een financiële aansprakelijkheid, het gaat ook over het nemen van verantwoordelijkheid over het welzijn van de mensen. Dit welzijn moet met regelmaat getoetst kunnen worden en de nadruk moet liggen op goede begeleiding omdat dit aantoonbaar effectief is. Het is in het belang van iedereen om nu en in de toekomst er voor te zorgen dat er toezicht is door onafhankelijke derden om belangenverstrengeling te voorkomen.

Aldus opgemaakt te Venlo 3 september 2013,

Cliëntenraad Wsw Venlo, Beesel en Bergen

Namens dezen,



Anita M.Th. Hütten
Voorzitter

Cliëntenraad Wsw Venlo, Beesel en Bergen
p.a.: Dilleveld 23
5467KK Veghel
Telefoon: 06-14650498
E-mail: wswclientenraad@live.nl