



## **Raadsvoorstel 17 Vergadering 27 februari 2018**

## **Gemeenteraad**

---

|                            |                                                                                                                |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Onderwerp</b>           | : Zienswijze Kaderbrief 2019 gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant-De Peel (openbaar lichaam Senzer). |
| <b>B&amp;W vergadering</b> | : 23 januari 2018                                                                                              |
| <b>Zaaknummer</b>          | : 33624297                                                                                                     |
| <b>Dienst / afdeling</b>   | : PSD.OSD - Ontwikkeling Sociaal Domein                                                                        |

### **Aan de gemeenteraad,**

Het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Senzer zendt vóór 15 april van het jaar voorafgaande aan dat waarvoor de begroting dient, de beleidsmatige kaders aan de raden van de deelnemende gemeenten (art. 34b Wgr). Het Algemeen Bestuur heeft op 20 december 2017 de Kaderbrief Senzer 2019 vastgesteld. Deze Kaderbrief wordt besproken tijdens de voorjaarsconferentie Senzer op 26 februari 2017. De kaderbrief is met de uitkomsten van de voorjaarsconferentie de opmaat naar het concept ondernemingsplan en begroting Senzer voor het jaar 2019.

Het Dagelijks Bestuur van Senzer stuurt het concept ondernemingsplan en de begroting Senzer 2019 medio april, maar uiterlijk 8 weken voordat zij aan het Algemeen Bestuur wordt aangeboden, toe aan de raad zodat zij haar zienswijze kan kenbaar maken. De concept begroting wordt te zijner tijd middels een afzonderlijk voorstel aan u voorgelegd.

### **Beoogd effect en of resultaat:**

In de Kaderbrief 2019 staat dat Senzer verder invulling wil geven aan doelmatigheid boven rechtmatigheid, werkzoekenden met een arbeidsbeperking zoals beschut werk, mensen met een arbeidsbeperking opgenomen in het doelgroepenregister (garantiebanen), voortzetting screenen bestand maatschappelijke deelname (0-30%) en statushouders.

### **Argumenten**

Er zijn diverse positieve elementen in de Kaderbrief 2019 opgenomen met mogelijkheden voor de toekomst en die concrete vertaling vragen in het Ondernemingsplan. Dat komt o.a. tot uitdrukking waar Senzer wil inzetten op doelmatigheid boven rechtmatigheid en aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking.

In uw commissie en raad is eerder de wens uitgesproken om in overleg met Senzer te komen tot het maken van prestatieafspraken ten aanzien van de resultaten. De achtergrond hiervan is dat in het Ondernemingsplan tot op heden wel steeds de uit te voeren werkzaamheden staan benoemd, maar de te behalen resultaten niet zijn vastgelegd in prestatieafspraken. Deze stap moet gezet worden om in samenwerking met Senzer tot een meer gezamenlijke sturing te komen. Duurzame uitstroom naar werk staat daarbij centraal.

Prestatieafspraken dienen op een zorgvuldige wijze tot stand te komen waarbij meerdere thema's onderscheiden kunnen worden, zoals bijvoorbeeld de kwaliteit van de dienstverlening (caseloads, doorlooptijden) en duurzame uitstroom naar werk (werving en invulling van vacatures, werkgeverscontacten).

Het is wenselijk dat de Kaderbrief 2019 daarvoor verder concreet uitgewerkt wordt in het Ondernemingsplan 2019 aan de hand van prestatie afspraken inclusief begroting voor 2019 zodat concrete resultaten zichtbaar worden en gezamenlijke (bij)sturing mogelijk is.

### **Kanttekeningen**

Aanvullend op de bovengenoemde onderwerpen en andere onderwerpen wordt nadere aandacht en uitwerking gevraagd.

#### **1. De wens om in 2019 te werken volgens de uitgangspunten van de 'omgekeerde toets' met 'doelmatigheid' als uitgangspunt.**

De bedoeling van de omgekeerde toets is het bieden van een "oplossing op maat". Met de werkzoekende wordt gekeken 'wat nodig is' en gecheckt of datgene past binnen de grondwaarden van de verschillende wetten. Mogelijke effecten van een besluit wegen daarbij in de volle breedte mee. Pas als dat helder is, komt de juridische toets, waarbij wetsartikelen gezien worden als instrumenten om de grondwaarden van de wetten



te realiseren. Zo ontstaat maatwerk zonder willekeur. De keuze om 'doelmatigheid' als uitgangspunt te nemen is in lijn met de doelen van participatiewet, waarin (betaald) werk als middel voor zelfredzaamheid(-sbevordering) wordt ingezet.

De ambitie om vanaf 2019 de omgekeerde toets als basis voor het Senzer-handelen te laten zijn wordt onderschreven. Gelet op de invoering van de omgekeerde toets door de gemeente in de uitvoering van haar (zorg-)taken zou dat een mooie aanvulling zijn.

Wij verwachten positieve effecten hiervan op de uitstroom van werkzoekenden en willen de resultaten die Senzer als gevolg van deze werkwijze realiseert monitoren. Gezamenlijk aandachtspunt in dit kader is het fenomeen dat 'de verkoop doorgaat tijdens de verbouwing'.

## **2. De wens om met publieke organisaties in de arbeidsmarktregio "inclusief werkgeverschap" te ontwikkelen, om zo een bijdrage te leveren aan de realisatie van de taakstelling voor beschut werk.**

Senzer noemt verschillende factoren die de realisatie van de taakstelling (negatief) beïnvloeden hebben. Wij herkennen deze ook.

Zeer positief is dat Senzer zijn verantwoordelijkheid neemt en met werkgevers en publieke organisaties het aantal werkplekken wil vergroten. Belangrijke vraag hierbij is hoe Senzer in 2019 een hogere instroom beschut werk c.q. de realisatie van de taakstelling wil realiseren. Hier hoort wel een heldere strategie en een financiële vertaling bij. Dit mede in het licht (van ook landelijke signalen) dat het realiseren van beschut werken 'niet of nauwelijks' kostendekkend gerealiseerd kan worden.

## **3. De consequenties voor cliënten van de verschuiving van loonkostensubsidie naar loondispensatie.**

Met Senzer zijn wij van mening dat de verschuiving van loonkostensubsidie naar loondispensatie met name voor de werkzoekende de nodige consequenties zal hebben. Deze eventuele verandering moet als een uitdaging worden gezien en dat een aanpak wordt ontwikkeld die recht doet aan de denkwijze van de "omgekeerde toets". Dus een aanpak op maat, waarin de effecten van loondispensatie zo klein mogelijk zijn en de werkzoekende gemotiveerd blijft om aan het arbeidsproces / de samenleving deel te nemen.

Daarnaast onderschrijven wij het lobbywerk van Senzer richting het Rijk om loonkostensubsidie te behouden. De gemeente wil daar, waar mogelijk, een bijdrage leveren.

Indien de loondispensatie werkelijkheid wordt, wat betekent dat dan voor Senzer en hoe kan Senzer daar dan gezamenlijk met Helmond een succes van maken.

## **4. Arbeidspotentieel met 0-30% arbeidsvermogen.**

Senzer wil uitkeringsgerechtigden die aantoonbaar (structureel) niet over arbeidsvermogen beschikken (<30%) niet meer belasten met een traject naar werk.

Ten aanzien van dit onderwerp heeft u bij uw zienswijze op de begroting 2018 van Senzer (RV 51, d.d. 27-6-2017) unaniem besloten, dat Senzer de regie uitvoering maatschappelijke deelname / mensen met een loonwaarde van minder dan 30% overdraagt aan de gemeente en dat dit nader overleg vraagt met betrekking tot personele- / financiële consequenties in relatie met participatiecoaches maatschappelijke deelname.

De gemeente en Senzer zijn inmiddels met elkaar in gesprek voor een warme overdracht van de doelgroep met duidelijke werkprocessen en nadere afspraken in relatie met de financiële middelen.

## **5. Het bevorderen van de integratie van nieuwkomers door het ontwikkelen van werkarrangementen (met taalaanbieders en werkgevers) waarbij werk en inburgering gecombineerd wordt aangeboden.**

In de kaderbrief geeft Senzer aan het kabinetsstandpunt te onderschrijven. Helmond kan zich vinden in de aanpak waarin wordt voorgesteld de focus van statushouders direct op werk te richten.

De inzet van werkarrangementen is een van de (waardevolle) factoren in het integrale proces van integratie. Het verwerven van een eigen inkomen door middel van werk, waar Senzer de regie op heeft, is een belangrijke factor.

Bij het zoeken en vinden van passend werk is er een sterke samenhang met het leren van de Nederlandse taal en integratie en maatschappelijke participatie van de nieuwkomer in de eigen straat, wijk, stad. Inburgering is in dezen een gemeenschappelijke opdracht waar Senzer ook een voorname rol te spelen heeft, samen met onderwijs en overige maatschappelijke partners.

Het zal daarbij noodzakelijk zijn om aan te sluiten bij de specifieke mogelijkheden en omstandigheden van elke individuele nieuwkomer; het duurzame perspectief voor zowel samenleving als nieuwkomer zou daarbij



leidend moeten zijn.

Nadere afspraken tussen Senzer en maatschappelijke partners die betrokken zijn bij het inburgeringsproces zijn daarbij nodig. De Gemeente Helmond wil graag op korte termijn concrete (samenwerkings-)afspraken maken zodat op lokaal niveau de juiste verbinding van inburgering en werk gemaakt kan worden.

Wij stellen u voor om de zienswijze op de Kaderbrief 2019 van de gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant-De Peel vast te stellen zoals weergegeven in dit voorstel.

Het advies van de commissie Bestuur en economie zal, na ontvangst, voor u ter inzage worden gelegd.

Burgemeester en wethouders van Helmond

de burgemeester

mevr. P.J.M.G. Blanksma - van den Heuvel

de secretaris

mr. drs. A.P.M. ter Voert

## **Bijlagen**

- Concept brief zienswijze raad aan Algemeen Bestuur Senzer
- Kaderbrief Senzer 2019



***Raadsbesluit 17***  
***Vergadering 27 februari 2018***

**Gemeenteraad**

---

De raad van de gemeente Helmond;  
Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van 23 januari 2018;  
gelet op de bepalingen van de Gemeentewet;

**besluit:**

**de zienswijze op de Kaderbrief 2019 van de gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant-De Peel vast te stellen zoals weergegeven in dit voorstel.**

Aldus besloten in zijn openbare vergadering van 27 februari 2018.

De raad voornoemd,  
de voorzitter

de griffier