

ADVIESRAAD SOCIAAL DOMEIN PEEL EN MAAS

Aan: het College van Burgemeester en Wethouders
van de gemeente Peel en Maas

Betreft: advies inzake “STRATEGISCHE KOERS NLW 2021-2030”

Panningen, 23 oktober 2020

Geacht College,

Op 19 oktober 2020 heeft de Adviesraad Sociaal Domein Peel en Maas (ASD) het verzoek ontvangen om het college (met spoed) van advies te dienen inzake de strategische koers voor NLW voor de periode 2021-2030. Deze koers wordt bepaald door de samenwerkende gemeenten Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray. De ASD komt graag aan het verzoek tegemoet en brengt bij deze het gevraagde advies uit.

De voorbereiding van de strategische koersbepaling voor NLW is geschied door de samenwerkende gemeenten, uiteraard met inbreng door NLW zelf. Daarbij is sprake van een brede kaderstelling: landelijk, provinciaal, regionaal én gemeentelijk. Dit laatste is van groot belang omdat de strategische (gezamenlijke) koers op onderdelen ruimte biedt voor gemeentelijk maatwerk óók in Peel en Maas. Het besluitvormingstraject in Peel en Maas loopt dan ook via College en Raad, zodat het gemeentelijk belang adequaat kan worden gewogen. Advisering door de ASD past dan ook goed in de procedure. Het wordt op prijs gesteld dat enkele leden van de ASD in staat zijn gesteld in een vroegtijdig stadium kennis te nemen van de ontwikkelingen. Zij hebben hun signalen eerder (vertrouwelijk) met het College kunnen delen. De NLW casus vormt een goed voorbeeld over de wijze waarop de ASD in de toekomst óók in het kader van regionale beleidsontwikkeling adequaat kan worden betrokken, zowel in de informele als in de formele sfeer. De Adviesraden Sociaal Domein uit de regio stemmen in de sfeer van regionalisering ook graag af. Een kwestie van “samen leren” hoe hieraan vorm en inhoud te geven. Gezamenlijke advisering met gemeentelijke accenten of toch beter advisering per gemeente? De visie van het college hieromtrent wordt op prijs gesteld. Mogelijk een gesprekspunt voor het volgende bestuurlijke overleg.

Vooropgesteld: de strategische koers op hoofdlijnen wordt door de ASD onderschreven. Deze geeft duidelijkheid langs welke route de NLW zich naar de toekomst toe kan ontwikkelen. Een nieuwe visie en de daarbij passende inrichting zijn nodig om NLW toekomstbestendig te maken en klaar te stomen voor haar vernieuwde positie als belangrijke en volwaardige speler in de markt en in zijn omgeving. Daarbij zijn de volgende elementen –in samenhang- van cruciaal belang: de doorontwikkeling van de organisatie, de inhoudelijke koers op basis van de drie sporen (met inbegrip van de dienstverlening aan de gemeenten en derden), het strategisch projectenkader, de investeringsbereidheid en het

meerjarige perspectief. Een en ander komt in de voorgelegde documenten op een heldere manier tot uitdrukking.

Uiteraard zijn de uitvoering WSW (spoor 1) en de additionele services (spoor 3) in het kader van de doorontwikkeling van NLW van groot belang. Dit neemt niet weg dat voor de ASD de dienstverlening in het kader van de P-wet (spoor 3) de belangrijkste pijler is van de strategische koers voor NLW.

Deze dienstverlening zou wat de ASD betreft de basis moeten zijn en blijven voor het bestaansrecht van de toekomstige NLW-organisatie. De kwaliteit van een en ander is dé kritische succesfactor voor toekomstig succes. Het gaat hierbij om de volgende met name genoemde diensten:

- *Het in de (werk)praktijk toetsen van vaardigheden en competenties van de betrokken medewerkers.*
- *Het 'snuffelen' aan diverse werksoorten en het laten ervaren wat het meest passend is.*
- *Het verankeren van basale werknemersvaardigheden (werkritme, omgaan met werkleiding enz.).*
- *Het bieden van arbeidsmatige dagbesteding.*
- *Het bieden van dienstverbanden beschut.*
- *Het bieden van dienstverbanden banenafpraak.*
- *Het doorontwikkelen in activiteiten of werk .*
- *Het bemiddelen naar een arbeidsplek bij een reguliere werkgever.*

Wat deze diensten betreft wordt uitgegaan van het "cafetariamodel". De samenwerkende gemeenten kunnen naar eigen inzicht "shoppen". Een en ander kan –zo wordt door de gemeenten gesignaleerd leiden- tot spanningen. De balans tussen voor- en nadelen hoeft niet in iedere betrokken gemeente overeen te komen. De ASD is benieuwd welke diensten het College van NLW denkt te gaan betrekken. Ook is de ASD benieuwd hoe het College met eventueel optredende spanningen denkt om te gaan.

De ASD brengt de volgende punten in het bijzonder onder de aandacht van het College:

1. Aandacht voor de cultuur in de organisatie: een transitie naar een nieuwe toekomst gaat onvermijdelijk gevolgen hebben voor de cultuur en de communicatie in de organisatie. Nieuwe cultuurelementen zullen zijn: dynamiek, flexibiliteit en resultaatgerichtheid. Daarvoor dient, naast de inhoud en de bedrijfsactiviteiten, veel aandacht te zijn. Er wordt immers gewerkt met bijzondere mensen die allen hun eigen specifieke vaardigheden hebben. De in- en externe communicatie met en begeleiding van betrokkenen dient kwalitatief uitstekend op orde te zijn. Dat vergt extra inspanningen.

2. Het imago naar buiten verdient de nodige aandacht. Het bedrijf moet volwaardig deel uitmaken van relevante netwerken en een positief imago opbouwen in zijn omgeving. Het moet een bedrijf worden dat bekend staat als een goede en prettige werkgever, een bedrijf met toegevoegde waarde, waar graag zaken mee wordt gedaan.
3. Het feit, dat NLW in de toekomst óók zelfstandig in de markt moet kunnen opereren, betekent, dat de organisatie kwalitatief op orde moet zijn en de 'concurrentie' op de arbeidsmarkt aan moet kunnen. Dit betekent het doorvoeren van organisatorische aanpassingen met de daaruit voortvloeiende personele gevolgen alsmede het wendbaarder maken van de organisatie om toekomstbestendig te kunnen zijn. De ASD is verheugd dat de voorgestelde aanpak (o.a. op het gebied van ICT en HRM) binnen de financiële scope van de huidige organisatie kan worden doorgevoerd.
4. Bij een organisatie die zelfstandig in de markt wil opereren, zich daar waar moet maken en niet alleen afhankelijk is van opdrachten van de drie gemeenten, hoort een adequate governance. De huidige structuur past naar de mening van de ASD niet meer bij de beoogde toekomstige positie van de organisatie. Men moet daadkrachtig en slagvaardig kunnen zijn. Een structuur met de drie gemeenten als aandeelhouder, daaronder een bedrijf met een 'platte' organisatiestructuur, dat 'op afstand' staat en zelfstandig in de markt kan functioneren, met een Raad van Toezicht of Raad van Commissarissen (bijvoorbeeld driehoofdig, met specifieke kennis van doelgroep, arbeidsmarkt/bedrijvigheid en bedrijfsvoering), zou wenselijk zijn.
5. Monitoring en evaluatie zijn van groot belang, óók gezien het gestelde in de risicoparagraaf. Het is noodzakelijk om een aantal kritische succesfactoren te benoemen als vertrekpunt voor de monitoring en evaluatie. Zo kan de voortgang lopende het ontwikkeltraject worden gevolgd en zo nodig bijgesteld.

Conclusie en advies

De ASD onderstreept het belang van de sociale werkvoorziening in/voor de gemeente Peel en Maas en kan zich qua uitgangspunten, onderbouwing en strategische koers vinden in de voorgestelde keuzes. De ASD adviseert dan ook positief. Wel vraagt de ASD het College bij de vervolgstappen oog te hebben voor de vragen en aandachtspunten van de ASD.

Hoogachtend, namens de Adviesraad Sociaal Domein Peel en Maas,

H. Goossens,

Voorzitter