

Organisatie van de lokale Wsw uitvoering



**Kaders voor uitvoering Wet sociale werkvoorziening (Wsw)
in de gemeenten Rijssen-Holten en Hellendoorn**

(versie 5 december 2012)

Inhoudsopgave**pag.**

Samenvatting	2
1. Hoe gaan we de Wsw uitvoering lokaal organiseren?	4
2. Waaruit bestaat de totale groep SW	5
3. Begeleid werken	6
4. Detacheringen	7
5. Werken op locatie binnen de groenvoorziening	9
6. Multipack (beschut binnen)	13
7. Beheer wachtlijst Wsw	15
8. Personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie	16
9. Gebouwen en machines	17
10. Organisatie en samenhang	18
11. Financieel kader	21

Samenvatting

Hieronder is samenvattend het advies over de organisatie van de lokale uitvoering Wet sociale werkvoorziening (Wsw) in de gemeenten Rijssen-Holt en Hellendoorn vermeld.

1. Begeleid werken

Volgens de wet behoort uitvoering van begeleid werken tot de verantwoordelijkheid van de gemeente en niet tot de reguliere uitvoering van de Wsw. Daarom wordt voorgesteld in 2013 (waarbij beide gemeenten nog onderdeel uitmaken van de GR SOWECO) de werkzaamheden t.b.v. de in begeleid werken geplaatste werknemers voorlopig zelf uit te voeren. Bijkomend voordeel is dat het positief subsidieresultaat ten goede komt aan de gemeente. Dit levert wel een groter tekort bij SOWECO op maar de gemeentelijke bijdrage in het tekort is lager dan het subsidievoordeel uit begeleid werken.

Vanuit de gedachte om bepaalde uitvoeringszaken niet naar de gemeente te halen maar juist uit te besteden (denk hierbij o.a. aan salarisadministratie en detachering) en het feit dat er door doorstroming en terugval interactie zal zijn tussen detachering en begeleid werken wordt voorgesteld vanaf datum uittreding de begeleid werken werkzaamheden bij een externe partij onder te brengen.

2. Detacheren

Lokaal de Wsw uitvoeren wil niet zeggen dat we het detacheren naar reguliere werkgevers ook zelf moeten uitvoeren. Van belang is dat de menskracht, kennis, kwaliteit en werkervaring in het detacheren aanwezig is. Detachering en begeleid werken vormen de kerntaken van de lokale uitvoering Wsw omdat voor alle Wsw-ers gestreefd wordt naar door- en uitstroom. Daarom wordt in de lijn van begeleid werken voorgesteld de werkzaamheden "Detacheren" vanaf datum uittreding bij (zo mogelijk) één externe partij onder te brengen en de werkgeversbenadering zoveel mogelijk af te stemmen op de bredere werkgeversbenadering Wet werk en bijstand (Wwb), waarin de gemeentelijke accountmanager arbeidsmarkt en bedrijven een voorname kartrekkersrol heeft/krijgt. Vooruitlopend hierop kan besloten worden zelf al gesprekken aan te gaan met de huidige werkgevers.

3. Groenvoorziening

Een kwalitatief goede uitvoering van de groenopdracht is van wezenlijk belang. Daarnaast is werk voor de Wsw-ers werkzaam in het groen ook van groot belang voor hun eigenwaarde. In de afweging in het al dan niet naar de markt zetten van het groen kan naast het te behalen financieel resultaat niet voorbij gegaan worden aan het bieden van een baanzekerheid voor de Wsw-ers. Om daarbij de regie te kunnen behouden wordt het volgende voorgesteld.

- Beide gemeenten gaan de werkzaamheden hoofdzakelijk dan wel geheel zelf uitvoeren (waarbij er geen sprake is van uitbesteding en aanbesteding van het werk, want de gemeente beschikt over eigen Wsw personeel voor dit werk).
- De gemeente Hellendoorn brengt de werkorganisatie, dagelijkse aansturing, werkbegeleiding en persoonlijke begeleiding onder bij een externe organisatie. Omdat het in hoofdzaak om gemeentelijke groenopdrachten gaat, vergt dit een goede afstemming met de gemeentelijke opdrachtverstrekker (opzichter/teamleider groen). Voor het overige kan de huidige werkwijze van opdrachtformulering (opmaken bestek etc.) worden gehandhaafd, ook al wordt niet formeel aanbesteed.
- De gemeente Rijssen-Holt en neemt de werkorganisatie, dagelijkse aansturing en werkbegeleiding zelf ter hand en zal alleen voor nodige persoonlijke begeleiding op de werkplek (job coaching) beroep doen op de hiervoor genoemde externe organisatie.
- Beide gemeenten zorgen voor de randvoorwaarden (zoals gebouwen, machines, etc.).
- Voor (mogelijke) particuliere opdrachten zal gebruik gemaakt worden van een detacheringsconstructie.
- Wsw-ers moeten zich ontwikkelen om te kunnen doorstromen naar regulier werk. Indien doorstroom naar regulier werk mogelijk is gaat dit voor op het werken in de groenvoorziening bij de gemeente.

4. Multipack (beschut binnen)

De praktijk leert dat mensen die beschut werken structuur behoeven in hun werk. Begeleiding op de werkvloer is daarom van wezenlijk belang. De gemeente beschikt niet over de benodigde kennis en werkervaring en menskracht. In de begroting is daarom ook rekening gehouden met kosten voor inzet van een locatieleider, werkbegeleiders, assistent werkbegeleiders en trajectbegeleiders.

Daarom wordt het volgende voorgesteld:

- Beide gemeenten brengen het begeleiden, ontwikkelen en voor zo ver mogelijk laten doorstromen van de Wsw doelgroep beschut werken naar de trede groepsdetachering onder bij een externe partij. In beide gemeenten betreft het een groep van ongeveer 50 tot 60 SW-geïndiceerden.
- Daarbij is de opdrachtnemer verantwoordelijk voor het organiseren van een orderportefeuille en begeleiding. Wellicht kan de huidige orderportefeuille overgenomen worden.
- Samenwerking met andere organisaties behoort tot de mogelijkheden, onder handhaving van één centrale deelnemersbegeleiding.
- De opdrachtnemer schat in wat nodig is aan begeleiding en organiseert dit.
- Beide gemeenten zorgen voor de randvoorwaarden (zoals gebouwen, machines, etc.).
- Bij boedelscheiding neemt de gemeente de huidige materialen en benodigde inrichting over van het huidige pand (ontflechting SOWECO).
- De opdrachtnemer zorgt voor de vervangende of aanvullende materialen en inrichting.

5. Wachtlijstbeheer

Volgens de wet behoort het wachtlijstbeheer tot de verantwoordelijkheid van de gemeente en niet tot de reguliere uitvoering van de Wsw. De praktijk wijst uit dat verwerking van mutaties betreffende het wachtlijstbeheer enkele malen per maand aan de orde is en niet veel tijd in beslag neemt. De hiervoor benodigde uren zijn meegenomen in de begroting.

Daarnaast heeft het wachtlijstbeheer een relatie met de taakstelling SW (kader voor de uitvoering) en daarmee samenhangende administratieve verwerking in het kader van de SISA (SISA is de wijze waarop de gemeente verantwoording aflegt aan het rijk), waar de gemeente verantwoordelijk voor is. Voorgesteld wordt deze werkzaamheden daarom bij uittreding zelf uit te gaan voeren.

6. Personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie

Ook hiervoor geldt de gedachte om bepaalde uitvoeringszaken niet naar de gemeente te halen maar juist uit te besteden. Daarnaast is het wel van belang dat de uitvoerende partij beschikt over de juridische kennis op het gebied van de Wsw. Daarom wordt voorgesteld te onderzoeken om vanaf datum uittreding de uitvoering van het personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie bij een externe partij onder te brengen. Hierbij zal geen sprake zijn van een payrollconstructie, maar van verloning. Want het huidige Wsw dienstverband is ook nu al indirect een arbeidscontract bij de gemeente. De vaststelling van het personeelsbeleid blijft wel een gemeentelijke verantwoordelijkheid (i.v.m. formeel werkgeverschap + financiële gevolgen). Onderzocht wordt of beleidsvoorbereiding in regionale samenwerking kan plaatsvinden.

Uitgangspunt daarbij is dat de externe partij gemandateerd wordt om aanstellingen, contracten e.d. namens de gemeente aan te gaan (onder voorwaarde van het blijven binnen de geldende / afgesproken taakstelling).

7. Organisatie

De gemeenten Rijssen-Holt en Hellendoorn hebben gekozen voor lokale, zelfstandige uitvoering van de Wsw. Zij willen daarom lokaal de krachten bundelen met lokale instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de doelstellingen van de Wsw, waaronder in ieder geval het lokale bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en re-integratiebedrijven. Dit leidt tot een soort publiek/private samenwerking, met een regietaak voor de gemeente en de uitvoering zoveel mogelijk via lokale werkgevers en instellingen.

De wijze waarop de Wsw uitvoering lokaal kan worden georganiseerd is in een organogram (pagina 20) weergegeven.

1. Hoe gaan we de Wsw uitvoering lokaal organiseren?

Op 29 maart 2012 en 17 april 2012 hebben de gemeenteraden van Rijssen-Holten en Hellendoorn ingestemd met uittreding uit de GR SOWECO (Gemeenschappelijke Regeling SOWECO) en aangegeven de Wsw uitvoering lokaal te willen organiseren. De uitgangspunten daarvan zijn duidelijk: lokaal wat lokaal kan en zoveel mogelijk mensen regulier laten werken. Daarbij is afgesproken dat mensen met een Wsw-dienstverband hun huidige loon en Wsw-cao behouden, maar het arbeidscontract over gaat naar de gemeente. Daar waar mogelijk houden ook zo veel mogelijk mensen hun werkplek. Echter kan hiervoor geen garantie worden geboden.

De wijze waarop de gemeente de Wsw uitvoering lokaal wil organiseren is als volgt:

- a. Plaatsingen bij reguliere werkgevers (begeleid werken en detacheren)
- b. Plaatsingen in het groen (werken op locatie)
- c. Plaatsingen beschut binnen (bij Multipack of zo mogelijk bij reguliere werkgevers)

Bij begeleid werken hebben de werknemers een regulier arbeidscontract bij het bedrijf waar men werkt, valt men onder de reguliere cao en ontvangt de werkgever een vergoeding van de Wsw organisatie en extra begeleiding,

Bij detacheren zijn de werknemers in dienst van de gemeente/Wsw organisatie en vallen de werknemers onder de Wsw cao. Met de werkgever waar betrokkene werkt sluit de Wsw organisatie een detacheringsovereenkomst waarin de inleenvergoeding en de soort werkzaamheden worden vastgelegd.

Bij groen is er sprake van het verrichten van werkzaamheden bij de gemeente, de werknemers blijven in dienst van de gemeente/Wsw organisatie op basis van de cao Wsw.

Bij beschut binnen is er sprake van extra begeleiding van de werknemers, werkzaamheden zijn meer aangepast dan bij de andere werkvormen en de werknemers zijn in dienst van de gemeente/Wsw organisatie op basis van de cao Wsw.

Uitgaande van bovenstaande lijn dient de vraag beantwoord te worden hoe beide gemeenten de Wsw uitvoering lokaal willen organiseren. Willen en kunnen we bepaalde zaken zelf of hebben we hiervoor ook externe partijen nodig. Alvorens taken aan één (of meerdere) marktpartijen op te dragen moet scherp in beeld komen welke taken de gemeenten zelf verrichten om regie te kunnen voeren.

Door middel van deze notitie wordt geprobeerd een beeld te scheppen van de huidige situatie, de uit te voeren Wsw werkzaamheden en de opdracht die we eventueel richting de markt kunnen zetten.

2. Waaruit bestaat de totale groep SW

Rijssen-Holten

Met ingang van 1 januari 2012 hebben 186 werknemers vanuit de gemeente Rijssen-Holten een SW-dienstverband. De verdeling hierin is als volgt:

169 werknemers	SOWECO
7 werknemers	Elders (3 Sallcon, 2 SWB, 1Delta, 1DCW)
7 werknemers	begeleid werken (SOWECO)
3 werknemers	begeleid werken (eigen beheer)

Hellendoorn

Met ingang van 1 januari 2012 hebben 216 werknemers vanuit de gemeente Hellendoorn een SW-dienstverband. De verdeling hierin is als volgt:

196 werknemers	SOWECO
10 werknemers	SOWECO gedetacheerd bij Larcom
4 werknemers	Elders
6 werknemers	begeleid werken (SOWECO)

In de hierna volgende tekst zullen we ons richten op de mensen die werkzaam zijn bij SOWECO (incl. de bij Larcom gedetacheerde medewerkers) en dus bij de uittreding in dienst komen bij de gemeente. Tevens richten we ons op de mensen die een begeleid werken dienstbetrekking hebben.

De huidige groep die een SW-dienstverband heeft bij SOWECO is op basis van een werkladder op te delen in verschillende groepen. Ook wel treden genoemd. Iedere trede geeft de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt aan. Hieronder is het inzicht hiervan weergegeven.

	<u>Rijssen-Holten</u>		<u>Hellendoorn</u>	
a. beschut werk	90 werknemers	53%	147 werknemers	71%
b. groepsdetachering	44 werknemers	26%	36 werknemers	17%
c. individuele detachering	23 werknemers	14%	22 werknemers	12%
d. kandidaat begeleid werken	12 werknemers	7%	1 werknemer	0%

Uit onderzoek is gebleken dat alle SW'ers uit beide gemeenten in 2012 een werkplek hebben. Echter betekent dit niet dat ook iedereen een werkplek heeft op basis van zijn trede op de werkladder. In de ontwikkeling en doorgroei van de Wsw werknemers ligt nog wel een uitdaging.

3. Begeleid werken

Vanaf het najaar 2011 is de gemeente Rijssen-Holten aan het experimenteren met het plaatsen van mensen van de wachtlijst Wsw op een begeleid werken plek. Het acquireren en plaatsen wordt op dit moment uitgevoerd door de accountmanager arbeidsmarkt & bedrijven en twee re-integratie consultants van de gemeente. Afsproken is dat de job coaching van de drie door de gemeente zelf geplaatste werknemers onderdeel is van het werk van de re-integratie consultants. Betaling van loonkostensubsidie aan de werkgevers wordt uitgevoerd door een administratief medewerker van de gemeente. Tot op heden ligt de verantwoordelijkheid t.b.v. de 7 andere begeleid werkers voor werkzaamheden als job coaching, dossierbewaking voor o.a. herindicatie Wsw en contractafspraken, herplaatsingen na begeleid werken contract en loonkostenbetaling nog bij SOWECO. In regionaal verband is al eerder uitgesproken om de uitvoering hiervan ingaande 2013 over te hevelen van SOWECO naar de betreffende gemeente.

In de gemeente Hellendoorn wordt hier nog geen actief beleid op gevoerd in verband met overrealisatie van de taakstelling.

A. werkzaamheden “Begeleid werken”

- a. job coaching van begeleid werken werknemers
- b. dossierbewaking (t.b.v. herindicatie, loonwaarde-meting, contractafspraken, etc.)
- c. acquisitie bij (eventuele) herplaatsingen
- d. herplaatsingen bij aflopend contract
- e. betaling loonkostensubsidie

B. “Begeleid werken” zelf uitvoeren of uitbesteden

Volgens de wet behoort uitvoering van begeleid werken tot de verantwoordelijkheid van de gemeente en niet tot de reguliere uitvoering van de Wsw. Daarom wordt in principe voorgesteld in 2013 (waarbij beide gemeenten nog onderdeel uitmaken van de GR SOWECO) de werkzaamheden t.b.v. de in begeleid werken geplaatste werknemers voorlopig zelf uit te voeren door de functionarissen zoals hierboven vermeld. Bijkomend voordeel is dat het positief subsidieresultaat ten goede komt aan de gemeente. Dit levert wel een groter tekort bij SOWECO op maar de gemeentelijke bijdrage in het tekort is lager dan het subsidievoordeel uit begeleid werken.

Vanuit de gedachte om bepaalde uitvoeringszaken niet naar de gemeente te halen maar juist uit te besteden (denk hierbij o.a. aan salarisadministratie en detachering) en het feit dat er door doorstroming en terugval interactie zal zijn tussen detachering en begeleid werken wordt voorgesteld vanaf datum uittreding de begeleid werken werkzaamheden bij een externe partij onder te brengen.

C. randvoorwaarden

De werkzaamheden onderbrengen bij een externe organisatie, waarbij het huidig positief subsidie resultaat ten goede blijft komen aan de gemeente.

4. Detacheringen

Volgens de werkladder zijn er vanuit de gemeente Rijssen-Holten 44 werknemers ingedeeld bij groepsdetachering en 23 bij individuele detachering. In totaal zijn dit dus 67 werknemers.

Voor Hellendoorn zijn 36 werknemers ingedeeld bij groepsdetachering en 22 bij individuele detachering. In totaal zijn dit dus 58 werknemers voor Hellendoorn.

De groep waar wij ons in dit onderdeel vooral op richten zijn alle werknemers die gedetacheerd zijn of kunnen worden (exclusief de groenploeg). Het aantal gedetacheerden (exclusief de groenploeg) voor Rijssen-Holten bedraagt 49 (waarvan 18 groepsdetachering en 31 individuele detachering) en voor Hellendoorn is dit aantal 45 werknemers (respectievelijk 25 groepsdetachering en 20 individueel gedetacheerd).

Begeleiding

De praktijk leert dat mensen die individueel gedetacheerd zijn geen directe dagelijkse begeleiding behoeven. Voor de mensen die in groepsdetachering werken geldt dit niet. Hiervoor dient in veel gevallen wel begeleiding geregeld te worden.

Huidige contracten/werkplekken

De gemeente of een externe partij zal in overleg moeten met de huidige werkgevers om te bezien in hoeverre de huidige werkplekken ook na uittreding in stand kunnen blijven. Indien dit mogelijk is dan zullen afspraken over een eventueel aan te passen verdien tarief dienen plaats te vinden. Indien een detachingscontract wordt beëindigd zal een nieuwe werkplek gevonden moeten worden voor de betrokken medewerker(s).

Instroom

Naast een natuurlijk uitstroom van 4 % moet rekening gehouden worden met instroom van mensen die nu nog werkzaam zijn op een beschutte werkplek. Door een verdere ontwikkeling wordt verwacht dat jaarlijks 6% van de groep beschut werk zal instromen. Ook voor deze nieuwe groep zal gezocht moeten worden naar een detachingsplek.

Verdieneffect

Om de Wsw in de toekomst te kunnen bekostigen zal meer als voorheen aandacht besteed moeten worden aan het verdieneffect van de te detacheren Wsw-er. In de begroting is hiervoor op basis van indeling van de werkladder (treden) rekening gehouden met jaarlijkse variabelen.

A. werkzaamheden “Detachering”

Zowel voor als na de uittreding dienen de volgende werkzaamheden te worden uitgevoerd:

- gesprekken met de huidige werkgevers over het detachingscontract (duur en inleenbedrag)
- dossierbewaking (t.b.v. herindicatie, loonwaarde-meting, contractafspraken, etc.)
- acquisitie voor nieuwe banen
- (her)plaatsing en afwikkeling detachingscontract (ook bij continuering)
- job coaching van werknemers die zijn gedetacheerd
- extra begeleiding bij groepsdetachering
- contract- en salarisadministratie t.b.v. de gehele groep detacheringen
- regelen IOP (individuele ontwikkelingsplannen)

Uitgaande van een definitief uitreden per 1 januari 2014 is het van belang dat in 2013 al gestart wordt met gesprekken met de huidige werkgevers, zodat iedereen zoveel mogelijk duidelijkheid heeft over (her) plaatsingen bij de start van de lokale uitvoering.

B. Detachering zelf uitvoeren of uitbesteden

Lokaal de Wsw uitvoeren wil niet zeggen dat we het detacheren naar reguliere werkgevers ook zelf moeten uitvoeren. Van belang is dat de menskracht, kennis, kwaliteit en werkervaring in het detacheren aanwezig is. Detachering en begeleid werken vormen de kerntaken van de lokale uitvoering Wsw omdat voor alle Wsw-ers gestreefd wordt naar door- en uitstroom. Daarom wordt in de lijn van begeleid werken voorgesteld de werkzaamheden “Detacheren” vanaf datum uittreding bij (zo mogelijk) één externe partij onder te brengen en de werkgeversbenadering zoveel mogelijk af te stemmen op de bredere werkgeversbenadering Wet werk en bijstand (Wwb), waarin de gemeentelijke accountmanager arbeidsmarkt en bedrijven een voorname kartrekkersrol heeft/krijgt. Vooruitlopend hierop kan besloten worden zelf al gesprekken aan te gaan met de huidige werkgevers.

C. randvoorwaarden

Van de opdrachtnemer wordt verwacht dat detachering en (eventueel) uitzenden onderdeel van zijn corebusiness is. Daar waar nodig kan deze opdracht samengevoegd worden met hiervoor en hierna genoemde opdrachten.

5. Werken op locatie binnen de groenvoorziening

Gemeente Rijssen-Holten

Op dit moment worden de gemeentelijke groenopdrachten door SOWECO in Holten en Rijssen veelal uitgevoerd door inwoners uit de eigen gemeente. Van de 58 SW-werknemers zijn er 9 mensen afkomstig uit buurgemeenten (1 uit de gemeente Almelo, 4 Hellendoorn, 1 Twenterand en 3 uit Wierden). Daarnaast blijkt dat er ook 9 inwoners uit Rijssen-Holten met een SW indicatie in Enter, Hellendoorn, Nijverdal en Wierden groenwerkzaamheden verrichten.

Gemeente Hellendoorn

Op dit moment worden de gemeentelijke groenopdrachten door SOWECO in Nijverdal veelal uitgevoerd door inwoners uit de eigen gemeente. Van de 58 werknemers zijn er 18 mensen afkomstig uit buurgemeenten (1 uit Almelo, 1 uit Olst-Wijhe, 1 uit Raalte, 5 uit Rijssen-Holten, 8 uit Twenterand en 2 uit Wierden). Het aantal mensen uit de eigen gemeente dat per 1 januari 2012 vanuit SOWECO werkzaam is in het groen is een groep van totaal 40 medewerkers.

Uitvoeringslocaties:

Holten

In Holten werken 17 werknemers vanuit het onderkomen aan de Keizersweg (huur derden), hiervan zijn 15 SW -ers uit onze gemeente, één SW –er uit Nijverdal en één uitvoerder met een ambtelijke status¹. De medewerkers werken dagelijks vanuit het onderkomen aan de Keizersweg en bij groenonderhoud verderop in de wijk vanuit verschillende schaftwagens.

Rijssen

In Rijssen werken 44 werknemers waarvan 43 met een SW indicatie en één met een ambtelijke status². De medewerkers werken hier vanuit de basis (vestiging Nijverheidsstraat) en enkele nevenvestigingen. Bij groenwerkzaamheden niet dicht bij een vestiging wordt vanuit schaftwagens gewerkt. Van de 43 groenmedewerkers in Rijssen komen er 9 uit de omliggende gemeenten.

Nijverdal

In Nijverdal werken 26 werknemers vanuit de Rossinistraat (huur van de gemeente van € 9.000 per jaar), hiervan zijn 18 SW-ers uit de gemeente Hellendoorn gemeente en 8 SW-ers uit andere gemeenten.

Hellendoorn e.a.

Ook wordt gewerkt vanuit verschillende locaties in Hellendoorn en in Daarle, waar 32 werknemers werken, 22 uit gemeente Hellendoorn en 10 uit andere gemeenten. Op deze locaties wordt ook gehuurd voor totaal € 44.600 per jaar.

Gebouwen

Ten behoeve van bewaking van de regie en vergroting van de flexibiliteit wordt er vooralsnog van uitgegaan dat de gemeente het gebruik van de huidige gebouwen overneemt. Een randvoorwaarde in deze is dat de gemeenten wanneer de gebouwen in eigendom zijn van SOWECO de gebouwen koopt en wanneer SOWECO huurt het huurcontract overneemt. Dit zal eventueel ook een rol spelen in de onderhandelingen voor het bepalen van de hoogte van de uittreedsom voor de gemeenten Hellendoorn en Rijssen-Holten. Op termijn kan bezien worden of vermindering van het aantal locaties aan de orde is. Ook zal in overweging meegenomen moeten worden of de lasten van overname van een gebouw opwegen tegen de korting op de uittreedsom en de mate waarin het gebouw nodig is. Verderop bij het onderdeel “gebouwen en machines” is een overzicht weergegeven van de huidige in gebruik zijnde locaties.

¹ Aandachtspunt bij overname, mede in relatie tot gewenste aansturing en afstemming met opdracht-sturing door de gemeente. In buurgemeenten werken uitvoerders uit Rijssen-Holten met een SW-indicatie die deze functie eventueel zouden kunnen overnemen.

² Idem 2.

Instream en uitstroom

Ook bij de groenvoorziening dient rekening gehouden te worden met instroom en uitstroom van werknemers. Instream is mogelijk door mensen die nu nog werkzaam zijn op een beschutte werkplek, maar door ontwikkeling een trede hoger werk kunnen verrichten. Daarnaast zal er ook sprake zijn van natuurlijk verloop en krimp door het naar verwachting beperktere plaatsingsbeleid. De vraag die hierbij aan de orde komt is of de groenopdrachten ook in de toekomst door een zelfde aantal medewerkers uitgevoerd moet worden, en hoe zich dat verhoudt tot een teruglopend aantal Wsw-ers?

Werkaanbod

In opgestelde begroting voor de gemeente Rijssen-Holten is uitgegaan van alle huidige groenopdrachten (incl. extra winterwerk opdrachten zoals zwerfvuil, sneeuw ruimen, vuurwerk, bosbeheer, etc.). Binnen de gemeente Hellendoorn is er (nog) geen sprake van extra werkzaamheden naast de huidige groenopdrachten. Voor genoemde werkzaamheden zullen alle in het groen werkzame Wsw-werknemers worden ingezet. Indien dit werkaanbod zo blijft dient afgevraagd te worden hoe uitstroom van werknemers opgevangen moet worden. Een optie zou kunnen zijn het werkaanbod af te stemmen op het aantal medewerkers en het werk dat niet meer uitgevoerd wordt (bij minder beschikbare Wsw-werknemers), aan een andere marktpartij te gunnen. Anderzijds dient ook bezien te worden of uitbreiding van groenwerkzaamheden door extra gemeentelijke of particuliere opdrachten tot de mogelijkheid behoort, waarbij eventueel ook andere doelgroepen (Wwb-ers, Wajong-ers, etc.) worden ingezet.

Gemeentelijk groen en particulier groen

De vraag doet zich voor hoe moet worden omgegaan met extra groen-opdrachten van particulieren of bedrijven/instellingen. Het groenbedrijf van het SW-bedrijf Caparis uit Drachten heeft hier ervaring mee, en organiseert dit door detachering van de SW-medewerkers bij deze particuliere instanties. De leiding van Caparis gaat er van uit dat een kwalitatief goede uitvoering van de huidige gemeentelijke groenopdrachten ook met iets minder personeel mogelijk is. De overige groen medewerkers worden nu ingezet in particuliere groenopdrachten. Caparis besteedt de particuliere opdrachten uit aan twee hoveniersbedrijven, waarbij de afspraak is gemaakt dat Caparis een x aantal SW-medewerkers detachert bij de twee hoveniersbedrijven.

Opties organisatie gemeentelijk groen:

Voor de organisatie van de gemeentelijke groenopdrachten zijn meerdere opties mogelijk. Een aantal opties is hieronder weergegeven.

- ⇒ **Optie 1:** besteed de gemeentelijke groenopdracht(en) uit aan commerciële marktpartijen met:
 - a. de verplichting dat alle huidige in het groen werkzame Wsw-ers een **arbeidscontract** bij deze werkgever krijgen. Afgevraagd wordt of in deze economische mindere tijd werkgevers bereid zijn Wsw-medewerkers met een loonkostengemiddelde van € 31.400, - via een BW constructie in dienst te nemen. Zolang de werkgarantie vanuit de gemeente er blijft zal dit misschien voor een deel van de groep wel lukken. Echter wordt verwacht dat bij het vervallen van de werkgarantie deze mensen weer worden ontslagen. Dit is niet wenselijk.
 - b. een **inleenverplichting** (d.m.v. detachering) van het huidige aantal in het groen werkzame Wsw-ers. Uit gesprekken met enkele hoveniersbedrijven zou dit een reële optie kunnen zijn. Echter wordt ook hierbij verwacht dat niet alle Wsw-ers overgenomen worden. Bij deze optie zal de opdrachtnemer gaan calculeren. In relatie tot de verantwoordelijkheid voor een kwalitatief goede uitvoering en mogelijke risico's zal de opdrachtnemer zich de vraag stellen of de opdracht wel rendabel is. Afgevraagd wordt of deze constructie het financieel resultaat uit gemeentelijke begroting zal benaderen.
- ⇒ **Optie 2:** besteed de gemeentelijke groenopdracht(en) uit aan (een) commerciële marktpartij(en), maar nu met een **inzetverplichting** (samenwerkingscontract) van alle huidig in het groen werkzaam zijnde Wsw personeel. Evenals bij optie 1.b. zal ook hier elke individuele opdrachtnemer gaan calculeren waardoor deze constructie mogelijk financieel minder aantrekkelijk is. Een oplossing hiervoor zou gevonden kunnen worden door te komen tot een samenwerkingsverband van alle lokale hoveniersbedrijven, met een gezamenlijke arbeidspool. De gemeente zou in dat geval haar groenopdrachten aan dit samenwerkingsverband kunnen opdragen, met de voorwaarde dat hiervoor alle in het groen werkzame Wsw-ers worden ingezet. Een dergelijk samenwerkingsverband moet uiteraard volledig gedragen worden door de gezamenlijke particuliere groenbedrijven.

- ⇒ **Optie 3: Breng groenopdracht en huidige groenmedewerkers onder bij een non profit marktpartij.** Een nadeel van deze optie is dat een nieuwe instantie nog volledige expertise in het groen moet opbouwen. Uitvoeringstechnisch is aansluiting bij een bestaande organisatie gewenst. Een tweede nadeel is het aanbestedingsrisico van de groenopdracht. Er is geen zekerheid dat de opdracht dan ook daadwerkelijk aan de non profit marktpartij -waar onze Wsw-er gedetacheerd zijn- gegund kan worden.
- ⇒ **Optie 4: voer de groenopdracht(en) zelf uit.**
- a. maar besteed de werkorganisatie, dagelijkse aansturing, werkbegeleiding en persoonlijke begeleiding uit. Gezien de omvang van de huidige SW-groep en het feit dat er naast de invulling van de gemeentelijke regierol sprake moet zijn van een totaalpakket wordt deze optie als een goede mogelijkheid aangemerkt. In de voorbereidende gesprekken gaat de voorkeur van de gemeente Hellendoorn uit naar deze optie, om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande werkwijze.
 - b. inclusief de werkorganisatie, dagelijkse aansturing en werkbegeleiding. Hierbij is van belang dat er afspraken worden gemaakt zodat ontwikkeling, doorstroom en uitstroom van de SW-geïndiceerde gewaarborgd is. Het verschil met de huidige werkwijze is dat de aansturing vanuit de gemeente plaatsvindt. Daarom heeft de gemeente Rijssen-Holten in de gesprekken hun voorkeur voor deze optie uitgesproken. Waarbij voor nodige persoonlijke begeleiding op de werkplek (job coaching) een beroep wordt gedaan op een externe (non profit) organisatie.

Aandachtspunten organisatie gemeentelijk groen:

Bij de opties 1 en 2 moet als bijkomend nadeel opgemerkt worden dat de gemeente te maken krijgt met meerdere organisaties die met Wsw werknemers aan de slag gaan. Uit de praktijk blijkt dat dit de ontwikkeling en doorstroom van de Wsw medewerker niet ten goede zal komen.

Optie 4 geeft de gemeente voor de toekomst meer mogelijkheden om werkzaamheden in combinatie met eigen dienst nog efficiënter uit te voeren. Dit biedt de SW-er meer structuur en daarmee ook meer rust. Op termijn kan bezien worden of de Wsw-groep afzonderlijk blijft of geïntegreerd kan worden in de gemeentelijke buitendienst.

Voorgesteld wordt aan te sluiten bij optie 4 door de gemeentelijke groenopdrachten formeel zelf uit te voeren (hiermee wordt ook concurrentie tussen SW-bedrijven voorkomen).

In verband met een toekomstig kleinere groep SW-ers dient er rekening gehouden te worden met de wijze waarop we uitstroom van medewerkers uit het groen opvangen. Naarmate de groep SW'ers in de toekomst kleiner wordt, ontstaan mogelijk wel meer kansen om opdrachten bij particuliere bedrijven onder te brengen, met SROI voorwaarden gericht op plaatsing SW-ers of andere groepen werkzoekenden. Dit sluit goed aan op de quotumregeling voor werkgevers zoals opgenomen in de (nog in te voeren) Participatie wet.

Anderzijds is het ook van belang te weten dat het uit te voeren werk en de daarvoor benodigde middelen in de pas blijft lopen met een daarbij behorende marktprijs. Jaarlijks zal daarom moeten worden bezien of opgestelde begroting (zie hiervoor bij "werk-aanbod") ten behoeve van de Wsw uitvoering nog actueel is.

Seizoensarbeid

De huidige opdrachten aan SOWECO vanuit de gemeente Hellendoorn bestrijken ongeveer voor 9 maanden werk voor de groenploeg. De huidige opdrachten zijn seizoengebonden. Bij de gemeente Rijssen-Holten ligt dit anders, omdat jaarlijks extra opdrachten (zoals zwerfvuil, sneeuw ruimen, vuurwerk, bosbeheer, etc.) aan SOWECO worden gegund om "leegloop" te voorkomen. Voor het overbruggen van de "leegloop" periode kan extra werk voor de groenploeg uit Hellendoorn een uitkomst bieden. Ook detachering zou hiervoor een oplossing kunnen zijn. Dit zal positief bijdragen aan het verdieneffect.

A. werkzaamheden “Groenvoorziening”

In Holten en Rijssen zijn 58 Wsw-ers werkzaam in de groenvoorziening. Voor Hellendoorn zijn dit er 48. Al het gemeentelijk groenwerk en enkele andere kleinere opdrachten (zoal het verwijderen van kouwgom, opruimen van zwerfvuil, sportvelden ed.) wordt door deze mensen uitgevoerd. In een goede uitvoering van de groenwerkzaamheden is de werkorganisatie en werkleiding van groot belang. Indien dit goed geregeld is zal de huidige groep mensen de werkzaamheden naar tevredenheid uitvoeren.

B. Groenvoorziening zelf uitvoeren of uitbesteden

Een kwalitatief goede uitvoering van de groenopdracht is van wezenlijk belang. Daarnaast is werk voor de Wsw-ers werkzaam in het groen ook van groot belang voor hun eigenwaarde. In de afweging in het al dan niet naar de markt zetten van het groen kan naast het te behalen financieel resultaat niet voorbij gegaan worden aan het bieden van baanzekerheid voor de Wsw-ers. Om daarbij de regie te kunnen behouden wordt het volgende voorgesteld.

- Beide gemeenten gaan de werkzaamheden hoofdzakelijk dan wel geheel zelf uitvoeren (waarbij er geen sprake is van uitbesteding en aanbesteding van het werk, want de gemeente beschikt over eigen Wsw personeel voor dit werk).
- De gemeente Hellendoorn brengt de werkorganisatie, dagelijkse aansturing, werkbegeleiding en persoonlijke begeleiding onder bij een externe organisatie. Omdat het in hoofdzaak om gemeentelijke groenopdrachten gaat, vergt dit een goede afstemming met de gemeentelijke opdrachtverstrekker (opzichter/teamleider groen). Voor het overige kan de huidige werkwijze van opdrachtformulering (opmaken bestek etc.) worden gehandhaafd, ook al wordt niet formeel aanbesteed.
- De gemeente Rijssen-Holten neemt de werkorganisatie, dagelijkse aansturing en werkbegeleiding zelf ter hand en zal alleen voor nodige persoonlijke begeleiding op de werkplek (job coaching) beroep doen op de hiervoor genoemde externe organisatie.
- Beide gemeenten zorgen voor de randvoorwaarden (zoals gebouwen, machines, etc.).
- Voor (mogelijke) particuliere opdrachten zal gebruik gemaakt worden van een detachingsconstructie.
- Wsw-ers moeten zich ontwikkelen om te kunnen doorstromen naar regulier werk. Indien doorstroom naar regulier werk mogelijk is gaat dit voor op het werken in de groenvoorziening bij de gemeente.

C. randvoorwaarden

- De gemeente koopt of huurt de niet in eigendom zijnde huidige gebruikte gebouwen.
- De gemeente treedt in overleg met SOWECO over de vraag in hoeverre kleding, gereedschap, materialen en auto's nodig zijn en overgenomen kunnen worden.
- De gemeente treedt in overleg met buurgemeenten en maakt afspraken over:
 - a. het al dan niet naar de gemeente halen van elders in de groenvoorziening werkende SW-ers,
 - b. het eventueel uitruilen van in de groenvoorziening werkende SW-ers,
 - c. de in Rijssen-Holten of Hellendoorn werkende SW-ers uit buurgemeenten.

6. Multipack (beschut binnen)

Op dit moment zijn er 45 Wsw-ers uit de gemeente Rijssen-Holt en 73 Wsw-ers uit de gemeente Hellendoorn werkzaam bij het onderdeel Multipack in Rijssen en 12 Wsw-ers uit Rijssen-Holt en 16 uit Hellendoorn werkzaam bij SOWECO in Almelo (atelier, kabelconfectie, catering, printassemblage en techniek). Deze groep mensen heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt en is daarom ook ingedeeld op de trede "beschut werken". Een groot deel van deze groep ervaart het beschut werken als plezierig. Het geeft hen structuur en rust. Los van het feit dat detachering vanuit deze groep naar een reguliere werkplek nog steeds het ultieme doel moet zijn is het van belang dat deze beschutte werkplek gehandhaafd blijft. Ook voor de groep mensen die nog in Almelo werkzaam is wil de gemeente er voor zorgen dat zij lokaal en zo regulier mogelijk hun werkzaamheden kunnen (blijven) verrichten. Indien ruimte beschikbaar is zou dit mogelijk ook kunnen plaatsvinden in panden waarin de afdeling Multipack de werkzaamheden verricht. Indien de medewerkers er voor kiezen graag in Almelo te blijven en dit mogelijk is, dan is dit ook een optie. Van belang is dan wel dat er redelijke financiële afspraken gemaakt kunnen worden.

Gebouwen

Vooralsnog wordt er van uitgegaan dat gebruik zal worden gemaakt van de huidige gebouwen van Multipack in Nijverdal en Rijssen. Nagedacht moet worden of we deze gebouwen willen kopen of dat er sprake zal zijn van huur. Dit zal eventueel ook een rol spelen in de onderhandeling voor het bepalen van de hoogte van de uittreedsom voor de gemeenten Hellendoorn en Rijssen-Holt en.

Instroom en uitstroom

Doel in de Wsw uitvoering is ontwikkeling en doorstroom. Ook in deze groep is er sprake van (natuurlijke) uitstroom. In de nog vast te stellen Participatiewet is instroom in de Wsw alleen nog mogelijk tot en met 2013. Doorstroom naar (groeps)detachering is voor een deel van deze groep mogelijk en moet waar mogelijk gestimuleerd worden, gezien het hoge aantal mensen in beschut (met name in Hellendoorn). Om deze doorstroom mogelijk te maken zal ingezet moeten worden op de ontwikkeling van mensen. Een belangrijke taak hierin ligt bij de trajectbegeleider.

Werkaanbod

Op dit moment worden door SOWECO orders binnen gehaald voor werk binnen de muren van Multipack. Ook wanneer de gemeente zelf de Wsw uitvoering ter hand neemt dient dit geregeld te zijn. Daarnaast zal er -meer als voorheen- voor gekozen moeten worden het werk niet binnen de muren van Multipack uit te voeren, maar juist de mensen het werk te laten verrichten bij het bedrijf dat het werkaanbod heeft. Zo wordt ook meer uitvoering gegeven aan het streefdoel voor deze groep "van binnen naar buiten".

Samenwerking dagactiviteitencentra

Voor een deel van de Wsw-geïndiceerden is het beschutte werk zowel een vorm van arbeidsritme alsmede een vorm van dagbesteding. Bij de uitvoering van beschut werken wordt gezocht naar samenwerking met de lokale dagactiviteitencentra. In geval van eventuele "onder-uitstroom" uit de Wsw naar AWBZ kan ook de verbinding hierin makkelijker worden verwezenlijkt.

A. werkzaamheden “Multipack (beschut binnen)”

Het overgrote deel van de huidige werkzaamheden van de beschutte groep Wsw-ers in Multipack bestaat uit inpakwerkzaamheden voor externe opdrachtgevers. Van groot belang bij deze groep is het hebben van een goede werkbegeleiding. Daarnaast dienen er ook opdrachten voor deze groep binnengehaald te worden, dan wel de mensen bij een opdrachtgever de inpakwerkzaamheden te laten verrichten.

B. Multipack (beschut binnen) zelf uitvoeren of uitbesteden

De praktijk leert dat mensen die beschut werken structuur behoeven in hun werk. Begeleiding op de werkvloer is daarom van wezenlijk belang. De gemeente beschikt niet over de benodigde kennis en werkervaring en menskracht. In de begroting is daarom ook rekening gehouden met kosten voor inzet van een locatieleider, werkbegeleiders, assistent werkbegeleiders en trajectbegeleiders.

Daarom wordt het volgende voorgesteld:

- Beide gemeenten brengen het begeleiden, ontwikkelen en voor zo ver mogelijk laten doorstromen van de Wsw doelgroep beschut werken naar de trede groepsdetachering onder bij een externe partij. In beide gemeenten betreft het een groep van ongeveer 50 tot 60 SW-geïndiceerden.
- Daarbij is de opdrachtnemer verantwoordelijk voor het organiseren van een orderportefeuille en begeleiding. Wellicht kan de huidige orderportefeuille overgenomen worden.
- Samenwerking met andere organisaties behoort tot de mogelijkheden, onder handhaving van één centrale deelnemersbegeleiding.
- De opdrachtnemer schat in wat nodig is aan begeleiding en organiseert dit.
- Beide gemeenten zorgen voor de randvoorwaarden (zoals gebouwen, machines, etc.).
- Bij boedelscheiding neemt de gemeente de huidige materialen en benodigde inrichting over van het huidige pand (ontvlechting SOWECO).
- De opdrachtnemer zorgt voor de vervangende of aanvullende materialen en inrichting.

C. randvoorwaarden

- De gemeente koopt of huurt de huidige hal (vooraf bezien of we misschien gebruik kunnen maken van al in eigendom van de gemeente zijnde locaties).
- In de uit te zetten opdracht is rekening gehouden met een te realiseren verdieneffect, ontwikkeling en doorstroom naar de trede groepsdetachering.
- Indien buurgemeenten willen meeliften met het beschutte werk bij Multipack dan zal dit moeten gebeuren op basis van minimaal kostendekkende contractafspraken.

7. Beheer wachtlijst Wsw

Mensen die voldoen aan de criteria voor de Wsw worden tot op heden - tot er (financiële) formatieruimte - is op de wachtlijst Wsw geplaatst. Of deze wachtlijst er in de komende jaren ook nog zal zijn, is nog niet bekend. Het beheer van de wachtlijst is sinds twee jaar overgegaan van SOWECO naar de gemeente Almelo. Bij uittreding uit SOWECO ligt het voor de hand deze werkzaamheden als gemeenten Rijssen-Holt en Hellendoorn over te nemen. Naast registratie van instroom op en uitstroom van deze wachtlijst, wordt onder andere ook gestuurd op de beschikbaarheid voor plaatsing in werk en signalering van herindicaties.

A. werkzaamheden "Wachtlijstbeheer"

Het beheren van de wachtlijst Wsw bestaat uit:

- het registreren van ontvangen positieve indicaties Wsw (vanuit het UWV)
- het uitschrijven van personen die uitstromen (meerdere redenen)
- controle op beschikbaarheid voor werk
- signaleren en berichten t.b.v. her-indicaties.

B. Wachtlijstbeheer zelf uitvoeren of uitbesteden

Volgens de wet behoort het wachtlijstbeheer tot de verantwoordelijkheid van de gemeente en niet tot de reguliere uitvoering van de Wsw. De praktijk wijst uit dat verwerking van mutaties betreffende het wachtlijstbeheer enkele malen per maand aan de orde is en niet veel tijd in beslag neemt. De hiervoor benodigde uren zijn meegenomen in de begroting.

Daarnaast heeft het wachtlijstbeheer een relatie met de taakstelling SW (kader voor de uitvoering) en daarmee samenhangende administratieve verwerking in het kader van de SISA (SISA is de wijze waarop de gemeente verantwoording aflegt aan het rijk), waar de gemeente verantwoordelijk voor is. Voorgesteld wordt deze werkzaamheden daarom bij uittreding zelf uit te gaan voeren.

C. randvoorwaarden

Intern dient goed afgestemd te worden waar de opdracht van wachtlijstbeheer wordt ondergebracht en dit daar waar mogelijk te combineren met de administratieve werkzaamheden ten behoeve van de SISA verantwoording.

8. Personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie

Zoals in de inleiding is weergegeven behouden de huidige Wsw-ers uit de gemeenten Rijssen-Holten en Hellendoorn met een SW-dienstverband hun huidige loon en Cao Wsw.

Doel van de Wsw is dat mensen zo regulier mogelijk werken. Daarom is vanuit de gemeentelijke voorbeeldfunctie onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van aanstelling van de groenploeg in de reguliere gemeentelijke cao (CAR/UWO). Uit dit onderzoek blijkt het volgende:

1. Aanstelling is mogelijk op basis van een arbeidsovereenkomst (artikel 7 Wsw). Daarbij blijft het burgerlijk wetboek de basis en geldt de gemeentelijke CAO (= CAR/UWO),
2. Als prikkel voor de Wsw-er wordt geadviseerd op individuele basis (zoals nu ook al gebeurt) invulling te geven aan de gemeentelijke voorbeeldfunctie, door de daarvoor geschikte Wsw-ers de kans te geven op doorstroming in reguliere gemeentelijke vacatures.

Voor de lokale Wsw uitvoering moeten dan nog wel zaken als het personeelsbeleid en de personeels- en salarisadministratie en bijkomende P&O activiteiten voor deze mensen geregeld worden.

De ervaring in de praktijk wijst uit dat werkzaamheden voor mensen met een Wsw-dienstverband een andere inzet vergt. De doelgroep Wsw vergt meer tijd voor informatieoverdracht en men komt daarnaast ook vaker met allerlei vragen.

A. werkzaamheden “Personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie”

De werkzaamheden bestaan uit:

- het opstellen van contracten,
- het periodiek betaalbaar stellen van salarissen,
- het verwerken van mutaties,
- het verstrekken van schriftelijke dan wel mondelinge informatie betreffende de salarissen,
- vraagbaak voor (juridische) vragen,
- etc.

B. Personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie zelf uitvoeren of uitbesteden

Ook hiervoor geldt de gedachte om bepaalde uitvoeringszaken niet naar de gemeente te halen maar juist uit te besteden. Daarnaast is het wel van belang dat de uitvoerende partij beschikt over de juridische kennis op het gebied van de Wsw. Daarom wordt voorgesteld om te onderzoeken om vanaf datum uittreding de uitvoering van het personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie bij een externe partij onder te brengen. Hierbij zal geen sprake zijn van een payrollconstructie, maar van verloning. Want het huidige Wsw dienstverband is ook nu al indirect een arbeidscontract bij de gemeente. De vaststelling van het personeelsbeleid blijft wel een gemeentelijke verantwoordelijkheid (i.v.m. formeel werkgeverschap + financiële gevolgen). Onderzocht wordt of beleidsvoorbereiding in regionale samenwerking kan plaatsvinden.

Uitgangspunt daarbij is dat de externe partij gemandateerd wordt om aanstellingen, contracten e.d. namens de gemeente aan te gaan (onder voorwaarde van het blijven binnen de geldende / afgesproken taakstelling).

C. randvoorwaarden

Het heeft de voorkeur deze opdracht samen te voegen met de hiervoor genoemde opdrachten. De opdrachtnemer kan er ook voor kiezen de salarisadministratie aan een onderaannemer uit te besteden.

9. Gebouwen en machines

De meeste gebouwen kennen huurcontracten, deze zullen met toestemming van de verhuurder overgezet moeten worden naar gemeenten. Voor zover gebouwen eigendom zijn van SOWECO zullen door derden onafhankelijke taxaties plaats moeten vinden om tot een goed waardeoordeel te kunnen komen.

Locaties Groenvoorziening	Opmerkingen
Keizersweg 76 Holten	Huur gebouw Arfman / basisvestiging voor Holten / betreft noodgebouw
Nijverheidsstraat 24 Rijssen	Eigendom SOWECO / basisvestiging voor Rijssen
Schapendijk 3 Rijssen (aula Lentfert)	Huur gemeente / nevenvestiging Rijssen / lage huur i.v.m. medegebruik gemeente
Lentfersweg 5 (oude begraafplaats) Rijssen	Huur gemeente / nevenvestiging Rijssen / lage huur i.v.m. medegebruik gemeente
Arend Baanstraat 100 a (sportcomplex De Koerbelt) Rijssen	Recht van opstal tot einde 2012 / betreft noodgebouw van SOWECO
Rossinistraat 8 Nijverdal	Huur gemeente
Vrugteveensweg 7 Hellendoorn	Onderkomen samen met W.R.V.
G.H. Kappertstraat 45 Hulsen	Ondergrond gehuurd, gebouwen eigendom van SOWECO
Nieuwstadweg 1 Daarle	Ondergrond gehuurd, gebouwen eigendom van SOWECO

Locaties Multipack	Opmerkingen
Nijverheidsweg 7 Nijverdal	Huur
Spinnerstraat 36 Rijssen	Eigendom SOWECO

Activa zoals machines zijn voor het merendeel eigendom van SOWECO. Auto's en grasmachines worden door SOWECO geleast. Dit geldt ook voor enkele schaftwagens. Over het algemeen heeft SOWECO langdurige contracten. Deze zullen daar waar gewenst overgezet moeten worden naar gemeenten.

Naast de aanschaf, vervanging en onderhoud dienen beide gemeenten ook rekening te houden met het beheer van de machines en gebouwen. Rekening dient dus ook gehouden te worden met ureninzet voor het beheer van machines en gebouwen.

Zowel bij Groen als bij Multipack (zie hiervoor) geldt als uitgangspunt:

- Beide gemeenten zorgen voor de randvoorwaarden (zoals gebouwen, machines, etc.).
- Bij boedelscheiding neemt de gemeente de huidige materialen en benodigde inrichting over van het huidige pand.
- De opdrachtnemer zorgt voor de vervangende of aanvullende materialen en inrichting.

10. Organisatie en samenhang

De gemeenten Rijssen-Holten en Hellendoorn hebben gekozen voor lokale, zelfstandige uitvoering van de Wsw. Zij willen daarom lokaal de krachten bundelen met lokale instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de doelstellingen van de Wsw, waaronder in ieder geval het lokale bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en re-integratiebedrijven. Dit leidt tot een soort publiek/private samenwerking, met een regietaak voor de gemeente en de uitvoering zoveel mogelijk via lokale werkgevers en instellingen. De hieruit voortvloeiende taakverdeling tussen gemeente en externe instellingen luidt als volgt:

<u>Uitbesteden</u>	<u>Zelf uitvoeren</u>
- Begeleid werken	- Begeleid werken (tot uittreding)
- Detachering	- Wachtlijstbeheer
- Werkorganisatie en begeleiding groenvoorziening	- Groenvoorziening (in formele zin)
- Multipack (beschut binnen)	- Gebouwen en machinebeheer
- Uitvoering personeelsbeleid	- Vaststelling personeelsbeleid
- Personeels- en salarisadministratie	- Mandatering werkgeverstaken

Voor de uitvoering willen we zoveel mogelijk aansluiten op de bestaande structuren en instanties. De onderlinge afstemming en samenwerking willen de gemeenten organiseren via een platformoverleg (per gemeente afzonderlijk) waarin in ieder geval een vertegenwoordiging is van werkgevers, het onderwijs, het re-integratiebedrijf en de gemeente plaatsnemen. Uitgangspunt voor de participerende partijen in dit platform is aandacht voor en afstemming van ontwikkeling, doorstroming en zo mogelijk uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt van Wsw-geïndiceerde. Deze lokale samenwerking is noodzakelijk voor een goede uitvoering.

Uit de praktijk blijkt dat de ontwikkeling, doorstroom en uitstroom van Wsw-geïndiceerden alleen mogelijk is wanneer zaken goed op elkaar zijn afgestemd. Doorstroom van bijvoorbeeld de trede beschut naar groepsdetachering is alleen mogelijk indien het werk, de werkplek en werkbegeleiding goed is afgestemd op de behoefte van de Wsw-er. Ook terugval moet daar waar nodig opgevangen kunnen worden. Het direct kunnen anticiperen op de situatie van de Wsw-er is daarom ook gewenst. In alle hiervoor genoemde werksoorten is dus sprake van een samenhang die op enkele zaken na niet los van elkaar gezien kunnen worden. Hoewel dus meerdere partijen bij de uitvoering van de Wsw betrokken moeten worden, wordt voorgesteld de persoonlijke begeleiding van Wsw-geïndiceerden daarom niet versnipperd maar bij één (externe) partij onder te brengen, die daarvoor geschikt is.

Een belangrijke voorwaarde om de Wsw uitvoering juist te kunnen verrichten is kennis van en ervaring met de mensen, het soort werk en het hebben van de juiste begeleiding. Daarnaast dient de uitvoerende instelling (of instellingen) te beschikken over een goed lokaal/sub-regionaal netwerk om dit te kunnen organiseren in samenwerking met de verschillende lokale partijen. De te selecteren partij(en) dient/dienen hier dan ook aan te voldoen. Vervolgens moeten met deze partij(en) ook afspraken gemaakt kunnen worden over bijv. overname van gebouwen en personeel van SOWECO, binnen nader af te spreken voorwaarden.

De wijze waarop de uitvoering vervolgens kan worden georganiseerd is in het organogram op de volgende pagina weergegeven, en komt op het volgende neer:

1. De gemeente als werkgever van Wsw-geïndiceerden met een Wsw-dienstverband detachert de volledige groep (alle mensen -met uitzondering van de groenploeg- die nu een Wsw-dienstverband hebben bij SOWECO) naar (een) externe partij(en). Hiervoor bestaat volgens ingewonnen extern advies geen aanbestedingsplicht (omdat het geen dienst of werk betreft ³). De hiervoor benodigde afspraken (o.a. over de te betalen detacheringsvergoeding en mandatering uitvoering werkgeverstaken) worden vastgelegd in een raamovereenkomst.

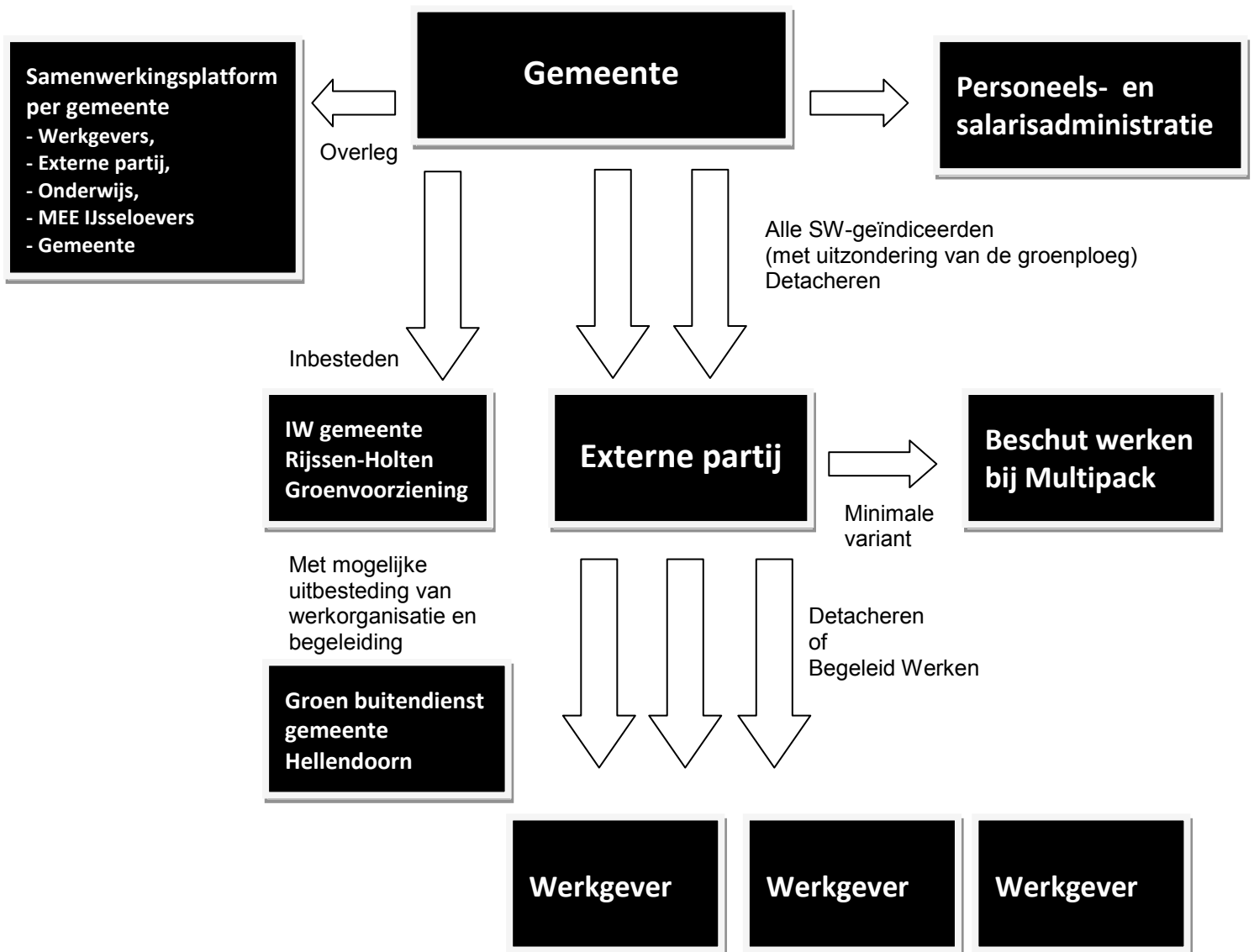
³ Conform suggestie van bureau Langedijk SWO. Omdat hierover nog vragen zijn, vindt hierover nog nader overleg plaats, vanwege de verschillende juridische- en aanbestedingstechnische aspecten.

2. De werkzaamheden personeels- en salarisadministratie worden uitbesteed aan een externe instelling met kennis en ervaring op dit terrein (dit kan eventueel ook eenzelfde externe partij zijn). Hiervoor is de gemeente wel aanbesteding plichtig.
3. De externe detachering(s)partij(en) zorgt/zorgen er voor dat de Wsw-geïndiceerden geplaatst worden op een zo regulier mogelijke werkplek (bij private bedrijven).
4. Voor die doelgroep die aangewezen is op beschut werken wordt door de externe partij(en) de bedrijfsvoering georganiseerd. Dit kan ook in samenwerking met andere instanties, bijvoorbeeld een samenwerkingsverband met dagactiviteitencentra. Indien zij hiervoor gebruik wil maken van gemeentelijke gebouwen kan een gereduceerd tarief in rekening worden gebracht.
5. Voor het zelf uitvoeren van de groenvoorziening wordt naar behoefte een externe partij ingeschakeld voor werkorganisatie, dagelijkse aansturing, werkbegeleiding en persoonlijke begeleiding.

Het totale financieringsmodel moet nog nader worden uitgewerkt. Uitgangspunt is dat de te realiseren opbrengsten, zoals geraamd in de begroting voor de lokale uitvoering, worden vertaald in de door de externe partij(en) aan de gemeente te betalen detacheringsvergoeding. Deze externe partij(en) kan/kunnen dit vervolgens doorvertalen in de tarieven richting werkgevers (inclusief een opslag voor risico, overhead etc.) en de te realiseren opbrengsten uit beschut werken. Gestreefd wordt naar een verdienmodel waarin prikkels worden ingebouwd ter stimulering van de door- en uitstroom (bonus/malussysteem) en dat ruimte biedt voor ondernemerschap van de externe partij(en). Een dergelijk model vergt zorgvuldige voorbereiding en uitwerking om onverwachte risico's te voorkomen.

Zodra bestuurlijk is ingestemd met bovenstaande kaders, kan worden onderzocht of op lokaal niveau tot de hierboven geschetste samenwerking gekomen kan worden met de genoemde bedrijven en instellingen, en welke externe partij bereid en in staat is om deze uitvoering verder gestalte te geven binnen de geschetste kaders en voorwaarden.

Organogram van de lokale Wsw uitvoering



Voorzet samenstelling platform:

Rijssen-Holten:

Wethouder SZ
 Wethouder EZ
 1 namens Kring Werkgevers Rijssen (KWR)
 1 namens Business Club Bij de Tijd
 1 namens Holtense Industriegroep (HIG)
 1 namens CSG Reggesteyn
 1 namens ROC / AOC
 1 namens werkorganisatie De Sterkerij
 1 namens re-integratiebedrijf REACT
 1 namens MEE IJsseloevers
 1 accountmanager arbeidsmarkt en bedrijven
 1 beleidsmedewerker Wsw

Hellendoorn:

Wethouder SZ
 Wethouder EZ
 1 namens Businessclub Nijverdal
 1 namens Handelsbelangen Nijverdal
 1 namens Ondernemend Hellendoorn
 1 namens Ondernemers Recr. & Toerisme
 1 namens CSG Reggesteyn
 1 namens ROC / AOC
 1 namens re-integratiebedrijf REACT
 1 namens MEE IJsseloevers
 1 accountmanager arbeidsmarkt en bedrijven
 1 beleidsmedewerker Wsw / re-integratie

Dit platform kan uiteraard breder worden ingezet dan alleen voor uitvoering Wsw: ook de aanpak van re-integratie van andere doelgroepen kan hierin besproken worden.

11. Financieel kader

In het vastgestelde plan (maart 2012) voor een lokale uitvoering van de Wsw is per gemeente een exploitatiebegroting opgesteld. Alle kosten voor de organisatie zoals in deze notitie beschreven zijn ook voor zo ver mogelijk in genoemde begroting opgenomen. Momenteel wordt de begroting verder uitgewerkt.

Voor zover er sprake zal zijn van overname van gebouwen en goederen in eigendom wordt daarvoor nog een afzonderlijke investeringsbegroting opgesteld. Dit betreft bijvoorbeeld de kosten van panden (Multipack Spinnerstraat Rijssen en groenlocatie Nijverheidsstraat Rijssen).

In de afweging van het eventueel kopen of huren van de panden zal dan ook nagedacht moeten worden over de vraag of deze gebouwen op langere termijn ook geschikt zijn en welk effect eventuele overname van gebouwen heeft op de onderhandeling voor het bepalen van de hoogte van de uittreedsom voor de gemeente Rijssen-Holten.

In de exploitatiebegroting is rekening gehouden met de subsidiestroom gebaseerd op de voorgenomen herstructurering Wsw en invoering van de WWnV door kabinet Rutte I. Na de val van dit kabinet is het wetsvoorstel WWnV controversieel verklaard. De ingezette bezuiniging binnen de Wsw is hierdoor voorlopig stopgezet, maar ook het herstructureringsfonds is verdwenen.

In het nieuwe regeerakkoord dat op 29 oktober 2012 door VVD en de PvdA (kabinet Rutte II) is bereikt komt naar voren dat de WWnV wordt omgevormd tot de Participatiewet (ingående 1-1-2014). In grote lijnen komt de Participatiewet overeen met de WWnV. Maar daar waar bij de WWnV de Rijkssubsidie al in 2015 afgebouwd is naar € 22.050, is dat niveau in de Participatiewet pas in 2019 bereikt.

Daarnaast bestaat er nog geen duidelijkheid over de afbouwtermijn van de taakstelling. VNG en brancheorganisatie Cedris gaan ervan uit dat de taakstelling jaarlijks met 5% terugloopt.

Een gewijzigde begroting wordt opgesteld wanneer het financiële kader van de Participatiewet definitief is vastgesteld. Op basis van de gegevens die nu beschikbaar zijn, gaan we ervan uit dat de lokale uitvoering van de Wsw binnen de huidige beschikbare middelen is te realiseren.