

Nota

Voor burgemeester en wethouders

Datum vergadering:

18 DEC 2012

Nummer: 12INT02593



4

► **Onderwerp:** Organisatie van de lokale Wsw uitvoering

Advies:

1. Instemmen met de uitgangspunten voor uitvoering van de Wsw in de gemeente Hellendoorn zoals verwoord in bijgevoegde notitie "Organisatie van de lokale Wsw uitvoering";
2. Instemmen met overdracht van de uitvoering van "begeleid werken" van Soweco naar alle deelnemende gemeenten per 1-1-2013, zoals verwerkt in de begroting 2013 van Soweco;
3. Dit bestuursvoorstel en bijgevoegde notitie opiniërend voorleggen aan de commissie Samenlevingszaken.

Besluit B en W: Conform advies

Korte samenvatting:

In dit advies wordt de organisatie van de lokale uitvoering Wsw uitgewerkt.

De Wsw uitvoering betreft in hoofdzaak 3 deelterreinen, te weten:

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

Daarnaast moeten ondersteunende taken worden georganiseerd, zoals de uitvoering van het P&O-beleid en het wachtlijstbeheer.

In bijgevoegde notitie "Organisatie van de lokale Wsw uitvoering" is op de bladzijden 2 en 3 voor de gemeenten Rijssen-Holten en Hellendoorn samengevat weergegeven de soorten werkzaamheden voor de lokale uitvoering WSW en het advies over de organisatie hiervan in de beide gemeenten. Hieronder zijn alle werksoorten verder uitgewerkt. De keuzes in dit plan zijn gevoed door de opvatting dat er sprake moet zijn van een totaalpakket waarin ontwikkeling, doorstroom en uitstroom van de SW-geïndiceerde is gewaarborgd en de gemeente op een verantwoorde wijze de regierol kan vervullen.

Verder wordt in dit rapport kort ingegaan op de gevolgen van het regeerakkoord van het kabinet Rutte 2 voor de uitvoering van de Wsw.

Aanleiding:

Op 29 maart 2012 en 17 april 2012 hebben de gemeenteraden van Rijssen-Holten en Hellendoorn ingestemd met uittreding uit de GR 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 SW-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.

Uitgaande van bovenstaande lijn dient de vraag beantwoord te worden hoe de gemeente Hellendoorn de Wsw uitvoering lokaal wil organiseren. Willen en kunnen we bepaalde zaken zelf uitvoeren of zijn hiervoor ook externe partijen nodig. Alvorens taken aan één (of meer) partijen op te dragen moet scherp in beeld komen welke taken de gemeente zelf gaat verrichten om regie te kunnen voeren.

In bijgevoegde notitie is de huidige situatie in beeld gebracht, alsmede de uit te voeren Wsw werkzaamheden en de opdracht die we eventueel richting de markt kunnen zetten. Deze notitie is in nauwe samenwerking tussen de gemeenten Hellendoorn en Rijssen-Holtten tot stand gekomen, en ook besproken in 2 gezamenlijke directie-vergaderingen van de beide gemeenten (zie bijgevoegde notitie met conclusies overleg 23-11-2012). Daarmee is bijgevoegde notitie het gezamenlijke richtinggevend uitgangspunt. In dit begeleidend bestuursvoorstel gaan wij specifiek in op de uitvoering in en de gevolgen voor de gemeente Hellendoorn.

Relevante eerdere besluiten:

Besluit van de gemeenteraad van Hellendoorn op 17 april 2012 om uit de GR Soweco te treden en een lokale variant uit te werken.

Doelstelling:

Antwoord geven op de vraag op welke wijze de lokale Wsw uitvoering binnen de gemeente Hellendoorn georganiseerd kan worden.

Oplossing:

Onderstaand is voor de gemeenten Hellendoorn en Rijssen-Holtten samengevat weergegeven de soorten werkzaamheden voor de lokale uitvoering WSW en het advies over de organisatie hiervan in de beide gemeenten. Zoals aangegeven heeft over de verschillende alternatieven (zoals weergegeven in bijgaande notitie) overleg plaatsgevonden met de directies van beide gemeenten, wat heeft geleid tot de hieronder voorgestelde keuzes ten aanzien van zelf doen of uitbesteden.

A. Begeleid werken (BW)

Volgens de wet behoort uitvoering van begeleid werken (plaatsing van WSW'ers met loonkostensubsidie) tot de verantwoordelijkheid van de gemeente en niet tot de reguliere uitvoering van de Wsw. Daarom is de uitvoering van begeleid werken al enkele jaren geleden buiten het Sociaal-Economisch Contract met SOWECO gehouden, net als wachtlijstbeheer. Destijds is afgesproken dat alle nieuwe plaatsingen BW door de gemeenten zelf zouden worden verzorgd. Voor de eerder gerealiseerde bestaande plaatsingen BW is afgesproken deze voorlopig onder verantwoordelijkheid van SOWECO te laten. In het voorjaar van 2012 is hierover met SOWECO gesproken, en is vanuit de gemeente Almelo aangegeven dat per 1-1-2013 ook de begeleiding van de bestaande plaatsingen moet worden overgeheveld naar de gemeenten. Ambtelijk hebben alle overige in SOWECO deelnemende gemeenten besloten deze lijn te volgen. In de begroting 2013 van SOWECO is deze beleidslijn nu recent geconcretiseerd. Op basis daarvan wordt momenteel de overdracht van uitvoering begeleid werken naar alle gemeenten in de GR SOWECO voorbereid, ingaande 1-1-2013.

Conform deze beleidslijn wordt voorgesteld in 2013 (waarin Rijssen-Holtten en Hellendoorn 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 van begeleid werken 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.

Voor de periode vanaf 1-1-2014 (beoogde startdatum lokale uitvoering Wsw) wordt voorgesteld de uitvoering van begeleid werken bij een externe partij onder te brengen. Dit vanuit de gedachte om niet alle uitvoeringszaken naar de gemeente te halen en het feit dat er door doorstroming en terugval interactie zal zijn tussen detachering en begeleid werken. In gesprekken met werkgevers over door- en uitstroom moet een consultant snel kunnen schakelen tussen toepassing van een detachingsconstructie en toepassing van begeleid werken. Daarom is het inhoudelijk gewenst de uitvoering hiervan in één hand te houden.

B. 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. Opgemerkt wordt dat het hierbij gaat om de kern van de lokale uitvoering WSW: niet alleen voor de nu al gedetacheerde medewerkers, maar voor alle WSW'ers werken aan door- en uitstroom naar zo regulier mogelijk werk. Daarom wordt in de lijn van

begeleid werken voorgesteld de werkzaamheden "Detacheren" vanaf datum uittreding bij (zo mogelijk) één externe partij onder te brengen.

Een randvoorwaarde is dat de werkgeversbenadering hiervoor zoveel mogelijk wordt afgestemd op de bredere gemeentelijke werkgeversbenadering Wet werk en bijstand (Wwb), waarin de gemeentelijke accountmanager/bedrijfscontactfunctionaris een voorname kartrekkersrol heeft/krijgt. Vooruitlopend op uitvoering door een externe partij kan besloten worden als gemeente zelf al gesprekken aan te gaan met de huidige werkgevers, ter voorbereiding op de lokale uitvoering ingaande 2014.

C. Groenvoorziening

Een kwalitatief goede uitvoering van de gemeentelijke groenopdrachten is van wezenlijk belang. 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 (bijna 60 personen). Over de varianten heeft nader overleg plaatsgevonden tussen de beide gemeenten. De conclusies uit dat overleg zijn weergegeven in een korte afzonderlijke notitie. Na afweging van de verschillende alternatieven wordt ten aanzien van de gemeentelijke groenopdrachten het volgende voorgesteld:

- Beide gemeenten gaan de werkzaamheden hoofdzakelijk dan wel geheel zelf uitvoeren. Hoewel daarbij geen sprake meer is van uitbesteding en aanbesteding van het werk (want de gemeenten zetten hiervoor hun eigen Wsw personeel in), kan zoveel mogelijk worden aangesloten bij de huidige werkwijze van opdrachtformulering (opmaken bestek etc.).
- De invulling van de werkorganisatie en dagelijkse aansturing wordt per gemeente afgestemd op de mogelijkheden van de afdeling groen. Daarbij is ruimte voor verschillen in uitvoering tussen de beide gemeenten. In samenwerking blijft het wel mogelijk om bijvoorbeeld Wsw-medewerkers uit te wisselen.
- Bij beide gemeenten wordt de persoonlijke deelnemersbegeleiding (job-coaching) ondergebracht bij een externe organisatie, mede gezien de doelstelling van door- en uitstroom.
- 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.

Toegesplitst op de uitvoering van de groenopdrachten voor Wsw'ers binnen Hellendoorn betekent dit dat de werkorganisatie en dagelijkse aansturing hier wordt opgedragen aan een externe organisatie, waarbij een goede afstemming met de gemeentelijke opdrachtverstrekker (opzichter/teamleider groen) noodzakelijk is. De concrete invulling hiervan wordt de komende maanden nader uitgewerkt in samenwerking met de vakafdeling. Daarbij zal ook bekeken worden of uitbreiding met winterwerk mogelijk is, om te voorkomen dat de Wsw'ers in het groen in de wintermaanden in het geheel geen werk kunnen verrichten.

Of en zo ja, in hoeverre op langere termijn toegegroeid kan worden naar het volledig zelf uitvoeren van de gemeentelijke opdrachten (dus inclusief de werkorganisatie en dagelijkse aansturing, maar exclusief de deelnemersbegeleiding) kan na een ervaringsperiode van één of enkele jaren worden gezien.

D. 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 locatielider, 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.
- De opdrachtnemer zorgt voor de vervangende of aanvullende materialen en inrichting.

E. 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 zijn en niet veel tijd in beslag nemen. 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.

F. Personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie

Zoals bekend is het uitgangspunt dat per datum uittreding alle Wsw'ers rechtstreeks in dienst komen bij de gemeente waarin zij wonen. Uitgangspunt daarbij is handhaving van de bestaande CAO-Wsw (onder voorbehoud van nieuwe ontwikkelingen als gevolg van het nieuwe regeerakkoord). Beide gemeenten willen hierbij invulling geven aan de doelstelling om Wsw'ers zoveel mogelijk te laten doorstromen naar regulier werk. Deze voorbeeldfunctie kan worden gerealiseerd door bij invulling van reguliere gemeentelijke vacatures de daarvoor geschikte Wsw'ers bij voorrang mee te nemen in de werving- en selectieprocedure.

Voor de uitvoeringstaken met betrekking tot de cao-WSW geldt de gedachte om deze niet naar de gemeente te halen maar juist uit te besteden, waarbij het een primair vereiste is dat de uitvoerende partij beschikt over voldoende juridische kennis op het gebied van de Wsw. Bovendien ligt het in de samenwerking met Rijssen-Holten voor de hand de P&O-taken niet te versnipperen, maar voor beide gemeenten bij één organisatie onder te brengen. Daarom is voorgesteld te onderzoeken om vanaf datum uittreding de uitvoering van het personeelsbeleid en personeels- en salarisadministratie bij een externe partij onder te brengen.

Gevraagd is nader te onderzoeken of deze werkzaamheden toch binnen de organisatie van de gemeente Hellendoorn kunnen worden ondergebracht, enerzijds inspelend op de bestaande capaciteit bij P&O, en anderzijds gelet op de voorgenomen afschaffing van het btw-compensatiefonds (waardoor voor elke taak die wordt uitbesteed, 21% btw moet worden afgedragen). In dat geval moet natuurlijk wel alle deskundigheid met betrekking tot de cao-WSW worden opgebouwd voor de uitvoering voor beide gemeenten. De mogelijkheden hieromtrent worden binnenkort nader besproken.

In alle varianten blijft de vaststelling van het personeelsbeleid 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).

Samenvattend

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. Daartoe wordt per gemeente een platform opgericht voor uitvoering van de Wsw (en re-integratie van overige doelgroepen). 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 SW-geïndiceerde.

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.

De hieruit voortvloeiende taakverdeling tussen onze gemeente en externe instellingen luidt voorlopig als volgt:

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

De vraag is op welke wijze dit georganiseerd kan worden. Het bureau Langedijk SWO heeft hiervoor de volgende suggestie gedaan:

1. De gemeente als werkgever van SW-geïndiceerden met een SW-dienstverband detacheert de volledige groep (alle mensen die nu een SW-dienstverband hebben bij SOWECO) naar een externe partij, met uitzondering van de medewerkers in het groen. Hiervoor bestaat volgens dit bureau geen aanbestedingsplicht (omdat het geen dienst of werk betreft). Omdat hier echter nog vragen over zijn, wordt dit de komende maanden nader onderzocht (zie toelichting hieronder).
2. De werkzaamheden personeels- en salarisadministratie worden uitbesteed (dit kan ook dezelfde externe partij zijn). Hiervoor is de gemeente wel aanbestedingsplichtig.
3. De externe detacheringspartij zorgt er voor dat de SW-geïndiceerden geplaatst worden op een zo regulier mogelijke werkplek (bij private bedrijven).
4. Voor die doelgroep die aangewezen is op beschut werken organiseert de externe partij de bedrijfsvoering. 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 zet de gemeente de hiervoor aangewezen SW-geïndiceerden in, in overleg met de externe partij.

Als gekozen wordt voor deze aanpak, betekent dit dat de afspraken en contractvoorwaarden tussen gemeente en externe partij, verbonden aan de groepsdetachering, moeten worden vastgelegd in een (tweezijdige) raamovereenkomst. Hierin kunnen onder meer de bevoegdheden van de externe partij (gemandateerd werkgeverschap) en de randvoorwaarden (positie in platform-overleg, huur gebouwen, prestatiegebonden detacheringvergoeding etc) worden geregeld.

De inhoud van deze raamovereenkomst is van belang voor beoordeling van de vraag of hier al dan niet sprake is van een aanbestedingsplicht. Zoals aangegeven bestaan hier nog vragen over. Om die reden wordt de komende maanden een concept-raamovereenkomst voorbereid, en vindt een nadere juridische toets plaats ten aanzien van de te volgen procedure (o.a. nader gesprek met bureau Langedijk).

Uitvoeringsorganisatie.

Er bestaan diverse mogelijkheden voor de juridische vormgeving van een WSW-uitvoeringsorganisatie. Begin 2012 heeft de VNG hierover een handreiking uitgegeven waarin verschillende uitvoeringsmodellen worden genoemd, zoals:

1. Oprichting van een gemeenschappelijke regeling (GR) als opdrachtgever en uitvoerder voor meerdere gemeenten (vergelijk: de oorspronkelijke GR Soweco);

2. Oprichting van een GR als bestuurlijk opdrachtgever en een NV als uitvoeringsbedrijf (vergelijk: het huidige Soweco);
3. Gemeenten vervullen zelf de rol als opdrachtgever, en hebben één private organisatie (NV, BV of stichting) als uitvoerder (zie bijvoorbeeld de gemeenten Ommen en Hardenberg die een contract hebben met Larcom BV, maar daarvoor géén GR meer hebben);
4. Gemeenten als opdrachtgever, die voor de uitvoering één gemeente aanwijzen als centrumgemeente;
5. Volledig lokale uitvoering per gemeente, via een gemeentelijke dienst (v.b. Enschede) of via een lokaal privaat bedrijf (in een BV of een stichting).

Op dit punt is nog geen keuze gemaakt, omdat de vormgeving enerzijds afhankelijk is van de keuzes tussen "zelf doen" of "uitbesteden", en anderzijds mede afhankelijk is van de inbreng van de partners in het op te richten lokaal platform.

Opgemerkt wordt dat de juridische vormgeving van de uitvoeringsorganisatie mede van invloed is op de hierboven aangestipte vraag omtrent al dan niet aanbesteden. Zo zou oprichting van een afzonderlijke stichting voor de lokale uitvoering WSW een alternatief kunnen zijn. De vraag over al dan niet aanbesteding is dan mede afhankelijk van de mate van gemeentelijke invloed op deze stichting. Afsproken is om – rekening houdend met de in deze nota opgenomen uitgangspunten - nader advies in te winnen over de bij onze uitgangspunten meest passende juridische vormgeving van de uitvoeringsorganisatie.

Randvoorwaarden/aandachtspunten

Een belangrijke algemene 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. Tenslotte wordt de voorwaarde gesteld dat de externe instelling bereid is bij invulling van vacatures te bezien of zittende medewerkers van SOWECO die deze taken tot dusverre (grotendeels) vervullen, op deze functie benoemd kunnen worden. Deze eis vloeit voort uit de door uw college vastgestelde uitgangspunten ten aanzien van uittreding uit SOWECO (bijgevoegd). De te selecteren partij(en) dient/dienen hier dan ook aan te voldoen.

Bij het onderdeel detachering wordt van de opdrachtnemer verwacht dat:

- Detachering en (eventueel) uitzenden onderdeel van zijn corebusiness is.
- Belangrijk onderdeel van de opdracht is het behalen van het gemiddeld inverdieneffect per Wsw-er. Afrekening met de uitvoerende partij kan op basis hiervan plaatsvinden.

Ten behoeve van de groenvoorziening wordt verwacht/opgemerkt dat:

- De gemeente de huidig gebruikte gebouwen (voor zover deze niet al in gemeentelijk bezit zijn) koopt of huurt, conform de uitgangspunten t.a.v. uittreding uit SOWECO;
- De gemeente in overleg treedt met SOWECO over de vraag in hoeverre kleding, gereedschap, materialen en auto's nodig zijn en overgenomen kunnen worden;
- De gemeente in overleg treedt met buurgemeenten en afspraken maakt over het al dan niet naar de gemeente halen van elders in de groenvoorziening werkende SW-ers, het eventueel uitruilen, dan wel de in Rijssen-Holten of Hellendoorn werkende SW-ers uit buurgemeenten.

Ten behoeve van beschut werken wordt verwacht dat:

- de gemeente de huidige hal koopt of huurt, conform de uitgangspunten t.a.v. uittreding uit SOWECO;
- in de uit te zetten opdracht rekening is gehouden met een te realiseren inverdieneffect, ontwikkeling en doorstroom naar de trede groepsdetachering dan wel individuele detachering;
- indien buurgemeenten willen meeliften met het beschutte werk bij Multipack dit gebeurt op basis van kostendekkende contractafspraken.

Voor het onderdeel wachtlijstbeheer dient interne afstemming plaats te vinden over het onderbrengen van deze werkzaamheden en daar waar mogelijk te combineren met de administratieve werkzaamheden ten behoeve van de SISA verantwoording.

Verder zal afzonderlijk gerapporteerd worden over de kosten voor koop of huur van gebouwen en machines/materieel. Opgemerkt wordt dat de hoofdlocaties in Nijverdal (Multipack, Nijverheidsweg en groenlocatie Rossinistraat) door SOWECO gehuurd worden (zie verder de specificatie in de bijlage). In de afweging van het eventueel kopen of huren van deze panden zal ook nagedacht moeten worden over de vraag of deze gebouwen op langere termijn ook geschikt zijn (rekening houdend met de ontwikkeling van het aantal deelnemers en de capaciteit + kwaliteit van de gebouwen) en welk effect eventuele overname van gebouwen heeft op de onderhandeling voor het bepalen van de hoogte van de uittreedsom voor de gemeente Hellendoorn. Daarbij kan ook worden bezien of eventueel gebruik gemaakt kan worden van andere gebouwen, bijvoorbeeld gebouwen die al bij onze gemeente in eigendom zijn. Naast de aanschaf, vervanging en onderhoud van gebouwen en machines dient ook rekening gehouden te worden met de verantwoordelijkheid van het beheer hiervan, dus de ureninzet voor het beheer van machines en gebouwen.

Effecten:

De eerste stappen zetten om te komen tot een lokale uitvoeringsorganisatie voor de uitvoering van de WSW, en door bekendmaking van deze kaders te bereiken dat ook de doelgroep zich gerust voelt bij de komende verandering.

Kanttekening: gevolgen regeerakkoord:

Begin november 2012 zijn de gevolgen van het regeerakkoord kenbaar gemaakt. Wat de gevolgen zijn voor de Wsw is hieronder weergegeven.

- De instroom in de sociale werkvoorziening in zijn huidige vorm stopt volledig met ingang van 1 januari 2014. Geen nieuwe instroom in SW per 1-1-2014, dus geen nieuwe medewerkers meer met CAO-Wsw. De huidige Wsw-ers worden niet herkeurd.
- Gemeenten krijgen binnen de kaders van de Participatiewet ruimte om zelf beschut werk als een voorziening te organiseren. Anders dan bij WWnV worden huidige Wsw-ers per 1-1-2015 onder de nieuwe Participatiewet gebracht.
- Evenals bij de WWNV komen op termijn middelen beschikbaar voor structureel 30.000 beschutte werkplekken (een derde van het huidige aantal), afgestemd op beloning conform Wet Minimum Loon. Voor de nieuwe voorziening beschut werk komen geleidelijk middelen beschikbaar, oplopend tot genoemde 30.000 plekken. Opbouw hiervan loopt waarschijnlijk parallel aan afbouw oude Wsw.
- Het kabinet gaat de efficiencykorting op de sociale werkvoorziening spreiden over 6 jaar. De efficiencykorting betreft waarschijnlijk de eerdere korting op de vergoeding per Wsw-er. Deze korting wordt verspreid over zes jaar (iets minder snel dan in WWnV was opgenomen). De huidige middelen in de Wsw zullen fors omlaag gaan, enerzijds doordat er minder mensen in de regeling zullen stromen (volume-effect) en anderzijds omdat de rijksvergoeding zal worden afgestemd op 100% WML. De vergoeding per Wsw'er zal dalen van € 25.750 naar € 22.050 per jaar, en opname in één breed Participatiebudget.
- Het kabinet ontwerpt een quotumregeling voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten door grotere werkgevers. Er komt per 1 januari 2015 (het jaar waarin de nieuwe wet ook voor bestaande gevallen in de Wsw gaat gelden) een verplicht quotum voor middelgrote en grote werkgevers voor het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten op straffe van een boete van € 5.000 per werkplaats voor een arbeidsgehandicapte. De quotum-regeling wordt vanaf 2015 stapsgewijs in 6 jaar ingevoerd, oplopend tot 5 % van het personeelsbestand. Dit moet plaatsingen van bijv. SW-ers bij bedrijfsleven ondersteunen. Er komt een uitzondering op de quotumregeling voor bedrijven met minder dan 25 werknemers.

Aandachtspunten:

- Onduidelijk is hoe inpassing in één breed Participatiebudget wordt gelinkt aan het nieuwe verdeelmodel Wwb, en wat dat betekent voor taakstelling Wsw.
- Eerdere uitgangspunt dat 1 op de 3 vacatures kunnen/moeten worden ingevuld, vervalt. Dus nog snellere afbouw van de SW-sector dan in WWnV-plan was voorzien (eindniveau was toen voorzien te bereiken in 2050).
- Anders dan in WWnV wordt niet gesproken over een herstructureringsfonds. Voor zover nu bekend wordt dit financieel wel nagenoeg gecompenseerd door de langzamere afbouw van de rijkssubsidie.

- Nog onduidelijk is hoe het begrip "voorziening" voor beschut werk wordt ingevuld (géén plicht voor gemeenten?), en wat de gevolgen zijn voor de huidige cao-WSW, als de wettelijke basis daaronder (huidige WSW) wegvalt.
- Gevolgen voor indicatiestelling, wachtlijstbeheer e.d. ook niet duidelijk. Overigens weinig waarde meer als toch geen nieuwe instroom meer mogelijk is.

Planning:

De planning van de voorbereidingen lokale uitvoering Wsw kan niet los gezien worden van de planning van de uittreding uit de GR SOWECO. Uitgangspunt is uittreding per 1-1-2014, zodat ook de lokale uitvoering per die datum operationeel gereed moet zijn.

Afgeleid van deze planning is een tijdpad voor de verdere voorbereidingen opgesteld, wat u hierbij aantreft. Deze planning voorziet er in dat de uitgangspunten voor de lokale uitvoering in december door de beide colleges van B&W worden vastgesteld, en in januari 2013 opiniërend worden voorgelegd aan de raadscommissie.

Na vaststelling van deze uitgangspunten kunnen de vervolgstappen worden gezet om te komen tot een lokale uitvoeringsorganisatie. De eerste stap daartoe is het bespreken van de uitgangspunten in het op te richten lokaal platform voor uitvoering WSW (en reïntegratie).

Financiële consequenties:

Bij het door u vastgestelde plan voor een lokale uitvoering van de Wsw is ook een begroting opgesteld. Alle kosten voor de organisatie zoals in bijgevoegde notitie beschreven zijn ook zo veel mogelijk in genoemde begroting opgenomen.

Sinds de opstelling van deze begroting is het perspectief met betrekking tot de WSW al 2 x gewijzigd: de eerste keer op basis van het Lente-akkoord, en de tweede keer op basis van het nieuwe regeerakkoord. Momenteel worden de gevolgen van het regeerakkoord, voor zover op dit moment bekend, doorgerekend. Omdat er nog enkele onduidelijkheden zitten in het regeerakkoord, kan hierover nu nog geen goed beeld worden geschetst.

Daarnaast is het zo dat – na vaststelling van de nu voorgestelde uitgangspunten voor de lokale uitvoering - nu gestart kan worden met de concrete uitwerking van het lokale plan. Dit loopt parallel aan het opstellen van een ontvlechtigingsplan voor de uittreding uit SOWECO. Daardoor ontstaat bijvoorbeeld beter zicht op de werkelijke kosten van de huidige gebouwen en machines, die eerder slechts globaal konden worden geraamd. Ook ontstaat beter zicht op de benodigde personeelsformatie, waarbij wij ook gebruik maken van bedrijfsvergelijking met andere SW-bedrijven (bij voorkeur bedrijven van vergelijkbare omvang).

Gezien het bovenstaande is afgesproken dat binnen 2 maanden een nader uitgewerkte exploitatiebegroting beschikbaar kan worden gesteld, waarin zowel de effecten van het regeerakkoord als een nadere uitwerking van de lokale uitvoeringsbegroting is opgenomen. Uitgangspunt daarbij blijft dat een en ander blijft binnen de bestaande financiële kaders van deze gemeente, echter onder voorbehoud van de uitkomsten van onderhandelingen over de uittreedsom uit SOWECO, omdat die uitkomsten naar verwachting niet binnen deze termijn bekend zullen zijn.

Personele consequenties:

- In het rapport over de projectopdracht voorbereiding lokale uitvoering Wsw is stil gestaan bij de overdracht van uitvoering begeleid werken naar de gemeente Hellendoorn in 2013. Gelet op het geringe aantal deelnemers in begeleid werken (op dit moment nog 4 personen) is het uitgangspunt dat de hieraan verbonden werkzaamheden binnen de bestaande capaciteit van het team Werk & Zorg kunnen worden opgevangen. Voor de overige door de gemeente zelf vanaf 2014 uit te voeren taken (zoals wachtlijstbeheer) ontvangt u in de loop van 2013 een nader advies. (de kosten hiervan zijn al wel geraamd in de lokale begroting).
- Bij de vaststelling van de projectopdracht voorbereiding van de lokale uitvoering Wsw hebben beide gemeenten ingestemd met beschikbaarstelling van een budget van € 80.000,-- voor het vrijmaken van extra capaciteit, geraamd op 1000 uur voor beide gemeenten samen voor een periode van maximaal 1,5 jaar. Op management- en directieniveau van beide gemeenten is ingestemd met een voorstel om deze extra capaciteit in te vullen met menskracht vanuit de bedrijfsvoering, op met name de financiële en P&O-aspecten. Daartoe is 2 x 12 uur per week aan beleids capaciteit vrijgemaakt, waarvan 1 persoon vanuit financiën (Rijssen-Holten) en 1 persoon vanuit

P&O (Hellendoorn). Voor nadere informatie hierover wordt u verwezen naar bijgevoegd projectplan.

Juridische consequenties:

Opgemerkt wordt dat in afwachting van nadere besluitvorming omtrent uittreding uit SOWECO nog géén contracten met één (of meer) nieuwe uitvoeringsorganisaties kunnen worden aangegaan. Uitgaande van de invoeringsdatum 1-1-2014 is het wel noodzakelijk hierover in de loop van komend voorjaar wel een besluit te kunnen nemen.

Verder zal, zoals hiervoor al aangegeven, in de komende periode nader onderzoek en besluitvorming moeten plaatsvinden over de vraag hoe de aan derden over te laten werkzaamheden kunnen worden gegund aan derden.

Informatisering / Automatisering:

Geen.

Communicatie:

Via een nieuwsbrief wordt de doelgroep regelmatig geïnformeerd over de voortgang.

Overige consequenties:

Geen.

Bijlagen:

- beleidsnotitie "Organisatie lokale uitvoering WSW" Hellendoorn en Rijssen-Holten;
- conclusies gezamenlijk DT-overleg 23-11-2012
- presentaties zoals gehouden voor de DT-vergaderingen 29-8-2012 en 23-11-2012 (N.O.)
- notitie met conclusies inzake bespreking varianten uitvoering groen (N.O.)
- uitgangspunten gemeenten Rijssen-Holten en Hellendoorn t.a.v. uittreding uit SOWECO (N.O.)
- projectplan voorbereiding lokale uitvoering WSW (N.O.)