



**Gemeente Renkum**

## Voorstel aan de raad

Verantwoordelijk team

Samenleving

Nummer

—

Kenmerk

35546

Raad d.d.

22 februari 2017

Paragraaf begroting

1

Portefeuillehouder

drs. A.D. (Wendy) Ruwhof

Steller

drs.J.G. (Joan) de Graaff/G.J.van Dam

Datum

3 januari 2017

Onderwerp

**uitvoering sociale werkvoorziening**

### Geadviseerd besluit

1. Instemmen met het uitvoeringsplan sociale werkvoorziening

### Toelichting op beslispunten

Wij vragen u of u zich kunt vinden in de oplossingsrichtingen die wij hebben gekozen voor de overdracht van Wsw-werknemers, te weten:

1. Alle wsw-werknemers onder te brengen bij onze organisatie onder de Wsw-cao
2. De elders gedetacheerde medewerkers geplaatst houden op hun huidige plek
3. 9 wsw-werknemers van beschut binnen werk-fit te maken voor detachering met begeleiding
4. 17 wsw-werknemers van beschut binnen naar een nieuwe beschutte werkplek te begeleiden via inkoop
5. Het inrichten van een werknemers servicepunt
6. Het verbreden van het ondernemers loket
7. Bouwen en onderhouden van een lokaal netwerk van profit- en non profit organisaties ten behoeve van acquisitie van passende werkplekken
8. (Regionaal) inkopen van backoffice taken, van beschut werk binnen en vangnetplekken
9. Regionaal organiseren van groepsdetachering
10. Uitvoeringsmodel eerst inzetten voor Wsw-werknemers, verder uit te breiden met inwoners die een beroep doen op de Participatiewet.

### Beoogd effect

Het resultaat van het lokaal organiseren van sociale werkvoorziening is dat de huidige Wsw-werknemers geen last ondervinden van een veranderende organisatie. Dat de voortgang van hun werk is gegarandeerd. Voor de Wsw-werknemers binnen, een zeer kwetsbare groep, treedt wel verandering op. Door voor hen werkplekken in te kopen willen we van een beschutte werkplek realiseren, zodat ook voor hen de organisatie verandering minimale gevolgen heeft. Aan de financiële en rechtspositionele kant zijn hun rechten geborgd.

Naar de toekomst toe is het resultaat dat door de nieuwe verbindingen en samenwerkingen genoeg werkplekken worden gerealiseerd die passen bij de mogelijkheden van ws-werknemers, zodat zij

optimaal kunnen participeren aan de samenleving, waarvan werk onderdeel uitmaakt. Dit is zo dicht bij huis als mogelijk georganiseerd.

Het totaal van werk, lasten en baten houden we in balans.

## Kader

Naast de wettelijke kaders van de Wsw, voor de huidige Wsw-werknemers, en de P-wet voor de toekomstige ws-werknemers, gaan wij uit van de kaders die zijn gesteld voor het sociaal domein. Voor het borgen van zekerheid en maatwerk zijn de kaders en uitgangspunten expliciet in het plan van aanpak opgenomen.

## Argumenten

In het proces van onderzoek en afwegingen om te komen tot dit uitvoeringsplan is gesproken met verschillende stakeholders, te weten:

- Wsw-werknemers werkzaam bij Permar
- Adviesraad Participatiewet en WMO adviesraad
- Afvaardiging van het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad van Permar
- De vijf deelnemende gemeente in de GR Permar
- Andere gemeenten, zoals Dalfsen, Montferland en Oldenzaal
- Management Permar via deelname aan regionale werkgroepen
- Zorgorganisaties
- (lokale) ondernemers
- Ambtelijk medewerkers gemeente Renkum

De uitgangspunten en kaders kunnen daarom rekenen op een breed draagvlak.

## Kanttekeningen

Wij leven in een dynamische tijd waarin veranderingen elkaar in razend tempo opvolgen. Dat betekent dat wij voortdurend hierop moeten kunnen inspelen. Daarom is het noodzaak dat wij ons realiseren dat ieder plan, welk plan dan ook, op enig moment onder invloeden waarop wij geen sturing hebben, moet kunnen worden aangepast. Dit is geen vrijbrief om af te wijken van plannen, maar eerder een uitgangspunt dat bij het opstellen van plannen wordt gehanteerd, zodat deze zo flexibel als mogelijk worden geformuleerd, en wij er ook reëel mee kunnen opgaan. Communicatie is daarbij van essentieel belang, om elkaar bij alle ontwikkelingen mee te nemen. Zodat wij niet voor verrassingen komen te staan.

## Draagvlak

Om te komen tot het uitvoeringplan is met diverse stakeholders gesproken waardoor het plan zoals het nu voorligt op een breed draagvlak kan rekenen.

## Aanpak/Uitvoering

De verdere uitwerking van het plan vindt plaats bijeenkomsten van de lokale werkgroep die tevens is aangesloten op de regionale ontwikkelingen. Regionale zijn er de volgende overleggen: Projectleiders, financiën, communicatie, detachering, beschut, groen en Hrm/juridisch.

Aan het lokale netwerk, Werknemers servicepunt, wordt gebouwd vanuit themabijeenkomsten. Deze zijn vooral gericht op afstemming, verdieping en het creëren van draagvlak. Thema's zijn

*Onderwerp*

uitvoering sociale werkvoorziening

*Datum*

3 januari 2017

*Kenmerk*

35546

*Pagina*

2 van 6

werkgeverschap, samenhang sociaal domein, sociaal ondernemerschap en het sociaal ondernemerschap (regulier beschut werk) binnen groenbeheer.

De integrale benadering, uitvoering, organisatie kwaliteit en beleid trekken samen op, wordt versterkt door deelname van sw-werknemers. Het bouwen van een netwerk is één opgave, het onderhouden van het netwerk is net zo belangrijk.

Vooruitlopend op de definitieve besluitvorming zijn wij van start gegaan met een drietal ontwikkelrichtingen. Deze geven ons gaandeweg de mogelijkheid om op kleine schaal ervaring op te doen met de nieuwe aanpak.

## Communicatie

Er wordt een communicatieplan opgesteld.

Er wordt onderscheid gemaakt naar communicatie lokaal en regionaal, naar wsw-werknemers en ws-werknemers en naar (potentiele) samenwerkingspartners.

De uitgangspunten voor communicatie zijn helderheid, duidelijkheid en openheid.

Voor communicatie met u maken wij gebruik van onze actieve informatieplicht en zo nodig en wenselijk organiseren wij aanvullende informatieve bijeenkomsten waarin wij met elkaar van gedachten kunnen wisselen, zoals in het BOT-overleg. Daarnaast kunnen wij gebruik maken van raadsinformatiebrieven.

## Financiële consequenties

In onderstaande tabel treft u aan de verwachte baten en lasten van het uitvoeringsplan Sociale werkvoorziening Renkum. De begroting is gebaseerd op de uitgangspunten zoals beschreven in rapport Langedijk, rapportage toekomstverkenning Permar maart 2016, informatie uit de praktijk van de Permar en de gewenste opbouw Gemeente Renkum. Voor wat betreft het salarisniveau is uitgegaan van het gemiddelde salaris peildatum op 1 september 2016. Het verloop van het aantal medewerkers, vertaald naar standaard eenheden(SE), en de hoogte van het bedrag per SE is gebaseerd op de gegevens meicirculaire 2016.

*Onderwerp*

uitvoering sociale werkvoorziening

*Datum*

3 januari 2017

*Kenmerk*

35546

*Pagina*

3 van 6

		2017	2018	2019	2020
<b>Subsidieresultaat:</b>	Aantal SE	83,36	79,50	75,45	72,32
	SE bedrag IU SD WSW	24.610	23.820	23.496	23.096
	Totaal rijksbijdrage	2.051.000	1.894.000	1.773.000	1.670.000
	Loonkosten gemiddeld	29.630	29.630	29.630	29.630
	Loonkosten totaal	-2.470.000	-2.356.000	-2.236.000	-2.143.000
	<b>Resultaat</b>	<b>-419.000</b>	<b>-462.000</b>	<b>-463.000</b>	<b>-473.000</b>
<b>Operationeel resultaat</b>	Uitvoering gemeente		-132.000	-125.000	-120.000
	Uitvoering back-office		-80.000	-75.000	-72.000
	ontwikkeling		-66.000	-64.000	-61.000
	Vangnet		-45.000	-44.000	-42.000
	Beschut werk		-72.000	-61.000	-59.000
	Opbrengst detachering		545.000	536.000	513.000
	<b>Resultaat</b>		<b>150.000</b>	<b>167.000</b>	<b>159.000</b>
<b>Overige dekking</b>	Bestaande middelen		65.000	69.000	69.000
	Reserve SD		247.000	227.000	245.000
			<b>312.000</b>	<b>296.000</b>	<b>314.000</b>
	Voorlopig resultaat		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

In 2017 wordt de exploitatie nog verzorgd door Permar WS. Dit is de reden dat de cijfers over 2017, met uitzondering van de verwachte loonkosten en rijksbijdrage over 2017, niet vermeld worden.

Zoals u ziet wordt het nadeel binnen de exploitatie vooral veroorzaakt door het verschil tussen de te ontvangen rijksbijdrage en verwachte loonkosten. Dit probleem heeft landelijke actualiteit.

Mogelijk komt hier nog een compensatie van het rijk. Dit is op dit moment niet bekend.

## Uitleg begroting

**Aantal SE:** SE is het aantal fte gewogen met de mate van arbeidshandicap. De omvang van het aantal SE is bepalend voor de subsidie die wordt toegekend. Wsw-medewerkers die intensieve begeleiding vragen kunnen factor 1,25 krijgen. Het leeuwendeel heeft factor 1. Het werkelijke aantal Wsw-werknemers is hoger.

**SE bedrag:** gemiddelde subsidie per SE. Dit bedrag neemt jaarlijks af tot een vergoeding op basis van het wettelijk minimumloon.

Er is gerekend met het aantal SE volgens de opgave SZW (blijfkans). In de praktijk kan dit verschillen doordat er mensen verhuizen, ziek worden of om andere redenen bij de Wsw uit dienst gaan. Om verwarring te voorkomen wordt in de begroting consequent met SE gerekend.

**Loonkosten:** daadwerkelijke loonkosten op basis van de cao Wsw.

## Uitvoering gemeente,

Dit zijn de kosten voor de medewerkers die bij het sociaal team in dienst komen. Trajectbegeleider en accountmanager. Samen 1,9 fte in 2017. De kosten van ontwikkeling, trajectbegeleider en accountmanager worden in het model percentageel verlaagd. De vrijkomende uren worden ingezet voor nieuwe instroom brede doelgroep P-wet. (doelgroep register, nieuw beschut) en vallen daarmee buiten deze opgave.

## Onderwerp

uitvoering sociale werkvoorziening

Datum

3 januari 2017

Kenmerk

35546

Pagina

4 van 6

## Uitvoering back-office,

Dit zijn de kosten die gemaakt worden om de back-office in te kopen. (loon administratie, arbo, cao, landelijke registratie etc.)

€ 1.000,- o.b.v. rapport Langendijk en gesprekken met Larcom, Permar die een vergelijkbaar beeld schetsen.

## Ontwikkeling,

Dit zijn de kosten voor extra ondersteuning, / opleidingsbudget / vervoerskosten

€ 1.000,- o.b.v. rapport Langendijk.

## Beschutwerk

Kosten voor de inkoop van beschutte werkplekken.

€ 5.400,- o.b.v. rapport Langendijk berekening huidige kosten van beschut werk binnen de Permar. Verkennende gesprekken met o.a. driestroom, Siza en ons bedrijf laten een wisselend beeld zien (3.000,- tot 6.000,-)

## Vangnet

Dit zijn de kosten om tijdelijke werkplekken in te kopen als iemand niet gedetacheerd is.

Zelfde tarief als beschut, 10% voor groepsdetachering & 20% individuele detachering op basis van rapport Langedijk.

De opbrengst van de detachering is gebaseerd op:

Totaal aantal te detacheren SE 2018: 64,23

Aantal uren per SE 1.250

Totaal uren productief: 80.300

Vergoeding per uur gemiddeld: 6,78

Voorgesteld wordt om het structurele nadeel binnen deze exploitatie op te vangen met een onttrekking uit de reserve SD. Verwacht wordt dat door verdere transformatie binnen het sociaal domein, inclusief uiteindelijk de ontschotting van de diverse budgetten binnen het sociaal domein, de structurele kosten opgevangen kunnen worden binnen de jaarlijkse exploitatie.

Binnen de gepresenteerde begroting bestaan onzekere elementen. Daarom kan deze niet anders worden gezien als een indicatie van de ontwikkeling. Ambitieuw maar op basis van een reële inschatting van de nu beschikbare informatie. De kosten ontwikkeling is verder ondergebracht bij risico beheersing, zodat op afwijkingen geanticipeerd kan worden.

## Juridische consequenties

Aan het instemmen met het uitvoeringsplan zijn geen juridische gevolgen verbonden.

## WMO-aspecten

De Wmo gaat uit van een inclusieve samenleving en sluit daarin naadloos aan op de

uitgangspunten van de P-wet en voorgeen de Wsw. Het voorstel zoals dit nu voorligt is erop gericht

### *Onderwerp*

uitvoering sociale werkvoorziening

### *Datum*

3 januari 2017

### *Kenmerk*

35546

### *Pagina*

5 van 6

om werknemers met een arbeidshandicap, of andere afstand tot de arbeidsmarkt, er toe in staat te stellen om volwaardig aan de samenleving deel te nemen.

## Gezondheid

Uit onderzoek is gebleken dat deelname aan de samenleving in de vorm van werk bijdraagt aan gevoel van eigenwaarde en dat dit weer bijdraagt aan gevoeld en werkelijke gezondheid.

## Duurzaamheid

Het beoogd resultaat draagt bij aan een stabiele samenleving, gebaseerd op breed gedragen uitgangspunten van welzijn, wel beleven en gezondheid.

## Effect op vermindering regeldruk

Niet van toepassing

## Alternatieven

Voor de uitvoering van het werkgeverschap zijn er 4 scenario's onderzocht waarna 2 voorkeurs varianten verder zijn bekeken.

- Juridisch werkgeverschap volledig in de gemeente integreren en de backoffice inkopen.
- Juridisch werkgeverschap in een stichting onderbrengen en de backoffice inkopen.

Als alternatief kan worden overwogen om de contracten van de Wsw-werknemers onder te brengen in een op te richten stichting. Deze stichting heeft verder geen taken of bevoegdheden. Evenmin zijn er expliciet BTW voordelen te behalen. Omdat deze mogelijke stichting geen taken of bevoegdheden heeft anders dan het beheren van de contracten en inkopen van backoffice taken, is dit geen model dat aansluit bij de regie gemeente, immers de werkzaamheden die worden verricht voor de groep Wsw-werknemers worden door de gemeentelijke diensten uitgevoerd, dan wel de ingekochte externe expertise.

Indien een stichting wel de voorkeur zou genieten wordt u daarover wensen en bedenkingen worden gevraagd. De ontwerp statuten worden voorgelegd, conform onze eigen afspraken vanuit de besturingsfilosofie. Dit zullen wij doen conform de procedure die wordt gehanteerd bij RO-projecten.

Voor een stichting dient er een bestuur te worden benoemd en een Raad van Toezicht, de statuten en reglementen dienen notarieel bekrachtigd te worden. Feitelijk kan bij de figuur van een stichting ook weer een dubbele petten problematiek ontstaan.

Gevoelsmatig echter geeft een stichting wel het gevoel aan Wsw-werknemers onderdeel te zijn van een 'eigen' organisatie, gevoelde vermenging met de gemeentelijke organisatie wordt beperkt.