

Inhoudelijke argumenten van betrokken gemeenten voor keuze MGR om werkgeverschap SW onder te brengen

Er zijn diverse redenen om de module werkgeverschap SW onder te brengen bij de MGR.

1.4 Het formele werkgeverschap voor de SW-medewerkers kan niet met behoud van de cao SW worden belegd bij een privaatrechtelijke organisatievorm (zoals Scalabor).

In het besluitvormingstraject over de gemeenschappelijke regeling Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven) is eerder door de deelnemende gemeenten gekozen om het werkgeverschap te scheiden van de uitvoering van de sociale werkvoorziening. De deelnemende gemeenten aan de gemeenschappelijke regeling Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven) hebben aan Scalabor BV de opdracht gegeven om de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening op zich te nemen. Op grond van de Wsw kunnen SW-medewerkers niet in dienst komen bij een privaatrechtelijke organisatie (zoals Scalabor) met behoud van hun CAO.-

Alle SW-medewerkers zijn vanaf 1 januari 2018 'om niet' gedetacheerd bij Scalabor vanuit het werkgeverschap van de huidige gemeenschappelijke regeling Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven). Deze detachering bij Scalabor en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening blijven bestaan zodra het formele werkgeverschap overgaat naar de MGR.

1.5 De SW-medewerkers en ondernemers die werkgelegenheid bieden aan SW-ers zullen weinig merken van de overgang van het formeel werkgeverschap naar de MGR.

De SW-medewerkers hebben vooral te maken met Scalabor en houden dezelfde contacten bij Scalabor. De MGR is voor de SW-medewerkers slechts de organisatie die de salarissen betaalt. Zij behouden de huidige arbeidsovereenkomsten. Er zal extra aandacht zijn voor een goede communicatie naar de SW-medewerkers. Voor onze gemeente gaat het om(zelf invullen) medewerkers.

1.6 De gemeenten die vertegenwoordigd zijn in het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven) hebben op 22 december 2017 een voorkeur uitgesproken om het werkgeverschap onder te brengen bij de MGR Sociaal Domein Regio Centraal Gelderland.

De reden daarvoor is dat het werkgeverschap als collectief efficiënter kan worden ingericht dan als individuele gemeente, ook wat betreft de resterende taken waarvoor een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt gedragen, zoals de afwikkeling van een tweetal overeenkomsten (met Presikhaaf Schoolmeubelen en de overeenkomst(en) met boventallige medewerkers), het monitoren van werk naar werk-trajecten en de verloning van boventalligen. Het in stand houden van een aparte gemeenschappelijke regeling leidt tot extra bestuurlijke drukte voor een klein onderdeel van de wettelijke taken van de SW voor de gemeente. Bovendien zorgt het onderbrengen van de wettelijke SW-taken bij de MGR voor een meer integrale regionale samenwerking met de modules Inkoop, WSP en Onderwijszaken.

1.7. De huidige gemeenschappelijke regeling Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven) stamt uit 1990 en is niet meer passend.

De gemeenschappelijke regeling zou sowieso aangepast moeten worden. Deze stamt nog uit de periode van voor de invoering van het dualisme binnen gemeenten. Vanuit de wens om de bestuurlijke drukte terug te dringen ligt het voor de hand om te zoeken naar een bestaande passende regeling waar het werkgeverschap SW ondergebracht kan worden. De MGR is juist opgericht met het doel om meer

integraal samen te werken en heeft de juiste juridische rechtsvorm om het werkgeverschap uit te kunnen voeren.

2.1 Stichting Personeel Presikhaaf

Stichting Personeel Presikhaaf is een privaatrechtelijke organisatie. Deze stichting draagt zorg voor een aantal niet-ambtelijke boventallige werknemers van Presikhaaf Bedrijven. Dit zijn ongeveer zes mensen. Op dit moment vormen de directeur en de controller van Presikhaaf Bedrijven het bestuur van deze stichting. Het is het voornemen dat deze rol vanuit de MGR wordt uitgevoerd. Hiervoor is toestemming nodig van de colleges van de deelnemende gemeenten op grond van artikel 8 lid e MGR.

3.1 Op grond van artikel 25 lid 2 van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen krijgen raden de mogelijkheid om wensen en bedenkingen mee te geven bij het voornemen om een bestuurscommissie in te stellen.

Een bestuurscommissie zorgt voor de inhoudelijke aansturing van de module. Op bindend advies van de inhoudelijk wethouders (artikel 17 lid 2) van de MGR stelt het algemeen bestuur van de MGR een bestuurscommissie in. Dit doet het algemeen bestuur nadat de raden in de gelegenheid zijn gesteld om hun wensen en bedenkingen ten aanzien van het instellen van een bestuurscommissie kenbaar te maken. Binnen de vastgestelde governance structuur van de MGR is het wenselijk dat er ook voor de module WgSW een bestuurscommissie wordt ingesteld.

Kanttekeningen

1.1. Wat gebeurt er als een gemeente de deelname aan de module WgSW wenst te beëindigen?

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven) heeft een voorziening getroffen voor de frictiekosten die zijn ontstaan bij de splitsing Presikhaaf Bedrijven en Scalabor.

Gemeenten hebben afgesproken om in ieder geval vijf jaar samen te werken via Scalabor. Eventuele beëindigingskosten in de samenwerking tussen gemeenten en Scalabor liggen bij Scalabor.

Gemeenten kunnen de samenwerking met Scalabor voor de SW-medewerkers na vijf jaar kosteloos beëindigen. Met het onderbrengen van het werkgeverschap bij de MGR kunnen er na vijf jaar wel uittredingskosten ontstaan wanneer een gemeente de deelname aan de module WgSW wenst te beëindigen. Het beëindigen van de samenwerking met Scalabor staat echter los van het beëindigen van de deelname aan de module WgSW. Mocht een gemeente de deelname aan de module wensen te beëindigen dan zullen de uittredingskosten naar verwachting relatief laag zijn omdat de totale kosten van de module € 150.000 bedragen en gemeenten naar rato van inwoneraantal bijdragen.

1.2. De aard van de gemeenschappelijke regeling voor de sociale werkvoorziening verandert van een burgemeester/college/raadsregeling in een collegeregeling.

De huidige Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven) is een college/burgemeester/raadsregeling, omdat ten tijde van het opstellen van de regeling er nog geen sprake was van dualisme bij gemeenten. De bevoegdheden ten aanzien van het werkgeverschap SW zijn echter collegebevoegdheden. De MGR is een collegeregeling. Daarom past het onderbrengen van dit werkgeverschap bij de MGR. Door het onderbrengen van het werkgeverschap SW krijgen de raden weliswaar minder invloed doordat zij niet meer in het bestuur mogen zitten van de regeling. Maar met uitzondering van de gemeente Arnhem (1 raadslid) zitten er geen raadsleden in het huidige bestuur van de Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven). Bovendien blijft de begroting voorgelegd

worden aan de raden op grond van de wet gemeenschappelijke regelingen. Daarmee blijft het mogelijk voor raden om te sturen indien gewenst.

1.3. Zijn de risico's voldoende in beeld?

In de voorbereiding zijn de risico's geïventariseerd en daarbij is een onderscheid gemaakt tussen:

- a) al bestaande risico's die nu bij de huidige gemeenschappelijke regeling Presikhaaf liggen (en dus mee overgaan naar de MGR) en
- b) de risico's die het gevolg zijn van het onderbrengen van het werkgeverschap voor de sociale werkvoorziening bij de MGR.

Doordat bij de overdracht inhoudelijk zo min mogelijk wijzigingen worden doorgevoerd ten opzichte van de huidige situatie, zullen de bestaande risico's niet wezenlijk veranderen (sommige risico's worden bijvoorbeeld juist kleiner omdat de kwetsbaarheid afneemt). De risico's die gepaard gaan met de overdracht zijn ook beperkt.

Toelichting:

Ad a) bestaande risico's:

- Scalabor voert de materiële werkgeverstaken niet goed uit.

Dit zijn de taken die via een aanwijzingsbesluit van de gemeenten bij Scalabor zijn belegd. Scalabor voert die taken dus uit in opdracht van de gemeenten. Het gaat daarbij o.a. om het plaatsen en begeleiden van de SW-medewerkers. Bij problemen zullen de gemeenten zelf moeten handelen, net als nu het geval is. Daarin wijzigt niets.

- De loonbetalingen worden niet op tijd gedaan.

Het is essentieel dat dit goed verloopt. Hiervoor zal dan ook veel aandacht zijn in afstemming met Scalabor en de MGR. De uitvoering van de werkzaamheden die horen bij de werkgeversrol (waaronder de salaris- en personele administratie) zal straks ook grotendeels bij Scalabor liggen, in opdracht van de MGR via een dienstverleningsovereenkomst (DVO). Dit is nu ook het geval: de huidige gemeenschappelijke regeling Presikhaaf Bedrijven heeft een belangrijk deel van deze taken al via een DVO bij Scalabor neergelegd. Het is straks de taak van de MGR om de uitvoering van deze werkgeverstaken door Scalabor goed te monitoren en hierover te rapporteren naar de gemeenten.

- Loonkosten vallen hoger uit dan was voorzien/begroot.

Dit is een bestaand risico. Hogere kosten dan voorzien komen voor rekening van de deelnemende gemeenten. Gemeenten zijn ondertussen gewend geraakt aan het feit dat de kosten per arbeidsjaar (AJ) en de kosten van het uitvoeren van het materieel werkgeverschap vaak hoger zijn dan de vergoeding die hiervoor van het Rijk wordt ontvangen. 2018 is wel het eerste jaar dat, bovenop de gemiddelde kosten per arbeidsjaar, de kosten van € 750,00 per arbeidsjaar voor het materieel werkgeverschap worden berekend. Dit risico is te beperken door het aantal arbeidsjaren per gemeente en de gemiddelde loonkosten goed te begroten, zodat er zo min mogelijk sprake hoeft te zijn van hogere afrekening ten opzichte van het begrote bedrag per gemeente.

Bij de overgang zal ook nog rekening moeten worden gehouden met SW-medewerkers uit buitengemeenten, op dit moment nog circa 70 personen. De kosten en opbrengsten van deze groep zijn opgenomen in de huidige begroting van Presikhaafbedrijven.

- De taken die bij de MGR worden ondergebracht kosten meer dan in de begroting is opgenomen.

Op dit moment vallen de volgende taken onder de gemeenschappelijke regeling Presikhaaf Bedrijven:

-Het formeel werkgeverschap van de SW-medewerkers (ongeveer 2300 SW-medewerkers uit 9 deelnemende gemeenten) en de boventalligen (41 per 30 juni 2018).

-De begeleiding van boventalligen die deels vallen onder de Stichting Personeel Presikhaaf.

-VSO Presikhaaf Schoolmeubelen.

-De afronding van de afspraken rondom de vervuiling bij Viola.

Deze taken en verplichtingen zullen dus worden overgenomen door de MGR en daar verder worden afgerond. Uit deze taken vloeien verplichtingen voort die nog een doorlooptijd hebben van enkele jaren, maar die in de loop van de jaren steeds verder zullen worden afgebouwd.

In de huidige begroting van Presikhaaf Bedrijven is hiervoor een voorziening opgenomen van € 8,5 miljoen.

De reservering voor de kosten van boventaligheid is gebaseerd op aannames met betrekking tot de gemiddelde duur van boventaligheid. Indien de werkelijke duur van boventaligheid afwijkt van deze aanname dan kan de reservering te laag of te hoog blijken. Hierdoor kan het resultaat negatief of positief worden beïnvloed. Bij de jaarrekening 2018 van Presikhaaf Bedrijven zal duidelijkheid moeten bestaan over de hoogte van de voorziening die mee over gaat naar de MGR.

- Er ontstaan liquiditeitsproblemen omdat gemeenten te laat betalen.

Het totale bedrag van 60 miljoen per jaar aan salariskosten moet vooraf periodiek betaald worden door gemeenten. Wanneer gemeenten niet op tijd betalen, moet de MGR over andere gelden kunnen beschikken om de salarissen te kunnen betalen. Dit is niet anders dan de huidige praktijk van de gemeenschappelijke regeling Presikhaaf Bedrijven.

Ad b) risico's als gevolg van het onderbrengen van het werkgeverschap van de sociale werkvoorziening bij de MGR

- De communicatie met de SW-medewerkers over de overgang naar de MGR verloopt niet goed. Aan dit onderwerp zal in het vervolgtraject uitdrukkelijk aandacht worden besteed in samenwerking met Scalabor, OR en de bonden.
- Problemen die ontstaan bij Scalabor of gemeenten en die niets te maken hebben met de verantwoordelijkheden van de MGR kunnen ten onrechte wel zorgen voor reputatieschade van de MGR en daarmee effect hebben op de andere modules.
- De voorbereiding van de overgang naar de MGR kost meer tijd waardoor de datum van 1 januari 2019 niet wordt gehaald. Als in het besluitvormingstraject vertraging wordt opgelopen dan zal de definitieve overheveling van de taken naar de MGR worden opgeschoven. De consequenties hiervan lijken beperkt, maar omwille van het verkleinen van de kwetsbaarheid, de te behalen voordelen en het zo veel mogelijk beperken van de onrust doen we er alles aan om alle besluiten op tijd te kunnen nemen.