

Lokaal transformatieplan Wsw

Gemeente Stichtse Vecht



13 juni 2017
versie 0.3

Inhoud

Lokaal Transformatieplan Wsw gemeente Stichtse Vecht

Inhoud

1. Aanleiding	1
2. Opbouw van het voorstel	1
3. Huidige uitvoering en aanleiding voor vernieuwing	2
4. Gemeentelijke visie op samenwerking en uitvoering in het sociaal domein	2
5. Uitvoering Participatiewet: bundeling van expertise in WIL	3
6. Bedrijfsmatige activiteiten op afstand	4
7. De kern van de nieuwe uitvoeringsorganisatie	5
8. Groen en Schoonmaak	5
9. Beschut werk	6
10. Personele consequenties	7
11. Financiële consequenties	8
12. Inbreng van partijen en verkende alternatieven	9
13. Implementatie en vervolg	10

Bijlagen

Bijlage 1 – Huidige uitvoering Wsw en aanleiding voor vernieuwing	11
Bijlage 2 – Uitvoeringsorganisatie in WIL; relatie met Stichtse Vecht	14
Bijlage 3 – Beschut vangnet	16
Bijlage 4 – Wsw-werknemers	25
Bijlage 5 – NRG-personeel	31
Bijlage 6 – Exploitatie en kosten	37
Bijlage 7 – Verkende alternatieven	46
Bijlage 8 – Implementatie en vervolg	56

Lokaal transformatieplan Wsw

Gemeente Stichtse Vecht

1. Aanleiding

In november 2016 hebben de zes gemeenten die deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling PAUW Bedrijven (GR PAUW) een voorgenomen besluit genomen over de toekomstige uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). De gemeenten hebben gezamenlijk geconcludeerd dat het voortzetten van de huidige GR met zes gemeenten niet toekomstbestendig is. Aan die conclusie ging een lang traject van visievorming en onderzoek vooraf. Dit voorgenomen besluit is echter slechts het beginpunt. De opgave die nu in de deelnemende gemeenten voorligt, is om een nieuwe, toekomstgerichte invulling te geven aan de uitvoering van de Wsw en het (arbeidsmarkt)beleid voor mensen met een beperking in de gemeente, in samenhang met andere elementen uit de Participatiewet én het lokale beleid en de uitvoering in het sociaal domein. Pas als duidelijkheid bestaat over de nieuwe uitvoering kan een definitief besluit over de transformatie vanuit de oude situatie worden genomen.

De gemeenteraad in Stichtse Vecht heeft tijdens de vergadering van 4 april 2017 nogmaals aangegeven dat het voor een afgewogen besluit over de toekomst van de sociale werkvoorziening nodig is om te beschikken over een concreter beeld van de toekomstige uitvoering. De raad sprak daarbij de wens uit dat met de andere gemeenten wordt samengewerkt om waardevolle synergie te behouden en dat de deskundigheid van PAUW behouden wordt en breder wordt ingezet ten bate van het sociaal domein.

Het college van Stichtse Vecht heeft aangegeven om in een transformatieplan een voorstel uit te werken hoe de uitvoering van de Wsw zal worden georganiseerd, zodat de raad op basis van het transformatieplan een definitief besluit kan nemen over de toekomstige uitvoering van de Wsw.

Met het nu voorliggende transformatieplan wordt die uitwerking aan de raad voorgelegd. Na besluitvorming hierover door de gemeenteraden zullen de colleges het voorstel de komende anderhalf jaar implementeren en alle stappen zetten om de GR PAUW te ontbinden per 1 januari 2019.

2. Opbouw van het voorstel


Dit eerste deel van het lokale transformatieplan beschrijft alle elementen van het voorstel voor een nieuwe uitvoeringsstructuur van de Wsw, in samenhang met de andere taken in het sociaal domein binnen de gemeente Stichtse Vecht. De uitwerking van het hier beknopt beschreven voorstel, is vervolgens opgenomen in verschillende

bijlagen. Over elk van de in het voorstel opgenomen onderdelen wordt in deze bijlagen meer gedetailleerde informatie verstrekt over afwegingen, varianten en overwegingen die hebben geleid tot het voorliggende voorstel.

3. Huidige uitvoering en aanleiding voor vernieuwing

Binnen de GR PAUW werken 520 Wsw-werknemers. Daarvan zijn er 136 afkomstig uit de gemeente Stichtse Vecht. Per 2017 wijzigt de rijksfinanciering van de Wsw voor zogenaamde ‘buitenschappers’. Het gevolg hiervan is dat 12 personen extra zullen worden toegewezen aan Stichtse Vecht, inclusief de rijksfinanciering. In totaliteit gaat het dus om 148 mensen (120,657 fte). De GR PAUW wordt in dit voorstel per 1 januari 2019 ontbonden. Op dat moment zullen de gemeenten een andere invulling hebben gegeven aan de uitvoering van de Wsw voor deze werknemers.

De belangrijkste opgave is om de dienstverlening en werkgelegenheid voor de Wsw-werknemers toekomstbestendig te organiseren. Het Wsw-werknemersbestand neemt de komende jaren steeds verder af. Zolang voor de dienstverlening en werkgelegenheid van deze groep werknemers een apart, zelfstandig functionerend bedrijf in stand wordt gehouden, zal het steeds verder krimpende werknemersbestand leiden tot een continue reorganisatie door schaalverkleining en tot bovenmatige kostenstijgingen per werknemer. De nieuwe situatie zal hierop een antwoord moeten bieden.

 Meer over de huidige uitvoering en aanleiding voor vernieuwing is beschreven in **bijlage 1**.

4. Gemeentelijke visie op samenwerking en uitvoering in het sociaal domein

Het dienstverleningsmodel van de gemeente Stichtse Vecht, dat in 2014 door de gemeenteraad is vastgesteld, heeft qua uitvoering daarvan in het sociaal domein vertraging opgelopen door de (inmiddels beëindigde) samenwerking met Weesp en Wijdemeren.

Voor de dienstverlening aan inwoners in het sociaal domein wil Stichtse Vecht insteken op de ontwikkeling en versterking van het maatschappelijk veld, zodat inwoners met sociale vraagstukken deze zoveel mogelijk “dichtbij” en met behulp van hun eigen netwerk kunnen oplossen. Als echter verdergaande ondersteuning door de gemeente nodig is (of als het maatschappelijk veld niet in staat is de gevraagde ondersteuning te bieden) wil de gemeente optreden als regiegemeente. Dit betekent dat rechten en plichten van inwoners, voor zover dit een lokale overheidstaak betreft, vastgesteld worden door de gemeente, maar dat de feitelijke uitvoering van toegekende ondersteuning plaats zal vinden in het professionele veld op basis van een opdracht van de gemeente via het lokale werkteam (of cluster arbeidsontwikkeling). Voor het sociaal domein is een aantal clusters vastgesteld die thans in ontwikkeling zijn. Ten aanzien van het huidige onderwerp betreft het vooral de clusters

arbeidsontwikkeling, maatschappelijke participatie & –plaatsing en werkgeversdienstverlening.

Ten aanzien van de doelgroep Wsw kiezen we als uitgangspunt:

- Aangepast werk is zo regulier mogelijk
- Dienstverlening aan de brede doelgroep is integraal en wordt binnen de kaders van de Participatiewet uitgevoerd.
- De uitvoering vindt zoveel mogelijk lokaal plaats.
- Ruimte voor lokale werkgevers en initiatieven
- Een beschut vangnet blijft beschikbaar voor wie daarop is aangewezen; het ligt voor de hand (gelet op aard, omvang en complexiteit van deze doelgroep) om op dit punt zoveel mogelijk samen te blijven werken, weliswaar op andere juridische leest geschoeid, met de gemeenten Nieuwegein, Lopik, IJsselstein, Vianen en De Ronde Venen)

5. Uitvoering Participatiewet: bundeling van expertise

De gemeentelijke opdracht in het kader van de Participatiewet is om cliënten die vallen binnen de doelgroep te matchen, te plaatsen en te begeleiden op passende (aangepaste) werkplekken bij geschikte werkgevers. De inzet die nodig is om dat te realiseren – gericht op cliënten en werkgevers – wordt belegd bij het lokale werkteam, ondersteund door een centrale unit voor werkgeverstaken. We noemen dit de *kernorganisatie* van de Participatiewet.

De uitvoering van de Wsw, nu door PAUW, wordt gebundeld met de uitvoering van de Participatiewet in het lokale werkteam. Het personeel dat deze taken nu vanuit PAUW Bedrijven uitvoert, komt in dienst van de WIL. Daarmee komt expertise over naar WIL die ook inzetbaar is voor de brede doelgroep van de Participatiewet, bij voorbeeld ten aanzien van de inzet van nieuw beschut. Zo wordt de basis gelegd voor een integrale dienstverlening aan de brede doelgroep van de Participatiewet, inclusief de Wsw.

Dienstverlening in het lokale werkteam

De integrale dienstverlening aan Wsw-werknemers zal georganiseerd worden in het nieuw te formeren lokale werkteam. Het gaat dan om het integrale proces van matching, bemiddeling en plaatsing, en begeleiding van de werknemers. *De werkgeversbenadering wordt integraal vanuit het lokale werkteam uitgevoerd*. Het lokale werkteam gaan hun dienstverlening stapsgewijs ook voor de nieuwe doelgroep uitvoeren.

De taak van het lokale werkteam is om voor alle cliënten uit de doelgroep WSW een passende plek te realiseren, waarbij van het brede palet van plaatsingsmogelijkheden (waaronder begeleid werken, detachering, groen en schoonmaak, beschut werk) gebruik wordt gemaakt op basis van de individuele wensen en mogelijkheden van de cliënt.

Administratieve- en werkgeverstaken

Alle administratieve (werkgevers-)taken die horen bij de uitvoering van de Wsw, worden eveneens belegd bij de WIL in een centrale werkgevers-unit. Hierbij horen alle


werkgeverstaken voor de Wsw-doelgroep (salarisadministratie, personeelsadviseurs, arbo etc.). De Wsw'ers zijn formeel in dienst van de gemeenten, maar hebben de WIL als materieel werkgever. Het niet-regeling gebonden personeel van PAUW dat deze taken op dit moment uitvoert, gaat over naar de WIL en blijft vandaaruit deze taken uitvoeren.

De werkgeversunit verricht daarnaast ook alle administratieve taken die aan de uitplaatsing van Wsw-werknemers bij reguliere werkgevers zijn verbonden (detacheringscontracten, facturatie etc.). De administratieve werkgeversunit (administratie en HR-taken) en de lokale werkteams (dienstverlening aan cliënt en werkgever) werken nauw samen.

Samenvattend:

Ten aanzien van *dienstverlening* en *administratieve- en HR-taken* blijft expertise en personele inzet van PAUW zoveel mogelijk gebundeld behouden. Een deel daarvan – dienstverlening- wordt lokaal ingezet in het werkteam Stichtse Vecht.

Door de dienstverlening voor de Wsw en de brede doelgroep te integreren, wordt de continuïteit van de dienstverlening voor het steeds verder afnemende Wsw-werknemersbestand gewaarborgd. Hiermee ontstaat een integrale en toekomstbestendige dienstverlening.

 In **bijlage 2**, wordt het voorstel voor de uitvoeringsorganisatie uitgewerkt.

6. Bedrijfsmatige activiteiten op afstand

Naast de bovenbeschreven taken die in de kernorganisatie worden belegd, heeft PAUW nu ook een rol als ondernemer en aanbieder van werkgelegenheid. PAUW Bedrijven onderneemt eigen bedrijfsmatige activiteiten op het terrein van groen en schoonmaak en in de vorm van beschut werk. Het *exploiteren* van deze bedrijfsmatige activiteiten is echter geen kerntaak van de Participatiewet. Deze bedrijfsmatige activiteiten zullen daarom *buiten* de gemeente Stichtse Vecht worden georganiseerd. Dit geldt zowel voor groen en schoonmaak als voor beschut werk. De *werkgelegenheid* voor de doelgroep zal hierbij worden behouden.

Door de bedrijfsmatige activiteiten buiten de kernorganisatie te beleggen, is er geen sprake meer van vermenging van de taak om cliënten te *plaatsen* op passende werkgelegenheid en het bedrijfsmatig *aanbieden* van werkgelegenheid, zoals bij PAUW Bedrijven wel gebruikelijk is. Voor het lokale werkteam ontstaat zo een palet van gelijkwaardige plaatsingsmogelijkheden bij diverse werkgevers (begeleid werken, detachering, beschut). Op basis van maatwerk en de individuele mogelijkheden van de cliënt wordt vanuit het werkteam de voor hem/haar best passende plek gezocht.

Samenvattend:

De bedrijfsmatige activiteiten worden op afstand van de gemeente geplaatst.

Beschut werk, evenals werk in groen en schoonmaak, blijft in de toekomst beschikbaar als plaatsingsmogelijkheid.

Het lokale werkteam is verantwoordelijk voor de toeleiding naar de best passende plaats. Niet voor de exploitatie van bedrijfsactiviteiten.

7. De kern van de nieuwe uitvoeringsorganisatie

Schematisch is onderstaand de kern van de voorgestelde uitvoeringsorganisatie weergegeven:

- In de gemeente is de dienstverlening voor Wsw én de brede doelgroep Participatiewet gebundeld.
- De dienstverlening aan Wsw-werknemers en de werkgeversaanpak is belegd in het lokale werkteam. De administratieve taken worden vanuit de administratieve werkgeversunit in WIL verricht. Het lokale werkteam en de werkgeversunit werken nauw samen.
- De inzet voor de Wsw neemt af door uitstroom. Deze wordt opgevangen door toenemende inzet voor de brede doelgroep.
- Het werkteam zorgt voor plaatsing van cliënten op passende werkgelegenheid; bij reguliere werkgevers of in andere vormen. In alle gevallen is de werkgelegenheid op afstand georganiseerd van de kernorganisatie.

8. Groen en Schoonmaak

Het overgrote deel van het groen- en schoonmaakwerk dat op dit moment door de Wsw-werknemers van PAUW wordt uitgevoerd, komt van opdrachten van de zes deelnemende gemeenten (85 tot 95 procent). Het gaat dan om het gemeentelijk groen, schoonmaak van stadhuizen en ander gemeentelijk vastgoed. De gemeenten zullen de opdracht voor dit werk bij een andere partij dan PAUW gaan beleggen, met behoud van de werkgelegenheid voor de Wsw-werknemers die hiervoor nu worden ingezet. Daarvoor bestaan ruwweg drie varianten:

- Het groen en schoonmaakwerk in eigen beheer uitvoeren binnen de gemeente, waarbij de werknemers in gemeentelijke dienst treden.
- De opdracht voor het gemeentelijk groen- en schoonmaakwerk inclusief het werkgeverschap van de Wsw-werknemers overdragen aan een derde partij (regulier of social firm),
- aan de aanbesteding van gemeentelijk groen- en schoonmaakwerk de (SROI)verplichting koppelen om Wsw-werknemers in detachering in te zetten bij de werkzaamheden.

De gemeenten gaan met deze drie varianten als uitgangspunt, de komende tijd aan de slag om de groen- en schoonmaakwerkzaamheden inclusief de bijbehorende werkgelegenheid elders onder te brengen. Daarvoor wordt niet noodzakelijkerwijs tot 1 januari 2019 gewacht. Het uitgangspunt is dat op 1 januari 2019 zoveel mogelijk activiteiten op een goede manier elders zijn ondergebracht. In het eventuele geval dat

activiteiten op 1 januari 2019 nog vanuit eigen beheer door PAUW worden uitgevoerd omdat uitplaatsing nog niet gerealiseerd is, zullen de activiteiten (tijdelijk) worden ondergebracht in de nieuwe beschutte werkomgeving. In de implementatiefase zal op dit onderdeel afstemming met PAUW Bedrijven worden gezocht.

9. Beschut werk

Het beschut werk wordt ondergebracht in een Stichting Beschut Werk. Het stichtingsbestuur wordt gevormd door bestuurders of aangewezen ambtenaren van de deelnemende gemeenten. De stichting krijgt als opdracht om beschut werkplekken te bieden aan Wsw-werknemers die daarvoor door de deelnemende gemeenten worden aangedragen. Gemeenten kunnen ook voor het realiseren van plaatsingen in het kader van 'nieuw beschut' plaatsen inkopen bij de Stichting Beschut Werk. Desondanks zal de omvang van het aantal plaatsingen in beschut werk de komende jaren kunnen afnemen door de inzet van gemeenten om voor werknemers andere plaatsingsvormen te zoeken.

De stichting wordt zo ingericht dat een afname in omvang organisatorisch en in de exploitatie gemakkelijk kan worden opgevangen. De stichting heeft geen eigen personeel in dienst. Het PAUW-personeel dat nu actief is in de beschut werkactiviteiten komt in dienst van de WIL en wordt gedetacheerd naar de stichting.

De locatie waar beschut werk wordt aangeboden, zal door de stichting worden gehuurd en is geen eigen bezit. Op dit moment biedt PAUW Bedrijven beschut werk vanuit twee locaties aan: IJsselstein en Breukelen. Het uitgangspunt voor de nieuwe situatie is dat beschut werk aangeboden blijft op de locatie IJsselstein. Deze locatie zal door de gemeente IJsselstein worden verworven en verhuurd aan de Stichting Beschut Werk.

9.1. Vestiging Breukelen

Los van het bovenstaande wil Stichtse Vecht de mogelijkheid van het beschikbaar houden van de vestiging in Breukelen onderzoeken. Redenen hiervoor zijn:

- de grote impact van een verhuizing naar een werkplek in IJsselstein voor medewerkers met een Wsw-indicatie die momenteel in Breukelen werken,
- de wensen/eisen van een aantal ondernemers (klanten van Pauw) die op dienstverlening vanuit Breukelen zijn aangewezen (en bij sluiting van die vestiging hun opdracht beëindigen),
- de mogelijkheden die het pand van Pauw Breukelen biedt in de zin van m2,
- de indicatie die door een aantal lokale ondernemers is gegeven omtrent de verkoopbaarheid en verhuurbaarheid van dit pand.
- De mogelijkheden, die de locatie biedt voor het inrichten van de uitvoering van de Participatiewet breed, eventueel in samenwerking met ondernemers ter plaatse. Een businesscase hiervoor is gereed in september.

Een afname van het aantal door de deelnemende gemeenten ingekochte beschut werkplekken op termijn, kan door de stichting worden opgevangen door een lagere

afname van personeel in detachering en het afstoten van een deel van de gehuurde huisvesting.

Op de locatie IJsselstein ontstaat daarmee ruimte voor aanpalende activiteiten. Deze activiteiten vallen echter buiten de opdracht van de Stichting.

i In **bijlage 3**. wordt de voorstelde opzet voor het beschutte vangnet uitgewerkt.

10. Personele consequenties

De nieuwe organisatiestructuur die in plaats komt van de GR PAUW heeft voor zowel de Wsw-werknemers als het nu bij PAUW werkzame niet-regelingsgebonden (NRG) personeel gevolgen. Met het voorliggende voorstel zijn de veranderingen echter zo veel mogelijk beperkt.

Wsw-werknemers

1. De Wsw-werknemers behouden het recht op een werkplek, hun arbeidsovereenkomst en dezelfde arbeidsvoorwaarden.
2. Formeel gaat het werkgeverschap over van de GR PAUW naar de gemeente.
3. De dienstverlening en personele taken voor de Wsw-werknemers gaan over naar de WIL en worden van daaruit uitgevoerd door het personeel dat nu in dienst is van PAUW. Voor wat betreft de ondersteuning van Wsw-medewerkers uit Stichtse Vecht die op beschut werk zijn aangewezen koopt Stichtse Vecht deze dienstverlening in bij een publieke of private partij.
4. Contracten voor begeleid werken en detachering worden overgenomen door Stichtse Vecht voor die (PAUW) werknemers, die binnen de gemeente werkzaam zijn en blijven doorlopen. De overige gemeenten doen evenzo. Het lokale werkteam draagt zorg voor de uitvoering. Voor Wsw-medewerkers op die plekken verandert er dus niets aan hun werkplek.
5. Beschut werk blijft bestaan. De locatie IJsselstein blijft behouden. Werknemers in beschut houden hun plek en dezelfde begeleiding. Op individueel niveau en op basis van maatwerk zal vanuit de werkteams gekeken worden of andere plaatsingsmogelijkheden passend zijn
6. Stichtse Vecht gaat onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor de locatie in Breukelen en zal in september een businesscase daarvoor gereed hebben.
7. Het werk in groen en schoonmaak wordt overgedragen aan een andere (bestaande of te creëren) werkgever. Werknemers die nu in groen en schoonmaak werken behouden dit werk.


i In **bijlage 4**. is achtergrondinformatie opgenomen over de Wsw-werknemers van de gemeente Stichtse Vecht en worden de gevolgen van de transformatie voor de Wsw-werknemers verder toegelicht.

NRG-personeel PAUW

1. Als onderdeel van het voorliggende voorstel geven de zes deelnemende gemeenten een werkgarantie af voor het NRG-personeel van PAUW in vaste

dienst. Dit betekent dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen bij de transformatie van de GR PAUW. De zes deelnemende gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een passende plaatsing.

2. Stichtse Vecht neemt een deel van het PAUW-personeel over in dienst van de gemeente.
3. Stichtse Vecht zet deze medewerkers in bij het lokale werkteam; Stichtse Vecht koopt 'back-office-taken' in bij WIL en beschutte plekken bij de Stichting Beschut Werk.
4. NRG-personeel dat als begeleider in groen- en schoonmaak werkt, wordt betrokken bij de overdracht van deze werkzaamheden en bij een andere werkgever geplaatst.

 In **bijlage 5** zijn de afspraken over het NRG-personeel en de personele gevolgen van de transformatie uitgewerkt.

11. Financiële consequenties

Voor de berekening van de financiële consequenties is uitgegaan van een aantal bronnen: de jaarrekening 2015 en de voorlopige jaarrekening 2016 van Pauw, de begroting 2017 van Pauw en de meerjarenraming 2018-2021 van Pauw. Ook moeten aannames worden gedaan: voor de periode 2017 tot 2021 wordt voor de nieuwe organisatie uitgegaan van dezelfde aantallen fte en arbeidsjarenals in de ontwerpbegroting 2017 en 2018 van Pauw; verder nemen we aan dat (door verloop ontstane) 'vacatures' van Wsw-medewerkers bij detachering, groen en schoonmaak worden opgevuld door Wsw-medewerkers uit 'beschut'.

Voorts baseren we ons voor een berekening van de uitvoeringskosten op:

1. Eigen lokaal werkteam in Stichtse Vecht
2. Inkoop back-office-functie door Stichtse Vecht bij WIL (alternatief, zie eerdere voetnoten: inkoop elders of op- en inrichting Werkbedrijf Stichtse Vecht)
3. Inkoop van beschutte werkplekken bij Stichting beschut IJsselstein

In de onderstaande tabel zijn de netto kosten van de Wsw-uitvoering in de nieuwe situatie in beeld gebracht. Te zien is dat de nieuwe wijze van uitvoering vanaf 2018 tot lagere netto kosten leidt, hoewel de wijzigingen pas vanaf 2019 grotendeels zullen worden geïmplementeerd. Belangrijke verklarende factor is dat relatief veel medewerkers uit Stichtse Vecht in het groen werken en dat het aandeel gedetacheerde Wsw-medewerkers vanuit Stichtse Vecht aan de hoge kant is.

Stichtse Vecht in € 1.000	2017	2018	2019	2020	2021
Kosten dienstverlening lokaal werkteam	-297	-288	-273	-260	-246
Kosten backoffice	-225	-218	-207	-196	-186
Kosten beschut werk	-173	-183	-174	-207	-196
Totaal uitvoeringskosten	-695	-689	-653	-663	-628
Netto opbrengsten detachering	335	335	318	302	287
Netto opbrengsten groen	256	256	243	231	219
Netto opbrengsten schoonmaak	19	19	18	17	16
Totale netto opbrengst uit inzet Wsw-medewerker	610	610	579	550	521
Totaal bedrijfsresultaat	-85	-79	-75	-113	-107
Personeelkosten Wsw	-3.430	-3.299	-3.108	-2.949	-2.796
Totaal netto kosten Wsw	-3.515	-3.378	-3.183	-3.061	-2.903
NETTO KOSTEN HUIDIGE SITUATIE	-3.485	-3.384	-3.261	-3.154	-3.035
VERSCHIL	-30	6	79	92	133

Ook zijn de netto kosten per fte in beeld gebracht. Dit leidt tot het volgende beeld:

Per fte Stichtse Vecht, in €	2017	2018	2019	2020	2021
Uitvoeringskosten	-5.772	-5.903	-5.903	-6.295	-6.295
Netto opbrengsten uit inzet Wsw-medewerkers	5.067	5.226	5.226	5.226	5.226
Personeelskosten Wsw	-28.502	-28.276	-28.074	-28.021	-28.035
Totaal netto kosten Wsw	-29.207	-28.952	-28.751	-29.090	-29.105
Totaal netto kosten Wsw in huidige situatie	-28.959	-29.005	-29.460	-29.969	-30.433

Conclusie: ervan uitgaande dat in Stichtse Vecht de exploitatie van beschut, detacheringen, begeleid werken, groen en schoonmaak in de jaren 2019 tot en met 2021 op dezelfde wijze verloopt als in de WIL-gemeenten, is er de komende jaren sprake van een kostenbesparing (ten opzichte van de huidige wijze van uitvoering door Pauw), oplopend van € 79.000 in 2019 tot € 133.000 in 2021. Voorwaarde hierbij is uiteraard dat met name bij groen en schoonmaak inderdaad hogere marges kunnen worden behaald dan tot nu toe bij Pauw. Ook merken we op dat de gecalculerde voordeliger exploitatie uiteraard beïnvloed zal worden door de kosten van een eventuele dependance 'beschut' in Stichtse Vecht. Met dergelijke kosten is op dit moment nog helemaal niet gerekend.

i In **bijlage 6**, zijn de berekeningen van exploitatie en kosten uitgewerkt.


12. Inbreng van partijen en verkende alternatieven

Bij de totstandkoming van het transformatieplan is de inbreng van diverse partijen betrokken. Veel informatie die de basis heeft gevormd van het voorstel, is verkregen van PAUW Bedrijven die aan het beantwoorden van alle praktische en gedetailleerde vragen zeer constructief heeft meegewerkt. Op basis van de informatie die hieruit is verkregen is het voorstel steeds bijgesteld en aangescherpt. Met de OR van PAUW

hebben diverse informatie gesprekken plaatsgevonden.

Bij de totstandkoming van het voorstel zijn op elk onderdeel van de uitwerking alternatieve scenario's op haalbaarheid en mogelijk draagvlak door de gemeenten onderzocht. De scenario's in het second-opinion onderzoek dat in opdracht van de OR PAUW is opgesteld zijn meegenomen in de afweging welke keuze, gezien de inhoudelijke opgave per onderdeel, het meest passend zou zijn.

De conclusie is dat het voorliggende voorstel inhoudelijk op veel onderdelen overeenkomt met de suggesties die in de scenario's van het second-opinion onderzoek zijn geschetst.

 In **bijlage 7**. wordt ingegaan op de alternatieve scenario's en de afwegingen die bij het opstellen van het voorstel gemaakt zijn.

13. Implementatie en vervolg

Gedurende de afgelopen maanden hebben de zes PAUW-gemeenten gezamenlijk een voorstel ontwikkeld om de GR PAUW te transformeren tot een nieuwe uitvoeringssituatie waarin elke gemeente, op onderdelen in samenwerking, op een toekomstbestendige manier uitvoering kunnen blijven geven aan de Wsw. Het voorstel wordt door elke gemeente in de vorm van een eigen lokaal transformatieplan thans voorgelegd aan de zes gemeenteraden. Na positieve besluitvorming door de raden start een intensief transitietraject dat afgerond zal zijn op 1 januari 2019. De vervolgstappen en de aanpak van dit transitietraject is uitgewerkt in een gezamenlijk transitieplan.

Stichtse Vecht moet rekening houden met een kostenpost op dit gebied. Ervan uitgaande dat de transitiekosten conform voorstel door het bestuur van Pauw Bedrijven worden vastgesteld en dat de verdeelsleutel van de transitiekosten gebaseerd zal zijn op het aantal SW-medewerkers per gemeente, moet Stichtse Vecht rekening houden met een kostenpost van circa € 30.000 (na verrekening van alle Pauw activa). Tevens wordt opgemerkt dat in het transitieplan van Pauw een aantal kostenposten op PM zijn geraamd. Een deel van deze kosten (gebaseerd op verdeelsleutel 'aantal sw-ers' zal dat circa 29% zijn) komt, naast het eerder genoemde bedrag van € 30.000, ook voor rekening van Stichtse Vecht.

Bijlage 1 – Huidige uitvoering Wsw en aanleiding voor vernieuwing

1. Uitvoering Wsw

De Wsw is een wettelijke voorziening op grond waarvan gemeenten verantwoordelijk zijn om aan personen met een, door het UWV afgegeven, Wsw-indicatie een beschermde arbeidsplaats (Wsw-plaats) te bieden. Een Wsw-indicatie kon (tot 2015) worden verstrekt aan personen die willen werken, maar op grond van een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking duurzaam niet in staat zijn om een reguliere arbeidsplaats te vervullen. Op grond van de Wsw ontvangen Wsw-werknemers een vaste arbeidscontract onder de cao Wsw. De manier waarop de arbeidsplaatsen worden gecreëerd, is aan de uitvoerende gemeenten.

De gemeente Stichtse Vecht heeft de uitvoering van de Wsw met vijf andere gemeenten (De Ronde Venen, Nieuwegein, Lopik, IJsselstein en Vianen) ondergebracht in de GR PAUW Bedrijven. PAUW Bedrijven organiseert alle Wsw-plekken voor inwoners met een Wsw-indicatie.

Bij PAUW Bedrijven worden, per april 2017, 437 Wsw-plekken (fte) ingevuld. Daarnaast zijn 89 fte Wsw-werknemers afkomstig uit PAUW gemeenten werkzaam bij een ander SW-bedrijf.

Voor Stichtse Vecht gaat het om 109,714 Wsw-plekken (fte) bij PAUW. Van de Wsw-plekken bij PAUW wordt het overgrote deel (104,204 fte) vanuit PAUW zelf uitgevoerd. Daarnaast is 5,511 fte in dienst van een reguliere werkgever (Begeleid werken) en werkt circa 24,758 fte in detachering bij een andere werkgever.

PAUW Bedrijven maakt kosten voor huisvesting (locaties in Breukelen en IJsselstein), bedrijfsvoering, loonkosten, loonkostensubsidies, etc. Hiernaast genereert PAUW inkomsten vanuit detacheringen en bedrijfsactiviteiten. Het verschil tussen inkomsten en uitgaven wordt vergoed door de gemeenten die deelnemen in de GR PAUW. De bijdrage van de deelnemende gemeenten aan PAUW Bedrijven is ongeveer 28.000 euro per Wsw-plek per jaar. Tot 2015 ontvingen de gemeenten een Rijksbijdrage Wsw ter hoogte van ongeveer 26.000 euro per Wsw-plek per jaar. Deze Rijksbijdrage loopt af naar 22.700 euro per jaar in 2020. Het verschil per Wsw-plek wordt uit eigen middelen bijgelegd.

2. Aanleiding voor vernieuwing

Beëindiging Wsw-instroom per 1 januari 2015

Met de komst van de Participatiewet in 2015 is de Wsw in feite afgeschaft. Sinds dat moment is er geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk. Wsw-werknemers die voor 1 januari 2015 in de Wsw zijn ingestroomd, behouden tot hun pensioen het recht op een Wsw-plaats of een garantiebanaan. De bestaande Wsw-plaatsen vervallen echter indien deze door natuurlijk verloop (pensioen of overlijden) vrijvallen. Voor de vervallen Wsw-plekken worden geen Wsw-middelen meer beschikbaar gesteld door het rijk. De vrijgevallen Wsw-plaatsen kunnen derhalve niet door een nieuwe Wsw'er worden ingevuld. De afname van het aantal Wsw-plaatsen door natuurlijk verloop

bedraagt gemiddeld (landelijk) 6 procent per jaar. In de Lekstroomregio is het uitstroompercentage de komende jaren op grond van leeftijdsopbouw iets lager (circa 5 procent). Voor zover en zolang Wsw-plaatsen ingevuld zijn, blijft het Rijk middelen per Wsw-plaats beschikbaar stellen. Deze middelen per Wsw-plaats nemen echter wel af. De resterende Rijksbijdrage is toegevoegd aan de integratie-uitkering sociaal domein en is dus niet langer een geormerkt budget.

Uitvoeringsstructuur Participatiewet

Voor de uitvoering van de Participatiewet is in Stichtse Vecht de afdeling Sociale Zaken (Soza) verantwoordelijk. Alle taken, met uitzondering van de Wsw, zijn bij deze afdeling belegd. Daaronder is ook de dienstverlening begrepen voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking die voorheen, tot 1 januari 2015, onder de Wsw zouden vallen. Soza ontwikkelt voor deze doelgroep dienstverlening, zoals beschut werk, die vergelijkbaar is met de dienstverlening aan Wsw-werknemers, zij het dat de onder de Wsw geldende arbeidsvoorwaarden hierbij niet van toepassing zijn. Het aflopende karakter van de Wsw en de in ontwikkeling zijnde dienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet nopen gezamenlijk tot een heroverweging van de manier waarop het arbeidsmarktbeleid voor mensen met een arbeidsbeperking in samenhang het beste kan worden georganiseerd.

Decentralisaties in het sociaal domein

Op 1 januari 2015 is niet alleen de Participatiewet in werking getreden. Met de Jeugdwet en de nieuwe Wmo zijn taken op het terrein van Jeugdzorg en de (voormalige) Awbz naar gemeenten gedecentraliseerd. Stichtse Vecht heeft een visie op de inrichting van het sociaal domein neergelegd, die is uitgewerkt in een dienstverleningsmodel. Belangrijke kernbegrippen in de visie zijn een integrale aanpak volgens het uitgangspunt “één gezin, één plan, één regisseur” en het vooropstellen van eigen kracht en zelf (samen) redzaamheid. De inrichting van sociaal wijkteams is daarbij een belangrijke stap in de benadering van complexe problematiek. De uitvoering van de Participatiewet richt zich vanuit deze uitgangspunten op ontwikkeling van zelfredzaamheid door middel van het vinden van een plek op de arbeidsmarkt met passende ondersteuning. Dit geldt ook voor de Wsw-medewerker.

3. Het traject van visievorming

Het stoppen van de instroom in de Wsw leidde enkele jaren geleden al tot de conclusie dat gemeenten keuzes moeten maken over de toekomstige Wsw-uitvoering en de positie van PAUW. Hierin zijn door de PAUW-gemeenten de volgende stappen gezet:

Verkenning Berenschot

In opdracht van de gezamenlijke PAUW-gemeenten is in 2014 een eerste verkenning uitgevoerd door Berenschot. Deze verkenning leidde al tot het inzicht dat de huidige samenstelling van in de GR PAUW participerende gemeenten gezien de huidige context niet langer de meest voor de hand liggende is: “De historisch gegroeide samenwerkingsstructuur rond de GR PAUW Bedrijven, inclusief de keuzes voor infrastructuur en uitvoeringslocaties, passen niet meer goed in de samenwerking op het gebied van sociale diensten en werkgeversdienstverlening die in de regio is ontstaan. Stichtse Vecht zoekt samenwerking op het gehele sociale domein met Wijdmeren en Weesp en richt zich met de werkgeversdienstverlening op de

arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. IJsselstein, Vianen, Nieuwegein en Lopik werken voor sociale dienst en werkgeversdienstverlening samen met Houten in de regionale uitvoeringsorganisatie 'Werk en Inkomen Lekstroom' (WIL). De Ronde Venen verkent voor haar sociale dienst de mogelijkheden tot samenwerken met Diemen, Uithoorn en Ouder-Amstel en richt zich voor de werkgeversdienstverlening op de zogenaamde 'satelliet Amstel-Venen van Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam. De verschillen in de toekomstvisie van de zes gemeenten worden voor een belangrijk deel bepaald door hun regionale ligging en de relaties met andere gemeenten. De vier Lekstroombgemeenten hebben een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie (samen met de gemeente Houten) en zij hebben een gezamenlijk visiedocument opgesteld. Daarmee is er voor deze vier gemeenten voor een deel sprake van gezamenlijke voorkeuren ten aanzien van de toekomstige Wsw-uitvoering. De Ronde Venen en Stichtse Vecht hebben, redenerend vanuit hun regionale ligging en positie, hun eigen voorkeuren voor toekomstige samenwerking en uitbesteding van taken."

Een tweede conclusie uit de verkenning van Berenschot was dat aansluiting van de Wsw-uitvoering op andere terreinen in het sociaal domein synergievoordelen kan opleveren. Inwoners en werkgevers kunnen dan beter worden ondersteund en middelen kunnen effectiever worden aangewend.

Onderzoek Wsw

Samen met de colleges van de andere PAUW gemeenten is begin 2016 opdracht gegeven voor het uitvoeren van een onderzoek naar de toekomstige uitvoering van de Wsw. In dit onderzoek zijn verschillende uitvoeringsmodellen in beeld gebracht en op haalbaarheid getoetst. Mede op grond van het onderzoek hebben de colleges van de deelnemende gemeenten een voorgenomen besluit genomen om de GR PAUW op te heffen en de uitvoering van de Wsw lokaal en in samenhang met andere taken in het sociaal domein vorm te geven. De samenwerking met andere gemeenten zal daarbij zoveel mogelijk worden gezocht.

Naar aanleiding van het onderzoek en het voorgenomen besluit heeft de ondernemingsraad van PAUW bedrijven een second opinion laten uitvoeren, waarbij scenario's voor een behoud van de GR PAUW worden verkend.

Bijlage 2 – Uitvoeringsorganisatie in WIL; relatie met Stichtse Vecht.

Om bundeling van expertise te kunnen realiseren en versnippering tegen te gaan, verbinden we de uitvoering van de Wsw aan de (overige) uitvoering van de Participatiewet door Soza¹ en kiezen we niet voor het creëren of in stand houden van een aparte entiteit waarbinnen de dienstverlening voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking wordt georganiseerd. De dienstverlening van PAUW en Soza voor deze doelgroep wordt samengebracht en integraal georganiseerd. Stichtse Vecht bundelt zo alle inhoudelijke dienstverlening voor en rond de Wsw-werknemers en de brede doelgroep van (nieuwe) mensen met een arbeidsbeperking, inclusief de werkgeversaanpak, de administratieve ontzorging van werkgevers, de begeleiding en jobcoaching van werknemers.

1. Uitgangspunten en voorwaarden bij het beleggen van Wsw-taken

NRG-dienstverbanden van PAUW gaan over naar de gemeenten.

Stichtse Vecht organiseert een eigen lokaal werkteam dat de dienstverlening aan inwoners verzorgt. Hierbij combineren we de zorg voor mensen met een Wsw-indicatie met de zorg voor andere inwoners die een afstand naar de arbeidsmarkt hebben (zie hieronder onderdeel A). Gespecialiseerde dienstverlening op HRM- en administratief gebied voor Wsw-medewerkers wordt nu uitgevoerd bij PAUW door een in omvang beperkt en goed samenwerkend team. Deze mensen gaan over naar WIL; Stichtse Vecht koopt deze dienstverlening tegen een nog te bepalen tarief bij WIL in (zie heronder onderdeel B).

A. Dienstverlening (werkteam)

De dienstverlening rond de Wsw-werknemer wordt uitgevoerd in het werkteam. Hierin wordt de werkgeversaanpak gecoördineerd uitgevoerd en wordt het individuele proces van matching, plaatsing en begeleiding van Wsw-werknemers uitgevoerd. Het werkteam wordt hierbij administratief ondersteund door de administratieve werkgeversunit bij WIL. Het werkteam wordt bemenst door (all round) trajectbegeleiders. Trajectbegeleiders in het werkteam kunnen beschikken over specifieke expertises of aandachtsgebieden, die in de samenwerking tussen de werkteams breder kunnen worden ingezet, *bijvoorbeeld* ten aanzien van de werkgeversaanpak of specialistische jobcoaching. Bij de samenstelling van het werkteam wordt de huidige manier waarop PAUW-personeel voor deze taken wordt ingezet en de ervaring die daarbij is opgebouwd, betrokken. Ten aanzien van de benodigde inzet voor de in de werkteams te beleggen taken wordt uitgegaan van een gemiddelde ‘caseload’ van 1 fte op 35 fte Wsw. Dit gemiddelde spoort met het uitgangspunt in het rapport Langedijk en met ervaringsgegevens uit andere sw-bedrijven. Zij het dat administratieve taken zoals contractbeheer (inclusief het opstellen van contracten en

¹ Onder “Soza” wordt in Stichtse Vecht de uitvoeringsorganisatie sociale zaken verstaan; ook wel “werkteam” genoemd.

detacheringsovereenkomsten) en HR-taken buiten het werkteam worden belegd, waardoor er binnen het werkteam dus meer ruimte en tijd beschikbaar is voor de inhoudelijke dienstverlening aan de Wsw-werknemers en de werkgevers. Op grond van dit uitgangspunt is, met het huidige aantal Wsw'ers van 437 fte, een totaal (voor de zes PAUW-gemeenten) nodig van 12,5 fte medewerkers in dienstverlening. Dit betekent dat Stichtse Vecht voor de vervulling van deze functie rekening moet houden met een benodigde formatie van ca. 3,5 fte.

B. Administratieve werkgeversunit

Vanuit de administratieve werkgeversunit worden de (Wsw-gerelateerde) financiële administratie, de salarisadministratie en salarisbetaling, de HR-taken, inclusief P&O-adviseurs, de Arbo-coördinatie en de administratieve taken ten aanzien van detacheringen en contracteringen belegd. Ook specialistische expertise ten aanzien van detacheringen en andere uitzendconstructies is binnen de werkgeversunit aanwezig.

Het uitgangspunt is dat de administratieve werkgeverstaken voor de Wsw door de vier Lekstroomgemeenten in PAUW worden belegd bij de WIL. Deze taken worden door Stichtse Vecht (en De Ronde Venen) bij WIL ingekocht.

Voor de dienstverlening van de administratieve werkgeversunit aan Stichtse Vecht wordt uitgegaan van een benodigde capaciteit van ca. 2 fte. Dit is maatgevend voor de kosten, die met zo'n inkoop samenhangen.

Binnen Pauw Bedrijven is circa een derde van het Wsw-personeel op dit moment werkzaam in een beschutte omgeving. De zes in de GR PAUW deelnemende gemeenten blijven, net als PAUW nu, inzetten op het verder verleggen van dit aandeel en zetten het beleid voort om zoveel mogelijk in te zetten op een zo regulier mogelijke omgeving. Het voornemen is om daar extra energie op te zetten en werkgevers te stimuleren om in hun bedrijf voor deze doelgroep veilige werkplekken te realiseren. Desondanks staat vast dat niet voor iedere Wsw-werknemer haalbaar is. Een deel van hen zal aangewezen blijven op het werken in een beschutte omgeving. *Hoe groot* dit deel zal zijn, hangt af van het succes van de aanpak die de komende jaren zal worden ingezet. Er bestaan verschillende verwachtingen op dit terrein. Vaststaat dat – zeker op korte termijn – een beschutte werkomgeving nodig blijft voor een deel van de Wsw-werknemers. In het voorstel voor de transformatie wordt voorzien in het overeind houden van een beschutte werkomgeving voor de werknemers die hierop zijn aangewezen.

1. Doelgroep

“Kerngroep”

De doelgroep voor de beschutte productie-omgeving bestaat ten eerste uit Wsw-medewerkers die volledig aangewezen zijn op beschut werk in een beschermde omgeving en niet in de vorm van detachering of begeleid werken in een reguliere werkomgeving kunnen worden ingezet.

Van deze ‘kerngroep’ is een deel vooral werkzaam op de vestiging IJsselstein en een ander deel op de vestiging Breukelen. De medewerkers die nu op (een van beide) beschutte locaties werken, pendelen echter tussen beide vestigingen, afhankelijk van het beschikbare werk op een van beide locaties. Circa 9 Wsw-werknemers binnen deze groep zijn vast werkzaam in de magazijnfunctie (voornamelijk Breukelen). Een aantal medewerkers werkt vast op de afdeling metaal in IJsselstein.

“Overloop”

Een tweede groep werknemers die gebruik maakt van beschut werken, bestaat uit werknemers die *ten dele* worden ingezet in detachering of werken op locatie. Het aanbod van werk is in deze vormen niet constant. Op momenten dat er onvoldoende werkaanbod voorhanden is, bijvoorbeeld in het groen of bij werk op locatie, wordt voor de resterende werknemers op een van de beschutte locaties voorzien in werk.

Het betreft hier dus werknemers die wel *in staat zijn* om in detachering of op locatie te werken, maar die op grond van het beschikbare werk niet altijd op deze manier kunnen worden ingezet. Het aantal mensen dat op deze manier op de beschutte locaties wordt ingezet kan van dag tot dag variëren. In de praktijk gaat het dagelijks gemiddeld om enkele tientallen werknemers. De grootste groepen in deze categorie bestaan uit:

- De mensen die werken bij Kuehne en Nagel (K&N). De bezetting bij K&N varieert van 35 tot 70 mensen, wat betekent dat uit de K&N-pool dagelijks 0 tot 35 mensen

extra aan het werk zijn in de beschutte werklocaties. Het huidige contract met K&N loopt tot 2020.

- Groen. Productie functioneert als vangnet voor medewerkers waarvoor (tijdelijk) onvoldoende werkaanbod beschikbaar is bij Groen. Medewerkers van Groen kunnen in deze periodes worden ingezet bij K&N, anders worden zij geplaatst in de productie-omgeving van PAUW zelf.
- Schoonmaak. In beginsel is het werk constant, en is er dus nauwelijks sprake van overloop naar de productie-omgeving vanuit schoonmaak.

“Tijdelijke uitval”

Daarnaast zijn er ook werknemers die na een periode van niet-beschutte werkzaamheden – dat kan zijn (individuele) detachering maar ook werken in groen of schoonmaak – ‘terugvallen’ naar de beschutte werkomgeving, omdat zij door persoonlijke omstandigheden niet goed functioneren in de meer extern gerichte context. Voor hen fungeert de beschutte werkomgeving als een (tijdelijke) plek om tot rust te komen en te herbezinnen op de best passende plaatsing, onder begeleiding van de PAUW-medewerkers op de beschutte locatie.

In totaal werken er op de locaties per dag gemiddeld 170 tot 200 Wsw-werknemers (130 tot 150 fte). Vanuit Stichtse Vecht zijn op dit moment 47 mensen werkzaam in de beschutte werkomgeving (*exclusief* de tijdelijke overloop vanuit Groen of Schoonmaak). Daarnaast worden 13 personen uit Stichtse Vecht primair ingezet bij Kuehne en Nagel.

2. Kwalitatieve veronderstelling ten aanzien van de omvang

De uiteindelijke omvang van de vraag naar beschut werk is vooraf niet precies te voorspellen. De ambitie van de gemeenten is om meer reguliere plaatsingen c.q. beschutte plaatsen bij lokale ondernemers te realiseren. De mate waarin dit zal slagen voor de *huidige* groep Wsw-werknemers in beschut werk, zal moeten blijken. Ook vanuit PAUW Bedrijven wordt ingezet op het zo regulier mogelijk plaatsen van medewerkers.

In de periode april-oktober 2016 zijn alle SW-medewerkers die bij PAUW beschut werken (inclusief K&N) gescreend op de mogelijkheid om de stap naar groen/schoonmaak dan wel individuele detachering te maken. Op dat moment ging het om 199 SW-medewerkers. Daarbij zijn de mensen boven de 60 buiten beschouwing gelaten. De screening is uitgevoerd door gecertificeerde trajectbegeleiders. De SW-medewerkers zijn ingedeeld in vier categorieën, met de volgende uitkomst:

Uitkomst:		Aantal mensen (niet fte)
Categorie A	Geen verdere ontwikkelmogelijkheden, SW-medewerkers zitten nu op de goede plek.	95
Categorie B	Kunnen een stap maken naar b.v. groen of schoonmaak, maar niet naar individuele detachering.	45
Categorie C	Kunnen met begeleiding binnen 1 jaar gedetacheerd worden indien de juiste plek wordt geacquireerd.	48
Categorie D	Kunnen onmiddellijk gedetacheerd worden	11

Op grond van dit overzicht en uitgaande van een succesvolle uitplaatsing van medewerkers naar andere vormen van werk in detachering, kan bij de start van het beschutte vangnet (1 januari 2019) worden uitgegaan van circa 150 beschut werkplekken. Bij een (zeer) succesvolle aanpak gericht op het verder uitplaatsen van medewerkers zou dat aantal in de eerste twee jaar van de nieuwe aanpak verder kunnen afnemen, maar verondersteld mag worden dat de kans op succesvolle plaatsing buiten de beschutte omgeving voor de resterende groep medewerkers minder groot is. Indien desalniettemin (positief) verondersteld wordt dat de uitstroom uit beschut werk structureel hoger blijft dan de 6 procent natuurlijke uitstroom, namelijk 10 procent per jaar, dan zou er in 2025 nog steeds een groep van minimaal 65 Wsw'ers aangewezen zijn op beschut werk. In 2030 nog 40 mensen.

3. Opties en verkende scenario's

De gemeenten hebben verschillende opties en scenario's voor het vormgeven van het beschutte werk voor de huidige Wsw-werknemers verkend. Ruwweg zijn er drie opties om de toekomst van beschut werk vorm te geven:

A. Beschutte werknemers onderbrengen in kleinschalig, lokale beschutte werkomgeving(en).

Voor een deel van de huidige beschut werkende Wsw-werknemers is een (lokale) nieuw te creëren beschutte plaats bij een werkgever wellicht mogelijk. Het kleinschalig organiseren van beschut werk op lokaal niveau is echter voor de korte termijn met de nodige onzekerheden omkleed: Voor het onderbrengen van dergelijk 'beschut' werk bij bestaande werkgevers geldt allereerst de vraag of er voldoende aanbod te realiseren is. Aan de andere kant geldt voor het opzetten van een lokale beschutte werkomgeving dat de schaalgrootte per gemeente wellicht te klein is om een daadwerkelijk *beschutte* arbeidsomgeving te creëren.

Hoe dan ook zal het werk op deze manier tot op zekere hoogte het karakter hebben van extern werken, wat voor een deel van de werknemers betekent dat niet (op voorhand) kan worden verondersteld dat dit voor hen passend en haalbaar zal blijken. Voor de groep die daardoor overblijft, zal beschut werk in een structureel begeleide omgeving alsnog georganiseerd moeten worden.

- Op termijn is lokaal beschut werk een mogelijke oplossing voor een deel van de beschutte Wsw-werknemers.
- Het creëren van deze mogelijkheid past binnen de beleidslijn van de gemeenten ten aanzien van de transformatie.
- Op kortere termijn is dit niet voor elke medewerker een oplossing.

B. Beschutte plekken inkopen bij andere aanbieders.

Een tweede optie is om de beschutte werkplekken in te kopen bij andere (Sw-) aanbieders. Te denken valt in eerste instantie aan een bestaand Sw-bedrijf zoals UW Bedrijven, Tomin of Ferm Werk. Het zou dan alleen gaan om het bieden van de beschutte werkplek; de dienstverlening rond de werknemer, met name de inzet bij het

zoeken naar een alternatieve, meer reguliere, plaatsing zou idealiter in handen blijven van de gemeente zelf. Immers, het uitgangspunt is dat de gemeenten hierin meer zelf gaan sturen. Of en in hoeverre aanbieders bereid en in staat zijn om voor elk van de Wsw-werknemers een voor hen passende beschutte plaats te realiseren en tegen welke kostprijs, zou nader moeten worden verkend. Duidelijk is evenwel dat dit voor de individuele medewerkers een grote verandering zou betekenen; zij worden naar een nieuwe beschutte werkomgeving toegeleid, waarschijnlijk op (fors) grotere reisafstand. Dat spoort niet met het uitgangspunt dat de verandering voor werknemers zo klein mogelijk zullen blijven.

Een tweede belangrijke kanttekening bij deze optie is dat de optie niet automatisch een oplossing betekent voor de 'overloop' van werknemers die op dit moment niet structureel, maar ten dele in beschut werk actief zijn; in de huidige organisatie van het beschutte werk is een hoge mate van flexibiliteit aanwezig, die in een dergelijk uitplaatsingsmodel door de gemeenten zelf zal moeten worden opgevangen.

- Of voor alle beschutte medewerkers een goed passende plek kan worden ingekocht is onzeker.
- Het betekent een grote, plotselinge verandering voor individuele medewerkers.
- Uitplaatsing naar andere aanbieders biedt geen oplossing voor de tijdelijke overloop van werknemers naar beschut en de behoefte aan flexibiliteit hierin.

C. Huidig beschut omvormen tot nieuwe, zelfstandige vorm.

Uitgangspunt ten aanzien van de transformatie van de Wsw is dat beschut werk 'een van de' plaatsingsmogelijkheden voor Wsw-werknemers is en alleen wordt ingezet voor werknemers die hierop aangewezen zijn. Gemeenten bepalen zelf welke werknemers dat zijn en de lokaal aangestuurde inspanningen zijn erop gericht om voor zoveel mogelijk werknemers passende zo regulier mogelijke plaatsingen te realiseren. Voor de werknemers die hierop aangewezen zijn, moet een beschutte werkplek beschikbaar blijven.

Door het huidige beschut werk om te vormen tot een zelfstandig opererende organisatie op afstand van de kernorganisatie van de Participatiewet, ontstaat de mogelijkheid dat de huidige beschutte Wsw-werknemers een passende beschutte plek behouden.

De verschillende mogelijkheden afwegende hebben alle in PAUW deelnemende gemeenten de voorkeur voor deze derde optie. De gemeenten stellen daarbij een aantal voorwaarden.

Stichtse Vecht wil een beschut vangnet waarbij:

- De huidige Wsw-werknemers die hierop aangewezen zijn hun beschutte werkplek behouden.
- Voldoende 'ademend vermogen' aanwezig is om (per dag) fluctuerende aantallen Wsw-werknemers al of niet tijdelijk te plaatsen.

- Gemeenten flexibel zijn in het afnemen van plaatsen.
- De mogelijkheid van afbouw in omvang aanwezig is.

In dit transformatieplan wordt voorgesteld om een beschut vangnet te creëren dat tegemoet komt aan deze voorwaarden. Hieronder wordt dit voorstel uitgewerkt.

4. Uitwerking opzet beschut vangnet

Beschut werk wordt georganiseerd in een stichting

Beschut werk wordt apart georganiseerd, los van de uitvoering van de Wsw en overige dienstverlening. Het beschut werk wordt daartoe ondergebracht in een aparte stichting, die als doel/opdracht heeft het bieden van structurele en tijdelijke beschutte werkplekken aan de Wsw-werknemers die hiervoor door de deelnemende gemeenten worden aangedragen. De individuele gemeenten (lokale werkteams) bepalen welke medewerkers voor een beschutte werkplek in aanmerking komen.

Door het beschut werk in een aparte stichting te organiseren los van de andere activiteiten en het formeel werkgeverschap van de Wsw-werknemers, ontstaat de gewenste situatie dat beschut werk in deze vorm één van de mogelijkheden voor plaatsing wordt, waarbij gemeenten op individueel niveau de afweging kunnen maken of, en voor hoelang, de plaatsing in beschut werk het meest passend is.

Keuze juridische entiteit en betrokkenheid gemeenten

Uit de eerste juridische verkenning over de te kiezen vorm van de nieuwe entiteit die het beste aansluit op de behoefte en uitgangspunten van de gemeenten komen de opties Stichting en Bedrijfsvoeringsorganisatie (lichte vorm van GR) als passend naar voren.

In dit voorstel wordt voorlopig uitgegaan van een Stichting. De beschut werkplekken die de Stichting aanbiedt kunnen door alle huidige PAUW-gemeenten worden ingekocht.

Inbesteden versus aanbesteden

Uitgangspunt voor de deelnemende gemeenten is dat zij in staat moeten zijn om beschut werkplekken bij de stichting in te kopen zonder aanbesteding. In het geval van een stichting waarin de gemeente zelf bestuurlijke invloed heeft, of in een gezamenlijke Bedrijfsvoeringsorganisatie, is dit zonder meer mogelijk. Wanneer een gemeente niet bestuurlijk is aangesloten (participatie alleen door inkoop) kan aanbesteding worden voorkomen door het vestigen van alleenrecht of een aanwijzingsbesluit.

Bij de nadere uitwerking zal worden bepaald of uit praktische overwegingen de stichting *opgericht* dient te worden door alle gemeenten, of dat alleen het aangaan van een inkooprelatie voor een aantal gemeenten een passende oplossing is.

Stichtse Vecht kiest er in principe voor een inkooprelatie aan te gaan maar heeft geen bezwaar tegen bestuurlijke betrokkenheid in de stichting als mede-oprichter indien dit vanwege juridische redenen of vanwege draagvlak nodig of gewenst is.

Maximale flexibiliteit, minimale verplichtingen

Met het oog op maximale flexibiliteit ten aanzien van (afname van) omvang van de beschut werkactiviteiten, zijn de bezittingen en langlopende verplichtingen van de stichting minimaal. De stichting dient uitsluitend als vehikel om de beschut werk-activiteiten te kunnen uitvoeren.

Toelichting

De flexibiliteit ten aanzien van de omvang van beschut werk-activiteiten wordt in de praktijk vooral ingeperkt door de langlopende verplichtingen, met name personeel en onroerend goed, die een eventueel samenwerkingsverband van gemeenten rondom het beschut werk aangaat. Dat is in de huidige GR-constructie het geval. Uitgangspunt is daarom dat de stichting, als vehikel voor het organiseren van beschut werk, géén eigen panden en geen eigen personeel heeft.

Personeel

- Al het NRG-personeel dat wordt ingezet ten behoeve van de uitvoering van beschut werk (acquisitie van opdrachten, logistieke coördinatie, begeleiding op de werkvloer) wordt naar de stichting *gedetacheerd* vanuit de gemeenten. In concreto komt het in aanvang benodigde personeel in dienst van WIL van waaruit het personeel rechtstreeks gedetacheerd wordt.
- Indien, en op het moment dat, structurele afname in omvang van het beschut werk leidt tot minder benodigde inzet van NRG-personeel, kunnen detacheringsovereenkomsten door de stichting worden beëindigd. De betreffende werknemers vloeien dan terug naar de WIL.
- Andersom geldt dat ook bij het NRG-personeel in de loop der jaren natuurlijke en organische uitstroom zal plaatsvinden. Indien deze uitstroom sneller verloopt dan voorzien (er ontstaat een tekort aan regulier NRG-personeel) kan deze inzet worden ingevuld met tijdelijke inhuur om de flexibiliteit verder te vergroten.

NB:

De gemeenten *behouden* hiermee de verantwoordelijkheid voor het in beschut werk ingezette NRG-personeel, óók als de vraag naar beschut werk afneemt. Met WIL zullen immers afspraken gemaakt moeten worden over de doorbetalingsverplichting indien detacheringsovereenkomsten onverwacht snel zouden worden beëindigd. De kans daarop is verwaarloosbaar, omdat dit met het inkoopcommitment van de deelnemende gemeenten voor de eerste jaren (zie Commitment in de startfase, hieronder) in combinatie met natuurlijke uitstroom van personeel in de loop der jaren kan worden opgevangen.

Onroerend goed

Ook het bezit van onroerend goed, en daarmee het in een stichting bij de start in te brengen vermogen, beperkt de flexibiliteit ten aanzien van afbouw. Uitgangspunt is daarom dat de stichting de locatie(s) voor beschut werk *huurt*. De mogelijkheden

hiervoor zijn afhankelijk van de bereidheid van verhuurders om een geschikte (liefst huidige) locatie tegen flexibele voorwaarden te verhuren.

PAUW-bedrijven biedt beschut werk in een eigen productie-omgeving op twee locaties; IJsselstein en Breukelen. Op beide locaties vinden verpakkingswerkzaamheden plaats. De opdrachten komen van verschillende opdrachtgevers en worden over beide locaties verdeeld. Medewerkers pendelen tussen beide locaties als het werk daarom vraagt.

Daarnaast bevindt zich op de locatie IJsselstein nog een afdeling Metaal. De afdeling Metaal genereert een hogere netto toegevoegde waarde dan de verpakkingswerkzaamheden. Op de locatie Breukelen bevindt zich een magazijnfunctie met een autonome omzet. Ook in IJsselstein is er een magazijnfunctie, maar veel kleinschaliger. De beide productielocaties in Breukelen en IJsselstein zijn eigendom van PAUW. De boekwaarde van de panden bedraagt 3,5 respectievelijk 1,6 miljoen euro.

Onderzocht is of de beschut werkactiviteiten op een van de bestaande locaties gebundeld kunnen worden. De conclusie is dat indien op deze locatie alleen de activiteiten voor beschut werk worden uitgevoerd, de locatie IJsselstein ruimte biedt voor het onderbrengen van 150 beschut werkplekken. Deze locatie is daarom groot genoeg om de activiteiten van de stichting te kunnen uitvoeren.

Het college van de gemeente IJsselstein is voornemens om aan de gemeenteraad voor te stellen het pand te verwerven en aan de stichting te verhuren. Los daarvan wil Stichtse Vecht onderzoeken of het pand Breukelen te behouden is voor de uitvoering van de Participatiewet en mogelijk ook voor beschutte werkplekken. Daartoe wordt een businesscase uitgewerkt, die voor de besluitvorming in de gemeenteraad (eind september) gereed moet zijn.

Bij de verdere uitwerking van een businesscase c.q. het bepalen van de kostprijs van beschut werkplekken in uitgegaan van het handhaven van de locatie IJsselstein. Op basis van een (huurwaarde)taxatie van de betreffende locatie zal dit in de uiteindelijke exploitatie worden gepreciseerd. Het uitgangspunt daarbij zal zijn dat *gedeeltelijke* huur van de locatie (op termijn) mogelijk is met het oog op de afname van beschut werk op termijn.

Productiemiddelen

Voor het beschut werk bezit PAUW productiemiddelen (machines). Deze productiemiddelen zullen worden overgedragen aan de stichting. De gemeenten in GR PAUW dragen hieraan naar rato bij.

Afname op basis van inkoop

De gemeenten kopen beschut werkplekken in bij de stichting. Omdat de gemeenten zelf het werkgeverschap organiseren, zijn salarisadministratie en –betaling niet in handen van de stichting en vormen deze voor de stichting ook geen kostenpost. De kosten van de beschut werkplekken worden bepaald door de kosten van inzet van personeel (detachering), huisvestingskosten (huur) en overige organisatiekosten die relatief bescheiden kunnen zijn in omvang. De stichting genereert daartegenover

inkomsten uit de geleverde productie ten behoeve van opdrachtgevers. De door gemeenten te betalen prijs per plek wordt gebaseerd op de kostprijs.

Door de vaste prijs per plek die wordt ingekocht bij de Stichting, is de kostprijs voor gemeenten van het beschut werk transparant en kan de ontwikkeling daarvan in de loop der jaren worden gevolgd en vergeleken met andere plaatsingsopties. De ontwikkeling van de kostprijs kan op enig moment aanleiding zijn voor gemeenten om plaatsen niet langer in te kopen bij de stichting.

Commitment in de startfase

Om de stichting de mogelijkheid te bieden om een zelfstandige exploitatie te kunnen voeren, is voor de eerste jaren de zekerheid van een minimuminkoop noodzakelijk. Indien immers alle deelnemende gemeenten al in de eerste jaren hun inkoop bij de stichting in hoge mate afbouwen, is er onvoldoende gelegenheid om op die afbouw te anticiperen. Daarom wordt aan de gemeenten die beschut werkplekken inkopen bij de stichting voor de eerste jaren een commitment gevraagd. Het uitgangspunt voor dit commitment is het aantal Wsw-werknemers dat per 1 januari 2018, één jaar voor de ontbinding van de GR PAUW en de start van de Stichting Beschut, vanuit de gemeenten (volledig) werkzaam is op beschut werk. Gemeenten verbinden zich aan de verplichting om in de jaren 2019 en 2020 ten minste 80 respectievelijk 70 procent van deze plekken bij de stichting af te nemen.

Verbinding met andere activiteiten

De opzet van de voorgestelde Stichting Beschut Werk is erop gericht om beschut werk voor de korte termijn op een uitvoerbare manier vorm te geven, rekening houdend met mogelijke krimp en met flexibiliteit voor de deelnemende gemeenten. Het voorstel laat ruimte om de komende jaren de ontwikkeling (de vraag naar beschut werk) te kunnen opvangen en geeft gemeenten tegelijkertijd de ruimte om lokaal stappen te zetten om de omvang daadwerkelijk te verminderen.

De stichting heeft geen andere doelstelling dan het realiseren van beschut werkplekken voor de aangewezen Wsw-werknemers (en indien gemeenten daarvoor kiezen, voor inwoners met de indicatie nieuw beschut werk).

De grote uitdaging is om voor deze groep, die periodiek in omvang kan variëren (overloop) en structureel in omvang afneemt, steeds voldoende werk te blijven genereren. Acquisitie en goede afspraken met opdrachtgevers zijn dan ook een kerntaak. Niet uit te sluiten valt dat, om dit te kunnen (blijven) realiseren, vormen van samenwerking met andere partijen op termijn nodig zijn. Te denken valt aan afspraken met andere (sw-)bedrijven over onderaanneming van opdrachten.

Bij een afname van beschut werk-activiteiten is het huren van een volledige locatie op termijn uit exploitatie-oogpunt niet haalbaar. Een deel van het pand kan dan voor andere activiteiten worden benut. Het is in dat geval niet aan de stichting om dergelijke activiteiten te ontplooiën. Wel is het mogelijk dat andere activiteiten in het pand ontplooid worden die leiden tot samenwerking, plaatsingsmogelijkheden of andere vormen van verbinding met de stichting die de doelstelling van het bieden van

beschut werkplaatsen (en voldoende werk) kunnen helpen realiseren. De mogelijkheid om bredere activiteiten op de beschut werklocatie te organiseren past derhalve goed bij het model van een afzonderlijke stichting voor beschut werk voor de Wsw-doelgroep, zonder deze taken organisatorisch te hoeven vermengen. De gemeenten die deelnemen in c.q. gebruik maken van de “stichting beschut werk” zijn op die manier niet gebonden aan of medeverantwoordelijk voor uitbreiding van activiteiten, maar sluiten het ontstaan ervan ook niet uit.

5. Exploitatie

Voor de uitwerking van de exploitatie verwijzen wij naar bijlage 6.

1. Samenstelling van het werknemersbestand

Bij PAUW Bedrijven werken op dit moment (april 2017) 518 Wsw-medewerkers, gezamenlijk goed voor 437 fte. Van deze medewerkers zijn er 136 afkomstig uit Stichtse Vecht (109,714 fte)

De medewerkers uit de gemeente Stichtse Vecht zijn op dit moment als volgt werkzaam:

Wsw-werknemers (april 2017)	
	Personen
Stichtse Vecht (109,714 fte)	136
Begeleid werken	6
Detachering	29
Groen	34
Schoonmaak	3
Beschut/WOL	60
Overig	4

Werknemers uit ‘buitengemeenten’

De overgrote meerderheid (90 procent) van de Wsw-medewerkers in dienst van de GR PAUW woont in een van de zes PAUW-gemeenten. Deze werknemers vallen automatisch onder de verantwoordelijkheid van de betreffende gemeenten.

Circa 10 procent van de Wsw-medewerkers van PAUW is afkomstig uit een van de zes gemeenten (bij het ingaan van de Wsw-indicatie) maar woont (inmiddels) echter in andere gemeenten. Deze werknemers blijven na verhuizing tot de verantwoordelijkheid van de oorspronkelijke gemeente of GR behoren. De oorspronkelijke gemeente blijft ook de rijksbijdrage voor deze medewerker(s) ontvangen. Dit betekent dat bij beëindiging van de GR PAUW ook deze Wsw-werknemers onder verantwoordelijkheid van de PAUW-gemeenten vallen.

Per april 2017 gaat het om 47 medewerkers. De gemeenten in de GR PAUW hebben afgesproken deze fte's naar rato over de gemeenten te 'verdelen'. Stichtse Vecht wordt op die manier verantwoordelijk voor 10,942 fte extra en zal voor deze fte ook de rijksbijdrage ontvangen.

Het totaal aan fte Wsw voor Stichtse Vecht (stand april 2017) komt daardoor op 120,657.

Per werksoort zal de nieuwe organisatiestructuur voor de betreffende medewerkers andere consequenties kunnen hebben. Onderstaand worden de consequenties voor de medewerkers, waar relevant per werksoort, nader uitgewerkt.

2. Formeel werkgeverschap

Het formeel werkgeverschap voor de Wsw-medewerkers is door de deelnemende gemeenten op dit moment gedelegeerd aan de GR PAUW. Wsw-medewerkers hebben een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht conform de cao Wsw. Met de beëindiging van de nieuwe instroom in de Wsw per 1 januari 2015 is hierin niets veranderd.

Wsw-werknemers met een dienstverband op grond van de cao Wsw kunnen nooit (formeel) in dienst zijn bij iets anders dan een gemeente óf een gemeenschappelijke regeling. Bij ontbinding van de GR PAUW vloeit het formeel werkgeverschap van de Wsw-medewerker terug naar de individuele gemeenten.

De Lekstroomgemeenten beleggen de bij het formeel werkgeverschap behorende administratieve taken bij de WIL. Voor de Wsw-medewerkers betekent dit dat zij hun arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden behouden. In die zin verandert er voor hen niets, zij het dat de medewerkers na ontbinding van de GR PAUW formeel niet langer in dienst zijn van de GR PAUW, maar van de individuele gemeente. Wsw-medewerkers die in Stichtse Vecht wonen (plus toegewezen werknemers uit 'buitengemeenten') komen formeel in dienst van de gemeente Stichtse Vecht; dienstverlening rond de vervulling van het materieel werkgeverschap koopt Stichtse Vecht in bij WIL.

3. Begeleid werken

Een uitzondering vormen de medewerkers die in de vorm van begeleid werken in dienst zijn van een reguliere werkgever. In Stichtse Vecht betreft het op dit moment 5,111 fte en 3,198 fte uit buitengemeenten. Deze personen hebben een arbeidsovereenkomst met de reguliere werkgever, die hiermee materieel en formeel werkgever is. De ontbinding van de GR PAUW heeft ten aanzien van het werkgeverschap voor medewerkers die begeleid werken geen gevolgen. Het uitgangspunt is dat deze dienstverbanden op dezelfde manier blijven voortbestaan.

4. Detacheringen

Vanuit PAUW worden medewerkers gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Deze medewerkers zijn in dienst van PAUW, maar verrichten hun dagelijkse werkzaamheden bij de opdrachtgever waarnaar zij gedetacheerd zijn. Deze opdrachtgever vervult daarmee het materiële werkgeverschap voor de betreffende medewerker(s). Voor de inzet van de medewerkers betaalt de opdrachtgever een detacheringsvergoeding. Per situatie worden afspraken gemaakt over begeleiding op de werkvloer en andere vormen van (job)coaching; deze wordt door de opdrachtgever of vanuit PAUW geleverd.

Vanuit Stichtse Vecht werken er op dit moment 24,758 fte (plus 2,944 uit buitengemeenten) in detachering. Het acquireren, matchen en plaatsen van personen in detachering zal in de nieuwe situatie worden uitgevoerd vanuit het lokale werkteam. De administratieve afhandeling (opstellen van detacheringscontracten, facturering) vindt plaats vanuit de administratieve werkgeversunit bij WIL, waarbij Stichtse Vecht inkoop. Met opdrachtgevers zullen goede afspraken gemaakt worden

over het aanspreekpunt dat zij hebben voor hun detacheringen en de begeleiding op de werkvloer. We willen zoveel mogelijk voorkomen dat opdrachtgevers in de nieuwe situatie met verschillende partijen/gemeenten te maken krijgen indien zij Wsw-werknemers uit verschillende gemeenten in dienst hebben. Stichtse Vecht zal hierover met de Lekstroom gemeenten aanvullende afspraken maken.

Het uitgangspunt voor de betreffende Wsw-medewerkers is dat hun detacheringsplaatsen blijven voortbestaan, hetgeen waar mogelijk ook geldt voor de begeleiding die zij ontvangen. Daar waar detacheringsovereenkomsten worden beëindigd, zal in overleg met de medewerker door het werkteam naar een nieuwe passende arbeidsplaats worden gezocht. Dit verschilt niet van de werkwijze binnen PAUW op dit moment.

Voor de medewerkers in detachering zijn de veranderingen per saldo derhalve minimaal.

5. Groen en schoonmaak

Medewerkers in groen en schoonmaak vormen een aparte categorie medewerkers, waarnaar bij de implementatie van de transformatie de meeste aandacht zal moeten uitgaan.

PAUW Bedrijven beschikt nu over een afdeling Groen en een afdeling Schoonmaak. PAUW Bedrijven zorgt voor de acquisitie van opdrachten, en participeert daartoe (ook) in aanbestedingen. De grootste groep opdrachtgevers wordt gevormd door gemeenten: bij Schoonmaak meer dan 95 procent van het werk, bij Groen ongeveer 85 procent.

Het schoonmaakwerk wordt uitgevoerd door redelijk vaste teams, verdeeld over drie gebieden in de regio. De voormannen en teamleiders behoren tot het niet-regeling gebonden (NRG) personeel van PAUW. De opdrachten in het groen worden door wisselende teams uitgevoerd, die in het hele verzorgingsgebied van PAUW werkzaam zijn. In tegenstelling tot Schoonmaak, behoren de voormannen, op twee na, tot de Wsw-medewerkers. Kenmerkend voor het werk in het groen is dat de hoeveelheid werk meebeweegt met de seizoenen. In periodes waarin er onvoldoende werk in het groen voorhanden is, functioneert de beschutte werkomgeving als vangnet voor de medewerkers die tijdelijk zonder werkzaamheden zitten.

De benodigde productiemiddelen om de schoonmaak- en groenactiviteiten te kunnen exploiteren zijn in bezit van PAUW Bedrijven. De (financiële) afwikkeling hiervan zal worden betrokken bij de overdracht van de werkzaamheden aan de nieuwe uitvoerder.

De totale omvang van Groen en Schoonmaak binnen PAUW Bedrijven bedraagt 140 Wsw-medewerkers. Vanuit Stichtse Vecht zijn 29,579 fte (plus 2 fte uit buitengemeenten) werkzaam in Groen en 2,889 fte (0 uit buitengemeenten) in Schoonmaak.

Scenario's voor de nieuwe situatie

In de nieuwe situatie wil Stichtse Vecht geen 'eigen' schoonmaak- of groenbedrijf exploiteren. Het uitgangspunt is dat de groen- en schoonmaakwerkzaamheden die thans door PAUW Bedrijven als bedrijf worden uitgevoerd, worden overgedragen aan andere partijen, waarbij de werkgelegenheid voor de betreffende Wsw-medewerkers en het betrokken NRG-personeel behouden blijft. Daarvoor bestaan verschillende varianten:

Medewerkers in gemeentelijke dienst; eigen gemeentelijke uitvoering

Gemeenten kunnen ten behoeve van de uitvoering van de (eigen) groen- en schoonmaakwerkzaamheden het hiervoor (op dit moment) ingezette PAUW-personeel (Wsw en NRG) in eigen dienst nemen. Daarmee wordt de uitvoering van het betreffende werk én de werkgelegenheid voor de betreffende werknemers gegarandeerd. Gelet op het aandeel van gemeentelijke opdrachtgevers voor het schoonmaak- en groenwerk, zou het huidige schoonmaakwerk (inclusief personele bezetting) hiermee voor 95 procent kunnen worden gecontinueerd. Voor de groenwerkzaamheden gaat het om 85 procent. De resterende opdrachten, afkomstig van niet-gemeentelijke opdrachtgevers, zouden in deze variant moeten worden losgelaten.

De uitvoering van deze variant impliceert dat de opdrachtgevende gemeenten het groen- en schoonmaakwerk dat thans bij PAUW Bedrijven is belegd, in de nieuwe situatie in eigen beheer – met gemeentelijke medewerkers – uitvoeren. Dat is voor een deel van de werkzaamheden – en voor een aantal deelnemende gemeenten – gebruikelijk. Met name voor de gemeenten met een eigen gemeentelijke groendienst. Niet elke gemeente beschikt echter over een eigen groendienst. En ten aanzien van de schoonmaakwerkzaamheden bestaat er binnen de gemeenten op dit moment ook geen eigen schoonmaakafdeling. Het exclusief opzetten van een dergelijke afdeling binnen de gemeente is, gelet op de uitstroom van de hierin op te nemen werknemers, op termijn geen toekomstbestendige optie. Een alternatief binnen deze variant is dat gemeenten het schoonmaakwerk gezamenlijk in eigen beheer uitvoeren, in de vorm van een regionale schoonmaakdienst. Deze optie zal met de overige gemeenten worden verkend.

Medewerkers overdragen aan derde partij, inclusief gemeentelijke opdrachten

Een tweede mogelijkheid is om de groen- en schoonmaakwerkzaamheden van PAUW Bedrijven over te dragen aan gespecialiseerde marktpartijen. De gemeenten zijn in staat om 85 respectievelijk 95 procent van de werkzaamheden over te dragen (gemeentelijke contracten), en een eventueel overnemend bedrijf zal de resterende 15 respectievelijk 5 procent van de opdrachten in overleg met de betreffende opdrachtgevers mogelijk kunnen behouden. De gemeenten c.q. PAUW kunnen het gesprek hierover tussen deze opdrachtgevers en de nieuwe opdrachtnemende bedrijven faciliteren. Als voorwaarde aan een of meerdere marktpartijen om de opdrachten van PAUW over te nemen, dient dan de verplichting worden gekoppeld om óók de bij de uitvoering van de huidige taken betrokken (Wsw-)medewerkers over te nemen, in de vorm van detachering of begeleid werken. In dat geval is er niet

per se een directe, structurele relatie tussen de overname van personeel en de opdrachten voor groen- en schoonmaakwerkzaamheden die door de gemeenten aan de betreffende marktpartij (op termijn) worden verstrekt. Met andere woorden, na afloop van een contractperiode kan de gemeente in een aanbesteding tot een andere aanbieder komen zonder dat detacheringsovereenkomsten of begeleid werkcontracten van Wsw-medewerkers (automatisch) worden beëindigd. Voor de opdrachtnemende partij betekent dit echter een behoorlijk risico. Waarschijnlijk zullen marktpartijen en (sociaal) ondernemers hechten aan een koppeling tussen de verplichtingen voor Wsw-personeel en de zekerheid van voldoende opdrachten voor dit personeel.

Detachering medewerkers realiseren via SROI-afspraken in gemeentelijke aanbestedingen

In de derde variant wordt min of meer al uitgegaan van de koppeling tussen opdrachtverlening en detachering/plaatsing van Wsw-personeel (c.q. nieuwe medewerkers vanuit de brede doelgroep); in deze variant wordt in de gemeentelijke aanbesteding van opdrachten in groen- en schoonmaak – maar in de toekomst mogelijk op andere terreinen waar de gemeente opdrachtgever is – een rechtstreekse koppeling gelegd met de bij de opdracht behorende werkgelegenheid voor Wsw-werknemers en de nieuwe instroom van mensen met een arbeidsbeperking: een opdracht wordt verstrekt indien ten minste voor de duur van het contract, een voldoende hoeveelheid detacheringsovereenkomsten (of begeleid werkcontracten) wordt aangegaan. In deze variant heeft de opdrachtnemende partij de zekerheid dat personele verplichtingen niet doorlopen wanneer de bijbehorende opdrachten vervallen. Voor de gemeente betekent dit echter een terugkerende verplichting om de werkgelegenheid van Wsw-werknemers en andere personen uit de doelgroep bij elke aanbesteding opnieuw goed te borgen. Althans, voor zover andere plaatsingsmogelijkheden voor de betreffende werknemers zich tussentijds niet hebben voorgedaan.

De gemeenten zullen met deze drie varianten als uitgangspunt, de komende tijd aan de slag gaan om de groen- en schoonmaakwerkzaamheden inclusief de bijbehorende werkgelegenheid elders onder te brengen. Daarvoor hoeft niet tot 1 januari 2019 te worden gewacht. Integendeel; het ‘natuurlijke’ moment om deze slag te maken is telkens bij afloop van een bestaand contract. PAUW-medewerkers, medewerkers van de WIL en de vanuit de gemeente betrokken medewerkers bij aanbestedingen en SROI zullen in samenwerking moeten komen tot fasegewijze uitplaatsing van schoonmaak en groenteams, inclusief de bijbehorende begeleiding. Het zal hierbij gaan om maatwerk. Het uitgangspunt is dat op 1 januari 2019 zoveel mogelijk activiteiten op een goede manier elders zijn ondergebracht. De komende anderhalf jaar kan hieraan worden gewerkt. Het kan zijn dat een deel van de activiteiten op 1 januari 2019 nog vanuit eigen beheer door PAUW worden uitgevoerd, omdat uitplaatsing nog niet gerealiseerd is. In dat geval zullen de gemeenten, in samenspraak met WIL/de werkteams en de dan in nieuwe vorm beschikbare beschutte werkomgeving, afspraken maken over waar de uitvoering en coördinatie van de dan nog resterende werkzaamheden worden belegd voor zolang uitplaatsing nog niet is gerealiseerd.

6. Beschut

Voor de medewerkers in beschut werk (voor Stichtse Vecht 46,978 fte; uit buitengemeenten 2,8 fte) blijft het beschut werk behouden. Het werk wordt georganiseerd op de locatie IJsselstein². In individuele gevallen wordt vanuit het lokale werkteam met de medewerker bezien of een plaatsing buiten het beschutte kader op grond van individuele wensen en mogelijkheden kan worden gerealiseerd.

Samenvattend

De werkgelegenheid voor alle Wsw-werknemers wordt gegarandeerd.

Arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden blijven in stand.

In de meeste gevallen zijn de veranderingen voor de Wsw-werknemers zeer beperkt

Ook voor groen en schoonmaak wordt de werkgelegenheid voor de Wsw behouden.

De structuur waarbinnen dit wordt georganiseerd wordt uitgewerkt.

² Zie echter paragraaf 9.1 van dit plan.

In het voorstel voor de nieuwe organisatiestructuur binnen de gemeenten, worden drie hoofdonderdelen onderscheiden.

Allereerst de inhoudelijke dienstverlening gericht op de Wsw-werknemer en de werkgevers. Het gaat om alle taken gericht op het plaatsen en begeleiden van Wsw-werknemers in een zo regulier mogelijke werkomgeving (begeleid werken en detachering), inclusief de werkgeversaankpak. Deze taken wil Stichtse Vecht beleggen bij het lokale werkteam. De inzet van het lokale werkteam wordt verbreed van de Wsw naar ook de nieuwe instroom van mensen met een arbeidsbeperking, waarvoor de gemeenten ook nu al een verantwoordelijkheid hebben en waarvoor de inzet verder ontwikkeld dient te worden.

Ten tweede alle administratieve taken ten aanzien van het formeel werkgeverschap van de Wsw-werknemers (loonadministratie, HR etc.) en de administratieve taken rond het contractbeheer (opstellen van detacheringsovereenkomsten, facturatie). Ook de specifieke Wsw-gerelateerde financiële- en verantwoordingsinformatie behoort tot de administratieve taken die vanuit PAUW Bedrijven moeten worden belegd. Dit geheel van administratieve taken zal door de Lekstroomgemeenten worden overgeheveld naar de WIL. Stichtse Vecht koopt deze dienst bij WIL in.

Het derde (hoofd)onderdeel binnen de activiteiten van PAUW wordt gevormd door de beschutte werkomgeving. De beschutte werkomgeving zal worden georganiseerd in een stichting. De personele (NRG-)activiteiten die op dit moment binnen PAUW worden uitgevoerd voor de beschutte werkzaamheden, worden in de toekomst vanuit de stichting uitgevoerd. Het (PAUW-)personeel dat hiervoor op dit moment wordt ingezet, wordt gedetacheerd vanuit WIL naar de stichting. Indien in de toekomst aanvullend personeel noodzakelijk is (door uitstroom van voor beschut werk ingezet NRG-personeel en een blijvende behoefte aan beschut werk), zal de stichting nieuw personeel op detachingsbasis kunnen betrekken vanuit de WIL, maar eventueel nieuw personeel hoeft tegen die tijd niet noodzakelijkerwijs vanuit WIL te worden betrokken. Andere uitleenconstructies zijn dan ook denkbaar. Het uitgangspunt blijft dat de stichting geen personeel in eigen dienst neemt, om flexibel te blijven ten aanzien van een mogelijk afnemende vraag naar beschut werk op termijn.

Het bovenstaande betekent dat in overleg met PAUW bezien zal worden welke NRG-medewerkers op dit moment op welke hoofdonderdelen actief zijn en in welk onderdeel in de toekomstige structuur zij het beste inzetbaar zijn. Op grond daarvan zouden NRG-medewerkers in dit voorstel in de nieuwe structuur geplaatst worden. Schematisch ziet de hierboven beschreven overgang er als volgt uit:

Huidige situatie NRG-personeel		
	<i>In dienst van:</i> PAUW	
	<i>Ingezet voor:</i>	
Dienstverlening cliënt en werkgever	Administratieve- en werkgeverstaken	Beschutte werkomgeving
<ul style="list-style-type: none"> • Matching • Bemiddeling • Plaatsing • Jobcoaching en begeleiding • Werkgevers-benadering 	<ul style="list-style-type: none"> • Loonadministratie en loonbetaling • HR- en arbo-taken • Administratie en contractbeheer • Facturatie • Verantwoordingsinformatie en financiën 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisitie (opdrachten) • Werkbegeleiding (op beschutte werkvloer) • Arbeidsontwikkeling beschutte werknemers • Facilitair, gebouwenbeheer • Back-office in/verkoop



Nieuwe situatie NRG-personeel		
	<i>In dienst van:</i> WIL	
	<i>Ingezet in:</i>	
Lokale werkteams (onderlinge samenwerking)	Administratieve werkgeversunit (breder inzetbaar)	Stichting Beschut (gedetacheerd vanuit WIL)
<ul style="list-style-type: none"> • Matching • Bemiddeling • Plaatsing • Jobcoaching en begeleiding • Werkgeversbenadering 	<ul style="list-style-type: none"> • Loonadministratie en loonbetaling (in opdracht van gemeenten) • HR- en arbo-taken • Administratie en contractbeheer (detacheringen) • Facturatie • Verantwoordingsinformatie en financiën 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisitie (opdrachten) • Werkbegeleiding (op beschutte werkvloer) • Arbeidsontwikkeling beschutte werknemers • Facilitair, gebouwenbeheer • Back-office in/verkoop
Stichtse Vecht: Eigen lokaal werkteam	Stichtse Vecht: Inkoop bij WIL	Stichtse Vecht: Deelname aan stichting + nader onderzoek locatie in Stichtse Vecht

Elders te beleggen taken

Niet het voltallige NRG-personeel van PAUW zal worden overgeheveld naar WIL. Immers, een deel van het NRG-personeel van PAUW zal ingezet/overgenomen worden door de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht voor de dienstverlening vanuit die gemeenten.

Ook voor de groen- en schoonmaakwerkzaamheden wordt binnen PAUW op dit moment NRG-personeel ingezet in de vorm van teamleiders en meewerkend voormannen. Het uitgangspunt voor deze werkzaamheden is deze over te dragen aan gemeenten of (in groen- of schoonmaakwerkzaamheden) gespecialiseerde bedrijven. Waar mogelijk wordt de team-samenstelling daarbij in stand gehouden. De bedoeling is dan ook dat de NRG-begeleiding van deze teams overgaat naar de nieuwe uitvoerende partij(en). De komende anderhalf jaar zullen worden benut om de overdracht van Groen- en Schoonmaakmedewerkers, inclusief de NRG-begeleiding te realiseren. Voor zover dit op 1 januari 2019 nog niet (volledig) gerealiseerd zou zijn, zullen de gemeenten, voor zolang noodzakelijk, een plek realiseren van waaruit de werkzaamheden gecontinueerd kunnen worden. Bijvoorbeeld door de werkzaamheden tijdelijk bij de stichting Beschut onder te brengen. De gemeenten kunnen echter zelf sturen op een succesvolle uitplaatsing, gezien het feit dat 85 resp. 95 procent van alle werkzaamheden in groen en schoonmaak op dit moment in opdracht van de gemeenten zelf plaatsvindt.

Tot slot is binnen PAUW op dit moment een beperkt aantal mensen werkzaam op taken die in het primaire proces rond de Wsw in de nieuwe structuur niet rechtstreeks kunnen worden ingezet. Voor deze medewerkers zullen de gemeenten gezamenlijk de verantwoordelijkheid nemen voor een passende plaatsing.

Werkgarantie

De colleges van de in de GR PAUW deelnemende gemeenten hebben de intentie uitgesproken om bij de ontwikkeling van de transformatieplannen uit te gaan van een werkgarantie voor het daarvoor in aanmerking komende NRG-personeel van PAUW.

Om de haalbaarheid daarvan te kunnen beoordelen is de personele bezetting van PAUW vergeleken met de personele inzet die voor de uitvoering van de Wsw in de nieuwe voorgestelde situatie nodig is. In de bezetting zijn de medewerkers meegenomen die op 31 december 2018 rechtspositioneel aanspraak kunnen maken op een regeling in het kader van een nog op te stellen sociaal plan. Concreet gaat het dan over medewerkers met een vast dienstverband. De medewerkers die tussen nu en 31 december 2018 uitstromen door pensionering of waarvan al bekend is dat het dienstverband wordt beëindigd zijn niet meegenomen. Uitgangspunt is dat er geen nieuwe instroom zal plaatsvinden van NRG-personeel dat aanspraak kan maken op de werkgarantie. Bij de eerste vergelijking van na de transformatie benodigde personele inzet en de bezetting bij PAUW is uitgegaan van het principe dat medewerkers het werk volgen.

Op grond van de analyse kan, indien de raden besluiten in te stemmen met het voorliggende transformatieplan, een werkgarantie afgegeven worden aan de NRG medewerkers. Daarbij past wel de opmerking dat er ten aanzien van Groen, Schoonmaak op dit moment nog niet duidelijk is wie de beoogde werkgevers worden. Het kan dus zijn dat de medewerkers toebedeeld worden aan niet-publieke werkgevers. Dit kan het verstrekken van aanvullende zekerheden noodzakelijk maken, maar ook dat staat de werkgarantie in beginsel niet in de weg.

Personele toedeling

De wijze waarop de personele toedeling plaatsvindt, moet worden afgestemd met het georganiseerd overleg. Dat moet plaatsvinden op het niveau van PAUW en de ontvangende organisaties (gemeenten en WIL). Er moet een overlegconstructie worden ingericht waarin dit kan worden besproken en besloten met alle betrokken partijen.

Om de uiteindelijke personele plaatsing te concretiseren, zal in de implementatiefase van de transformatie door elke ontvangende entiteit afzonderlijk een organisatie-inrichtingsplan worden opgesteld. Dat wil zeggen dat elke “ontvangende” organisatie concreet moet aangeven welke functies (kwalitatief en kwantitatief) specifiek ten behoeve van het overnemen van de voormalige PAUW-taken in de organisatie worden aangebracht. Daarbij moet ook de positie binnen de organisatie duidelijk zijn. Dit organisatie-inrichtingsplan is adviesplichtig voor de OR van de ontvangende organisatie.

Tevens zal een sociaal plan worden opgesteld, met daarin tenminste:

- o maatregelen ten aanzien van behoud van werkgelegenheid
- o afspraken over de arbeidsvoorwaarden bij toekomstige entiteiten
- o afspraken over de inpassing in die arbeidsvoorwaarden
- o afspraken over het flankeren van nadelen bij de overgang naar die arbeidsvoorwaarden
- o afspraken over de overgang naar de entiteiten en het daarbij geldende toedelingsprincipe (de wijze waarop rechtspositioneel een einde komt aan de aanstelling bij PAUW en een aanstelling bij de nieuwe organisaties tot stand komt)
- o afspraken over de inpassing in het functiegebouw van de ontvangende organisaties
- o afspraken over de procedure bij de inpassing in het functiegebouw (plaatsingsprocedure)
- o flankerende maatregelen met betrekking tot inwerken, opleiden etc.

Voorlopig formatie-overzicht

Op grond van de voorstellen in het transformatieplan wordt in een eerste voorlopige uitwerking uitgegaan van de volgende personele inzet die gemoeid zal zijn met de uitvoering van de Wsw-taken.

Voor de onderdelen waarbij wordt uitgegaan van het overnemen van personeel in dienstverband (A, B, C) is in de tabel zowel de aantallen voor de Lekstroomgemeenten als voor het totaal van de 6 gemeenten opgenomen.

Voor de onderdelen D, E, F is in het overzicht de gehele NRG-bezetting van PAUW opgenomen, omdat het uitgangspunt is dat deze bezetting geheel wordt overgedragen. De gemeenten dragen hier naar rato een verantwoordelijkheid voor (onderdeel F. wordt geheel overgenomen door De Ronde Venen).

Uitgangspunt: overnemen in dienstverband

Totaal benodigd NRG	Lekstroom	6 gemeenten	
	fte	fte	schaal
A. Dienstverlening			
Trajectb./consulent/jobcoach	7,4	12,5	9
B Werkgeversunit			
Teamleider	0,5	0,8	10
Financiële administratie	0,8	1,2	9
Salarisadministratie	1,8	2,8	7
P&O adviseurs	1,4	2,4	9
Arbo coördinatie	0,5	0,5	9
Detachering/contractering	0,5	1	8
Expertise detachering/proces	0,5	0,5	7
	6,0		
C Beschut			
Manager/acquisitie		1,5	12
Financiële administratie		1	9
Werkbegeleiding incl. Arb. ont.		6	7 en 8
K&N Unitleider		1	8
K&N voorman		1	5
Planning en werkvoorbereiding		2	7 en 8
Unitleider/technische dienst		1	8
Totaal		35,2	fte

Uitgangspunt: overplaatsen met werkzaamheden (gemeente, sociaal ondernemer of marktpartij)

Totaal NRG	6 gemeenten	Schaal
D Schoonmaak		
teamleider	2	7
teamleider	1	8
mw voorman	8,9	5
E Groen		
teamleider	1	7
mw voorman	2	6
F Kringkoop		
Bedrijfsleider	1	10
Werkbegeleider	1	9
Totaal	16,9	fte

Totaal A t/m F:	52,1	fte
------------------------	-------------	------------

1. Inleiding

Deze bijlage geeft een beeld van de financiële exploitatie van de uitvoering van de Wsw in de nieuwe situatie. Deze opstelling van de kosten is indicatief en wordt in de implementatiefase verder aangescherpt. Gestart wordt met de exploitatie van de Wsw wanneer de huidige uitvoering via PAUW Bedrijven zou worden voortgezet. Deze exploitatie wordt gebruikt als referentiescenario.

2. Wsw-exploitatie huidige situatie

Bronnen en aannames:

De huidige situatie is in beeld gebracht op basis van de volgende bronnen:

- Realisatiecijfers 2015 en 2016 : jaarrekening 2015 en voorlopige jaarrekening 2016 van PAUW Bedrijven;
- Begrotingscijfers 2017 : ontwerpbegroting PAUW Bedrijven 2017;
- Begrotingscijfers 2018 – 2021 : ontwerpbegroting PAUW Bedrijven 2018.

In de begrotingen van PAUW Bedrijven wordt uitgegaan van onderbouwingen en aannames. Hiervoor wordt verwezen naar de betreffende documenten.

De volgende punten zijn verder van belang:

- Hieronder is de Bijdrage dienstverlening aan deelnemende gemeenten' meegenomen als onderdeel van de gemeentelijke bijdrage';
- Het per 1 januari 2017 ingevoerde lage inkomensvoordeel is niet begroot in de begroting 2017.

Exploitatie Wsw totaal

Onderstaande tabel 1 geeft het beeld van de exploitatie van de Wsw in de huidige situatie, uitgedrukt in € 1.000.

In het bovenste gedeelte van de tabel worden de totale netto kosten voor de uitvoering van de Wsw weergegeven. De kosten bestaan uit:

- de uitvoeringskosten: kosten NRG-personeel, afschrijvingen, overige bedrijfskosten en financiële lasten;
- de personeelskosten voor het Wsw-personeel.

Daar staat de toegevoegde waarde uit productie, dienstverlening en detachering en de overige bedrijfsopbrengsten tegenover. Het saldo tussen kosten en opbrengsten geeft de netto kosten voor de uitvoering van de Wsw weer.

Vervolgens is de dekking van deze netto kosten (vanuit de gemeenten) weergegeven. Deze dekking bestaat uit de Rijksbijdrage Wsw (de fictieve Wsw component in het Participatiebudget) en de gemeentelijke bijdrage aan PAUW Bedrijven. De gemeentelijke bijdrage loopt op van ruim 1,1 miljoen euro in 2016 naar ruim 2,3 miljoen euro in 2020. Netto kosten en dekking zijn met elkaar in evenwicht.

Tabel 1 Exploitatie Wsw huidige uitvoering, in € 1.000

In € 1.000	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Uitvoeringskosten	-5.305	-5.453	-5.049	-4.987	-4.780	-4.630	-4.470
Toegevoegde waarde + overige bedrijfsopbrengsten	4.821	5.184	4.850	4.680	4.220	3.880	3.590
Personeelskosten Wsw	-13.893	-13.453	-12.427	-11.904	-11.342	-10.788	-10.289
Totaal netto kosten Wsw	-14.377	-13.722	-12.626	-12.211	-11.902	-11.538	-11.169
Dekking netto kosten Wsw:							
Rijksbijdrage	13.366	12.581	11.183	10.466	9.837	9.197	8.962
Gemeentelijke bijdrage	1.309	1.141	1.442	1.745	2.065	2.341	2.207
Totaal dekking kosten Wsw	14.675	13.722	12.625	12.211	11.902	11.538	11.169
Aantal fte	491	466,2	436	421	404	385	367
Aantal arbeidsjaren Wsw	507,3	482,9	451	437,5	418,7	398,2	379,8

In de sociale werkvoorziening wordt vaak onderscheid gemaakt tussen het subsidieresultaat en het bedrijfsresultaat. Het subsidieresultaat is het saldo tussen de Rijksbijdrage Wsw en de personeelskosten voor de Wsw-medewerkers. Vaak is sprake van een tekort, zo ook bij PAUW. Het subsidieresultaat is niet of nauwelijks in positieve zin te beïnvloeden door de uitvoering. De Rijksbijdrage wordt bepaald door de Rijksoverheid en de personeelskosten worden grotendeels gedecteerd door de cao voor de Sociale Werkvoorziening. Het subsidietekort loopt op van ruim 1,2 miljoen euro in 2017 tot 1,6 miljoen euro in 2020 door de kortingen van het Rijk op de Rijksbijdrage.

Het bedrijfsresultaat is in hogere mate te beïnvloeden door de uitvoering. Het bedrijfsresultaat is het verschil tussen de netto toegevoegde waarde en overige bedrijfsopbrengsten enerzijds en de uitvoeringskosten anderzijds. Het bedrijfsresultaat in 2016 was circa 0,25 mln euro negatief. Begroot in 2017 is 200.000 euro negatief en in 2018 circa 300.000 euro negatief. Door de krimp van het aantal Wsw-medewerkers loopt het bedrijfsresultaat terug naar bijna 900.000 euro negatief in 2021.

Exploitatie Wsw per fte

De navolgende tabel 2 geeft opnieuw de exploitatie van de Wsw in de huidige situatie, maar nu uitgedrukt in bedragen per Wsw-fte en luiden in €.

De netto kosten per Wsw-fte (hierna ook te noemen Wsw-plek) nemen toe van 29.000 euro in 2017 (begroot) naar ruim 30.000 euro in 2021. De gemeentelijke bijdrage neemt toe tot meer dan 6.000 euro per plek in 2020 en 2021. Dit is een gevolg van de bezuinigingen van het Rijk op de Rijksbijdrage en van de krimp van het aantal Wsw-plekken.

Tabel 2 Exploitatie Wsw huidige uitvoering per fte, in €

Per fte, in €	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Uitvoeringskosten	-10.804	-11.697	-11.580	-11.846	-11.832	-12.026	-12.180
Toegevoegde waarde + overige bedrijfsopbrengsten	9.819	11.120	11.124	11.116	10.446	10.078	9.782
Personeelskosten Wsw	-28.295	-28.857	-28.502	-28.276	-28.074	-28.021	-28.035
Totaal netto kosten Wsw	-29.281	-29.434	-28.959	-29.005	-29.460	-29.969	-30.433
Dekking netto kosten Wsw:							
Rijksbijdrage	27.222	26.986	25.649	24.860	24.349	23.888	24.420
Gemeentelijke bijdrage	2.666	2.447	3.307	4.145	5.111	6.081	6.014
Totaal dekking kosten Wsw	29.888	29.434	28.956	29.005	29.460	29.969	30.433

3. Wsw-exploitatie in de nieuwe uitvoering – totaal van de zes gemeenten

Inleiding

De zes gemeenten hebben ieder voor zich, mede door intensieve onderlinge afstemming, een transformatieplan Wsw opgesteld waarin de nieuwe uitvoering wordt weergegeven. In deze paragraaf geven we een beeld van de exploitatie van de Wsw in de nieuwe situatie voor de zes gemeenten gezamenlijk. Dit geeft de mogelijkheid om de exploitatie in de nieuwe situatie direct te vergelijken met de exploitatie zoals die nu is.

Aannames

Aantal Wsw-plekken / Wsw - medewerkers

Er is voor de zes gemeenten voor de periode 2017 – 2021 in totaal uitgegaan van dezelfde aantallen fte en arbeidsjaren Wsw als in de ontwerpbegrotingen 2017 en 2018 van PAUW Bedrijven. Er is dus al rekening gehouden met:

- de verdeling van het werkgeverschap van de Wsw-medewerkers uit buitengemeenten over de deelnemende gemeenten in PAUW;
- het gegeven dat inwoners uit de zes gemeenten die bij andere SW-bedrijven werken met ingang van 2017 financieel onder de verantwoordelijkheid van een gemeente in dat SW-bedrijf gaan vallen.

Voor het jaar 2017 houdt dit in dat uitgegaan wordt van een jaargemiddelde van 436 Wsw-fte en 451 arbeidsjaren Wsw. Per medio april 2017 zijn er nog 439 fte, die gelijk staan aan 455,6 arbeidsjaren. De zekere uitstroom vanwege pensionering bedraagt in 2017 nog 8,6 fte (8,9 arbeidsjaren). De begrote jaargemiddelden voor 2017 zijn voldoende accuraat om te gebruiken.

Aantal Wsw-plekken per werksoort

Door verloop van Wsw-medewerkers ontstaan er lege plekken, 'vacatures', in de werksoorten detachering, groen en schoonmaak. Tot en met 2018 gaan we ervan uit dat deze 'vacatures' kunnen worden ingevuld door Wsw-medewerkers uit de werksoort beschut werk (inclusief WOL, kantine en staf).

Dit is realistisch, want een screening van de medewerkers die beschut werken heeft het inzicht opgeleverd dat meer dan de helft van deze medewerkers (op termijn) een stap kunnen maken naar groen, schoonmaak of individuele detachering. En vijf procent van deze medewerkers kan direct gedetacheerd worden, wanneer de juiste plek kan worden geacquireerd.

Uitvoeringskosten :

De uitvoeringskosten bestaan in de nieuwe situatie (gebaseerd op de plannen van de vier Lekstroomgemeenten) uit :

1. Kosten dienstverlening door de lokale werkteams
2. Kosten backoffice/administratieve werkgeverstaken
3. Netto-kosten inkoop beschutte werkplekken / vangnetplekken. In deze netto-kosten is de netto toegevoegde waarde in beschut werk al verdisconteerd

Ad 1. Kosten dienstverlening lokale werkteams

Hiervoor is uitgegaan van gemiddelde kosten van bijna 1.900 euro per fte Wsw-medewerker voor personele inzet in het werkteam en met een opslag van 30% voor overheadkosten.

Dienstverlening		Fte	Schaal	Kosten schaal	Totaal
Caseload dienstverlening	1 op	35			
Benodigd voor dienstverlening		12,5	9	66.345	828.365
Loonkosten dienstverlening per fte					1.896

Ad 2. Kosten uitvoering backofficetaken (werkgeverstaken)

Op de tweede plaats worden kosten gemaakt voor de backofficetaken. Hiervoor is gerekend met 1.435 euro per fte, gebaseerd op de kosten bij een gezamenlijke backoffice voor de vier Lekstroomgemeenten. Dit bedrag betreft de kosten van de formatie die wordt ingezet in de backoffice (zie tabel hieronder). Er wordt ook hier een opslag toegepast van 30% voor overheadkosten. Er is hier dus ook behoedzaam begroot. **De zes gemeenten gaan de backoffice gezamenlijk organiseren; de kosten, inclusief overhead, worden 136 euro per fte lager dan in onderstaande tabel aangegeven. Per fte bedragen de loonkosten backoffice 1.299 euro!**

Back-office	Lekstroom	Schaal	Kosten schaal	Lekstroom
Teamleider	0,5	10	78.771	39.386
Financieel	0,8	9	66.345	53.076
Financiële, personele en salarisadministratie medewerker	1,8	7	51.692	93.046
P&O adviseurs Wsw	1,4	9	66.345	92.883
Arbo coördinatie	0,5	9	66.345	33.173
Detachering/contractering	0,5	8	58.661	29.331
Expertise detachering/proces	0,5	8	58.661	29.331
Arbodienstverlening (inkoop)	PM			
	6,0			370.224
Loonkosten back-office per fte				1.435

Ad 3. Netto kosten beschut werken / vangnetplekken

Een derde kostenpost betreft de inkoop van beschutte werkplekken bij de stichting voor beschut werk. Met het volume per 2017 kan gerekend worden met een netto kostprijs van 3.500 euro per fte. Dit is gebaseerd op een beschutte werkomgeving waar alle zes de huidige PAUW gemeenten hun beschutte werkplekken gaan beleggen. De netto kosten per plek nemen toe naarmate het aantal beschutte plekken in de nieuwe organisatie kleiner wordt. In de netto kostprijs is de netto toegevoegde waarde

vanuit de productie al verdisconteerd. Beschut werk is overigens inclusief werken op locatie bij Kuehne en Nagel.

Hieronder staat de netto kostprijs per beschutte werkplek in staffels :

Gemiddelde kosten per plek per jaar	€
> 170 plaatsen	3.500
150-170 plaatsen	4.000
70-150 plaatsen	5.000
40-70 plaatsen	6.000
< 40 plaatsen	8.500

Opbrengsten vanuit detacheringen van Wsw-medewerkers

De gedetacheerde Wsw-medewerkers brengen een detacheringstarief op. Dit is gesteld op gemiddeld 12.100 euro per fte gedetacheerde Wsw-medewerker. Dit is gebaseerd op het gemiddelde bij PAUW Bedrijven in 2016. Op grond van een gedetailleerd overzicht van de detacheringen in 2016 kan een gemiddeld tarief van 12.800 euro per fte worden afgeleid. Vanuit de wens om behoedzaam te begroten is uitgegaan van het laagste van de twee bedragen, dus 12.100 euro per fte.

Opbrengsten vanuit inzet van Wsw-medewerkers in groen en schoonmaak

Wsw-medewerkers in groen en schoonmaak worden in de toekomstige situatie ingezet binnen de gemeentelijke organisatie of bij marktpartijen. Bij inzet in de gemeentelijke organisatie wordt ervan uitgegaan dat er een interne verrekening plaatsvindt tussen gemeentelijke onderdelen voor de inzet van de betrokken Wsw-medewerkers. Het uitgangspunt is dat opdrachtgevers (lees: gemeenten) dezelfde totale vergoedingen blijven betalen voor het groen- en schoonmaakwerk als in de huidige situatie. Afhankelijk van de organisatie van het groen- en schoonmaakwerk ontstaat dan meer of minder ruimte om de inzet van Wsw-medewerkers te vergoeden. We bespreken hieronder twee manieren om de mogelijke netto opbrengst voor de inzet van groenen schoonmedewerkers te bepalen.

Op basis van een verkenning van verschillende scenario's wordt behoedzaam uitgegaan van een netto opbrengst van de inzet van Wsw-medewerkers in groen en schoonmaak van respectievelijk 8.100 euro en 6.500 euro per fte per jaar.

Personeelskosten Wsw

Voor de personeelskosten Wsw gaan we uit van dezelfde bedragen die PAUW Bedrijven heeft opgenomen in de ontwerpbegroting 2017 en de ontwerpbegroting 2018. De transformatie zal namelijk op zichzelf geen direct effect hebben op de gemiddelde personeelskosten per Wsw-fte. De arbeidsvoorwaarden van de Wsw-medewerkers worden door de gemeenten één-op-één overgenomen.

De totale personeelskosten voor de Wsw-medewerkers bestaan uit:

- Bruto lonen en werkgeverslasten (waaronder pensioenpremies);
- Overige personeelskosten, waaronder:
 - o Reiskosten woon-werkverkeer
 - o Betaalde loonkostensubsidies begeleid werken
 - o Trainings- en opleidingskosten.

De gemiddelde personeelskosten Wsw per fte is dus inclusief de begeleid werkenden en de loonkostensubsidie die wordt betaald aan de werkgevers waar deze Wsw-ers in dienst zijn.

BTW

De berekeningen zijn exclusief BTW. In de implementatie wordt veel aandacht gegeven aan het voorkomen van eventuele nadelige BTW-effecten voor de gemeenten.

Exploitatie Wsw voor de zes gemeenten gezamenlijk in de nieuwe situatie

Tabel 3 geeft het beeld van de exploitatie van de Wsw in de nieuwe uitvoerings situatie, voor het totaal van de zes gemeenten, uitgedrukt in € 1.000.

In de tabel worden eerst de totale netto kosten voor de nieuwe uitvoering van de Wsw weergegeven. De netto kosten bestaan op de eerste plaats uit het netto bedrijfsresultaat : het saldo tussen de opbrengsten uit detachering, groen en schoonmaak aan de ene kant en de kosten voor de lokale werkteams, de backoffice en de netto kosten voor de beschutte werkplekken aan de andere kant. De tweede component in de netto kosten zijn de personeelskosten voor het Wsw-personeel die gelijk zijn gehouden aan de bedragen die in de begrotingen van PAUW Bedrijven zijn opgenomen.

Nogmaals : in de kosten voor beschut werk is de netto toegevoegde waarde in beschut werk al verdisconteerd. De uitvoeringskosten en de netto-opbrengsten zijn daardoor niet direct vergelijkbaar met de cijfers in tabel 1 en tabel 2. Feitelijk gaat het om het verschil in netto-kosten in de nieuwe situatie en de netto-kosten in de huidige situatie.

Er is gerekend vanaf 2017. De transformatie moet uiterlijk 1 januari 2019 zijn voltooid. Vanaf 2019 zijn de netto kosten in de nieuwe situatie enkele tonnen lager dan in de huidige situatie: ongeveer 250.000 euro in 2019 en ruim 450.000 euro in 2021. Daarbij tekenen we aan, dat er op diverse punten behoedzaam is gecalculeerd.

Tabel 3 Exploitatie Wsw nieuwe uitvoering zes gemeenten, in € 1.000

In € 1.000	2017	2018	2019	2020	2021
Kosten dienstverlening lokaal werkteam	-1.076	-1.039	-997	-950	-906
Kosten backoffice	-813	-785	-754	-718	-685
Kosten beschut werk	-623	-652	-626	-746	-711
Totaal uitvoeringskosten	-2.512	-2.476	-2.376	-2.414	-2.301
Netto opbrengsten detachering	1.225	1.225	1.175	1.120	1.068
Netto opbrengsten groen	573	573	550	524	500
Netto opbrengsten schoonmaak	349	349	335	319	304
Totale netto opbrengst uit inzet Wsw-medewerker	2.146	2.146	2.060	1.963	1.871
Totaal bedrijfsresultaat	-366	-330	-317	-451	-430
Personeelkosten Wsw	-12.427	-11.904	-11.342	-10.788	-10.289
Totaal netto kosten Wsw	-12.793	-12.234	-11.659	-11.239	-10.719
NETTO KOSTEN HUIDIGE SITUATIE	-12.626	-12.211	-11.902	-11.538	-11.169
VERSCHIL	-167	-23	243	299	450

In de volgende tabel staat de exploitatie in de nieuwe uitvoering per Wsw-fte weergegeven. Bij continuering van de huidige uitvoering zou de gemeentelijke bijdrage oplopen tot boven 6.000 euro per fte in 2020 en 2021 (zie tabel 2). In de nieuwe situatie is dat ongeveer 1.000 euro per fte lager.

Tabel 4 Exploitatie Wsw nieuwe uitvoering zes gemeenten per Wsw-fte, in €

Per fte, in €	2017	2018	2019	2020	2021
Uitvoeringskosten	-5.762	-5.882	-5.882	-6.270	-6.270
Netto opbrengsten uit inzet Wsw-medewerkers	4.923	5.098	5.098	5.098	5.098
Personeelskosten Wsw	-28.502	-28.276	-28.074	-28.021	-28.035
Totaal netto kosten Wsw	-29.342	-29.060	-28.858	-29.192	-29.207
Dekking netto kosten Wsw:					
Rijksbijdrage	25.649	24.860	24.349	23.888	24.420
Gemeentelijke bijdrage	3.693	4.200	4.509	5.304	4.787
Totaal dekking kosten Wsw	29.342	29.060	28.858	29.192	29.207

4. Wsw-exploitatie Stichtse Vecht in de nieuwe uitvoering

Inleiding

Het voorafgaande geeft dus het financiële beeld voor het totaal van de zes gemeenten die nu deelnemen in de GR PAUW Bedrijven. Hieronder wordt het beeld per gemeente getoond. Hierbij zijn voor elke gemeente voor de uitvoeringskosten (dienstverlening, backoffice en beschut werk), de opbrengsten uit de inzet van de Wsw-medewerkers en de personeelskosten Wsw dezelfde aannames gepleegd als in de voorgaande paragraaf 3.

De opbrengsten uit de inzet van Wsw-medewerkers betreft een *gemiddelde* per werksoort (begeleid werken, detachering, beschut werk, groen, schoonmaak). Op

individueel niveau zullen hier verschillen optreden. Hiermee is in de doorrekeningen geen rekening gehouden. Dit geldt idem-dito voor de personeelskosten Wsw.

Deze veronderstellingen zijn dus niet per gemeente specifiek gemaakt, om geen schijnzekerheid te wekken. Er zal, los van de transitie en transformatie, immers de komende 1,5 jaar nog veel veranderen, bijvoorbeeld:

- Een deel van de Wsw-medewerkers zal op een andere plek werkzaam zijn dan nu en met andere opbrengsten;
- Een aantal van de nu bestaande detacheringen zal zijn beëindigd;
- Er zullen detacheringsplekken bijkomen die nu nog niet bestaan;
- Er zullen wellicht andere en nieuwe opdrachtgevers zijn voor beschut werk, mogelijk met een andere opbrengst;
- Er zullen mogelijk Wsw-medewerkers nog zijn doorgegroeid in hun salaris binnen de loonschaal;

De aannames uit de voorgaande paragraaf zijn dus ook toegepast op elke individuele gemeente. Wel zullen we factoren aanstippen waardoor het financiële beeld voor de betreffende gemeente voordeliger dan wel nadeliger kan uitpakken.

De vergelijking met de huidige situatie / het referentiescenario wordt uiteindelijk gemaakt op de netto kosten voor de uitvoering van de Wsw.

Exploitatie Stichtse Vecht

In Stichtse Vecht zijn er vanaf 2019 aanzienlijk lagere netto kosten Wsw in de nieuwe situatie. Belangrijke factor hierbij is dat relatief veel medewerkers uit Stichtse Vecht in het groen werken en het aandeel gedetacheerden en begeleid werkenden op het gemiddelde voor de zes gemeenten ligt.

Tabel 5 (Stichtse Vecht) Exploitatie Wsw nieuwe uitvoering, in € 1.000

Stichtse Vecht in € 1.000	2017	2018	2019	2020	2021
Kosten dienstverlening lokaal werkteam	-297	-288	-273	-260	-246
Kosten backoffice	-225	-218	-207	-196	-186
Kosten beschut werk	-173	-183	-174	-207	-196
Totaal uitvoeringskosten	-695	-689	-653	-663	-628
Netto opbrengsten detachering	335	335	318	302	287
Netto opbrengsten groen	256	256	243	231	219
Netto opbrengsten schoonmaak	19	19	18	17	16
Totale netto opbrengst uit inzet Wsw-medewerk	610	610	579	550	521
Totaal bedrijfsresultaat	-85	-79	-75	-113	-107
Personeelkosten Wsw	-3.430	-3.299	-3.108	-2.949	-2.796
Totaal netto kosten Wsw	-3.515	-3.378	-3.183	-3.061	-2.903
NETTO KOSTEN HUIDIGE SITUATIE	-3.485	-3.384	-3.261	-3.154	-3.035
VERSCHIL	-30	6	79	92	133

Tabel 6 (Stichtse Vecht) Exploitatie Wsw nieuwe uitvoering per Wsw-fte, in €

Per fte Stichtse Vecht, in €	2017	2018	2019	2020	2021
Uitvoeringskosten	-5.772	-5.903	-5.903	-6.295	-6.295
Netto opbrengsten uit inzet Wsw-medewerkers	5.067	5.226	5.226	5.226	5.226
Personeelskosten Wsw	-28.502	-28.276	-28.074	-28.021	-28.035
Totaal netto kosten Wsw	-29.207	-28.952	-28.751	-29.090	-29.105
Totaal netto kosten Wsw in huidige situatie	-28.959	-29.005	-29.460	-29.969	-30.433

Tot slot: bij de totstandkoming van de doorrekeningen in deze bijlage zijn, naast de gegevens van PAUW Bedrijven, tevens benchmarkgegevens Wsw en informatie van marktpartijen gebruikt. Bij het opstellen is een hoge mate van zorgvuldigheid nagestreefd. Bij aannames is steeds uitgegaan van een behoedzaam scenario. Niettemin kunnen zich in de praktijk op elk onderdeel mee- en tegenvallers voordoen. Gedurende het transitieproces dienen de aannames die de basis vormen van de doorrekeningen continue te worden gemonitord. Deze monitoring moet ervoor zorgen dat kostenverhogende of omzetverlagende risico's beheersbaar blijven.

1. Inleiding

De in dit transformatieplan voorgestelde uitvoeringsstructuur is in afstemming met alle betrokken partijen stapsgewijs tot stand gekomen. De aanleiding(en) voor de transformatie zijn in bijlage 1. uitgebreid beschreven. De belangrijkste aanleiding om de Wsw anders te gaan organiseren, is dat de instroom in de Wsw is gestopt. Niets doen – dat wil zeggen de GR met een onveranderde opdracht in stand houden – zal onvermijdelijk leiden tot een krimpscenario met blijvende reorganisaties binnen het sw-bedrijf tot gevolg. Dit zal leiden tot voortdurende onrust en onzekerheid voor medewerkers en, in financieel opzicht, tot stijgende tekorten. Alle partijen zijn het hierover eens en delen het uitgangspunt dat er ‘iets’ moet gebeuren.

In het aanvankelijke onderzoek van Langedijk werd hiervoor een keuze gepresenteerd voor een ‘cafetariamodel’ of een ‘regiemodel’. In een cafetariamodel ligt de nadruk op het zoveel mogelijk in stand houden van een gezamenlijke uitvoering, waarbij gemeenten individueel bepalen welke taken zij van dit gezamenlijke construct afnemen en welke taken zij anders organiseren. Het regiemodel gaat ervan uit dat gemeenten de taken in eigen beheer gaan uitvoeren.

Deze terminologie is inmiddels losgelaten. Een nieuwe uitvoeringsstructuur die past bij de uitgangspunten van de gemeenten én recht doet aan de opgave om voor de Wsw-medewerkers een passende en toekomstbestendige arbeidsplaats te waarborgen, laat zich niet beschrijven in termen van één van beide modellen. In de praktijk is een structuur nodig waarin elementen uit beide modellen een plek hebben. In de uitwerking van de lokale transformatieplannen hebben de gemeenten dan ook niet primair gekeken naar de uitwerking van één model, maar naar de inhoudelijke opgave. Keuzes zijn ingegeven door de vraag hoe we de Wsw-taken in de toekomst zo goed mogelijk kunnen organiseren, gelet op het belang van medewerkers, het belang om expertise en deskundigheid zo effectief mogelijk in te zetten, zowel voor de Wsw-doelgroep als de brede doelgroep van (nieuw instromende) mensen met een arbeidsbeperking, en het belang van toekomstbestendigheid en financiële houdbaarheid. Op verschillende onderdelen worden daarom soms verschillende keuzes gemaakt, elk meer of minder lijkend op de elementen die in de modellen worden geschetst.

Dat wat geldt voor het regie- en het cafetariamodel, geldt ook voor de modellen die in reactie op het rapport Langedijk zijn geschetst in de second-opinion die in opdracht van de ondernemingsraad van PAUW Bedrijven is uitgevoerd door Robert Capel. Capel schetst in zijn rapportage vier alternatieve scenario's voor de keuze van de betrokken gemeenten om de Wsw en Participatiewet zelfstandig of in een ander samenwerkingsverband te gaan uitvoeren. Elk van deze scenario's bevat elementen die bruikbaar zijn in de toekomstige uitvoeringsstructuur. Maar ook hier geldt dat in de uitwerking niet volledig aan één model kan worden vastgehouden. De scenario's zijn ook niet vanuit dat oogmerk beschreven. Ze zijn bedoeld om de verschillende richtingen te schetsen die in de verdere uitwerking kunnen worden betrokken. Op deze manier zijn de scenario's ook door de gemeenten gebruikt. De verschillende mogelijkheden zijn onderzocht, op draagvlak en haalbaarheid getoetst en

meegenomen in de afweging welke keuze, gezien de inhoudelijke opgave per onderdeel, het meest passend zou zijn.

De scenario's zijn in de uitwerking van de lokale transformatieplannen zeer bruikbaar gebleken. De scenario's geven namelijk niet alleen een richting aan ten aanzien van een mogelijk 'hoe', maar geven ook een goed beeld van het 'waarom' en de achterliggende doelstellingen die aan een bepaalde keuze ten grondslag liggen. Dit komt het meest duidelijk naar voren in de behandeling van de toetsingscriteria. De in het rapport Capel beschreven toetsingscriteria zijn allen betrokken bij de uitwerking van het voorliggende voorstel. De scenario's, overwegingen en criteria zijn inhoudelijk beoordeeld en zijn medevormend geweest bij de totstandkoming van het uiteindelijke voorstel. Daarin is zoals gezegd geen keuze gemaakt voor één model of scenario, maar is per onderdeel bezien hoe inhoudelijke overwegingen en praktische argumenten in een evenwichtige keuze kunnen samenvallen.

De gemeenteraad heeft het college de opdracht gegeven om bij de uitwerking van het transformatieplan de scenario's van Capel te betrekken en om inzichtelijk te maken dat en hoe de in de verschillende scenario's genoemde argumenten zijn betrokken in het uiteindelijke voorstel. Het onderstaande komt daaraan tegemoet.

2. Beoordeling en weging elementen uit alternatieve scenario's

In termen van de beschreven scenario's, lijkt het in het transformatieplan beschreven voorstel het meest op het scenario 3, een integrale uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet. Daarin worden echter ook elementen uit de andere scenario's betrokken. Zo ligt de nadruk in het rapport Capel in scenario 1. op de creatie van een Sociaal detachingsbedrijf, waarin dienstverlening ten aanzien van matching, plaatsing en detachering van mensen uit de brede doelgroep in één hand worden belegd. In feite komt het voorliggende voorstel op dit punt inhoudelijk overeen met dit uitgangspunt in scenario 1. van Capel: het voorstel gaat er vanuit dat binnen de gemeente (of in opdracht van de gemeente) een organisatie-onderdeel wordt ingericht waarin de kennis en expertise ten aanzien van matching, plaatsing en detacheringen voor de Wsw-doelgroep en de nieuwe doelgroep integraal wordt belegd. Vanuit deze regionale organisatie vindt de inhoudelijke, cliëntgerichte inzet lokaal plaats vanuit het werkteam.

Dit is een voorbeeld van een inhoudelijke richting waarin elementen uit verschillende scenario's samenkomen. En waarin het voorliggende voorstel tegemoetkomt aan de inhoudelijke overwegingen uit verschillende scenario's. Zonder dat een eenduidige keuze voor een van die scenario's wordt gemaakt. Het college is dan ook van oordeel dat het voorliggende voorstel in zeer hoge mate spoort met de overwegingen die in alternatieve scenario's zijn genoemd. Steeds echter op basis van de inhoud.

Het college kijkt op één onderdeel fundamenteel af van de in enkele scenario's geschetste uitgangspunten. Namelijk ten aanzien van het uitgangspunt dat de zes deelnemende gemeenten, al of niet in GR-verband, *ten principale* blijven samenwerken bij de toekomstige uitvoering of zelfs de huidige samenwerking tussen de zes gemeenten verbreden. De afgelopen periode heeft laten zien, dat een

principiële wens tot voortdurende samenwerking tussen de zes gemeenten niet breed werd gedragen.

Hieronder wordt gedetailleerd ingegaan op de inhoudelijke overwegingen en criteria die in het rapport Capel per scenario zijn uitgewerkt. Daarbij wordt steeds aangegeven hoe deze elementen zich verhouden tot het voorstel dat in dit transformatieplan wordt gepresenteerd. Daar waar in het rapport Capel dezelfde overwegingen in meerdere scenario's worden genoemd, worden deze één keer behandeld.

Alternatief 1 Het Sociaal Detacheringsbedrijf

Element genoemd in rapport Capel:

Gemeenten hebben behoefte aan een professionele dienstverlener die als werkgever optreedt voor de doelgroepen met een beperking en de begeleiding en ondersteuning organiseert.

Betrokken in het transformatieplan:

Het voorstel spoort met dit uitgangspunt. In feite wordt een sociaal detacheringsbedrijf voor de brede doelgroep georganiseerd door de nu gesplitste opdracht (Wsw: PAUW, nieuwe doelgroep: gemeente) te bundelen. De expertise vanuit PAUW blijft behouden door deze, voor de Lekstroomgemeenten, zoveel mogelijk gebundeld onder te brengen in WIL; in De Ronde Venen en Stichtse Vecht geschiedt dit lokaal. Inzet ten aanzien van matching en plaatsing wordt vanuit de lokale werkteams gepleegd. In deze teams vinden ook de huidige PAUW-begeleiders hun plaats. Ook het materieel werkgeverschap voor de Wsw-werknemers en alle daarbij horende expertise wordt in de WIL ondergebracht, waarbij de expertise van PAUW (medewerkers) wordt overgenomen. Vanuit WIL kan deze specialistische inzet ook in toenemende mate voor de brede doelgroep Participatiewet worden ingezet. De Ronde Venen en Stichtse Vecht kopen deze dienstverlening in bij WIL.

Element genoemd in rapport Capel:

Daarnaast kan deze organisatie het vangnet (intern werk) organiseren. Een voordeel van het uitvoeren van intern werk in dezelfde organisatie is dat een ontwikkelstap naar detachering of een tijdelijke terugval naar intern werk gemakkelijk in het eigen bedrijf wordt georganiseerd.

Betrokken in het transformatieplan:

Het scenario gaat ervan uit dat beschut werk binnen dezelfde organisatie belegd wordt als de detacheringen. Hier wijkt het transformatieplan af. Het uitgangspunt voor de gemeente is dat lokaal, in overleg met de medewerker bepaald wordt welke plek het beste is voor de betrokken medewerker. Daar waar mogelijk hebben plaatsingen in een reguliere werkomgeving de voorkeur. Voor medewerkers waarvoor dit geen optie is, wil de gemeente een beschutte werkomgeving overeind houden. Plaatsing in de beschutte werkomgeving moet echter plaatsvinden op basis van individuele overwegingen en maatwerk ten aanzien van de medewerker.

De Lekstroomgemeenten kiezen ervoor om de beschutte werkomgeving te behouden, maar dusdanig vorm te geven dat de omvang van de beschutte werkomgeving op basis

van de ontwikkeling van de vraag in de komende jaren kan variëren. Zonder dat dit gevolgen heeft voor verdere de uitvoering van de Wsw (reorganisatie). Op de argumentatie van een afzonderlijke entiteit voor beschut werk is in bijlage 4. ingegaan. De Ronde Venen en Stichtse Vecht werken op dit punt samen met de Lekstroomgemeenten.

Een belangrijk door Capel genoemd punt is dat het proces van ontwikkelstappen richting detachering of een tijdelijke terugval naar beschut werk op individueel medewerkersniveau goed geregeld moeten zijn. Afstemming tussen de werkteams en de beschutte werkomgeving is dan ook belangrijk. Dit is echter goed te organiseren door een duidelijke opdracht en goede inkoopafspraken.

Element genoemd in rapport Capel:

In dit model hebben de gemeenten mogelijk geen behoefte aan een organisatie die zelf diensten verzorgt zoals groen en schoonmaak en met de exploitatie van deze werksoorten commerciële risico's loopt. Mogelijkheid is dat de deelnemende gemeenten expliciet kiezen voor een uitvoeringsorganisatie die detacheert en de dienstenactiviteiten (groen, schoonmaak) overlaat aan de gemeentelijke diensten of marktpartijen die deze taak uitvoeren. Het sociaal detachingsbedrijf zorgt dan vooral voor het werkgeverschap en de passende opleiding en begeleiding.

Betrokken in het transformatieplan:

Wij kiezen voor deze mogelijkheid. Het Werkteam (apart onderdeel van WIL, opererend vanuit de gemeenten; De Ronde Venen en Stichtse Vecht organiseren of hebben een eigen lokaal werkteam) wordt het sociale detachingsbedrijf dat zorgt voor de passende opleiding en begeleiding. Ook het materieel werkgeverschap wordt in deze subregionale organisatie georganiseerd, waarbij De Ronde Venen en Stichtse Vecht inkopen. De werkzaamheden voor groen en schoonmaak worden bij gemeentelijke diensten of marktpartijen belegd, waarbij in de opdrachtverlening voor de plaatsing van Wsw-medewerkers in de vorm van detachering of begeleid werken wordt gezorgd.

Element genoemd in rapport Capel:

Tenslotte is het goed mogelijk om in het sociale detachingsbedrijf naast de dienstbetrekkingen ook andere activiteiten ten behoeve van de Participatiewet uit te voeren zoals arbeidsontwikkeltrajecten. Het sociaal detachingsbedrijf functioneert op afstand. Tussen het bedrijf en de afdelingen Werk en Inkomen wordt op basis van zakelijke opdrachtgever-opdrachtnemer-relatie afspraken gemaakt over de taken die worden uitgevoerd.

Betrokken in het transformatieplan:

Ook de hier geopperde verbreding spoort met de uitwerking in het transformatieplan. De faciliterende organisatie binnen WIL en de vandaaruit georganiseerde werkteams kunnen een bredere taak vervullen en benodigde activiteiten ten aanzien van arbeidsontwikkeling van daaruit organiseren.

Het functioneren op afstand wordt in het rapport Capel niet nader uitgewerkt. Het uitgangspunt dat zakelijke afspraken worden gemaakt over de taken die worden uitgevoerd, spoort echter met het voorstel in dit transformatieplan. Dit geldt voor de faciliterende organisatie binnen WIL, de lokale werkteams en de beschutte werkomgeving. De gemeente kiest er echter voor de dienstverlening rond de inwoner dichtbij de gemeente en in samenhang met de uitvoering van andere taken in het sociaal domein te beleggen en de afstand tot het lokale niveau juist te verkleinen.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium maatwerk: door een groot werkgeversnetwerk in de regio zijn veel plaatsingsmogelijkheden voor medewerkers uit de doelgroep.

Betrokken in het transformatieplan:

Op Lekstroomniveau wordt de werkgeversbenadering – die nu voor de Wsw apart is georganiseerd ten opzichte van de brede doelgroep van de Participatiewet – gebundeld. De samenhang en efficiency wordt daardoor juist vergroot. Door de lokale inzet van werkteams worden lokale netwerken en kansen beter gevonden, terwijl deze door de subregionale bundeling kunnen worden uitgewisseld en breder kunnen worden ingezet; zowel voor een bredere doelgroep als door meerdere gemeenten. Werkgevers worden hiermee ook meer integraal benaderd en bediend. In De Ronde Venen en Stichtse Vecht is de werkgeversbenadering lokaal georganiseerd, terwijl regionaal wordt samengewerkt.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium maatwerk: een voordeel van behouden van intern werk in de eigen organisatie is dat hiermee een tijdelijke terugvaloptie uit detacheringen kan worden gerealiseerd.

Betrokken in het transformatieplan:

Bij het apart organiseren van een beschutte werkomgeving kan de terugvaloptie goed worden georganiseerd. Plaatsing in de beschutte werkomgeving gebeurt op aangeven van het lokale werkteam, dat kan ook een tijdelijke plaatsing als terugvaloptie zijn. In de inkoop bij de beschutte werkomgeving wordt deze optie ook uitdrukkelijk opgenomen.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium integratie: door focus op detachering worden medewerkers met nadruk geplaatst bij andere werkgevers en is voor de doelgroep voor wie dat kan sprake van integratie.

Betrokken in het transformatieplan:

Dat is inderdaad de bedoeling. Het werkteam zal met die focus proberen om medewerkers in een zo regulier mogelijke omgeving te plaatsen. Daar waar dit niet mogelijk is, is er het beschutte vangnet.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium synergie: synergie is er vooral in werkgeversbenadering.

Betrokken in het transformatieplan:

Synergie in begeleiding, werkgeversbenadering, etc. wordt gerealiseerd door het bundelen van dienstverlening, inclusief de werkgeversaanpak in een (sub)regionale organisatie voor zowel de Wsw-doelgroep als de nieuwe instroom. Via de WIL is er subregionale en regionale afstemming in de werkgeversbenadering en door de uitvoering in de lokale werkteams ontstaat synergie tussen de uitvoering van de Participatiewet, WMO en Wsw. In De Ronde Venen en Stichtse Vecht is de werkgeversbenadering lokaal georganiseerd, terwijl regionaal wordt samengewerkt.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium synergie: met de afzonderlijke gemeenten/ afdelingen sociale zaken moeten afspraken worden gemaakt over het proces van intake en toeleiding.

Betrokken in het transformatieplan:

Tussen de gemeenten en WIL worden afspraken gemaakt over bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken van de faciliterende subregionale organisatie en de lokale Werkteams. Hierbij hoort ook het proces van intake en toeleiding.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium kwaliteit: met huidig en verwacht vrijwel gelijkblijvend volume aan werknemers uit de doelgroep kan kwaliteit worden gewaarborgd.

Betrokken in het transformatieplan:

De kwaliteit (gezien continuïteit en omvang) wordt gewaarborgd door het samenvoegen van de dienstverlening voor de Wsw en klantgroep 3 (inwoners met een beperking) van WIL. Waar de omvang van de Wsw-doelgroep de komende jaren zal dalen, zal de nieuwe instroom in klantgroep 3 voortduren. De huidige kennis en expertise van PAUW-personeel kan via de Werkteams ook worden ingezet voor klantgroep 3 en relatief gezien steeds verder toenemen. Daarmee is de continuïteit op langere termijn ook gewaarborgd.

Verbijzondering alternatief 1 Overname door een sociale onderneming**Element genoemd in rapport Capel:**

Onderdelen van een SW-bedrijf worden overgenomen door een sociaal ondernemer.

Betrokken in het transformatieplan:

In het transformatieplan wordt voorzien in de mogelijkheid dat onderdelen van de huidige Wsw-uitvoering door PAUW bedrijven door (sociaal) ondernemers worden overgenomen. Dit is het uitgangspunt voor de werkzaamheden op het terrein van Groen en Schoonmaak. Daar waar mogelijk, kan de gemeente zelf optreden als sociaal ondernemer, bijvoorbeeld daar waar sprake is van een eigen groenafdeling, waar Wsw-medewerkers kunnen worden opgenomen. In Stichtse Vecht is geen sprake van een eigen groenafdeling of andere werkzaamheden in eigen beheer. In die gevallen kan aan de toekomstige opdracht voor deze werkzaamheden aan ondernemers de

verplichting gekoppeld worden om hierbij Wsw-werknemers in detachering of begeleid werken in te schakelen.

Ten aanzien van beschut werk geldt dat de gemeenten hier een aparte entiteit voor oprichten die hiervoor de huidige beschutte werkzaamheden en in beginsel de locatie IJsselstein overeind houdt. Met opdrachtgevers en ondernemers wordt bezien of en in hoeverre zij hierin op korte of langere termijn kunnen en willen participeren. Daarnaast gaan we, via het Werkteam, zoeken naar een aantal (andere/nieuwe) sociale ondernemers die willen ondernemen met medewerkers uit de Wsw-doelgroep en inwoners met een functiebeperking.

Element genoemd in rapport Capel:

In sommige regio's wordt op dit moment onderzocht of er sprake kan zijn van een *volledige* overname van het SW-bedrijf door een sociale onderneming of consortium van meerdere ondernemingen. Een dergelijke operatie is uiteraard veel complexer dan een overname van een specifiek bedrijfsonderdeel. Deze optie is vooral relevant wanneer de gemeenten geen behoefte hebben aan bestuurlijke invloed op de bedrijfsvoering via een gemeenschappelijke regeling maar wel waarde hechten aan het continueren en behouden van de werkgelegenheid en infrastructuur.

Betrokken in het transformatieplan:

Dit element is niet aan de orde, omdat de gemeenten juist wel hechten aan (bestuurlijke) invloed op de uitvoering en hechten aan het continueren van de werkgelegenheid. Juist de dienstverlening en het maatwerk gericht op de individuele werknemers wil de gemeente meer lokaal en meer integraal, in samenhang met andere onderdelen in het sociaal domein organiseren.

Alternatief 2 Het Sociaal Werkbedrijf

Element genoemd in rapport Capel:

Een ander alternatief is om de werkgerelateerde activiteiten dicht bij de eigen afdeling(en) Werk en Inkomen te organiseren. Een voordeel daarvan is dat de processen van intake en bemiddeling beter kunnen worden gestroomlijnd.

Betrokken in het transformatieplan:

We organiseren de werkgerelateerde activiteiten dichtbij Werk en Inkomen door de dienstverlening te koppelen aan de overige uitvoering van de Participatiewet.

Element genoemd in rapport Capel:

Het is goed mogelijk om met de afdeling Werk en Inkomen van de ene gemeente andere afspraken over taken en processen te maken dan met de andere gemeente. Daarnaast is het ook mogelijk om t.a.v. de uitvoering van bepaalde werksoorten afspraken op maat te maken.

Betrokken in het transformatieplan:

Voor uitvoering van het beschut werk stellen we samenwerking voor, maar de uitvoering in het lokaal Werkteam (t.o.v. de andere werkteams) zal uiteenlopen

vanwege de lokale gerichtheid en de toenemende mogelijkheden tot toepassing van maatwerk, bijvoorbeeld bij de inzet van instrumenten, die ook voor de Participatiewet worden ingezet.

Element genoemd in rapport Capel:

criterium maatwerk: de gemeenten kunnen er voor kiezen om de exploitatie van een bepaalde werksoort (bijvoorbeeld groen of schoonmaak) niet onderdeel te laten zijn van de Gemeenschappelijke Regeling maar dat de kosten en baten per gemeente of subgroep van gemeenten worden toegerekend.

Betrokken in het transformatieplan:

Dit gaan we doen, door het uitgangspunt dat deze onderdelen niet door middel van een eigen exploitatie worden uitgevoerd, maar worden overgedragen aan de gemeente zelf (in de gemeenten waar dit kan) dan wel aan ondernemers die deze taken uitvoeren met Wsw-werknemers.

Element genoemd in rapport Capel:

Vaak wordt op het niveau van de arbeidsmarktregio gekozen voor lichtere samenwerkingsverbanden waarbij een structurele samenwerking plaats vindt op deelterreinen of waarbij de samenwerking beperkt blijft tot het synchroniseren van beleidskeuzes en het afstemmen van processen.

Betrokken in het transformatieplan:

Dit doen we via de Utrechtse Werktafel (regionale samenwerking).

Element genoemd in rapport Capel:

Bij meerdere uitvoerende taken kan dus een afweging gemaakt worden of deze vorm zouden moeten krijgen in een regionale samenwerking of juist in subregionale/ lokale uitvoering.

Voordat de keuze gemaakt wordt om een bepaalde taak op lokaal niveau uit te voeren is het wenselijk om te beoordelen of het organiseren van deze taak op subregionaal niveau meerwaarde biedt in schaalgrootte, slagkracht en variëteit.

Betrokken in het transformatieplan:

Dit element hebben we uitvoerig toegepast. De beschutte werkomgeving wordt dusdanig georganiseerd dat alle PAUW-gemeenten van deze faciliteit gebruik kunnen maken.

Alternatief 3 Een integrale uitvoeringsorganisatie Participatiewet

Element genoemd in rapport Capel:

Een derde alternatief is om de activiteiten van het Sociale Werkbedrijf te integreren met de uitvoeringsorganisatie voor Werk en Inkomen. Een voordeel daarvan is dat de aansturing van de processen, de bemiddeling en begeleiding van alle doelgroepen en de verdeling van de budgetten in één hiërarchische lijn plaatsvindt.

Betrokken in het transformatieplan:

Zoals aangegeven komt dit scenario en element het meest specifiek overeen met het voorstel dat in dit transformatieplan is uitgewerkt. De activiteiten van PAUW bedrijven worden voor Stichtse Vecht geïntegreerd met de activiteiten van voor de brede doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de Participatiewet. Voor de (aparte) uitvoering van het beschut werk geldt in de aanvang een ander beeld, maar de bedoeling is dat *met meer mogelijkheid tot sturing* de ontwikkeling vanuit beschut naar gedetacheerd, en daarmee meer kans op de reguliere arbeidsmarkt, kansen krijgt.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium maatwerk: een mogelijk voordeel van een integrale uitvoeringsorganisatie is dat een directe bemiddeling naar andere activiteiten kan plaatsvinden en binnen de eigen organisatie gemakkelijker gebruik gemaakt kan worden van ander ondersteuningsaanbod zoals opleidingen of schuldhulpverlening.

Betrokken in het transformatieplan:

Dit element spoort met de overwegingen in het transformatieplan.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium maatwerk: mogelijk nadeel van een integrale uitvoeringsorganisatie is het verlies van een bedrijfsmatige cultuur, waarbij de focus vooral gericht op werk kan zijn

Betrokken in het transformatieplan:

De focus van het lokale Werkteam is gericht op werk en op maximale ontwikkeling van de inwoner. Dit mogelijke nadeel wordt dan ook niet direct als kenmerk van het geschetste scenario herkend.

Element genoemd in rapport Capel:

Criterium synergie: synergie is er in de huidige werkgeversbenadering van PAUW Bedrijven voor de zes gemeenten in de regio. Deze synergie zal afnemen als de taken worden gesplitst naar verschillende gemeenten/ subregio's. Een mogelijk voordeel van een integrale lokale uitvoeringsorganisatie kan zijn dat een nauwere aansluiting wordt gerealiseerd met het lokale werkgeversnetwerk. Anderzijds kan dit op gespannen voet staan met het verder ontwikkelen van de werkgeversbenadering van het Werkgevers ServicePunt in de arbeidsmarktregio.

Betrokken in het transformatieplan:

Op dit punt wijkt het plan af van Capel, omdat Stichtse Vecht deels alleen verder gaat met de sociale werkvoorziening.

Alternatief 4 Uittreden op basis van een dienstverleningsovereenkomst**Element genoemd in rapport Capel:**

Centrale gedachte is dat een individuele gemeente er mogelijk geen behoefte aan heeft om de bestuurlijke verantwoordelijkheid en de financiële risico's te dragen als lid

van een gemeenschappelijke regeling. In het bijzonder bij kleinere gemeenten zien we dat een dienstverleningsovereenkomst soms meer comfort biedt. Voor de andere gemeenten is een dergelijk voorstel vaak goed bespreekbaar.

Betrokken in het transformatieplan:

Dit is in ons geval niet aan de orde. Er is geen sprake van een individuele gemeente die uit de GR wil treden, maar van andere argumenten die tot de conclusie hebben geleid dat de colleges de op dit moment binnen de GR PAUW georganiseerde taken anders willen organiseren. De mogelijkheid bieden aan één of enkele gemeenten om uit te treden en de GR voorts in stand te houden, biedt derhalve geen oplossing, omdat er geen resterende gemeenten zijn die de GR voor het overige in stand zouden kunnen of willen houden.

Bijlage 8 – Implementatie en vervolg

Het Algemeen Bestuur van PAUW Bedrijven moet het eigen transitieplan nog vaststellen. Elementen die onder de implementatie van de lokale plannen en het PAUW plan vallen zijn samengevat in dit transitieplan.

Zodra de gemeenteraden de lokale plannen in september 2017 hebben vastgesteld volgt de implementatiefase. Deze zal uiteindelijk resulteren in een “overname” door de gemeenten van de activiteiten van PAUW. De gemeenten bedden de zorg voor de Wsw medewerkers in in hun lokale of regionale aanpak van de “brede doelgroep”.

De implementatiefase zal naar verwachting anderhalf jaar duren vanaf oktober 2017. Financiële gevolgen van de transitie van PAUW (inclusief geraamde liquidatiekosten) en de verdeling daarvan over de gemeenten zijn opgenomen in het transitieplan.