

## Raadsbrief ter informatie

*Postadres:*  
**Gemeente Almelo**  
**Postbus 5100**  
**7600 GC Almelo**

Aan de raad van de gemeente Almelo

Bijlage	Doorkiesnummer	Behandeld door M.I. Legtenberg	Datum 21 december 2021
---------	----------------	-----------------------------------	---------------------------

Onderwerp  
Inrichtingsplan Almelo uitvoering Wsw

Geachte raadsleden,

Het college heeft het lokaal inrichtingsplan voor uitvoering van de Wsw definitief vastgesteld. Hierbij bieden wij u het lokaal inrichtingsplan aan.

We vertrouwen erop dat we u hiermee voldoende hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,  
Burgemeester en Wethouders van Almelo,  
de secretaris,                          de burgemeester,

F.W. van Ardenne

A.J. Gerritsen

# Lokaal inrichtingsplan Wsw Gemeente Almelo

15 december 2021

## Inhoudsopgave

1	Samenvatting.....	4
2	Aanleiding.....	10
3	Leeswijzer .....	13
4	Huidige uitvoering.....	14
4.1	Inrichting Wsw tot aan 31 december 2020.....	14
4.2	Kenmerken van onze SW-medewerkers en ontwikkeling aantal medewerkers.....	15
4.3	Het financieel kader Wsw.....	17
4.4	Nieuw beschut werk.....	17
5	De nieuwe situatie voor de uitvoering van de Wsw .....	19
5.1	Inleiding.....	19
5.2	Hoofduitgangspunten.....	19
5.3	Governance van de NUO.....	20
5.4	Werkgeverschap Wsw .....	24
5.4.1	Medewerkers Nieuw beschut werk.....	26
5.5	Bedrijfsactiviteiten of werksoorten.....	27
5.5.1	Beschut werk en het vangnet.....	28
5.5.2	Uitvoering Fysiek (groen, reiniging, parkeerbeheer) .....	28
5.5.3	Detachering, WOL, Begeleid Werken .....	29
5.6	Werkgeverstaken .....	30
5.7	De dagelijkse begeleiding op de werkvloer.....	31
5.8	Werkgeversdienstverlening en werkgeversbenadering.....	33
5.8.1	Accountmanagement .....	33
5.8.2	Accountmanagement productiewerk .....	34
5.8.3	Jobcoaching .....	34
5.9	Samenvatting.....	36
6	Participatiewet, bredere sociaal domein en NUO.....	38
6.1	Participatiewet en NUO.....	38
6.2	Sociaal domein breed.....	39
7	Personele consequenties .....	41
7.1	SW-medewerkers .....	41
7.2	Ambtelijk en Soflex-personeel van Soweco .....	41
8	Financiële consequenties .....	45
8.1	Inleiding.....	45
8.2	Kosten van de nieuwe uitvoering Wsw gemeente Almelo .....	45
8.3	Financiële effecten voor Uitvoering Fysiek .....	47

8.4	Friciekosten .....	48
8.5	Implementatiekosten gemeente Almelo en NUO.....	48
9	Risico-paragraaf.....	49
Bijlage 1	Toelichting financiën .....	50

## 1 Samenvatting

In juni 2020 hebben de gemeenteraden van Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holtten, Tubbergen, Twenterand en Wierden ingestemd met de opheffing van de GR Soweco, en daarmee besloten om de uitvoeringsorganisatie Soweco NV te liquideren. De belangrijkste redenen hiervoor zijn dat de gemeenten:

- op lokaal niveau invulling willen geven aan hun opgaven binnen het sociale domein in het algemeen, en de Participatiewet, waaronder de Wsw, in het bijzonder. Dit verhoudt zich niet goed met een gezamenlijke uitvoering in GR-verband.
- constateerden dat de krimp van het aantal SW-medewerkers niet volledig kan worden gecompenseerd met instroom uit de doelgroep Participatiewet.
- een grote financiële uitdaging in het brede sociaal domein hebben en budgetten onder druk staan, om die reden is het niet mogelijk om aanvullende opdrachten bij Soweco te blijven neerleggen.
- behoefte hebben aan verdere flexibilisering van de dienstverlening.
- reeds besloten hadden de GR af te bouwen.

Per 1 januari 2021 heeft Almelo de dienstverbanden van de SW-medewerkers overgenomen van Soweco. De uitvoering van de Wsw komt nu onder de lokale verantwoordelijkheid van Almelo. Deze zal gaandeweg integreren in de uitvoering van het sociaal domein en de Participatiewet in het bijzonder.

De gemeenten Twenterand, Wierden, Tubbergen en Almelo hebben afgesproken een faciliteit voor dienstverlening ten behoeve van de uitvoering van de Wsw en een brede doelgroep vanuit de Participatiewet te behouden. Deze uitvoeringsorganisatie heeft de voorlopige werknaam de 'Nieuwe Uitvoeringsorganisatie' (NUO). Inmiddels is de definitieve naam van de organisatie bekend: Ontplooi. De NUO verzorgt, conform de afspraken in de contourennotitie, onder meer het beschut werken en de detacheringen voor de SW-medewerkers, als ook training, begeleiding en opleiding.

### De NUO

- wordt opgericht als stichting door de gemeente Almelo;
- staat onder directe aansturing van de gemeente Almelo;
- heeft als doel (zoals opgenomen in de oprichtingsakte):
  - a. om mensen met een beperking en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te laten ontwikkelen binnen en buiten de muren van de stichting, waarbij de behoeften en ontwikkelmogelijkheden van het individu het uitgangspunt vormen;
  - b. het uitvoeren van werkzaamheden voor de gemeente Almelo bij de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening, de Participatiewet en overige wettelijke taken op het gebied van de (sociale) werkvoorziening voor al dan niet arbeidsbeperkte mensen, een en ander op basis van een met de gemeente Almelo te sluiten dienstverleningsovereenkomst;

- c. het uitvoeren van werkzaamheden voor de gemeenten Twenterand, Wierden, Tubbergen en Dinkelland op voornoemde gebieden, een en ander op basis van met deze gemeenten te sluiten dienstverleningsovereenkomsten;
  - d. en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.
- heeft geen eigen personeel in dienst:
    - o De SW-medewerkers met betaalgemeente Almelo komen in dienst bij gemeente Almelo.
    - o Medewerkers Nieuw Beschut behouden hun dienstverband bij Perspect, vanaf 1 juli 2021 onder de nieuwe cao 'Aan de slag' en vanaf 1 januari 2022 wordt dit dienstverband overgenomen door de gemeente.
    - o Het niet-regeling-gebonden personeel van de GR Soweco en van Soflex BV krijgen allen een dienstverband bij één van de deelnemende gemeenten aan de GR Soweco. Een deel van deze medewerkers wordt gedetacheerd naar NUO.

### **Lokaal inrichtingsplan**

Dit inrichtingsplan beschrijft de wijze waarop gemeente Almelo de dienstverbanden met de SW-medewerkers per 1 januari 2021 heeft overgenomen en hoe wordt samengewerkt met de NUO na 1 oktober 2021, de datum dat de NUO start en de activiteiten van Soweco gefaseerd worden overgedragen.

#### *Uitgangspunten voor de nieuwe uitvoering*

De door de gemeenten in maart 2020 vastgestelde contourennota geeft de volgende uitgangspunten voor de inrichting mee.

- Alle SW-medewerkers behouden zoveel als mogelijk hun werk, werkplek en arbeidsvoorwaarden;
- Alle SW-medewerkers behouden zoveel als mogelijk hun begeleiding, coaching en ondersteuning bij de ontwikkeling;
- We streven naar een inclusieve en vitale arbeidsmarkt;
- De uitvoering van de Participatiewet en Wsw is toekomstbestendig;
- De regie op de Participatiewet ligt bij het team Uitvoering Sociaal, NUO kan hierbij diensten verlenen;
- In de werkgeversdienstverlening is sprake van één werkgeversbenadering;
- Het bedrijfsleven krijgt een integraal aanbod van diensten, passend bij de behoefte en tegen marktconforme tarieven.

#### *Governance*

Gemeente Almelo is enig oprichter en bestuurder van de stichting. Gemeente Almelo houdt vanuit haar eigenaarsrol door middel van twee bestuurders uit de ambtelijke geledingen

toezicht op de stichting. De opdrachtgeversrol ligt bij het hoofd van de eenheid Uitvoering Sociaal.

### *Aantallen*

In de tabel is weergegeven hoe de omvang van de Wsw zich de komende jaren zal ontwikkelen. Weergegeven zijn aantallen SW-medewerkers van Almelo.

	1 juni 2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschut binnen	175	166	158	151	141	130
Werkzaam bij eenheid UF gemeente Almelo of in het groen bij een andere gemeente	78	73	67	61	56	51
Groepsdetacheringen overig	129	120	115	110	104	97
Individuele detacheringen	41	40	38	37	36	35
Interne plaatsingen	17	16	14	13	12	11
<b>Totaal</b>	<b>440</b>	<b>415</b>	<b>392</b>	<b>372</b>	<b>349</b>	<b>323</b>

### *Werkgeverschap Wsw*

De SW-medewerkers hebben een dienstverband bij Almelo en maken organisatorisch onderdeel uit van Uitvoering Sociaal. Met een mandaat, volmacht en machtigings-besluit zijn de uitvoering van de werkgeverstaken met betrekking tot de SW-medewerkers belegd bij NUO en/of bij leidinggevendenden binnen de gemeente.

De SW-medewerkers die bij Uitvoering Fysiek werken, zullen integraal onderdeel van deze eenheid uitmaken. Voor de definitieve organisatorische vormgeving, het inrichten van de werkgeversverantwoordelijkheid van Uitvoering Fysiek en het meer inzichtelijk krijgen van mogelijke risico's wordt een overgangperiode van één jaar genomen. In 2022 zal UF de volledige werkgeverstaken invullen.

Perspect BV heeft (peildatum 1 september 2020) 32 medewerkers vanuit de gemeente Almelo met een indicatie 'Beschut werk' in dienst. De medewerkers in beschut werk behouden voorlopig hun dienstverband met Perspect BV. Met ingang van 1 januari 2022 neemt de gemeente Almelo de medewerkers Nieuw Beschut in dienst, gelijk aan de SW-medewerkers. Voor de medewerkers Nieuw Beschut geldt de cao Aan de Slag. NUO voert voor deze groep ook de werkgeverstaken uit.

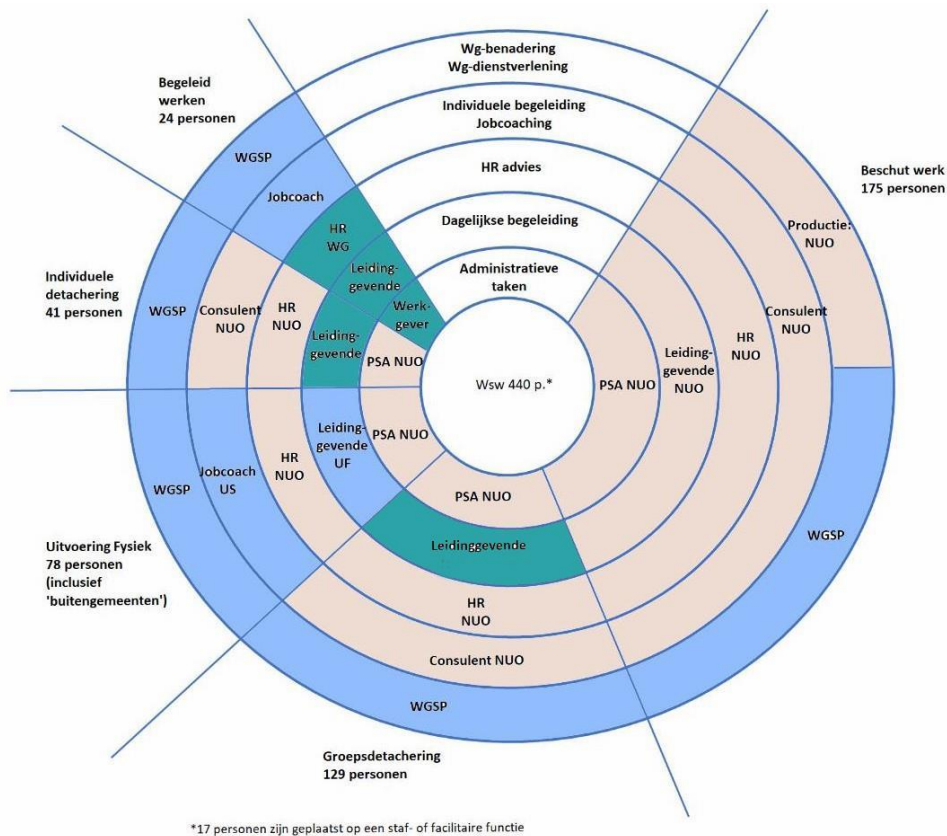
De medezeggenschap van de SW-medewerkers is belegd bij de OR van de gemeente Almelo. Mogelijk moet bij NUO een personeelsvertegenwoordiging worden ingericht voor onderwerpen die verband houden met het werk bij de NUO (arbeidsomstandigheden, werktijden, werkinstructies, etc.).

## Uitvoering dienstverlening

NUO voert beschut werk en de detacheringen van de SW-medewerkers uit voor de gemeente Almelo.

NUO verzorgt de volledige personeels- en salarisadministratie en de salarisbetaling voor de SW-medewerkers. Ook zal NUO de inhoudelijke HR-advisering verzorgen. Dit geldt ook voor de SW-medewerkers bij Uitvoering Fysiek, maar daar is wel afstemming nodig met de HR-adviseur van de gemeente Almelo. Hiermee borgen we de specialistische kennis en expertise van de cao van de doelgroep Wsw.

Conform het uitgangspunt dat de begeleiding en werkplek zoveel mogelijk hetzelfde blijft, blijven de direct leidinggevenden in NUO de begeleiding en dagelijkse aansturing uitvoeren voor de medewerkers die bij NUO op de locaties werken. Voor de medewerkers die bij UF gaan werken worden de leidinggevenden van UF verantwoordelijk.



*NB: bij groepsdetachering is er één uitzondering, waarbij een leidinggevende vanuit NUO is mee gedetacheerd en dus de dagelijkse aansturing in het werk niet door de inlenende werkgever wordt verzorgd.*

De werkgeversbenadering en -dienstverlening (waaronder de jobcoaching) wordt geïntegreerd met het werkgeversservicepunt, met uitzondering van het accountmanagement voor de verwerving van productie-opdrachten wat bij NUO komt. Maar ook met deze werkgeversbenadering moet er een verbinding en afstemming zijn omdat ook hier plaatsingsmogelijkheden bij werkgevers uit kunnen voortkomen.



### *NUO en de Participatiewet*

De eenheid Uitvoering Sociaal bij Almelo is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. De werkcoaches zijn verantwoordelijk voor de regie-voering op de werkzoekenden (met korte en langere afstand tot de arbeidsmarkt). Met de NUO wordt een DVO afgesloten voor het invullen van specifieke trajecten of verzoeken vanuit de Participatiewet, waarmee Almelo van de specialistische kennis van NUO gebruik kan maken ten behoeve van de klanten in de Participatiewet. Uitgangspunt is maatwerk op basis van mogelijkheden, interesses en wensen van de gemeente en passend bij het individu. Er worden vooraf aan NUO geen toezeggingen gedaan over aantallen trajecten en bijbehorende budgetten.

### *Plaatsing niet-regeling gebonden personeel Soweco en Soflex*

De gemeentesecretarissen van de 6 gemeenten hebben op 11 oktober 2021 een plaatsingsbesluit genomen. De PVC heeft daarvoor volgens het sociaal plan een plaatsings- en verdelingsadvies gegeven.

Uitkomst voor Almelo is dat er 24 medewerkers in dienst komen van de gemeente Almelo. Daarvan worden 21 medewerkers gedetacheerd naar de NUO om daar een functie in te vullen. Daarnaast zijn 2 medewerkers geplaatst op een functie uit het functieboek bij Uitvoering Sociaal. Er is 1 medewerker die in dienst komt bij de gemeente Almelo waarvoor geen passende functie in het functieboek beschikbaar was. Voor deze medewerker wordt een maatwerkoplossing binnen de gemeente Almelo gezocht. De personele frictie is hiermee nihil tot zeer beperkt. Dit alles is onder voorbehoud van de uitkomsten van de gesprekken die nog plaatsvinden met de medewerkers over arbeidsvoorwaarden.

Het aandeel van de gemeente Almelo, op basis van de loonsom, in de plaatsingen van het personeel is iets hoger dan het aandeel van de gemeente Almelo in de GR Soweco. De kosten van de medewerkers die bij NUO worden gedetacheerd worden echter volledig vergoed door de NUO.

Daarnaast komen er 3 voormalig-ID medewerkers in dienst bij de gemeente Almelo met behoud van hun arbeidsvoorwaarden. Zij werken allemaal bij UF in de reiniging.

Niet op alle functies in het functieboek zijn medewerkers van Soweco geplaatst. Dat betekent dat er vacatures zijn. De gemeente Almelo kent vacatures voor jobcoach bij Uitvoering Sociaal (2,1 fte) en zal een deel (verwacht ruim 3 fte) van de vacatures voor functies bij NUO moeten opvullen.

### *Financiële uitwerking*

Er is een zo goed mogelijke doorrekening gemaakt van de nieuwe uitvoering van de Wsw. Hieruit blijkt dat deze binnen de huidige financiële kaders blijft. In 2022 is weliswaar nog sprake van een zeer beperkt nadeel maar in de daarop volgende jaren is er sprake van een olopend

voordelig beeld ten opzichte van de actueel begrote gemeentelijke bijdrage aan de gehele uitvoering van de Wsw.

Op het moment dat de Wsw-uitvoering is overgenomen door de gemeente en de NUO, kan er geen integraal beeld meer worden gegeven van de kosten en opbrengsten van de Wsw omdat een aantal kosten sterk verweven zijn met andere activiteiten en taken van de gemeente. Dit is voor de Wsw niet anders dan voor andere gemeentelijke taken. Wel is het mogelijk een aantal kosten- en opbrengstenposten die specifiek de Wsw betreffen, zoals de loonkosten voor de Wsw-medewerkers, de kosten voor beschut werk en uitvoering van de werkgeverstaken door de NUO en de detacheringsofbrengsten, te blijven volgen.

## 2 Aanleiding

De gemeenten Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden werken voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) samen in de gemeenschappelijke regeling (GR) Soweco. De GR is voor 100% eigenaar van de uitvoeringsorganisatie Soweco NV. In juni 2020 hebben de gemeenten besloten de GR op te heffen en de uitvoeringsorganisatie Soweco NV te liquideren. De colleges hebben hiervoor toestemming gevraagd en gekregen van hun gemeenteraden.

In 2015 hebben de gemeenten besloten om de NV door te ontwikkelen tot een maatschappelijke onderneming. In lijn met dat besluit is het aantal inwoners uit andere doelgroepen dan de Wsw dat in opdracht van de gemeenten door Soweco wordt begeleid en/of bemiddeld toegenomen. Deze dienstverlening is door Soweco onder het label 'Extend' gebracht. Onder dit label wordt ook werkgevers commerciële dienstverlening aangeboden op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en duurzame inzetbaarheid.

De belangrijkste redenen om Soweco op te heffen zijn:

- De gemeenten willen de uitvoering van de Wsw verbinden aan de uitvoering van de lokale opgaven binnen het sociale domein in het algemeen en de Participatiewet in het bijzonder. Een gezamenlijke uitvoering van de Wsw binnen een GR past hier niet bij.
- De gemeenten hebben geconstateerd dat de krimp van de Wsw bij Soweco in de toekomst niet volledig kan en zal worden gecompenseerd door medewerkers met een indicatie nieuw beschut werk en inwoners uit andere doelgroepen vanuit de Participatiewet.
- Ook staan gemeenten voor flinke financiële uitdagingen in het brede sociaal domein. Er wordt een verdere druk op de budgetten verwacht. Gemeenten zien dat om deze redenen dat er aanzienlijk minder aanvullende opdrachten (dan eerder verwacht) bij de maatschappelijke onderneming Soweco kunnen worden neergelegd.
- Gemeenten hebben meer behoefte aan flexibilisering, een sterke werkgeversbenadering en arbeidsplekken (beschut, garantiebanen of leerwerkplekken voor re-integratie) zoveel mogelijk bij werkgevers en lokale organisaties.
- Er was al besloten om de GR af te bouwen. De bedoeling was dat het vastgoed werd vervreemd en ambtelijke dienstverbanden in de GR werden afgebouwd of overgedragen. Hierdoor zou op 1 januari 2021 de GR alleen nog uit de dienstverbanden met de Wsw-medewerkers bestaan. Uiterlijk op datzelfde moment -of zoveel eerder als mogelijk- zouden de aandelen van de GR in de NV over worden gedragen aan een nieuwe aandeelhouder. De gemeenten stonden daarmee voor de vraag of zij aandeelhouder willen worden in de maatschappelijke onderneming. Dat bleek voor vrijwel alle gemeenten niet zo te zijn.

Dit zijn voor de gemeenten en het bestuur van Soweco redenen geweest om Soweco op te heffen en een lokale invulling te willen geven aan de uitvoering van de Wsw.

Het college van de gemeente Almelo wil met de overgang naar de NUO de uitvoering van de Wsw op lokaal niveau vormgeven. Hiermee worden de sturingsmogelijkheden op de Wsw vergroot, en is het college in staat om meer samenhang aan te brengen in de uitvoering van het sociaal domein in het algemeen en de Participatiewet in het bijzonder. Ook de andere gemeenten met wie de gemeente Almelo verbonden is in de GR Soweco willen dit. Daarom zijn

er samenwerkingsafspraken gemaakt met deze gemeenten en de Raad van Commissarissen en directie van Soweco NV. Deze samenwerkingsafspraken betreffen zowel Wsw-ers als een brede doelgroep van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hiertoe is een faciliteit opgericht voor beschut werken, training, begeleiding en opleiding voor de gemeenten Twenterand, Wierden, Tubbergen en Almelo ingericht, een nieuwe uitvoeringsorganisatie (NUO). De gemeente Almelo heeft de stichting opgericht en houdt toezicht op de stichting. De gemeenten Twenterand, Tubbergen en Wierden nemen via een dienstverleningsovereenkomst diensten af van de stichting.

In onderstaand kader worden de verschillen tussen de oude situatie en de nieuwe situatie met NUO inzichtelijk gemaakt.

	<b>Soweco</b>	<b>NUO</b>
<b>Aansturing van de organisatie</b>	Via de GR Soweco.	Directer, de gemeente Almelo stuurt direct aan via het bestuur van de stichting.
<b>Verantwoordelijkheden voor de uitvoering</b>	Gedelegeerd naar de GR Soweco. Bestuur Soweco is verantwoordelijk.	Via een mandaat-, volmacht en machtigingsbesluit en een dienstverleningsovereenkomst worden uitvoeringstaken bij NUO belegd. College blijft verantwoordelijk.
<b>Dienstverband Wsw-ers</b>	In dienst bij de GR Soweco.	In dienst bij de gemeente.
<b>Dienstverband Nieuw Beschut</b>	In dienst bij Perspect BV	Op 1 januari 2022 in dienst bij de gemeente.
<b>Groepsdetacheringen Uitvoering Fysiek</b>	Detachering naar de gemeente.	Integraal onderdeel van de gemeentelijke organisatie.
<b>Samenwerking met Uitvoering Sociaal van gemeente Almelo</b>	Twee organisaties die samenwerken, dmv inkoop.	Groeimodel waarbij de organisaties steeds meer als één geheel gaan werken.
<b>Kandidaten Participatiewet</b>	Op inkoopbasis, jaarafspraken qua aantallen en bedragen in verband met exploitatie Soweco.	NUO inzetten als voorziening voor de PW-kandidaten op basis van maatwerk cq. een kwalitatieve afweging op basis van het individu.

De gemeenteraad van Almelo heeft het college op 16 juni 2020 toestemming gegeven om Soweco op te heffen. De gemeenteraad heeft daarbij het college de opdracht gegeven om aandacht te hebben voor de volgende drie punten:

1. Het college van Almelo pleit binnen het Algemeen Bestuur van Soweco er voor om niet tot definitieve liquidatie over te gaan voordat de NUO operationeel is;
2. Het bestuur van de Stichting NUO wordt gevormd door ambtenaren van de gemeente Almelo, niet zijnde de gemeentesecretaris;
3. De behandeling van de raadsvoorstellen 'zienswijze inzake liquidatieplan' en 'wensen en bedenkingen inzake oprichting Stichting NUO' in dezelfde raadsvergadering te behandelen.

Daarnaast heeft de gemeenteraad via het aannemen van een motie het college verzocht om de raad minimaal eens per twee maanden te informeren over de voortgang van het liquidatieproces en het proces van oprichting en in bedrijfstelling van de Stichting Nieuwe

Uitvoeringsorganisatie en deze periodieke informatie uitwisseling tot 1 jaar na inwerkingtreding van de Nieuwe Uitvoeringsorganisatie te laten duren.

De opgave is om een nieuwe toekomstgerichte en toekomstbestendige invulling te geven aan de uitvoering van de Wsw in verbinding met de bredere ondersteuning van inwoners bij werk in het kader van de Participatiewet. De gemeente is op 1 januari 2021 de werkgever geworden van de eigen SW-medewerkers. De gemeente Almelo neemt met de start van de NUO nog meer de regie op de uitvoering van de Wsw binnen het bredere Sociaal Domein op zich.

### 3 Leeswijzer

Dit lokale inrichtingsplan uitvoering Wsw van de gemeente Almelo beschrijft op hoofdlijnen alle elementen van het, inmiddels deels geïmplementeerde, voorstel voor een nieuwe uitvoeringsstructuur voor de Wsw, in samenhang met de andere taken in het Sociaal Domein binnen de gemeente Almelo.

We gaan achtereenvolgens in op:

- De 'oude' wijze van uitvoering van de Wsw tot en met 2020 en een aantal gegevens over het aantal medewerkers van Almelo, zowel SW-medewerkers als nieuw beschut medewerkers (hoofdstuk 4).
- De hoofdlijnen van de nieuwe uitvoering van de Wsw (hoofdstuk 5).
- In hoofdstuk 6 wordt ingegaan op de Participatiewet en de rol die NUO kan hebben bij de re-integratie van inwoners uit de doelgroep Participatiewet.
- Hoofdstuk 7 vat de personele consequenties samen, zowel voor de SW-medewerkers als voor ambtenaren van Soweco en Soflex-medewerkers.
- Hoofdstuk 8 gaat in op de financiële effecten van de nieuwe uitvoering van de Wsw. Een toelichting daarop is opgenomen in een bijlage.

## 4 Huidige uitvoering

### **Toelichting**

**Dit hoofdstuk beschrijft de situatie in het najaar van 2020 zoals reeds opgenomen in het concept inrichtingsplan dat in oktober 2020 door het college is vastgesteld. Op dat moment waren de SW-medewerkers nog in dienst bij Soweco en voerde Soweco nog alle taken voor de Wsw uit.**

Inmiddels zijn de SW-medewerkers op 1 januari 2021 in dienst gekomen bij de gemeente Almelo en zijn taken overgedragen. Omwille van het inzichtelijk maken van de verschillen tussen de oude en **nieuwe wijze van uitvoering is dit hoofdstuk opgenomen in de oude vorm.**

### 4.1 Inrichting Wsw tot aan 31 december 2020

De GR SOWECO voert de Wsw uit voor de zes deelnemende gemeenten Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Twenterand, Tubbergen en Wierden. Dit betekent dat Soweco de opdracht heeft om alle Wsw'ers uit deze gemeenten te bemiddelen naar een passende werkplek inclusief de benodigde begeleiding. Hierbij kunnen de volgende vier taakgebieden onderscheiden worden:

- **Formeel werkgeverschap**

Alle Wsw werknemers (met uitzondering van SW-medewerkers die begeleid werken) hebben een arbeidsovereenkomst, op grond van de cao Wsw bij de GR SOWECO.

- **Werkgeverstaken**

De bij het werkgeverschap behorende administratieve taken hebben onder andere betrekking op de personele administratie, de salarisadministratie, de facturatie aan inleners en het debiteurenbeheer. De personele (HRM) taken betreffen de inzet van personeelsadviseurs, arbodienstverlening en ondersteuning bij de verzuimbegeleiding.

- **Dienstverlening**

De dienstverlening bestaat uit alle activiteiten om Wsw'ers toe te leiden naar een passende werkplek, inclusief de werkgeversbenadering (matching, bemiddeling en plaatsing) en begeleiding op de werkplek wanneer dat nodig is. Deze begeleiding op de werkplek, door een consultant en/of jobcoach, wordt geboden in aanvulling op de dagelijkse aansturing, op de werkplekken bij reguliere werkgevers (detachering en begeleid werken).

- **Bedrijfsactiviteiten**

Een groot deel van de werkplekken voor Wsw'ers wordt gerealiseerd bij reguliere werkgevers of de deelnemende gemeenten in de vorm van werken op locatie (WOL), detachering of begeleid werken. Daarnaast wordt een belangrijk deel van het werk door Soweco zelf geboden vanuit eigen bedrijfsactiviteiten. Deze bedrijfsactiviteiten zijn in de afgelopen jaren voor een deel succesvol afgebouwd en waarbij medewerkers een plek buiten de muren van Soweco hebben gevonden. Werknemers die (nog) niet bij reguliere werkgevers te plaatsen zijn, onder meer omdat ze aangewezen zijn op een werkplek in een beschutte omgeving, werken op dit moment bij Soweco in Almelo of bij één van de dependances in Hellendoorn of Rijssen-Holten.

Deze vier taakgebieden worden in de volgende hoofdstukken uitgewerkt naar de toekomstige situatie. Hierbij wordt ingegaan op de organisatie ervan, de werkprocessen, de personele

competenties en capaciteit, en de kosten. Eerst gaan we echter in op de kenmerken van de huidige SW-medewerkers van Almelo en de verwachte ontwikkeling van het aantal SW-medewerkers en het aantal nieuw beschut medewerkers van Almelo.

#### 4.2 Kenmerken van onze SW-medewerkers en ontwikkeling aantal medewerkers

De gemeente Almelo heeft op 1 juni 2020 precies 440 SW-medewerkers waarvoor zij betalende gemeente is. Onder betalende gemeente verstaan we dat de gemeente Almelo voor deze SW-medewerkers het Wsw-budget van het Rijk ontvangt en dit budget en de gemeentelijke bijdrage aan Soweco betaalt. Het gaat om 422 inwoners van Almelo. Daarnaast gaat het om 18 inwoners van gemeenten die niet tot de Soweco-regio behoren (bijvoorbeeld Enschede, Hengelo en Borne) die een dienstverband bij Soweco hebben en waarvoor Almelo het Wsw-budget van het Rijk ontvangt.

Daarnaast zijn er 24 SW-medewerkers (circa 20 fte) waarvoor Almelo betalende gemeente is en die via begeleid werken bij een reguliere werkgever werken. Deze medewerkers zijn niet in dienst bij Soweco maar bij een reguliere werkgever. De gemeente Almelo betaalt deze werkgevers op grond van de loonwaarde van de medewerkers een loonkostensubsidie.

De 440 medewerkers die bij Soweco werken, zijn in juni 2020 als volgt over de verschillende werksoorten verdeeld:

Tabel 1 Aantal SW-medewerkers (in personen en fte) per werksoort, 1 juni 2020

Werksoort	Aantal medewerkers (personen)	Aantal fte (van 36 uur)
Beschut werk	175	139,8
Groepsdetachering en werken op locatie in groen/milieu bij gemeenten	78	73,4
Groepsdetachering overig	129	116,4
Individuele detachering	41	35,9
interne plaatsing <sup>1)</sup>	17	15,4
<b>Totaal</b>	<b>440</b>	<b>381,0</b>

<sup>1)</sup> Interne plaatsingen zijn voornamelijk plaatsingen op staf- of facilitaire functies, zoals technische dienst, receptie/post en administratie.

##### • Beschut werken

De SW-medewerkers die beschut werken hebben vaak een relatief lage verdien capaciteit en veel begeleiding nodig. Zij werken straks vanuit het dienstverband bij de gemeente bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie die de gemeenten Almelo, Twenterand, Tubbergen en Wierden daarvoor gaan opzetten. Door de intensieve begeleiding die nodig is en afscherming van externe prikkels zijn bedrijven en maatschappelijke organisaties over het algemeen niet in staat om hen in hun organisatie te laten werken.

##### • Gemeentelijk groen

De SW-medewerkers die in het gemeentelijk groen werken hebben een hogere verdien capaciteit en zijn nu vanuit Soweco bij de gemeente gedetacheerd. Zij werken straks vanuit het dienstverband bij de gemeente en onder directe aansturing van de gemeente in het gemeentelijk groen. Zij werken vanaf 2021 in de Eenheid Uitvoering Fysiek, team Dagelijks Beheer van de gemeente. Er zal sprake zijn van een doorontwikkelingsperiode van één jaar.



• **Gedetacheerden bij andere organisaties en bedrijven**

De Wsw'ers die gedetacheerd zijn werken vanuit het dienstverband bij nu nog Soweco en straks de gemeente bij bedrijven en maatschappelijke organisaties. Daar wordt een vergoeding voor ontvangen op basis van de individuele loonwaarde van de SW-medewerker in het werk dat hij of zij doet bij de werkgever.

• **Begeleid werken**

De Wsw'ers die begeleid werken zijn, zoals gezegd, niet in dienst bij Soweco, en straks de gemeente, maar bij het bedrijf of de organisatie waar zij werkzaam zijn. Zij ontvangen daar het rehtens geldende loon en de gemeente verstrekt een loonkostensubsidie die de werkgever compenseert voor de lagere loonwaarde (dan 100%) van de SW-geïndiceerde medewerker.

De gemeente Almelo is (peildatum 1 juni 2020) verantwoordelijk voor 440 SW-medewerkers (exclusief SW-medewerkers die begeleid werken). Omdat de Wsw vanaf 2015 geen nieuwe instroom meer kent, daalt het aantal SW-medewerkers van jaar op jaar. De verwachte ontwikkeling van het aantal SW-medewerkers ziet er als volgt uit:

*Tabel 2 Verwachte ontwikkeling aantal SW-medewerkers 2020 – 2025 (stand per 1 juni 2020 en jaargemiddelde, 2021 - 2025)*

	1 juni 2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal personen	440	415	392	372	349	323
Verandering per jaar		-5,7%	-5,5%	-5,1%	-6,2%	-7,4%

Bron: op basis van de pensioendata van SW-medewerkers en aanname van 1,4% uitstroom per jaar vanwege andere redenen dan pensionering.

In 2025 is het aantal SW-medewerkers al met ruim een kwart afgenomen t.o.v. 1 juni 2020 tot gemiddeld 323 medewerkers. In 2030 zal het aantal SW-medewerkers van onze gemeente naar verwachting net onder de 200 liggen; een afname van meer dan 55% ten opzichte van 1 juni 2020. Het volume aan SW-medewerkers neemt de komende jaren dus snel af.

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling per werksoort weergegeven, op basis van uitstroom vanwege pensioen en andere redenen. Bij de groepsdetacheringen groen/milieu bij gemeenten en interne plaatsingen is de uitstroom de komende jaren relatief hoog. Bij individuele detacheringen juist relatief laag.

*Tabel 3 Verwachte ontwikkeling aantal SW-medewerkers 2020 – 2025 (stand per 1 juni 2020 en jaargemiddelde, 2021 - 2025) per werksoort*

	1 juni 2020	2021	2022	2023	2024	2025
Beschut binnen	175	166	158	151	141	130
Werkzaam bij eenheid UF gemeente Almelo of in het groen bij een andere gemeente	78	73	67	61	56	51
Groepsdetacheringen overig	129	120	115	110	104	97
Individuele detacheringen	41	40	38	37	36	35
Interne plaatsingen	17	16	14	13	12	11
<b>Totaal</b>	<b>440</b>	<b>415</b>	<b>392</b>	<b>372</b>	<b>349</b>	<b>323</b>

Bron: op basis van de pensioendata van SW-medewerkers en aanname van 1,4% uitstroom per jaar vanwege andere redenen dan pensionering.

### 4.3 Het financieel kader Wsw

In de meicirculaire 2020 van het gemeentefonds is door het Rijk een meerjarig kader gegeven voor de uitvoering van de Wsw tot en met 2025. Er worden in die periode door het Rijk de volgende bedragen beschikbaar gesteld aan de gemeente Almelo voor de uitvoering van de Wsw:

Tabel 4 Verwachte deelbudget Wsw tot en met 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Deelbudget Wsw Almelo	11.477.788	10.912.315	10.367.416	9.931.249	9.429.655	8.935.599
Aantal arbeidsjaren Wsw Almelo	424,85	393,77	368,34	347,03	323,07	297,97
Deelbudget Wsw per SE	27.016	27.712	28.146	28.618	29.188	29.988

Bron: Meicirculaire 2020 gemeentefonds. Voor 2020 wordt landelijk 150 miljoen euro toegevoegd aan het deelbudget Wsw voor het opvangen van de gevolgen van COVID-19.

De hoogte van het deelbudget Wsw wordt door het Rijk vastgesteld op basis van het verwachte aantal arbeidsjaren Wsw<sup>1</sup> van de gemeente Almelo. Deze getallen wijken af van het aantal personen waarmee we in tabel 2 en 3 de verwachte ontwikkeling van de omvang van de Wsw in de komende jaren worden geduid.

Het deelbudget Wsw van het Rijk is onvoldoende om de verplichtingen vanuit de cao Wsw, en met name de loonverplichting, te dekken. Een extra gemeentelijke bijdrage is nodig om alle kosten voor de uitvoering van de Wsw te dekken. Uitgangspunt is dat de nieuwe uitvoering van de Wsw niet of slechts beperkt duurder is dan de huidige uitvoering. Hierop komen we terug in het financiële hoofdstuk.

### 4.4 Nieuw beschut werk

Met de komst van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wsw volledig afgesloten. In de Participatiewet zijn twee instrumenten opgenomen die de Wsw-indicatie feitelijk vervangen:

1. De Indicatie Banenafpraak, bestemd voor mensen die wegens ziekte of gebrek niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Werkgevers die een persoon met deze indicatie in dienst nemen, kunnen o.a. in aanmerking komen voor loonkostensubsidie en ondersteuning door een jobcoach. Deze werkplekken worden ook wel 'garantiebanen' genoemd.
2. De Indicatie Beschut Werk, bestemd voor mensen die aan de in 1 genoemde criteria voldoen en daarnaast aangewezen zijn op een dusdanige mate van begeleiding of bijzondere aanpassingen in het werk die maken dat er van een reguliere werkgever niet kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt.

Omdat Beschut Werk grote overeenkomsten kent met beschut werk in het kader van de Wsw, wordt beschut werk in het kader van de Participatiewet ook wel Nieuw Beschut werk genoemd.

<sup>1</sup> Een arbeidsjaar (AJ) Wsw is gelijk aan 1 fte als een Wsw'er lichte of gemiddelde arbeidsbeperkingen heeft. Als een Wsw'er ernstige arbeidsbeperkingen heeft dan is 1 fte gelijk aan 1,25 AJ en wordt voor die Wsw'er dus 1,25 maal het Wsw-budget per AJ ontvangen.

De gemeente is verantwoordelijk voor het aanbieden van dienstverbanden beschut werk voor mensen die een advies beschut werk hebben gekregen van het UWV. De gemeente zet dit advies om in een indicatie Beschut Werk en het Rijk stelt, via het Participatiebudget (begeleidingskosten) en het BUIG-budget (loonkostensubsidie), geld beschikbaar voor het realiseren van passende werkplekken. De financiële randvoorwaarden vanuit het Rijk voor het realiseren van Nieuw Beschut werk zijn echter (nog) ongunstiger dan bij de Wsw.

Het Rijk stelt elk jaar een streefcijfer of een taakstelling per gemeente vast voor het realiseren van beschutte werkplekken. De streefcijfers voor de gemeente Almelo zien er voor de komende jaren als volgt uit:

*Tabel 5 Streefcijfers Almelo nieuw beschut werk per einde jaar (dienstverbanden van gemiddeld 31 uur per week, cumulatief)*

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Streefcijfer/taakstelling Almelo	64	75	82	89	96	103
Realisatie (per 1 september 2020)	28					

Bron: Regeling vaststelling aantallen beschut werk 2020, Ministerie van SZW. Het aantal plekken wordt door het Ministerie uitgedrukt in dienstverbanden van gemiddeld 31 uur per week. Voor 2021 – 2025 doorgetrokken op basis van vast aandeel van Almelo in landelijke aantal plekken.

De realisatie 28 dienstverbanden van gemiddeld 31 uur (het gaat om 31 personen) blijft achter op het streefcijfer voor 2020. Vanaf 2018 is echter sprake van een inhaalslag. In 2018 zijn de eerste nieuw beschut werkers uit Almelo gestart. Het verschil tussen streefcijfer en realisatie is sindsdien kleiner geworden. Corona heeft de groei echter tijdelijk stop gezet.

Tot op heden zijn er 36 inwoners van Almelo geïndiceerd voor beschut werk in het kader van de Participatiewet. De groei van het aantal nieuw beschut medewerkers is, wanneer we de streefcijfers voor Almelo volgen, iets lager dan de afname van het aantal SW-medewerkers in beschut werk.

## 5 De nieuwe situatie voor de uitvoering van de Wsw

### 5.1 Inleiding

Met het opheffen van Soweco is het aan de deelnemende gemeenten om de taken voor de Wsw op een andere manier te gaan uitvoeren. De richting van de nieuwe uitvoering is, op basis van de contourennota, in mei 2020 door het college vastgesteld. Het college heeft destijds besloten om een groot deel van de Wsw-taken in de nieuwe uitvoeringsorganisatie (NUO) uit te laten voeren.

Aan de hand van een houtskoolschets hebben workshops met specialisten uit de uitvoering over de feitelijke toedeling van taken aan de NUO plaats gevonden. Daarbij zijn de volgende elementen besproken:

1. Het werkgeverschap voor de SW-medewerkers en andere verplichtingen die voortkomen uit de Wet sociale werkvoorziening (Wsw);
2. De verschillende bedrijfsactiviteiten/werksoorten waarin de SW-medewerkers werken;
3. De werkgeverstaken;
4. De begeleiding/regie op trajecten en ontwikkeling van de individuele SW-medewerkers;
5. De werkgeversdienstverlening.

Aan de hand van deze elementen is de gewenste toekomstige situatie beschreven. Hierna volgt eerst een aantal uitgangspunten voor de herinrichting van de uitvoering van de Wsw (paragraaf 5.2) en wordt ingegaan op de governance van de NUO (paragraaf 5.3).

### 5.2 Hoofduitgangspunten

Om te komen tot de herinrichting van de uitvoering van de Wsw binnen het sociaal domein, is door de zes gemeenten en de RvC en directie van Soweco een aantal uitgangspunten geformuleerd. Deze uitgangspunten, zijn opgenomen in de contourennota (maart 2020).

Bij het opstellen van dit inrichtingsplan is uit gegaan van een aantal uitgangspunten. Deze zijn leidend geweest bij het maken van een aantal keuzes. Voor de gemeente Almelo zijn de belangrijkste uitgangspunten:

- Voor de medewerkers Wsw houden we de veranderingen zo klein mogelijk. Wsw-medewerkers behouden professionele begeleiding, coaching en ondersteuning bij hun ontwikkeling;
- De gemeente Almelo wil regie op de uitvoering van de Wsw krijgen, waarbij regie op groepsniveau wordt bedoeld. De regie over de doelgroep Participatiewet ligt bij Uitvoering Sociaal; de nieuwe organisatie kan hieraan diensten verlenen. De uitvoering van deze dienstverlening sluit zo veel mogelijk aan bij de lokale situatie, op de lokale infrastructuur en is gericht op de lokale wensen.
- De gemeente Almelo streeft inclusief werkgeverschap en een vitale arbeidsmarkt na.
- De gemeente Almelo wil toegroeien naar een toekomstbestendige integrale uitvoering van Wsw en Participatiewet.
- Werkgeversdienstverlening en -benadering voor alle doelgroepen- wordt geïntensiveerd en versterkt, waarbij het belangrijk is dat er één werkgeversaanpak

komt. Werkgevers worden zowel vraaggestuurd als aanbodgestuurd bediend. Het aanbod kent marktconforme tarieven.

- NUO wordt zo klein als mogelijk, en zo groot als nodig.
- De kosten van de nieuwe uitvoering zijn niet veel hoger dan de huidige kosten.

Met deze transitie wordt de uitvoering van de Wsw nauwer verbonden met de uitvoering van de Participatiewet door de gemeente Almelo. De gemeente Almelo gaat de regie voeren op de uitvoering van de Wsw en heeft de SW-medewerkers zelf in dienst genomen.

Voorop staat dat de gemeente Almelo zoveel mogelijk mensen uit de doelgroep aan het werk wil hebben op locatie bij werkgevers, waaronder de gemeente zelf. Werk op locatie bij werkgevers gaat boven werk uitgevoerd voor opdrachtgevers op locatie bij NUO. Werken op locatie kan een prima invulling zijn voor beschermt werk, mits de begeleiding voldoende en de werkomgeving passend is. Ook plaatsingen bij maatschappelijke organisaties behoren tot de ambitie van de gemeente Almelo.

### 5.3 Governance van de NUO

De NUO is een stichting. Gemeente Almelo neemt als enige gemeente deel in het bestuur van de stichting.

#### **Eigenaarschap en opdrachtgeverschap**

De kadernota Governance van de gemeente schrijft voor dat de gemeente drie rollen kent voor haar verbonden partijen.

1. De rol van eigenaar
2. De rol van opdrachtgever
3. De rol van accounthouder

Ook schrijft de kadernota voor dat deze rollen binnen de gemeente strikt worden gescheiden. Daarvoor zijn de volgende richtlijnen beschreven.

#### *Voorkomen belangenverstremeling*

De kadernota geeft als richtlijn dat belangenverstremeling in de rol van eigenaar én opdrachtgever zoveel mogelijk moet worden voorkomen. De rol van de eigenaar en opdrachtgever moeten daarom op bestuurlijk en ambtelijk niveau van elkaar worden gescheiden.

#### *Goedkeuringsbevoegdheden*

De kadernota spreekt over het actief aandeelhouderschap: dit vraagt om een aantal goedkeuringsbevoegdheden van het bestuur. Omdat de stichting geen aandeelhouders kent is het belangrijk om het eigenaarschap goed te beleggen bij bestuurders. De goedkeuringsbevoegdheden betreffen conform de kadernota:

- vaststellen van de jaarrekening;
- recht op inlichtingen van bestuurders;
- besluiten tot wijziging van de statuten;
- besluiten tot fusie en splitsing;
- ontbinding en omzetting van de vennootschap;

- strategische, ingrijpende besluiten en grote investeringsvoorstellen;
- benoeming van leden van de Raad van Toezicht en indien van toepassing ook die van de Raad van Bestuur en/of de Raad van Commissarissen;
- besluiten tot kapitaalvermindering of -vermeerdering.

Deze bevoegdheden zijn voor de NUO vastgelegd in de oprichtingsakte en in het managementreglement.

### **Rol van eigenaar: Bestuur van de stichting**

#### *Bestuurlijk*

In Almelo zou de portefeuillehouder Financiën conform de kadernota in principe de vertegenwoordiger in het bestuur zijn, wanneer er sprake zou zijn van een BV. De stichting NUO kent alleen ambtelijke bestuurders.

#### *Ambtelijk*

Almelo kan direct sturen op de stichting door middel van twee aangewezen bestuurders. Oorspronkelijk was gekozen voor één bestuurder, maar bij de keuze van de gemeente Twenterand om niet deel te nemen in het bestuur, is binnen Almelo, omwille van het vierogenprincipe, gekozen voor twee bestuurders.

Op uitdrukkelijk verzoek van de gemeenteraad Almelo, en ook in lijn met de kadernota Governance, zijn de bestuurders niet de (plaatsvervangend) gemeentesecretaris.

### **Taakinvulling**

Het bestuur van de stichting is belast met de dagelijkse aansturing van de bedrijfsmanager NUO. Taken die bij de rol van bestuur horen zijn:

- Dagelijkse sturing van de hoogste leidinggevende van NUO;
- Waarborgen van de goedkeuringsbevoegdheden, zoals eerder beschreven.

### **Rol van opdrachtgever**

#### *Bestuurlijk*

Het ligt voor de hand de inhoudelijk portefeuillehouder Werk en Inkomen verantwoordelijk te maken voor het bestuurlijk opdrachtgeverschap. In de huidige portefeuillevdeling is dat de wethouder Economie en Participatie.

#### *Ambtelijk*

De ambtelijk opdrachtgever zal, volgend uit de bestuurlijke lijn, uit de eenheid Uitvoering Sociaal komen. Het hoofd Uitvoering Sociaal is de opdrachtgever voor de NUO.

De opdracht aan NUO wordt door middel van een dienstverleningsovereenkomst (DVO) vastgelegd. In een DVO maken partijen afspraken over de inhoud en de kwaliteit van de dienstverlening. In het DVO wordt ook door middel van prestatie-indicatoren gestuurd op de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening. Verder zijn in de DVO afspraken opgenomen over de vergoeding die de gemeente betaalt voor de uitvoering van taken door NUO.

De gemeente bepaalt zelf het beleid voor de werkzaamheden van NUO. NUO maakt geen eigen beleid, maar een uitvoeringsplan.

### **Rol van accounthouder**

In de kadernota staat als richtlijn dat een accounthouder uit de lijnorganisatie wordt aangewezen, bij voorkeur iemand die dicht tegen de ambtelijk opdrachtgever is gesitueerd. De accounthouder heeft een binnengemeentelijke coördinerende rol, maar is in de uitvoering niet (op alle fronten) de schakel naar de stichting. De rol is vooral bedoeld als regievoerder op het proces, met accent op de inhoudelijke verbondenheid. De accounthouder zal logischerwijs een coördinator of (senior) beleidsadviseur met aandachtsgebied Participatiewet (Wsw) zijn.

### **Invulling van de rollen van eigenaar en opdrachtgever en aansluiting op de gemeentelijke cyclus**

In de contourennotitie en houtskoolschets is nog geen uitwerking gegeven aan de wijze waarop de stichting en haar opdrachtgevers met elkaar hun rollen vervullen. In de kadernota, de statuten en de dvo's zijn daarop enkele afspraken vastgelegd. De in ieder geval vastgelegde afspraken zijn:

- NUO levert uiterlijk op 15 april haar jaarstukken (inclusief begroting en jaarverslag) aan bij de gemeente ter goedkeuring;
- Bestuursvergaderingen worden 1 keer per kwartaal gehouden en zo vaak als wenselijk;
- Binnen vier weken na elk kwartaal zal NUO een kwartaalverslag opsturen naar de gemeente;
- De gemeenten moeten de NUO voorzien van alle relevante informatie die zij voor correcte uitvoering van de diensten nodig heeft;
- Partijen wijzen contactpersonen aan die contact onderhouden over de uitvoering van de DVO.

De kadernota verbonden partijen doet onder andere de volgende suggesties.

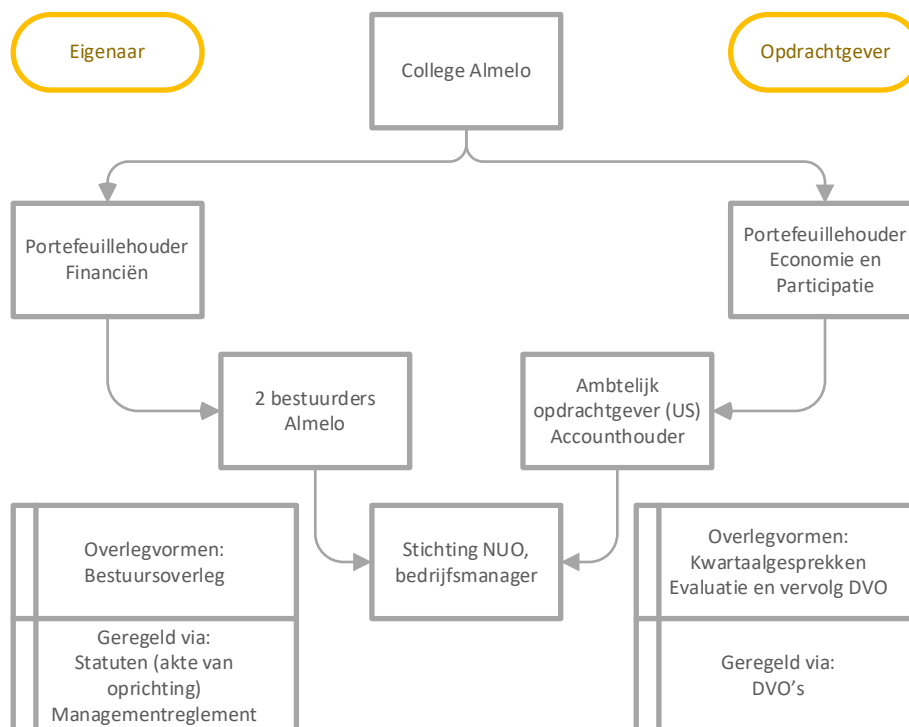
Vanuit het eigenaarschap/bestuurdersrol:

- Deelname aan de bestuursvergaderingen

Vanuit het opdrachtgeverschap

- Jaarlijkse evaluatie en bijstelling (hier: evalueren en opnieuw opstellen DVO)
- Kwartaaloverleg t.b.v. inhoudelijke voortgangsbepreking op output en de kwaliteit van dienstverlening.

Schematisch is de governance conform de kadernota als volgt.



### *Besluit*

Het college van gemeente Almelo besloot op 30 augustus de bestuurders te benoemen. De bestuurders zijn Gerben van der Tang (hoofd KCC) en Harry Smits (hoofd Uitvoering Sociaal). De opdrachtgeversrol ligt bij het hoofd van de eenheid US, Harry Smits. De reden om de bestuurders/eigenaarsrol en opdrachtgeversrol in één functie te beleggen is het bevorderen van de relatie en harmonieuze samenwerking tussen de eenheid US en NUO.

Het college evalueert na één jaar de gekozen structuur.

### **Zwaarte van de taken/inzet medewerkers**

In de startfase van de NUO is het te verwachten dat de inzet van zowel de bestuurders als de ambtelijk opdrachtgever en de accounthouder meer tijd zal vergen vanwege het finetunen van de wijze waarop de gemeente Almelo en NUO gaan samenwerken. Naarmate de samenwerking verder vorm heeft gekregen, zal meer op routine gewerkt kunnen worden. De inschatting die hier wordt gemaakt gaat uit van de ingeschatte tijdsinvestering in het eerste jaar (opstartjaar).

### *Rol van de bestuurders*

De bestuurder zal tijd beschikbaar moeten hebben voor

- Bestuursvergaderingen, inclusief de voorbereidingen
- Aansturen van de bedrijfsmanager NUO
- Afstemming met de bestuurlijk portefeuillehouder
- PM

### *Rol van de opdrachtgever (ambtelijk)*

- Bespreken van de afspraken zoals vastgelegd in het DVO
- Bespreken van aanvullende opdrachtverstrekking of afspraken



- Tevredenheid van de opdrachtgever
- PM

#### *Rol van de accounthouder*

De rol van accounthouder is eerder besproken. Deze zal vooral in samenwerking met de bestuurders en opdrachtgever werken en benodigde vergaderingen bijwonen. De verwachte tijdsinvestering is in de opstartfase circa 16 uur per week.

## 5.4 Werkgeverschap Wsw

### **Dienstverband**

Op grond van de Wsw hebben inwoners met een Wsw indicatie recht op een dienstverband bij de gemeente of een voor de uitvoering van de Wsw ingestelde gemeenschappelijke regeling. Met de opheffing van de GR Soweco vervallen de dienstverbanden van de Wsw-ers automatisch naar de woongemeenten. Dat betekent dat de SW-medewerkers op 1 januari 2021 in dienst zijn gekomen bij de gemeente. Dit past bij het beleid van de gemeente van een inclusieve arbeidsmarkt. Iedereen doet naar vermogen mee op de arbeidsmarkt.

Het gaat voor de gemeente Almelo (peildatum juni 2020) om in totaal 440 medewerkers. Daarnaast zijn er 24 Wsw-ers die via begeleid werken in het kader van de Wsw een dienstverband hebben met de werkgever waar zij werken. Zij zijn in dienst van de werkgever gebleven.

De SW-medewerkers zijn derhalve, uitgezonderd degenen die begeleid werken, formeel in dienst gekomen bij de gemeente Almelo. Zij blijven werkzaam onder de cao SW en hun arbeidsvoorwaarden zijn hetzelfde gebleven. SW-medewerkers vallen sinds 1 januari 2020, door de invoering van de Wnra, onder werking van de Ambtenarenwet 2019 en zouden op grond hiervan ook de ambtseed moeten afleggen. Voor de Wsw-ers is overeengekomen dat zij, wanneer de situatie rond corona dat toelaat, gezamenlijk de ambtseed afleggen.

### **Plaats in de organisatie**

Met de overgang van deze dienstverbanden is gekeken naar de organisatorische inbedding van de Wsw-ers binnen de gemeentelijke organisatie. Daarbij zijn verschillende mogelijkheden beoordeeld op de voor- en nadelen.

- ➔ Uiteindelijk is gekozen voor een eigen organisatieplaats voor alle Wsw-ers, direct onder het hoofd van de eenheid Uitvoering Sociaal. De belangrijkste reden is dat er een verbinding moet zijn in de uitvoering van de Participatiewet en de Wsw. Het mandaat voor de zwaardere personele besluiten ligt bij de directie en het hoofd Eenheid.

Het gaat dan bijvoorbeeld over ontslag, het intrekken van de Wsw-indicatie en disciplinaire maatregelen. Veel van de overige (dagelijkse) personele beslissingen worden via de opgestelde mandaatregeling neergelegd bij de bedrijfsmanager NUO (voor de SW-medewerkers die bij of via NUO werken) of de leidinggevenden bij Uitvoering Fysiek (voor de SW-medewerkers die bij deze eenheid werken).

### **Eenheid Uitvoering Fysiek**

Voor de medewerkers die werken bij Uitvoering Fysiek ligt de uitvoering van werkgeverschap vanaf 1 januari 2021 grotendeels bij deze eenheid. Alleen de zwaardere personele beslissingen (ontslag, disciplinaire maatregelen en intrekken indicatie) zijn in 2021 ook voor deze medewerkers in dezelfde lijn neergelegd bij de directie en het hoofd Uitvoering Sociaal. Dit is echter een tijdelijke overgangsregeling van 1 jaar. Uitgangspunt is dat de eenheid Uitvoering Fysiek per 1 januari 2022 de totale werkgeversverantwoordelijkheid voor deze SW-medewerkers invult. Dit heeft de volgende voordelen:

- Het is een inclusieve oplossing; hetzelfde geregeld als voor (andere) ambtenaren;
- De formele werkgeversverantwoordelijkheid en aansturing in het werk liggen in één hand.

Uitvoering Fysiek wordt bij het uitoefenen van de werkgeversverantwoordelijkheid ondersteund door de NUO (HRM-advies) en Uitvoering Sociaal (jobcoaching).

*Het jaar 2021 is dus een overgangsjaar voor Uitvoering Fysiek.*

In 2021 heeft een tijdelijke manager/kwartiermaker de eenheid Uitvoering Fysiek ondersteund in de voorbereidingen van de overgang van de werkgeversverantwoordelijkheid van de SW-medewerkers naar de eigen eenheid. Per 1 januari 2022 gaat de eenheid de volledige werkgeversverantwoordelijkheid zelf invullen. Voor ondersteuning is HR-advies vanuit NUO en een jobcoach via de eenheid Uitvoering Sociaal beschikbaar.

### **Budgetverantwoordelijkheid**

De Wsw-ers vallen organisatorisch onder de eenheid Uitvoering Sociaal. Het budgethouderschap en opdrachtgeverschap voor deze groep is daarmee ook bij het hoofd van de eenheid Uitvoering Sociaal neergelegd.

De verantwoordelijkheid voor het budget voor de groep Wsw ligt in 2021 volledig bij het hoofd van Uitvoering Sociaal. Uitvoering Fysiek betaalt (gemeente-intern) een vergoeding ter hoogte van de detachingsvergoedingen in 2020 aan Soweco. Eind 2021 /begin 2022 worden voorstellen gedaan voor een zuivere kostentoedeling voor de inzet van de SW-medewerkers aan Uitvoering Fysiek die dan met ingang van 2022 zal worden toegepast.

### **Medezeggenschap**

De medezeggenschap van de SW-medewerkers bij de gemeente moet worden georganiseerd. Zij zijn tenslotte in dienst van de gemeente Almelo. De Ondernemingsraad van Almelo heeft de medezeggenschap voor deze medewerkers Wsw op zich genomen. Vooral nog leidt dit niet tot nieuwe verkiezingen, maar kiest de Ondernemingsraad ervoor om de extra taken binnen de bestaande formatie op zich te nemen. Dit is een tijdelijke situatie, voorafgaande aan de volgende OR-verkiezingen zal de Ondernemingsraad de situatie herbeoordelen. De ondernemingsraad van Almelo gaat na de start van NUO de communicatie met de SW-medewerkers actief oppakken.

Voor nu is nog onduidelijk of het nodig zal zijn om in NUO een medewerkersvertegenwoordiging in te richten. Het is denkbaar dat dat in de toekomst wel gaat spelen, bijvoorbeeld daar waar het gaat om het regelen van zaken die behoren bij de locatie

van NUO, denk bijvoorbeeld aan een huishoudelijk reglement, arbeidsomstandigheden en werktijden. De werkafspraken is dat dit wordt opgepakt (organisch) als de behoefte bij NUO zich in de praktijk voordoet.

#### 5.4.1 Medewerkers Nieuw beschut werk

Voor de medewerkers in Nieuw beschut werk is de situatie anders dan voor Wsw.

Mensen komen vanuit de Participatiewet alleen in 'Beschut Werk' als zij een indicatie van het UWV hebben gekregen. De indicatie wordt afgegeven als UWV inschat dat de begeleiding en benodigde aanpassingen op de werkplek dusdanig zijn, dat een gewone werkgever deze niet kan bieden.

Gemeente Almelo heeft in het verleden de keuze gemaakt deze mensen een dienstverband aan te bieden bij Perspect BV. Vanuit Perspect is deze groep mensen (op enkele uitzonderingen na) aan het werk op beschutte werkplekken van NUO.

Voor het onderbrengen van het dienstverband van deze groep moet een nieuwe keuze gemaakt worden. Gemeente Almelo wil deze groep medewerkers gelijk behandelen als de groep Wsw-ers. Om die reden is gekozen dat de gemeente ook de medewerkers Nieuw Beschut op 1 januari 2022 in eigen dienst neemt. Deze mensen behouden hun beschutte werkplekken bij NUO.

De datum van 1 januari 2022 is bewust gekozen.

- Op 1 juli 2021 is voor deze groep een eigen cao 'Aan de Slag' van kracht geworden. De gemeente kan hierdoor deze mensen onder deze eigen cao aannemen in plaats van onder de cao Gemeenten.
- De cao maakt een uitzondering voor het toepassen van artikel 8a van de Waadi<sup>2</sup>. Daarvoor bestond die mogelijkheid niet, wat de nodige financiële risico's met zich meebracht.
- Er waren ook financiële en praktische overwegingen om voor 1 januari te kiezen:
  - o Vanwege het LIV voor de werkgever
  - o Ook voor de doelgroep heeft dit voordelen

Wat betreft de werkgeverstaken geldt dat deze ook voor deze groep medewerkers door NUO worden uitgevoerd, gelijk aan de werkgeverstaken voor de Wsw. Deze groep maakt ook nadrukkelijk geen onderdeel uit van het plaatsingsproces zoals dat geldt voor het kaderpersoneel van Soweco. In feite wordt deze groep op dezelfde manier behandeld als de doelgroep van de Wsw, alleen de cao verschilt.

De gemeente loopt hiermee ook geen extra risico's. Voor de financiering van de loonkosten ontvangt de gemeente in de nieuwe situatie zelf uit BUIG de loonkostensubsidies. Eerder werden deze verstrekt aan Perspect. De gemeente vergoedt aan NUO de kosten voor de uitvoering van de werkgeverstaken en de begeleiding.

---

<sup>2</sup> Volgens de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) moet het loonverhoudingsvoorschrift worden toegepast, wat wil zeggen dat een gedetacheerde werknemer dezelfde lonen en vergoedingen moet ontvangen als reguliere werknemers van het bedrijf, in gelijke of gelijkwaardige functies.

Samengevat:

- 
1. Alle SW-medewerkers, behalve degenen die begeleid werken, zijn sinds 1 januari 2021 in dienst bij de gemeente. Het werkgeverschap wordt in 2021 volledig belegd bij Uitvoering Sociaal.
  2. Voor de Uitvoering Fysiek is 2021 een overgangsjaar naar de volledige werkgeversverantwoordelijkheid voor de medewerkers die bij Uitvoering Fysiek werkzaam zijn.
  3. Het hoofd van de eenheid Uitvoering Sociaal is budgethouder voor de Wsw. Uitvoering Fysiek vergoedt in 2021 aan Uitvoering Sociaal de detacheringstarieven die in 2020 aan Soweco werden betaald.
  4. De SW-medewerkers blijven werkzaam onder de cao voor de SW en hun arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde.
  5. De SW-medewerkers leggen wanneer dat mogelijk is de ambtseed af.
  6. De medezeggenschap voor de Wsw-ers is overgegaan naar de OR van de gemeente.
  7. De medewerkers in Nieuw beschut werk houden in 2021 hun dienstverband bij Perspect. Zij komen op 1 januari 2022 in dienst bij de gemeente onder de nieuwe cao. Voor het overige is de uitvoering gelijk aan de doelgroep SW-medewerkers.
- 

## 5.5 Bedrijfsactiviteiten of werksoorten

### *Huidige situatie*

De SW-medewerkers waren bij Soweco werkzaam in verschillende typen bedrijfsactiviteiten of werksoorten. Dit blijft zo. Tot 1 januari 2021 werden alle werksoorten uitgevoerd door Soweco, uitgezonderd begeleid werken dat al door de gemeente werd uitgevoerd.

### *Nieuwe situatie*

In de nieuwe situatie voert NUO namens de gemeente beschut werk, werken op locatie en individuele en groepsdetacheringen uit. Begeleid werken blijft bij de gemeente; dat is nu al het geval. De Soweco-teams in groen, reiniging en parkeerbeheer worden integraal onderdeel van de gemeentelijke organisatie, eenheid Uitvoering Fysiek.

*Tabel 6 Situatie nu en straks per activiteit/werksoort*

Activiteit/werksoort	Oude situatie	Nieuwe situatie
Beschut werk	Soweco	NUO
Groepsdetachering bij gemeente	Soweco	Gemeente vanaf 1-1-2021
Overige groepsdetacheringen	Soweco	NUO
Individuele detacheringen	Soweco	NUO
Begeleid werken	Gemeente	Gemeente

### 5.5.1 Beschut werk en het vangnet

NUO verzorgt vanaf de overgangdatum in 2021 onder andere het beschut werk voor de gemeenten Almelo, Twenterand, Tubbergen en Wierden.

NUO wordt zowel ingezet voor werkplekken voor SW-medewerkers en voor nieuw beschut medewerkers. Alle medewerkers die bij de overdracht van activiteiten van Soweco aan NUO een beschutte werkplek hebben zullen die bij NUO behouden.

NUO wordt ook op inkoopbasis ingezet voor de bredere doelgroep Participatiewet. Daarbij is het uitgangspunt dat ingezet wordt wat het meest passend is voor (het traject van) de inwoner, gezien diens situatie, mogelijkheden, wensen en talenten. De uitvoering van deze dienstverlening sluit zo veel mogelijk aan bij de lokale situatie, lokale infrastructuur en is gericht op de lokale wensen en ontwikkelmogelijkheden van het individu.

Het vangnet is er voor de SW-medewerkers en doelgroep Participatiewet die een terugvalbasis nodig hebben. Dit wordt ingezet wanneer bijvoorbeeld regulier werk (tijdelijk) stop wordt gezet, of wanneer door toegenomen beperking een meer reguliere werkplek niet meer haalbaar is.

### 5.5.2 Uitvoering Fysiek (groen, reiniging, parkeerbeheer)

De medewerkers die eerder via een detachering in groen, reiniging en parkeerbeheer werkten, maken sinds 1 januari 2021 integraal onderdeel uit van de eenheid Uitvoering Fysiek team Dagelijks Beheer. Zoals in paragraaf 5.4 aangegeven is 2021 een overgangsjaar in de weg naar een volledige inpassing in de eenheid Uitvoering Fysiek.

De dagelijkse lijnaansturing wordt belegd bij de direct leidinggevenden van Uitvoering Fysiek. De personeels- en salarisadministratie worden vanuit de NUO uitgevoerd (zie ook paragraaf 4.5). Ook voor het HRM-advies is NUO het eerste aanspreekpunt.

De wijze waarop gemeente Almelo wil omgaan met SW-medewerkers in de eigen uitvoering die terugvallen is uitgewerkt. Vanuit de gedachte van inclusief werkgeverschap is het doel om voor de medewerkers wiens arbeidsbeperking toeneemt toch zo lang als mogelijk een zo regulier als mogelijke werkplek te behouden door het werk aan te passen. Als dat niet mogelijk is en de medewerker is aangewezen op een meer beschutte werkplek, dan kan NUO dienen als vangnet.

In geval bij Uitvoering Fysiek formatie vrijkomt die nu door een SW-medewerker met een arbeidsbeperking wordt ingevuld, zal in overleg met een consultant van NUO en Uitvoering Sociaal worden beoordeeld of deze plek kan worden ingevuld door een andere Wsw-er of een kandidaat uit de Participatiewet. De eenheid Uitvoering Fysiek kan echter ook andere oplossingen kiezen om de taken uit te (blijven) voeren.

De kwartiermaker UF die begin 2021 is gestart heeft de verdere integratie voorbereid. Dit maakt deel uit van het organisatieplan voor UF.

### 5.5.3 Detachering, WOL, Begeleid Werken

Het team werkgeversdienstverlening van de gemeente Almelo werkt nu al voor de 'nieuwe' doelgroep van inwoners met een arbeidsbeperking<sup>3</sup>. Bij het zoeken van (nieuwe) werkplekken of mogelijkheden bij werkgevers voor de medewerkers / inwoners wordt, zeker voor de inwoners met een arbeidsbeperking, uitdrukkelijk uitgegaan van de individuele wensen, mogelijkheden en talenten van de inwoner. Dit is een aanbodgerichte werkgeversbenadering.

Wanneer we spreken over detacheringen maken we onderscheid in groepsdetacheringen en individuele detacheringen.

*Groepsdetacheringen* zijn die detacheringen waarbij meer dan 4 personen op locatie bij een werkgever in groepsverband werken. Hierbij is nog een onderscheid te maken naar de begeleiding van de groep op de werkvloer: is die begeleiding door Soweco geregeld dan is het formeel een Werken op Locatie (WOL), is de begeleiding geregeld door het inlenend bedrijf dan is het formeel een groepsdetachering.

Bij een *individuele detachering* wordt een persoon individueel bij een werkgever gedetacheerd.

Indien de reguliere werkgever besluit een Wsw-er een dienstverband bij de organisatie aan te bieden, dan spreek je van *Begeleid Werken*.

In de nieuwe situatie zal NUO namens de gemeente(n) de detacheringen uitvoeren, Hiervan uitgezonderd zijn de huidige groepsdetacheringen bij de gemeente Almelo en andere gemeenten. Deze medewerkers worden opgenomen in de gemeentelijke eenheden. NUO verzorgt voor de andere gedetacheerden de individuele begeleiding door een consultant.

Begeleid werken werd al door gemeente Almelo zelf uitgevoerd. Dit blijft in de nieuwe situatie ook het geval. Het ligt in de bedoeling dat de jobcoaches van de gemeente en medewerkers van NUO nauwer gaan samenwerken. Het aantal SW-medewerkers neemt immers af maar het aantal inwoners uit de Participatiewet op een baanafpraakbaan zal toenemen. Dit betekent dat capaciteit zal verschuiven van NUO naar de gemeente. In feite moeten NUO en gemeente als één organisatie opereren.

- 
1. *De NUO voert beschut werken uit en groeps- en individuele detacheringen.*
  2. *NUO fungeert ook als vangnet voor medewerkers die permanent of tijdelijk zijn aangewezen op een beschutte werkplek.*
  3. *NUO is verantwoordelijk voor de individuele begeleiding van gedetacheerde medewerkers.*
  4. *De Soweco-teams in groen, reiniging en parkeerbeheer zijn integraal onderdeel geworden van de eenheid Uitvoering Fysiek, waarbij 2021 een overgangsjaar is.*
  5. *Voor Begeleid Werken blijft de situatie zoals die was. De uitvoering ligt bij de gemeente Almelo.*
- 

<sup>3</sup> Feitelijk is geen sprake van een nieuwe doelgroep maar een nieuw etiket; geen Wsw meer maar nieuw beschut werk en doelgroepregister/baanafpraakbanen.

## 5.6 Werkgeverstaken

De gemeente is als formeel werkgever van de SW-medewerkers verantwoordelijk geworden voor de bijbehorende werkgeverstaken. Deze verantwoordelijkheid betekent niet dat deze taken ook allemaal door de gemeente worden uitgevoerd. We maken onderscheid tussen adviserende personeelstaken en administratieve werkgeverstaken.

De *adviestaken* bestaan uit individueel en collectief HRM-advies, herindicatie-aanvragen, arbodienstverlening en verzuimbegeleiding. De collectieve HRM-advisering betreft bijvoorbeeld het informeren van leidinggevenden over wijzigingen in de cao, het opstellen en onderhouden van personeelsregelingen voor de SW-medewerkers en het ondersteunen van de medezeggenschap.

De *administratieve personele taken* bestaan uit de personeels- en salarisadministratie en de verantwoording via de Wsw-statistiek aan het Rijk.

Omdat de gemeente werkgever is van de SW-medewerkers, zou het logisch zijn dat de gemeente deze taken zelf zou uitvoeren. Er is echter sprake van twee bijzondere omstandigheden:

1. De SW-medewerkers kennen een andere cao en een andere rechtspositie dan de andere ambtenaren van de gemeente.
2. Het aantal SW-medewerkers neemt alleen maar (sterk) af omdat er geen instroom in de Wsw meer mogelijk is.

Deze omstandigheden maken dat Almelo, Twenterand, Tubbergen en Wierden er voor kiezen om deze taken namens de colleges uit te laten voeren door de NUO, die onder directe gemeentelijke aansturing opereert. De eerste omstandigheid maakt dat specifieke kennis van de doelgroep en van de cao nodig is. De tweede omstandigheid maakt dat het inefficiënt zou zijn als elke gemeente op dit moment zou gaan investeren om deze taken voor de doelgroep uit te voeren. Medewerkers die bij Soweco deze taken uitvoerden, gaan dat vanuit de NUO namens de betrokken gemeenten doen. NUO heeft in haar inrichtingsplan formatie voor de uitvoering van deze taken opgenomen. Daarnaast heeft NUO de daarbij passende personeelsadministratie- en salarissystemen in huis. NUO levert aan de gemeente een salarisbatch aan. De gemeente betaalt de salarissen uit.

De gemeente Almelo belegt met een zogenoemd mandaat-, volmacht- en machtigingsbesluit en een DVO de uitvoering van een deel van deze werkgeverstaken bij de bedrijfsmanager van NUO. Het college blijft echter verantwoordelijk.

NUO voert deze taken vanaf 1 januari 2022 ook uit voor de nieuw beschut medewerkers wanneer ze formeel in dienst komen bij gemeente Almelo.

### *Uitvoering Fysiek*

Het is goed om te beseffen dat het bovenstaande ook geldt voor de SW-medewerkers die in de gemeentelijke organisatie, dus groen, reiniging en parkeerbeheer, werkzaam zijn. Ook voor deze SW-medewerkers voert NUO de werkgeverstaken namens de gemeente uit.

### *Kosten*

Uit de primitieve begroting van de NUO blijkt wat de kosten zijn van de uitvoering van deze taken. Deze kosten zijn meegenomen in de financiële doorrekening van de nieuwe uitvoering van de Wsw (zie hoofdstuk 8).

Samengevat:

- 
- 1. De HRM-adviestaken en de administratieve werkgeverstaken belegt het college bij de NUO. Redenen hiervoor zijn de specifieke cao voor de sociale werkvoorziening en efficiëntie in de uitvoering.*
  - 2. De gemeente belegt met een mandaat, volmacht- en machtigingsbesluit deze taken gedeeltelijk bij de bedrijfsmanager van NUO.*
  - 3. De kosten voor de uitvoering van de werkgeverstaken worden gebaseerd op de primitieve begroting van de NUO.*
- 

### **5.7 De dagelijkse begeleiding op de werkvloer**

De consulent voert de individuele begeleiding van de SW-medewerkers uit. Deze begeleider is onder andere samen met de medewerker zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een individueel ontwikkelplan, heeft de regie over de uitvoering hiervan, en zet acties uit die te maken hebben met de ontwikkeling van de medewerkers. Waar nodig zal ook op de werkplek begeleiding en overleg met de direct leidinggevende in het werk plaatsvinden. De opdracht aan de individueel begeleider is om de medewerkers te ondersteunen bij hun ontwikkeling naar ‘zo regulier als mogelijk werk’, en daar waar dat niet altijd mogelijk is, te werken aan de persoonlijke ontwikkeling van deze medewerkers in hun werk<sup>4</sup>.

#### *Individuele begeleiding*

Voor de SW-medewerkers die beschut werken of gedetacheerd zijn, voert de NUO de individuele begeleiding uit. Daarmee verandert er voor deze Wsw-ers in de praktijk vrijwel niets, ervan uitgaande dat de medewerkers die nu in de begeleiding werken dat ook blijven doen. Door deze begeleiding te beleggen bij NUO wordt tegemoet gekomen aan de wens om eenduidige aansturing en een simpele uitvoering van de dienstverlening en voor de SW-medewerkers de veranderingen te beperken.

Voor de medewerkers Wsw die begeleid werken voert Almelo de begeleiding (en jobcoaching) uit. Dat is gelijk aan de huidige situatie.

#### *Begeleiding bij Uitvoering Fysiek*

Voor de medewerkers die bij Uitvoering Fysiek werken pakt Almelo zelf de individuele begeleiding op door de inzet van een jobcoach vanuit Uitvoering Sociaal. Door dit zo in te

---

<sup>4</sup> De individuele begeleiding is niet één op één te koppelen aan een functienaam. Soms wordt gesproken van consulent, dan weer van trajectbegeleider en binnen de gemeente Almelo van een jobcoach.



richten gaan deze medewerkers integraal onderdeel uitmaken van de gemeentelijke organisatie en van de teams.

Deze SW-medewerkers krijgen dus wel een (andere) individuele begeleider. Het gaat in 2021 om in totaal gemiddeld 67 medewerkers (waarvan 6 vanuit andere gemeenten) in groen, reiniging en parkeerbeheer.

#### *Formatie*

Uitgaande van een caseload van 60 medewerkers per individuele begeleider is er 1,1 fte formatie jobcoach bij de gemeente nodig. Deze jobcoaches worden overgenomen van Soweco. Deze formatie wordt toegevoegd aan de jobcoaches van de eenheid Uitvoering Sociaal die ook de begeleid werkende SW-medewerkers begeleiden vanuit het team Kwaliteit en Innovatie.

Wanneer de SW-medewerkers ook ondersteuning op andere terreinen (bijvoorbeeld WMO-voorzieningen, schuldhulpverlening of jeugdzorg) nodig hebben, worden zij daarvoor aangemeld bij de desbetreffende functionaris. De lijnen tussen NUO en professionals binnen Uitvoering Sociaal zijn kort, hetgeen een tijdige en juiste dienstverlening bevordert. Er zal wel aandacht moeten worden besteed aan de informatie-uitwisseling tussen de consultants die de SW-medewerkers begeleiden en de werkcoaches bij Uitvoering Sociaal.

#### *Dagelijkse aansturing in het werk*

De dagelijkse aansturing van de Wsw-ers en nieuw beschut werkenden vindt plaats op de werkvloer door de direct leidinggevende, in de praktijk meestal een coördinator, werkleider, uitvoerder of voorman, ondersteund door HRM. Dat verandert niet ten opzichte van de huidige situatie. De dagelijkse aansturing op de werkvloer is in handen van de 'materiële' werkgever (lees: het bedrijf of de organisatie waar de medewerker feitelijk werkt):

- Voor beschut werk en werken op locatie wordt de aansturing in het werk vanaf de overgang in 2021 verzorgd door de NUO met werkleiders en voorlieden die dat ook bij Soweco deden.
- Voor individueel en groepsgedetacheerden vindt de aansturing in het werk plaats door het inlenende bedrijf. Op individuele ontwikkeldoelen van de medewerker kan jobcoaching nodig zijn.
- Voor medewerkers die werkzaam zijn in het groen, reiniging of het parkeerbeheer in Almelo vindt de aansturing in het werk plaats door coördinatoren van de gemeente Almelo. Verder is er sprake van een teamleider en voorlieden uit de doelgroep. Dit verandert in 2021 niet omdat deze aansturing in het werk nu ook al bij de gemeente Almelo ligt. In het overgangsjaar 2021 draagt een kwartiermaker, ondersteund door een jobcoach en de HR-consultant van NUO, zorg voor het afwikkelen van personele aangelegenheden. In 2022 worden de werkplekken mogelijk opnieuw ingedeeld.
- SW-medewerkers die begeleid werken zijn in dienst bij een bedrijf. Dit bedrijf verzorgt vanzelfsprekend ook de aansturing in het werk. In individuele gevallen kan er door de gemeente jobcoaching worden ingezet.

Samengevat:

- 
- 1. De individuele begeleiding van beschut werk, detacheringen en WOL voert NUO uit.*
  - 2. De uitzondering hierop zijn de Wsw-ers die werken bij de eenheid Uitvoering Fysiek. Deze medewerkers krijgen individuele begeleiding door een jobcoach via Uitvoering Sociaal van de gemeente. Voor deze begeleiding wordt 1,1 fte aan formatie ingezet.*
  - 3. De dagelijkse aansturing op de werkvloer vindt in alle gevallen plaats door een direct leidinggevende van het bedrijf of de organisatie waar de SW-medewerker werkt.*
- 

## 5.8 Werkgeversdienstverlening en werkgeversbenadering

In de huidige situatie hebben zowel de gemeente Almelo als Soweco een eigen werkgeversbenadering. Almelo is hierbij onderdeel van de regionale werkgeversbenadering met andere gemeenten en het UWV onder verantwoordelijkheid van het Werkplein Twente.

De inhoudelijke taken van de werkgeversbenadering van de gemeente en Soweco verschillen van elkaar, vooral omdat de doelgroepen van beide organisaties (gedeeltelijk) van elkaar verschillen. Waar voor mensen die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben doorgaans een vraaggerichte aanpak volstaat, is voor mensen met een grotere afstand vaak de aanbodgerichte insteek meer effectief en is de inzet van andere instrumenten zoals functiedifferentiatie meer van belang.

Almelo ziet wat betreft de werkgeversbenadering een eigen verantwoordelijkheid, waarbij de afstemming binnen de regio via het WGSP plaatsvindt. De basis voor de invulling van de werkgeversbenadering is het vormgeven aan een inclusieve arbeidsmarkt waarbij werkgevers primair te maken hebben met één gemeentelijk loket.

Dit betekent dat de werkgeversbenadering en -dienstverlening voor de SW-doelgroep nauw verbonden moet zijn met de werkgeversbenadering in het kader van de Participatiewet. In de nieuwe situatie wordt de werkgeversbenadering en -dienstverlening van beide organisaties met elkaar geïntegreerd, waarbij oog blijft voor de onderlinge verschillen in de doelgroepen. Dat betekent dat de accountmanagers die de werkgeversbenadering van de Wsw en nieuw beschut uitvoeren onderdeel worden van het WGSP (werkgeversservicepunt) van de gemeente Almelo.

### 5.8.1 Accountmanagement

Binnen de gemeente Almelo wordt gewerkt aan één werkgeversdienstverlening vanuit de gemeente. Dit betreft bijvoorbeeld ook de werkgeversdienstverlening vanuit Economische Zaken en het informeren van werkgevers door bijvoorbeeld consultants schuldhulpverlening over loonbeslagen.

Binnen deze algehele ontwikkeling zijn de uitgangspunten voor de werkgeversbenadering:

- De accountmanagers worden onderdeel van het gemeentelijke WGSP.

- Het WGSP werkt aan het vormgeven van een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij werkgevers primair te maken hebben met één gemeentelijke instantie, en waar werknemers uit de brede doelgroep, ongeacht hun achtergrond, zo regulier als mogelijk worden geplaatst.
- Werkgevers worden zowel vraaggestuurd als aanbodgestuurd bediend.
- Het dienstenaanbod van NUO en het WGSP wordt met elkaar geïntegreerd tot één nieuw aanbod.
- Voor de uitvoering van de dienstverlening voor NUO worden accountmanager(s) aangewezen.
- De standplaats van het team is primair bij gemeente Almelo, voor de accountmanager(s) die met name voor de Wsw-doelgroep werken is dat naast Almelo ook NUO.

Bij de vormgeving van de samenwerking worden professionals van beide kanten betrokken. Er moet sprake zijn van één loket en gezicht naar Almelo'se werkgevers/opdrachtgevers.

#### *Formatie*

Vanuit Almelo zijn 160 SW-medewerkers individueel gedetacheerd of in een groep gedetacheerd bij bedrijven (exclusief de SW-medewerkers die bij de gemeente in de eenheid Uitvoering Fysiek werken). Het gaat om 40 individueel gedetacheerden en 120 gedetacheerden in groepsverband. De groepsdetacheringen betreffen 15 verschillende bedrijven en organisaties. Voor het onderhouden van de relaties en het opbouwen van nieuwe relaties met bedrijven om SW-medewerkers zo regulier mogelijk te plaatsen nemen we 1,5 fte accountmanagement (over te nemen van Soweco) op in de formatie van de gemeente Almelo in het team werkgeversdienstverlening / het WGSP. Deze accountmanagers worden breed ingezet, dus mogelijkheden bij bedrijven kunnen ook worden opgevuld met kandidaten uit de Participatiewet.

#### **5.8.2 Accountmanagement productiewerk**

NUO zal het accountmanagement voor beschut werk en werken op locatie uitvoeren. Hiermee wordt bedoeld de acquisitie van de productie-opdrachten voor deze werksoorten. Voor zover dit opdrachtgevers of bedrijven in Twente betreft, zal dit ook moeten worden afgestemd met de werkgeversbenadering gericht op het plaatsen van medewerkers/inwoners bij bedrijven en organisaties.

#### **5.8.3 Jobcoaching**

Voor de uitvoering van jobcoaching wordt dezelfde lijn gekozen als bij het accountmanagement. De benodigde jobcoaches komen in dienst bij Almelo, worden onderdeel van het Almelo'se team onder aansturing van de manager Kwaliteit en Innovatie. Zij kunnen in de praktijk een groot deel van de tijd op locatie bij de NUO werken, maar zijn onderdeel van de gemeentelijke organisatie. Ook hier geldt dat er samenwerking en uitwisseling zal ontstaan met de jobcoaches die werken voor de mensen uit de Participatiewet met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.

#### *Formatie*

Voor Uitvoering Fysiek is een caseload van circa 60 medewerkers per jobcoach beoogd. Deze jobcoaching zal, zeker in het overgangsjaar 2021 zich ook richten op de dagelijkse voorkomende vraagstukken die de begeleiding van deze groep vraagt.

Voor de overige doelgroep SW-ers is een kleinere omvang nodig voor jobcoaching. De aannames zijn dat:

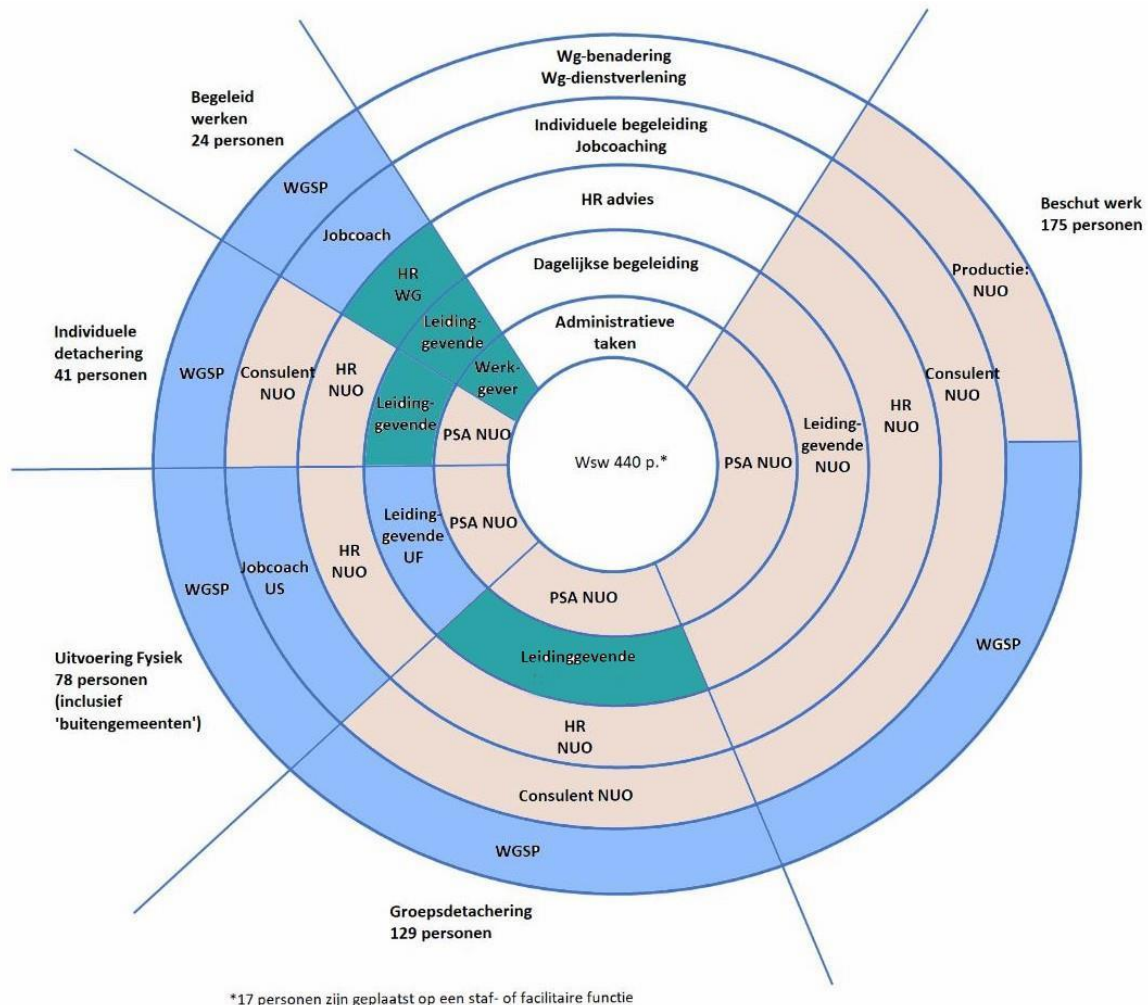
- Voor de SW-ers die beschut werken zo goed als geen jobcoaching nodig is.
- Van de SW-ers die gedetacheerd zijn (circa 160 mensen) heeft 1 op de 3 personen jobcoaching nodig. Dat zijn ongeveer 60 personen.
- Uitgaande van de caseload van 60 komt dat neer op 1 fte

<b>Organisatie-onderdeel</b>	<b>Aantal te begeleiden Sw-medewerkers</b>	<b>Formatie</b>
Uitvoering Fysiek	67	1,1
Uitvoering Sociaal	60	1,0

- 
- 1. De werkgeversbenadering en werkgeversdienstverlening voor de SW-medewerkers wordt geïntegreerd met het WGSP.*
  - 2. Voor de doelgroepen van NUO wordt 1,5 fte accountmanager ingezet. Zij zullen behalve het WGSP ook NUO als standplaats hebben.*
  - 3. Voor de doelgroepen van NUO worden jobcoaches aangewezen. Voor de SW-medewerkers gaat het om circa 2,1 fte. Zij zullen behalve het werkplein ook NUO als standplaats hebben.*
  - 4. NUO voert het accountmanagement uit voor het binnenhalen van opdrachten voor beschut werk en werken op locatie.*
-

## 5.9 Samenvatting

De inrichting van de toekomstige uitvoering is in de volgende tekening schematisch weergegeven.



*NB bij groepsdetachering is er één uitzondering, waarbij een leidinggevende vanuit NUO is mee gedetacheerd.*

NUO draagt zorg voor de volledige personeels- en salarisadministratie voor alle medewerkers Wsw en nieuw beschut werk en richt daarvoor een personeels- en salarisadministratie in. Voor de bemensing van die administratie maakt NUO een formatieplan. NUO verzorgt ook voor alle SW-medewerkers de HRM-advisering, zowel de collectieve als de individuele advisering.

De medewerkers die op beschut werk zijn aangewezen hebben een werkplek bij NUO. Voor deze medewerkers wordt zowel de individuele begeleiding als de begeleiding op de werkvloer door NUO ingeregeld.

De medewerkers bij gemeente Almelo in de eenheid Uitvoering Fysiek worden aangestuurd door coördinatoren en daarnaast teamleider en voorlieden uit de doelgroep. Voor de begeleiding van deze medewerkers wordt formatie (1,1 fte jobcoach) toegevoegd aan Uitvoering Sociaal.

De medewerkers die in overige groepsdetacheringen werken, worden op de werkvloer aangestuurd door de inlenend werkgever of NUO<sup>5</sup>. Een SW-consulent van NUO verzorgt de individuele begeleiding.

Voor de individuele detacheringen is dit hetzelfde, met dat verschil dat de aansturing op de werkvloer altijd bij de direct leidinggevende van de werkgever ligt. Voor de jobcoaching van gedetacheerden bij bedrijven zet Almelo 1,0 fte in.

Voor de medewerkers die Begeleid Werken verandert niets. De werkgever waar de medewerker werkt is formeel en materieel werkgever en zorgt dus ook voor de aansturing op de werkvloer. Voor deze groep wordt via de gemeente, indien nodig, de jobcoaching georganiseerd, net als nu het geval is.

De werkgeversbenadering en -dienstverlening wordt volledig onderdeel van het WGSP, waarbij accountmanagers worden aangewezen die voor de doelgroep van NUO en deels op locatie bij NUO werken. De uitzondering is het accountmanagement voor de verwerving van productieopdrachten. Dit blijft onderdeel van de taken van NUO. De jobcoaching wordt onderdeel van het team Kwaliteit en Innovatie van Uitvoering Sociaal.

#### *Toekomstbeeld vervlechting*

De vanuit Soweco komende personele inzet en expertise voor de SW-medewerkers wordt op termijn, vanwege de afname van het aantal SW-medewerkers, stapsgewijs ook ingezet op de brede doelgroep van de Participatiewet die door de afsluiting van de Wsw en de Wajong structureel toeneemt. Door de dienstverlening voor de Wsw en de brede doelgroep Participatiewet te integreren, wordt de continuïteit van de dienstverlening gewaarborgd. Hiermee ontstaat een integrale en toekomstbestendige dienstverlening, waarbij de gemeentelijke organisatie en de NUO zowel qua taken als qua personele formatie en inzet met elkaar 'ademen' en uitwisselen.

Integratie van bovengenoemde onderdelen zijn niet gebonden aan de fysieke werkplek. Mede door klanten vanuit de Participatiewet in gezamenlijkheid te begeleiden zal er integratie plaatsvinden. Bij Uitvoering Sociaal vindt er momenteel een heroriëntatie plaats over de wijze waarop zij haar opdracht uitvoert. De integratie van de NUO wordt hierin ook meegenomen. De medewerkers die bij NUO zijn gedetacheerd gaan onderdeel uitmaken van Uitvoering Sociaal en zullen dan ook in de doorontwikkeling worden meegenomen.

---

<sup>5</sup> Wanneer de aansturing in het werk door NUO wordt verzorgd, is feitelijk sprake van Werken op locatie. Dit geldt voor één groep medewerkers bij een specifieke opdrachtgever. Soweco noemt dit ook een groepsdetachering.

## 6 Participatiewet, bredere sociaal domein en NUO

### 6.1 Participatiewet en NUO

De gemeentelijke opdracht in het kader van de Participatiewet is om inwoners uit de doelgroep toe te leiden naar en te begeleiden op passende (aangepaste) werkplekken bij geschikte werkgevers. De inzet die nodig is om dat te realiseren – gericht op inwoners en werkgevers - is gebundeld belegd bij de eenheid Uitvoering Sociaal. Vanuit Uitvoering Sociaal wordt daarop niet alleen regie gevoerd; ook een belangrijk deel van de uitvoering van de ondersteuning aan inwoners op het gebied van werk wordt door Uitvoering Sociaal zelf uitgevoerd. In de eenheid worden onder andere de Participatiewet, de WMO en de Jeugdwet geïntegreerd uitgevoerd.

Sinds 1 maart 2020 is er in de uitvoering van Uitvoering Sociaal sprake van een wijkgerichte aanpak door multidisciplinaire wijkteams. Hier vindt de eerste (brede) intake plaats en wordt er een plan gemaakt voor het huishouden of de inwoner. In de wijkteams zijn ook de werkcoaches ondergebracht die inwoners ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. Daarnaast werkt een jobcoach aan de begeleiding van arbeidsbeperkten die regulier werken.

Aan het in beeld brengen van de mogelijkheden of het adviseren over trajecten voor nieuwe kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan NUO een bijdrage leveren, door testen en observeren in een werkomgeving en het geven van specialistisch arbeidsdeskundig advies.

De NUO kan ook bijdragen aan het toeleiden van kandidaten uit de Participatiewet naar zo regulier mogelijk werk of onderdelen van re-integratietrajecten uitvoeren voor de werkcoaches van de gemeente. Het college legt zich daarbij niet vast op aantallen of jaarlijkse bedragen.

NUO kan ingezet worden als expertisecentrum voor mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt, NUO biedt loonkostenmeting, arbeidsdeskundigheid, diagnose en indien nodig begeleiding. Werkcoaches kunnen dan NUO inzetten wanneer zij deze deskundigheid aanvullend op hun eigen kennis nodig achten. Dit wordt op basis van maatwerk gedaan.

Tegelijkertijd leeft er bij de werkcoaches een behoefte om inwoners uit de Participatiewet met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, iets aan te kunnen bieden in het kader van hun dagstructuur, arbeidsritme en ontwikkeling.

#### **Beeld bij de inzet NUO**

We zien NUO en de gemeente als organisaties die in elkaars verlengde werken. De NUO biedt vanaf de start vooral nog werkplekken in eenvoudige werksoorten en is tevens een vangnet voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor de NUO zien we een rol én toegevoegde waarde daar waar het gaat om het bieden van werkplekken. De NUO biedt een veilige omgeving die vrij uniek is voor de mensen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt.

NUO is voor Almelo vooral een werkplek-organisatie waar we gebruik willen maken van de volgende mogelijkheden:

1. Het aanbieden van werkplekken voor beschermt werk– *bedoeld voor de klanten met de indicatie beschermt werk.*

2. Het bieden van een vangnet voor mensen met grote afstand die terugvallen uit een reguliere werkplek – *bedoeld voor klanten (die dat nodig hebben) met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, met en zonder arbeidsbeperking.*
3. Het bieden van een traject/plek voor het aanleren van basis-werknemersvaardigheden – *bedoeld voor klanten met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, met en zonder arbeidsbeperking.*
4. Het bieden van een activeringstraject – *klanten uit het doelgroepenregister*
5. Een plek waar nieuwe klanten uit de PW in een (beperkt) traject kunnen worden geobserveerd in een werksetting ten behoeve van het maken van een goede diagnose voor het vervolgtraject – *in principe toegankelijk voor alle klanten uit de participatiewet waar de behoefte aan goede observatie en praktijkdiagnose bestaat.*

*Overigens wil dit niet zeggen dat alleen NUO als partner voor deze trajecten wordt ingezet.*

### **Veranderingen in de samenwerking**

We zien daarbij voor ons dat deze trajecten bij NUO maar **onder eigen regie** van Almelo worden uitgevoerd. Daarbij nemen we de raamovereenkomst werkafspraken voor Beschut Werk die Soweco en Almelo hebben afgesloten als voorbeeld. Daarin is vastgelegd wie welke stappen neemt en via Menscentraal worden werkafspraken en gegevens uitgewisseld. Deze basis kan verder worden uitgewerkt voor andere type trajecten waarbij het uitgangspunt is dat Almelo de regie heeft.

Naast de veranderingen in de regie, is ook de setting anders. Een traject bij NUO wordt altijd met een **ontwikkeldoel of onderzoeksvraag** van de werkcoach ingezet. De **duur van de trajecten** wordt aan de voorkant vastgesteld. Er is geen sprake van een ‘open einde’ traject.

Resumerend zien we globaal in het In- Door- en Uitstroomproces van de Participatiewet het volgende voor ons:

	<b>Wat</b>	<b>Doelgroep</b>
<b>Instroom</b>	Praktijkdiagnose	Alle klanten Participatiewet
<b>Doorstroom</b>	Aanleren basis-werknemersvaardigheden	Alle klanten met afstand tot de arbeidsmarkt
	VOGB-traject	Klanten uit het doelgroepenregister
	Vangnet	Alle klanten met afstand tot de arbeidsmarkt
<b>Bemiddeling en uitstroom</b>	Beschut werk	Klanten met indicatie beschut werk
	WGSP Almelo	Alle klanten Participatiewet

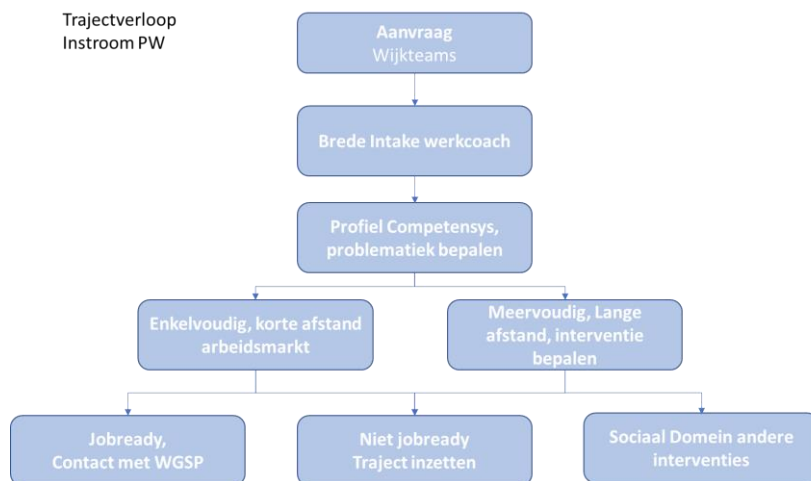
### **Omvang van de inkoop**

De inkoop bij NUO blijft maatwerk voor Almelo en is op basis van de behoefte. Basisafspraken worden vastgelegd in een DVO.

## **6.2 Sociaal domein breed**

De gemeente Almelo heeft de toegang tot het sociaal domein met ingang van 1 maart 2020 wijkgericht en integraal ingericht.





Van belang is afstemming tussen wijkcoaches en consulenten bij NUO:

- Voor SW-medewerkers kan de consulent van NUO een medewerker doorverwijzen naar het wijkteam voor ondersteuning op andere leefgebieden dan werk. SW-medewerkers kunnen zich ook zelf melden bij het wijkteam zonder dat de consulent van NUO daarvan op de hoogte is. Er zal aandacht moeten zijn, binnen de wettelijke kaders, voor een systeem van informatie-uitwisseling tussen wijkcoaches en consulenten bij NUO.
- Voor kandidaten uit de Participatiewet kan een werkcoach in het wijkteam NUO inzetten voor een traject(onderdeel) indien dat passend is. Hiervoor kunnen de bestaande werkprocessen en systemen van Uitvoering Sociaal worden gebruikt die ook nu richting Soweco worden ingezet.

Bij Uitvoering Sociaal vindt er momenteel een heroriëntatie plaats over de wijze waarop zij haar opdracht uitvoert. Uitvoering Sociaal is ervoor verantwoordelijk dat de inwoners die een beroep doen op een uitkering op grond van de Participatiewet/ IOAW/IOAZ door hen zoveel mogelijk naar werk toe te leiden, vanuit het principe: werk boven uitkering. Daar waar dat niet lukt bieden we een vangnet in de vorm van een uitkering op grond van de van toepassing zijnde wet. Onderdeel van de uitkeringsaanvraag is de plicht tot arbeidsinschakeling. Hier ligt een duidelijke link met de NUO, die een bijdrage kan leveren aan onder andere het werkfit maken.

## 7 Personele consequenties

De nieuwe uitvoering die in plaats komt van Soweco heeft voor zowel de SW-medewerkers als het ambtelijk personeel van Soweco en het Soflex-personeel gevolgen. In de voorgaande hoofdstukken zijn op verschillende plekken personele consequenties weergegeven.

Met het voorliggende voorstel is rekening gehouden met de gevolgen voor de medewerkers door zoveel mogelijk hetzelfde te houden. Op deze plek geven we een totaaloverzicht.

### 7.1 SW-medewerkers

1. De SW-medewerkers behouden het recht op een werkplek, hun arbeidsovereenkomst en hun huidige arbeidsvoorwaarden. Zij blijven zoveel mogelijk op de werkplek werken waar zij eind 2020 werkten. (Inmiddels gerealiseerd)
2. Formeel gaat het werkgeverschap van de SW-medewerkers over van de GR Soweco naar de gemeente. (Inmiddels gerealiseerd).
3. De individuele begeleiding van de SW-medewerkers ligt bij de NUO voor de medewerkers die bij of via de NUO werken. Voor de SW-medewerkers die worden opgenomen in de eenheid Uitvoering Fysiek wordt de individuele begeleiding verzorgd door een jobcoach van de eenheid Uitvoering Sociaal.
4. De begeleid werken plaatsingen bij bedrijven blijven onveranderd doorlopen. Begeleid werken wordt nu al door de gemeente zelf uitgevoerd. Daar verandert dus niets in.
5. Detacheringscontracten worden via de NUO namens de gemeenten voortgezet. Voor SW-medewerkers op die plekken verandert er niets aan hun werkplek.
6. Het werk in groen, milieu en parkeerbeheer wordt overgedragen aan de gemeente en wordt integraal onderdeel van de gemeentelijke organisatie, de eenheid Uitvoering Fysiek. Werknemers die nu in groen, reiniging en parkeerbeheer werken behouden dit werk. De bestaande teams blijven zoveel mogelijk in stand. (Inmiddels gerealiseerd).
7. Beschut werk blijft bestaan bij NUO, ook voor nieuw beschut medewerkers en als vangnet voor SW-medewerkers die tijdelijk of permanent terug moeten vallen op een beschutte werkplek. Medewerkers in beschut werk houden hun werkplek en begeleiding. Op individueel niveau en op basis van maatwerk wordt door NUO gekeken of andere mogelijkheden passend zijn.
8. De OR van de gemeente Almelo behartigt vanaf 1 januari 2021 de belangen van de Almelose SW-medewerkers. De OR zal starten met communicatie met deze medewerkers zodat zij bijvoorbeeld weten wie OR-lid is en waar ze terecht kunnen. Bij de eerstkomende verkiezingen hebben de SW-medewerkers actief en passief kiesrecht.

### 7.2 Ambtelijk en Soflex-personeel van Soweco

#### **Plaatsingsbesluit**

De personele consequenties van de overgang van de uitvoering van de WSW van Soweco naar een uitvoering onder lokale regie, zijn opgenomen in het liquidatieplan dat door het Algemeen Bestuur van de GR is vastgesteld. Hierdoor is het sociaal plan dat door gemeenten en bonden is ondertekend, integraal onderdeel van het liquidatieplan geworden.

Het kaderpersoneel (leiding, begeleiding, staffuncties) van Soweco dat de Wsw bij Soweco uitvoert, komt in dienst van de gemeenten. Een plaatsingsverdelingscommissie (PVC) heeft conform het sociaal plan een plaatsingsadvies en een verdelingsplan opgeleverd aan de gemeentesecretarissen. De gemeentesecretarissen van de zes gemeenten hebben op 11 oktober 2021 het plaatsingsbesluit genomen.

In het plaatsingsproces was sprake van in totaal 61 fte medewerkers (54,94 fte). Hiervan zijn 4 medewerkers na 1 mei 2019 in dienst van Soflex gekomen en vallen daarom niet onder het sociaal plan. Daarnaast gaat het om 4 voormalige ID-medewerkers (4 fte) die werkzaam zijn in groen of reiniging. Zij worden met behoud van hun huidige arbeidsvoorwaarden bij de betreffende gemeenten geplaatst. Het gaat in drie gevallen om de gemeente Almelo.

Er blijven dan 53 medewerkers (46,94 fte) over. De verdeling van deze medewerkers op grond van het plaatsingsbesluit is als volgt:

- 47 medewerkers (41,11 fte) hebben een advies gekregen bij een gemeente in een volgfunctie of passende functie te worden geplaatst.
- 4 medewerkers (3,83 fte) komen in dienst bij een gemeente, maar voor deze medewerkers was geen volgfunctie of passende functie beschikbaar in het functieboek. Deze vier medewerkers komen elk bij een andere gemeente in dienst.
- 2 medewerkers (2 fte) die in 2022 met pensioen gaan behouden hun dienstverband met de GR. Voor één van deze medewerkers is sprake van een volgfunctie en voor de ander wordt maatwerk toegepast.

### Medewerkers die in dienst komen van Almelo

Bij Almelo komen 27 medewerkers van Soweco en Soflex in dienst. Het gaat om 24,3 fte, waaronder de 3 voormalig ID-medewerkers. Onderstaande tabel geeft een verdeling van deze medewerkers.

Tabel 7 Verdeling van medewerkers die bij de gemeente Almelo in dienst komen

	Medewerkers	fte	Opmerking
Heeft volgfunctie of passende functie, wordt gedetacheerd naar NUO	21	18,72	
Heeft passende functie bij Uitvoering Sociaal	2	1,69	0,19 boven formatie functieboek
Geen volgfunctie of passende functie	1	0,89	Er wordt gewerkt aan een maatwerkoplossing
Voormalig ID-medewerkers onder behoud van arbeidsvoorwaarden	3	3,00	
<b>Totaal</b>	<b>27</b>	<b>24,3</b>	

Het overgrote deel van de medewerkers die in dienst komen van Almelo wordt dus gedetacheerd bij NUO om daar in een volgfunctie of een passende functie te werken. In 11 gevallen gaat het om een volgfunctie en in 10 gevallen om een passende functie. De belangrijkste reden dat mensen niet in een volgfunctie maar op een passende functie zijn geplaatst, is dat niet alle functies bij Soweco exact zijn overgenomen in het functieboek voor de nieuwe uitvoering. De nieuwe uitvoering verschilt wezenlijk van de oude; daar past ook een

ander functiehuis bij. De 21 medewerkers die worden gedetacheerd bij NUO worden, zoals aangegeven in hoofdstuk 5, organisatorisch in een apart team ondergebracht bij de eenheid Uitvoering Sociaal.

Voor de 2 medewerkers die geplaatst zijn op een functie bij Uitvoering Sociaal betreft het in beide gevallen een passende functie.

Voor de medewerker die in dienst komt van Almelo en waarvoor geen volfunctie of passende functie in het functieboek beschikbaar was, wordt gewerkt aan een maatwerkoplossing binnen de gemeente Almelo.

Via de gemeenten worden ook de bedrijfsvoeringsfuncties (HRM, ICT, financiën, administratie en facilitair) bij NUO ingevuld. Deze zijn onderdeel van bovengenoemde aantallen.

De medewerkers die in dienst komen van de gemeente vallen onder de cao gemeenten. Wanneer zij zijn geplaatst op een functie met een lagere functieschaal dan de functieschaal die zij bij Soweco hadden, behouden zij hun persoonlijke salarisschaal, conform de afspraken in het sociaal plan. Dit geldt voor enkele medewerkers.

### **Verdeling plaatsingen over de zes gemeenten**

Er is door de PVC tegelijkertijd toegewerkt naar een verdeling (op basis van loonsom) van de medewerkers van Soweco en Soflex over de zes betrokken gemeenten die zo goed mogelijk overeenkomt met de aandelen van deze gemeenten in de GR Soweco. Hierbij zijn de voormalig ID-ers en de medewerkers die vanwege naderend pensioen hun dienstverband met de GR behouden buiten beschouwing gelaten.

Het aandeel van Almelo in de GR Soweco is 44,5%. In de plaatsingen heeft Almelo een aandeel van 46,6% van de loonsom van de medewerkers. De afwijking tussen beide aandelen is beperkt. Bovendien worden de kosten van de medewerkers die naar NUO worden gedetacheerd door NUO vergoed.

### **Vacatures**

Niet op alle functies uit het functieboek zijn medewerkers geplaatst. Voor deze functies bestaan dus vacatures. In Almelo gaat het om de volgende functies:

- 2,1 fte jobcoach bij Uitvoering Sociaal;
- Een aantal functies bij NUO die nog door Almelo zouden moeten worden opgevuld. De functies bij NUO worden door de vier betrokken gemeenten via detachering ingevuld naar rato van het aandeel van de gemeente in de GR Soweco. Op grond daarvan zou Almelo nog ruim 3 fte aan vacatures moeten opvullen. Welke functies/vacatures bij de NUO Almelo nog zou moeten invullen wordt de komende weken duidelijk.

### **Inbedding in de gemeentelijke organisatie**

De medewerkers die voor NUO gaan werken, moeten een plaats krijgen in de Almelse organisatie. Het zijn medewerkers die in het primair proces van NUO gaan werken en medewerkers in staffuncties van NUO. Met de hoofden van de gemeente zijn meerdere mogelijkheden besproken over de organisatorische inpassing van deze medewerkers.

Het CMT heeft besloten om alle medewerkers die bij NUO gaan werken in één team te plaatsen. Dit team wordt onderdeel van de eenheid Uitvoering Sociaal. Hiermee kan maximaal worden gestuurd op integratie van werkprocessen tussen Uitvoering Sociaal en NUO en het werken als 'één organisatie'.

## 8 Financiële consequenties

### 8.1 Inleiding

Als voorbereiding op een begrotingswijziging voor de Wsw is ten behoeve van dit inrichtingsplan een financiële doorrekening van de nieuwe uitvoering van de Wsw gemaakt. We presenteren de kosten voor de uitvoering van de Wsw in de nieuwe situatie en de dekking van deze kosten.

### 8.2 Kosten van de nieuwe uitvoering Wsw gemeente Almelo

De kosten van de nieuwe uitvoering van de Wsw zijn in beeld gebracht. Onderstaande tabel geeft de kosten weer alsmede de dekking van de kosten. Deze opstelling vormt de basis voor de door te voeren begrotingswijziging Wsw. Een uitgebreide toelichting op de posten in de tabel is opgenomen in bijlage 1.

De kosten voor beschut werk, de kosten voor de werkgeverstaken en de kosten en opbrengsten van de detacheringen zijn gebaseerd op tarieven uit de primitieve begroting van NUO.

In de opstelling is uitgegaan van het niveau van het concern. Daarbij is aangenomen dat Uitvoering Fysiek intern binnen de gemeente geen vergoeding gaat betalen voor de inzet van de SW-medewerkers. Daardoor vallen de kosten die door Uitvoering Fysiek tot en met 2020 bij Soweco werden gemaakt vrij. Deze vrijval wordt in de loop van de jaren minder omdat het aantal SW-medewerkers afneemt en Uitvoering Fysiek deze uitstroom moet invullen met andere oplossingen. Een deel van het oorspronkelijke budget zal moeten worden ingezet om bij Uitvoering Fysiek de uitstroom uit de Wsw op te vangen.

Nogmaals, de doorrekening vormt de basis voor een begrotingswijziging Wsw en ook voor een juiste opzet van de administratie. De projectleiders van Iroko zorgen op korte termijn voor een goede overdracht naar de financieel adviseurs.

In bijlage 1 wordt een uitgebreide toelichting gegeven op de regels in de tabel.

Tabel 8 Kosten gemeente Almelo voor de uitvoering Wsw en dekking (2022 – 2025)

	2022	2023	2024	2025
<b>Personeelgerelateerde kosten Wsw</b>				
1 Loonkosten Wsw	11.564.908	10.924.468	10.118.948	9.365.631
2 Overige personeelskosten Wsw bij gemeente	200.972	190.818	178.785	165.727
3 Loonkosten subsidie begeleid werken	229.900	218.405	207.485	197.111
4 Overige kosten begeleid werken	79.800	79.800	79.800	79.800
<b>Totaal personeelgerelateerde kosten Wsw</b>	<b>12.075.580</b>	<b>11.413.491</b>	<b>10.585.017</b>	<b>9.808.268</b>
<b>Overige kosten uitvoering Wsw</b>				
5 Loonkosten ambtelijk personeel Almelo -> gedetacheerd bij NUO	1.760.000	1.654.400	1.555.136	1.461.828
6a Overige kosten ambtelijk personeel dat bij NUO wordt gedetacheerd	176.000	165.440	155.514	146.183
6b Kosten digitale accounts (zonder hardware)	12.500	12.500	12.500	12.500
7 Loonkosten ambtelijk personeel ingezet voor Wsw bij gemeente	257.184	241.753	227.248	213.613
8 Overige kosten personeel gemeente Almelo	128.592	120.876	113.624	106.806
9 Kosten drie voormalig ID-ers in reiniging	90.000	72.000	72.000	72.000
10 Overige kosten Uitvoering Fysiek	275.000	275.000	275.000	275.000
11 Kosten uitvoering beschut werk door NUO	564.296	540.393	503.882	463.669
Kosten uitvoering adviserende en administratieve werkgeverstaken door NUO	579.336	550.064	515.377	477.736
12				
13 Kosten uitvoering detacheringen door NUO	884.401	849.570	814.622	762.073
14 Kosten detacheringen SW uit andere gemeenten in Almelo	85.543	78.846	78.846	78.846
<b>Totaal overige kosten uitvoering Wsw</b>	<b>4.812.852</b>	<b>4.560.842</b>	<b>4.323.748</b>	<b>4.070.254</b>
<b>Totaal kosten</b>	<b>16.888.432</b>	<b>15.974.333</b>	<b>14.908.766</b>	<b>13.878.522</b>
<b>Dekking/opbrengsten</b>				
15 Rijksbijdrage Wsw	10.498.791	10.072.028	9.537.877	9.024.182
16 Opbrengst Wsw-activiteiten (detacheringen)	1.544.908	1.482.570	1.431.326	1.352.011
17 Stelpost onzekerheid opbrengsten	-140.000	-140.000	-140.000	-140.000
18 Opbrengst detachering ambtelijk personeel bij NUO	1.936.000	1.819.840	1.710.650	1.608.011
19 Dekking uit voorziening voormalig ID-ers	62.105	47.870	47.870	47.870
20 Vrijval vergoedingen aan Soweco bij UF	892.497	807.109	729.890	660.058
21 Overige kosten UF die UF in 2020 ook al betaalde	200.000	200.000	200.000	200.000
22 Dekking Werkfit-consulenten NUO uit trajecten Pwet	114.100	114.100	114.100	114.100
23 Gemeentelijke bijdrage nieuw (saldopost)	1.780.031	1.570.816	1.277.053	1.012.290
<b>Totaal dekking/opbrengsten</b>	<b>16.888.432</b>	<b>15.974.333</b>	<b>14.908.766</b>	<b>13.878.522</b>
24 Gemeentelijke bijdrage in actuele begroting	1.768.536	1.768.536	1.768.536	1.768.536
<b>25 Gemeentelijke bijdrage nieuw - gemeentelijke bijdrage oud</b>	<b>11.495</b>	<b>-197.720</b>	<b>-491.483</b>	<b>-756.246</b>
	Nadelig	Voordelig	Voordelig	Voordelig

Er zijn enkele risico's die reeds in de bijgestelde businesscase van juni 2020 zijn benoemd. De kosten van de uitvoering van de Wsw zullen in 2021 en komende jaren stijgen als gevolg van autonome ontwikkelingen. Deze meerkosten ontstaan, ongeacht de keuzes die gemaakt worden ten aanzien van de uitvoeringsvorm. Een voorbeeld hiervan is dat Wsw'ers die in de toekomst uitstromen, maar op dit moment een sleutelpositie bezetten in de ondersteuning, leiding en begeleiding van andere Wsw'ers, vervangen moeten worden door niet-Wsw'ers. De niet-Wsw'ers zullen duurder zijn, mede doordat de Rijkssubsidie Wsw niet voor dit personeel zal gelden. Of dit zich ook echt gaat voordoen is mede afhankelijk van de vraag welke SW-medewerkers op welk moment uitstromen.

Overigens heeft bovenstaande opstelling een zeer korte tijdshorizon. Hiermee wordt bedoeld dat op het moment dat de Wsw-uitvoering is overgenomen door de gemeente en de NUO, er geen integraal beeld meer kan worden gegeven van de kosten en baten van de Wsw omdat een aantal kosten verweven zijn met andere activiteiten en taken van de gemeente, met name bij Uitvoering Fysiek.

Wel blijft het mogelijk om een aantal kosten- en opbrengstenposten ten aanzien van de Wsw separaat te volgen, bijvoorbeeld de loonkosten van de SW-medewerkers, de loonkostensubsidie begeleid werken, de kosten voor beschut werk, het uitvoeren van de detacheringen en de werkgeverstaken uitgevoerd door NUO, opbrengsten uit detacheringen en de Rijksbijdrage Wsw.

Tubbergen, Twenterand en Wierden betalen voor de diensten die zij bij NUO afnemen een risico-opslag van 15%. Hiermee wordt vermogen opgebouwd in de NUO om kosten te dekken die kunnen ontstaan wanneer een gemeente na de eerste periode van 5 jaar geen DVO meer afsluit met de NUO. In dat geval wordt echter ook de detachering van het personeel van deze gemeente beëindigd. Ook gaat NUO geen contracten aan die over de einddatum van de DVO's heen gaan. Ook dit beperkt de risico's.

### 8.3 Financiële effecten voor Uitvoering Fysiek

De financiële effecten van het omzetten van de groepsdetacheringen van Soweco naar teams in eigen beheer van de gemeente bij Uitvoering Fysiek zijn onderdeel van de bedragen die in paragraaf 8.1 zijn weergegeven. De kwartiermaker bij Uitvoering Fysiek heeft een begroting hiervoor gemaakt en de uitkomsten zijn verwerkt in de opstelling in de voorgaande paragraaf.

Voor het overgangsjaar is de afspraak gemaakt dat alle SW-medewerkers qua werkgeverschap onder Uitvoering Sociaal komen te vallen, ook de medewerkers die bij Uitvoering Fysiek werken. Uitvoering Fysiek betaalt in 2021 in principe een interne detacheringsvergoeding voor deze medewerkers die overeenkomt met de huidige detacheringsvergoedingen aan Soweco, waarbij wellicht een beperkte correctie moet worden doorgevoerd voor overige kosten die nu in het detacheringstarief van Soweco waren opgenomen. Hiermee is de operatie in 2021 budget neutraal voor Uitvoering Fysiek.

In 2022 wordt Uitvoering Fysiek volledig verantwoordelijk voor de uitvoering van het werkgeverschap van de SW-medewerkers die bij de eenheid Uitvoering Fysiek werken. Daarnaast is de vraag hoe de kosten voor de inzet van de SW-medewerkers worden doorbelast naar Uitvoering Fysiek. Dit laatste kan minstens op twee manieren:

- De betreffende SW-medewerkers blijven organisatorisch onderdeel van Uitvoering Sociaal en worden vanuit Uitvoering Sociaal 'gedetacheerd' tegen een detacheringsvergoeding die is afgestemd op de loonwaarde.
- De betreffende SW-medewerkers komen organisatorisch onder Uitvoering Fysiek te vallen en de loonkosten van de SW-medewerkers komen ten laste van Uitvoering Fysiek. Uitvoering Sociaal betaalt vanuit de Rijksbijdrage Wsw een loonkostensubsidie aan Uitvoering Fysiek die per medewerker is afgestemd op de loonwaarde.

Er zal een keuze moeten worden gemaakt voor één van deze opties of een andere optie.



Ook hiervoor geldt dat de transitie voor de eenheid Uitvoering Fysiek budgetneutraal is. Dit betekent dat de toekomstige kosten gelijk of lager zijn dan de huidige kosten voor de inhuur/detachering van de ploegen van Soweco. Er wordt dus gestreefd naar een zuivere kostentoerekening van de kosten van de SW-medewerkers. Dit betekent dat de netto kosten voor de SW-medewerkers die ten laste zouden komen van Uitvoering Fysiek moeten zijn gebaseerd op geleverde prestatie. c.q. loonwaarde.

#### 8.4 Fricatiekosten

De frictiekosten bestaan uit frictiekosten door de opheffing van Soweco en uit frictiekosten bij de gemeente. Ten aanzien van de frictiekosten als gevolg van de liquidatie van Soweco wordt verwacht dat deze ruimschoots kunnen worden gedekt door de middelen bij Soweco en de opbrengsten van de verkoop van het pand aan de Plesmanweg.

Bij de gemeente Almelo is sprake van beperkte frictiekosten. De frictiekosten vanuit de plaatsing van het personeel van Soweco en Soflex zijn beperkt. Eén medewerker is niet geplaatst op een passende functie. De verwachting is echter dat op zeer korte termijn plaatsing volgt op een passende functie bij de gemeente.

Verder is sprake van zeer beperkte frictiekosten bij Uitvoering Fysiek door het afstoten van enkele locaties die zijn overgenomen van Soweco.

#### 8.5 Implementatiekosten gemeente Almelo en NUO

In juni 2020 werd voor eenmalige investerings- en aanloopkosten voor de gemeente Almelo een bedrag van 200.000 euro verwacht. Dit kan gedekt worden uit de resterende middelen van SOWECO.

De eenmalige kosten zijn in 2020 en 2021 gemaakt en hebben bestaan uit:

- projectleiding lokale uitvoering Wsw (Iroko);
- extra capaciteit benodigd op onderdelen, met name P&O;
- de tijdelijke kwartiermaker/manager bij Uitvoering Fysiek.

## 9 Risico-paragraaf

Een risicoparagraaf is in oktober 2020 opgesteld. Inmiddels zijn veel zaken al (deels) gerealiseerd. Hieronder een geactualiseerd overzicht van risico's.

Risico	Kans	Impact	Beheersmaatregel
De uitvoering van de Wsw wordt duurder.	Klein	Groot	Waar mogelijk kosten en opbrengstenposten die betrekking hebben op de Wsw blijven monitoren. Is onderdeel van de P&C cyclus.
Te weinig aandacht voor de integratie van de organisatieculturen van de gemeente en NUO. Focus heeft vooral gelegen bij technische aspecten en de bedrijfsvoering.	Groot	Middel	Een cultuurtraject starten, toezien op het inhoudelijke uitdragen van visie en doelstelling van de nieuwe organisatie. Mensen laten samenwerken aan een gemeenschappelijk doel.
Onvoldoende integratie van SW-medewerkers binnen Uitvoering Sociaal.	Groot	Middel	Volgen hoe de integratie in de wijkteams verloopt. Vinger aan de pols houden en stelselmatig acteren wanneer zich zaken voordoen.
Eenheid UF: communicatie naar medewerkers door NUO en UF – voorkomen 'ruis' en mogelijk verzuim of productiviteitsverlies.	Middel	Middel	Frequent afstemmen met NUO omtrent communicatie naar medewerkers.
Eenheid UF: aandacht voor integratie SW-medewerkers, acceptatie bevorderen.	Middel	Middel	Aandacht voor teamvorming, integratie van de verschillende groepen specifiek plannen.
Eenheid UF: afnemende productiviteit SW-medewerkers ten gevolge van leeftijd e/o verzuim.	Groot	Middel	Tijdig acteren op aflopende dienstverbanden, aandacht voor medewerkers, afspraken arbodienst voor signalering.
<b>Aandachtspunt</b>			
De governance van NUO ligt nu voor meerderde rollen bij één persoon. Aandachtspunt hierbij is: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gevaar van rolvermenging</li> <li>- Zwaarte van het takenpakket</li> </ul>			Het college heeft besloten na één jaar dit besluit te evalueren. Tot die tijd monitoren of de combinatie van verantwoordelijkheden draagbaar is, vanuit beide problematieken bezien.

## Bijlage 1 Toelichting financiën

### *1 Loonkosten Wsw*

Loonkosten van alle medewerkers met een Wsw-indicatie die per 1-1-2021 in dienst zijn gekomen van de gemeente. Berekend op basis van gegevens van Soweco per juni 2020. Indexatie van de loonkosten per 1-1-2021 en 1-7-2021 op grond van cao-afspraken is al meegenomen. In de meerjarenprognose is rekening gehouden met de zekere uitstroom van SW-medewerkers vanwege pensioen. Ook is rekening gehouden met uitstroom om andere redenen; aangenomen is 1,4% van het medewerkersbestand per jaar. Er is in september 2021 een check uitgevoerd aan de hand van de realisatie in 2021 tot dat moment. Dit gaf geen reden tot bijstellingen omdat de realisatie binnen de raming van 2021 lijkt te blijven.

### *2 Overige personeelskosten Wsw*

Overige kosten die betrekking hebben op de SW-medewerkers. Bijvoorbeeld werkkleding, arbodienstverlening, etc. Berekend op basis van bedragen in de jaarrekeningen 2019 van de GR Soweco en Soweco NV en de begrotingen voor het jaar 2020. Er is uitgegaan van een gemiddeld bedrag per persoon gebaseerd op deze documenten. Er is meerjarig rekening gehouden met de uitstroom van medewerkers. Een deel van de overige personeelskosten (collectief vervoer en arbodienstverlening) zit in de primitieve begroting van NUO en dus in de kosten voor de uitvoering van werkgeverstaken, beschut werk en detacheringen. Het bedrag wat bij post 2 is opgenomen, betreft andere kosten zoals werkkleding, trainingen en opleidingen, vervoerskosten woon-werkverkeer, etc. die direct ten laste komen van de gemeente.

### *3 Loonkostensubsidie begeleid werken*

Loonkostensubsidies die aan werkgevers worden betaald voor Wsw'ers die begeleid werken. Voor 2021 berekend op basis van het begrote bedrag 2021 in de begroting van de gemeente (begeleid werken wordt al door de gemeente zelf uitgevoerd) en door Soweco verstrekte gegevens van de hoogte van de loonkostensubsidie per betreffende Wsw-er. Meerjarig rekening gehouden met een uitstroom van 5% van de medewerkers per jaar.

### *4 Overige kosten begeleid werken*

Kosten voor de begeleiding / jobcoaching van de begeleid werkende Wsw'ers. Gebaseerd op het bedrag dat is opgenomen in de begroting van de gemeente (begeleid werken wordt al door de gemeente uitgevoerd). Er worden in de praktijk geen kosten geboekt op deze post.

### *5 Loonkosten ambtelijk personeel Almelo – gedetacheerd bij NUO*

Deze berekening is gebaseerd op:

- het plaatsingsbesluit;
- de primitieve begroting van NUO;
- de functieschalen van de functies in het functieboek;
- de salarisschaal van de oude functie (was) indien de functieschaal van de functie waarop men is geplaatst lager is;
- de vacatures voor functies bij de NUO die nog moeten worden ingevuld door Almelo.

Er is rekening gehouden met een afname van ongeveer 6% per jaar in de kosten voor de Wsw vanwege uitstroom van SW-medewerkers. Dit personeel zal in toenemende mate worden ingezet voor de Participatiewet (bij NUO voor nieuw beschut werk of bij Uitvoering Sociaal voor het doelgroepregister) of op andere terreinen binnen de gemeente. De kosten worden via de detachering van deze medewerkers doorbelast naar NUO.

#### *6a Overige kosten ambtelijk personeel dat bij NUO wordt gedetacheerd*

Hier is gerekend met 10% van de loonkosten van de ambtelijk medewerkers (zie 5). Het betreft geringe kosten die de gemeente Almelo voor deze medewerkers zal maken. Deze kosten worden via de detachering van deze medewerkers doorbelast naar NUO.

Personele en materiële (huisvesting, ICT-systemen, bedrijfsmiddelen) overheadkosten voor deze medewerkers zijn meegenomen in de primitieve begroting van NUO.

#### *6b Kosten digitale accounts voor personeel dat bij NUO wordt gedetacheerd*

Deze medewerkers worden weliswaar bij NUO gedetacheerd, maar zijn werknemer van de gemeente Almelo. Daarom moeten zij ook een digitaal account hebben (Microsoft-licentie). Gerekend is met 500 euro kosten per medewerker.

#### *7 Loonkosten ambtelijk personeel ingezet voor Wsw bij gemeente*

Loonkosten van medewerkers van de gemeente Almelo (afkomstig van Soweco) voor de begeleiding en jobcoaching van Wsw'ers en de werkgeversdienstverlening ten behoeve van de Wsw'ers. Deze medewerkers krijgen deze functies bij Uitvoering Sociaal. Het betreft dus niet de medewerkers die vanuit de gemeente te werk worden gesteld bij de NUO (zie 5 en 6a/b). Op de functie van accountmanager/werkgeversadviseur zijn 2 medewerkers van Soweco geplaatst. Voor de functie van jobcoach is sprake van vacatures.

#### *8 Overige kosten personeel gemeente Almelo*

Overige kosten voor de ambtelijke medewerkers van de gemeente Almelo (afkomstig van Soweco) voor de begeleiding en jobcoaching en de werkgeversdienstverlening. Dit betreft een opslag voor overhead van 50% van de loonkosten.

#### *9 Kosten drie voormalig ID-ers in reiniging*

In de groepsdetachering milieu (reiniging) die tot en met 2020 vanuit Soweco naar de gemeente Almelo plaatsvond, waren ook drie voormalig ID-ers opgenomen. Deze drie voormalig ID-ers (nu ambtenaren) komen op 1 mei 2021 in dienst van de gemeente. De loonkosten voor deze medewerkers worden weergegeven op basis van 35.000 euro per fte per jaar op basis van informatie die van Soweco is gekregen. Half 2022 gaat één van deze medewerkers met pensioen. Voor deze medewerkers zijn geen overheadkosten meegenomen.

### *10 Overige kosten Uitvoering Fysiek*

Deze kosten zijn door Uitvoering Fysiek structureel geraamd op 275.000 euro per jaar. Een deel van deze kosten (circa 200.000 euro) kwam ook in 2020 al ten laste van de gemeente Almelo (zie post 21).

### *11 Kosten uitvoering beschut werk door NUO*

Het saldo van de kosten en opbrengsten voor de uitvoering van het beschut werk, zoals: huur van de werklocatie, kosten voor machines/installaties, werkbegeleiding, coördinatie, opdrachtverwerving en de opbrengsten van de beschut werk activiteiten. Het opgenomen bedrag is gebaseerd op de primitieve begroting van NUO (3.568 euro per jaar per persoon in Beschut Werk). In deze opstelling zijn alleen de Wsw-beschutte plekken opgenomen. De kosten voor de nieuw beschut werk plekken moeten namelijk worden gedekt uit budgetten Participatiewet.

### *12 Kosten uitvoering adviserende en administratieve werkgeverstaken door NUO*

Kosten voor salaris- en personeelsadministratie, HRM-advies en arbodienstverlening voor de Wsw-geïndiceerden. Het opgenomen bedrag is gebaseerd op de primitieve begroting van NUO en bedraagt circa 1.437 euro per Wsw'er per jaar.

### *13 Kosten uitvoering detacheringen door NUO*

Dit gaat om de kosten die NUO maakt om namens de gemeente Almelo de individuele en groepsdetacheringen uit te voeren. Het bedrag is gebaseerd op de primitieve begroting NUO en betreft het Almelose aandeel in deze uitvoeringskosten. De detacheringsofbrengsten zijn in de doorrekening apart opgenomen bij de dekking (zie post 16).

### *14 Kosten detacheringen SW vanuit andere gemeenten in Almelo*

In de teams groen, reiniging en parkeerbeheer die op 1 januari 2021 onderdeel zijn geworden van de eenheid UF van de gemeente Almelo werken SW-medewerkers vanuit andere gemeenten. Deze post geeft de kosten voor deze medewerkers weer. De kosten bestaan uit detacheringsvergoedingen, gebaseerd op de gemiddelde vergoeding die in 2020 door de gemeente aan Soweco werd betaald. De kosten zijn berekend op basis van het aantal medewerkers en het aldus van toepassing zijnde detacheringstarief in 2021. Daarbij is voor de meerjarenbegroting rekening gehouden met de uitstroom van medewerkers, vanwege pensioen en vanwege andere redenen dan pensioen.

Andersom werken er enkele SW-medewerkers uit Almelo bij andere gemeenten. Daarvoor ontvangt de gemeente Almelo een detacheringsvergoeding. Deze zijn opgenomen bij de opbrengsten uit Wsw-activiteiten (detacheringen, post 16).

Uitgangspunt is dat na 2021 de detacheringsvergoedingen die door de gemeenten onderling aan elkaar worden gefactureerd, worden gebaseerd op de loonwaarde van de medewerkers.

### *15 Rijksbijdrage Wsw*

Dit is de dekking van de kosten vanuit het deelbudget Wsw op basis van de meicirculaire 2021 van het gemeentefonds. De loonkosten Wsw (post 1) zijn geïndexeerd voor het jaar 2021, waardoor beide posten in de pas lopen.

### *16 Opbrengst Wsw activiteiten (detacheringen)*

Dit betreft alle opbrengsten uit Wsw activiteiten exclusief Beschut werk. Het gaat feitelijk om opbrengsten uit detacheringen. Voor 2021 gebaseerd op de primitieve begroting NUO (individuele en groepsdetacheringen bij werkgevers) en anderzijds op de opbrengsten van de detachering van Wsw-medewerkers van de gemeente Almelo naar de andere gemeenten (in de groenactiviteiten).

Voor de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de uitstroom van medewerkers, vanwege pensioen en vanwege andere redenen dan pensioen.

### *17 Stelpost onzekerheid opbrengsten*

De geraamde opbrengsten uit de detacheringen (zie post 16) zijn gebaseerd op de primitieve begroting van NUO. Deze is gebaseerd op gegevens en informatie van Soweco die niet altijd eenduidig en consistent was. Vandaar dat een stelpost is opgenomen van 140.000 euro negatief in verband met onzekerheid over de geraamde detacheringsofbrengsten.

### *18 Opbrengst detachering ambtelijk personeel bij NUO*

De kosten van het ambtelijk personeel van de gemeente Almelo dat wordt gedetacheerd bij NUO (de posten 5 en 6a) worden via de detacheringvergoedingen volledig doorbelast naar de NUO. Het bedrag van deze opbrengsten is dus gelijk aan de som van de posten 5 en 6a.

### *19 Dekking uit voorziening die Soweco terugstort naar Almelo (voor voormalig ID-ers)*

Soweco betaalt de gemeente Almelo een bedrag (circa 500.000 euro) terug dat bij Soweco gereserveerd was voor de gedeeltelijke dekking van de loonkosten van een aantal voormalig ID-medewerkers uit Almelo. Er is door Almelo jaren geleden een fors bedrag aan Soweco betaald toen deze mensen als ambtenaar in dienst zijn getreden bij de GR. Het nog resterende bedrag kan nu door Soweco worden terugbetaald aan Almelo. Deze post in de doorrekening geeft gedeeltelijk dekking voor de loonkosten van de voormalig ID-medewerkers die overigens werkzaam zijn in de reiniging. Eén van deze medewerkers gaat medio 2022 met pensioen.

### *20 Vrijval vergoedingen aan Soweco bij UF*

Er is in deze doorrekening op het niveau van het concern geredeneerd. Een deel van de SW-medewerkers is vanaf 1 januari 2021 onderdeel van UF. Dit houdt in dat UF geen vergoedingen meer hoeft te betalen aan Soweco voor de groepsdetacheringen en bijkomende kosten. Deze bedragen vallen vrij en vormen daarmee dekking voor de toekomstige kosten voor de uitvoering van de Wsw.

De vrijval is gebaseerd op de door de gemeente Almelo in 2020 betaalde detachingsvergoedingen en andere kosten, exclusief BTW. In 2020 is echter de correctie op de detachingsvergoedingen vanwege ziekteverzuim (Covid!) groter dan in 2019. Er is behoedzaam gerekend met de bedragen in 2020.

Het is mogelijk om binnen het concern UF een detachingsvergoeding aan US te laten betalen op basis van prestatie (loonwaarde). In dat geval komt de dekking vanuit de vrijval te vervallen en komen er voor de Wsw extra detachingsopbrengsten vanuit UF (aan US) bij die dan kunnen worden toegevoegd aan de opbrengst uit Wsw-activiteiten. UF betaalt de detachingsvergoedingen dan vanuit de vrijval van bestedingen bij Soweco.

Op concernniveau wijzigt de uitkomst hierdoor niet.

#### *21 Overige kosten UF die UF in 2020 ook al betaalde*

In post 10 is een bedrag van 200.000 euro aan kosten opgenomen die de eenheid Uitvoering Fysiek in 2020, toen er nog sprake was van groepsdetacheringen vanuit Soweco, ook al zelf betaalde. Daarvoor wordt via deze post 21 gecorrigeerd.

#### *22 Dekking Werkfit consulenten NUO uit trajecten Pwet*

In de primitieve begroting van de NUO zijn 2 fte Werkfit-consulenten opgenomen voor het uitvoeren van trajecten in het kader van de Participatiewet. De kosten van deze consulenten hebben geen betrekking op de uitvoering van de Wsw maar zijn wel onderdeel van de tarieven voor beschut werk en detachering van de NUO. Daarom zijn deze kosten hier in mindering gebracht omdat de dekking moet komen vanuit Participatiewet trajecten die bij NUO worden uitgevoerd.

#### *23 Gemeentelijke bijdrage (saldopost)*

Dit is de aanvullende dekking vanuit algemene middelen die nodig is om de exploitatie van de Wsw vanaf 2022 sluitend te krijgen. Deze bijdrage wordt vergeleken met post 24 (de op dit moment begrote gemeentelijke bijdrage aan de gehele uitvoering van Wsw) om het financiële effect te bepalen.

#### *24 Gemeentelijke bijdrage in actuele begroting gemeente Almelo.*

Dit is de aanvullende dekking vanuit de begroting van Almelo die nodig is voor de dekking van het exploitatietekort voor de uitvoering van de Wsw. Deze kan na 2021 aangewend worden voor de nieuwe uitvoering Wsw. Voor de jaarschijf 2025, die nog niet is opgenomen in de gemeentelijke begroting, is het bedrag gelijk gehouden aan het jaar 2024.

#### *25 Gemeentelijke bijdrage nieuw -/- gemeentelijke bijdrage oud*

Het verschil tussen de benodigde gemeentelijke bijdrage voor de nieuwe uitvoering en de gemeentelijke bijdrage opgenomen in de gemeentelijke begroting 2020 – 2024.

Een negatief saldo geeft een voordeel aan. Een positief saldo een nadeel.

NB: in de hoofdtekst in hoofdstuk 8 is aangegeven dat op het moment dat de Wsw-uitvoering is overgenomen door de gemeente en de NUO, er geen integraal beeld meer kan worden gegeven van de kosten en opbrengsten van de Wsw omdat een aantal kosten sterk verweven zijn met andere activiteiten en taken van de gemeente. Dit is voor de Wsw niet anders dan voor andere gemeentelijke taken.