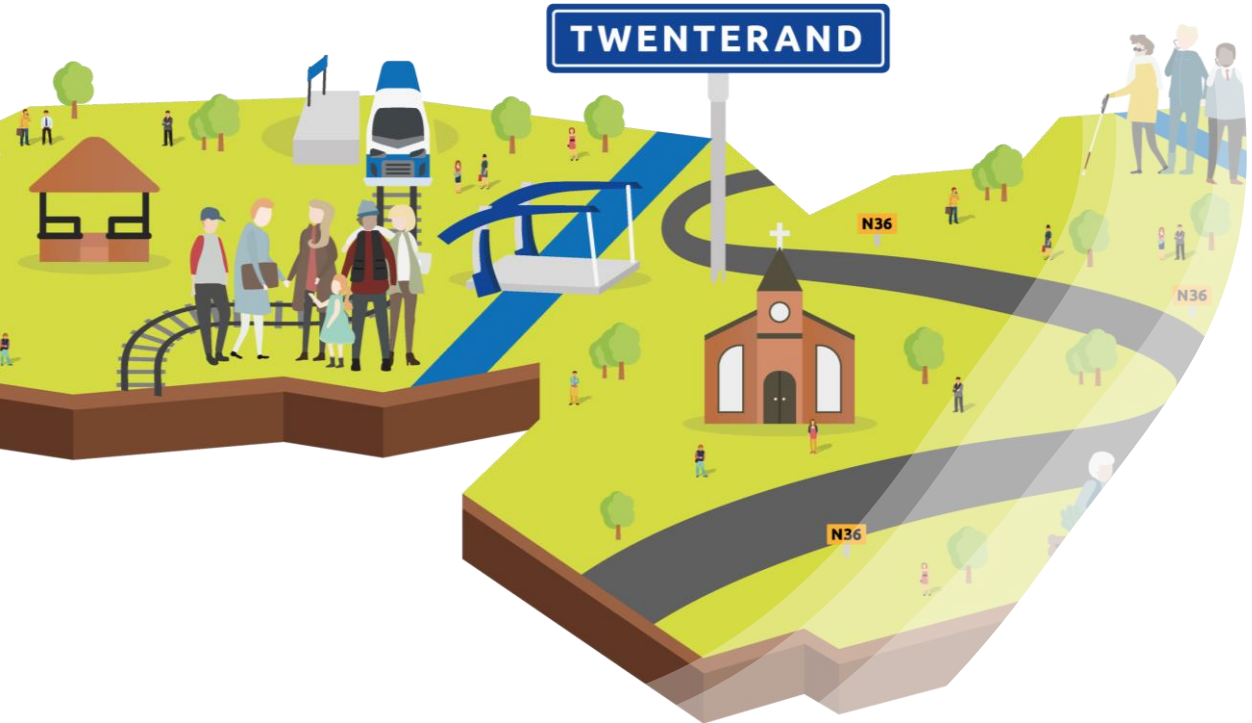


Gemeente Twenterand

Inrichtingsplan uitvoering Wet sociale werkvoorziening

Inhoud

1. Inleiding

2. De situatie nu

a) Huidige inrichting Wsw

b) Kenmerken van onze Wsw’ers

c) Het financieel kader en de taakstelling

3. De situatie straks

a) De Wet sociale werkvoorziening

b) Aanspreekpunt

c) Aan ‘t werk

d) Beschut werk en terugvalfaciliteit

e) Regie en aansturing

f) De werkgeverstaken

4. De begroting

5. Bijlagen

a) Bijlage 1: Werkprocessen

b) Bijlage 2: Projectmanager Wsw



1. Inleiding





In juni 2020 hebben de gemeenteraden van Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen, Wierden en Twenterand besloten om in te stemmen met de opheffing van de GR Soweco, en de GR en de uitvoeringsorganisatie Soweco NV te liquideren. Na het besluit om de GR Soweco op te heffen is de afgelopen tijd met veel mensen hard gewerkt aan een inrichtingsplan voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie (voorlopige werknaam: NUO).

De gemeenten Almelo, Tubbergen, Wierden en Twenterand hebben besloten om in de nieuwe uitvoering uitvoeringsorganisatie samen te werken op het gebied van de Wet sociale werkvoorziening. Daarnaast zal de NUO uitvoering geven aan ontwikkeltrajecten voor mensen uit de Participatiewet met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze trajecten zijn altijd maatwerktrajecten en gemeenten sluiten daarvoor aparte dienstverleningsovereenkomsten (DVO) af met de NUO.

Op basis van de contourennotitie is een lokaal plan uitvoering Wsw opgesteld door de gemeente dat op 19 mei 2020 is vastgesteld door het college en waarin is beschreven op welke wijze wij vanaf 1 januari 2020 uitvoering gaan geven aan de Wsw.

In dit inrichtingsplan werken we het Lokaal plan uitvoering Wsw verder uit.
Daarvoor beschrijven we in hoofdstuk 2 de huidige inrichting van de Wsw en de kenmerken van de medewerkers met een sw-indicatie.

In dit inrichtingsplan houden we er rekening mee dat de medewerkers die werkzaam zijn bij stichting Larcom te Ommen dat straks ook zullen zijn. Weliswaar zijn deze medewerkers in dienst bij de gemeente Twenterand maar ook voor hen geldt, net als voor de medewerkers die werkzaam zijn bij Soweco, dat de huidige werkplek ook de toekomstige werkplek is. Hiertoe hebben we met Larcom afspraken gemaakt over hun dienstverlening vanaf 1 januari 2021.

Tot slot moet in ogenschouw worden genomen dat in dit plan wordt beschreven wat de gemeente nodig heeft om lokaal uitvoering te geven aan de Wsw. Dit zegt niets over de plek waar die werkzaamheden plaatsvinden.

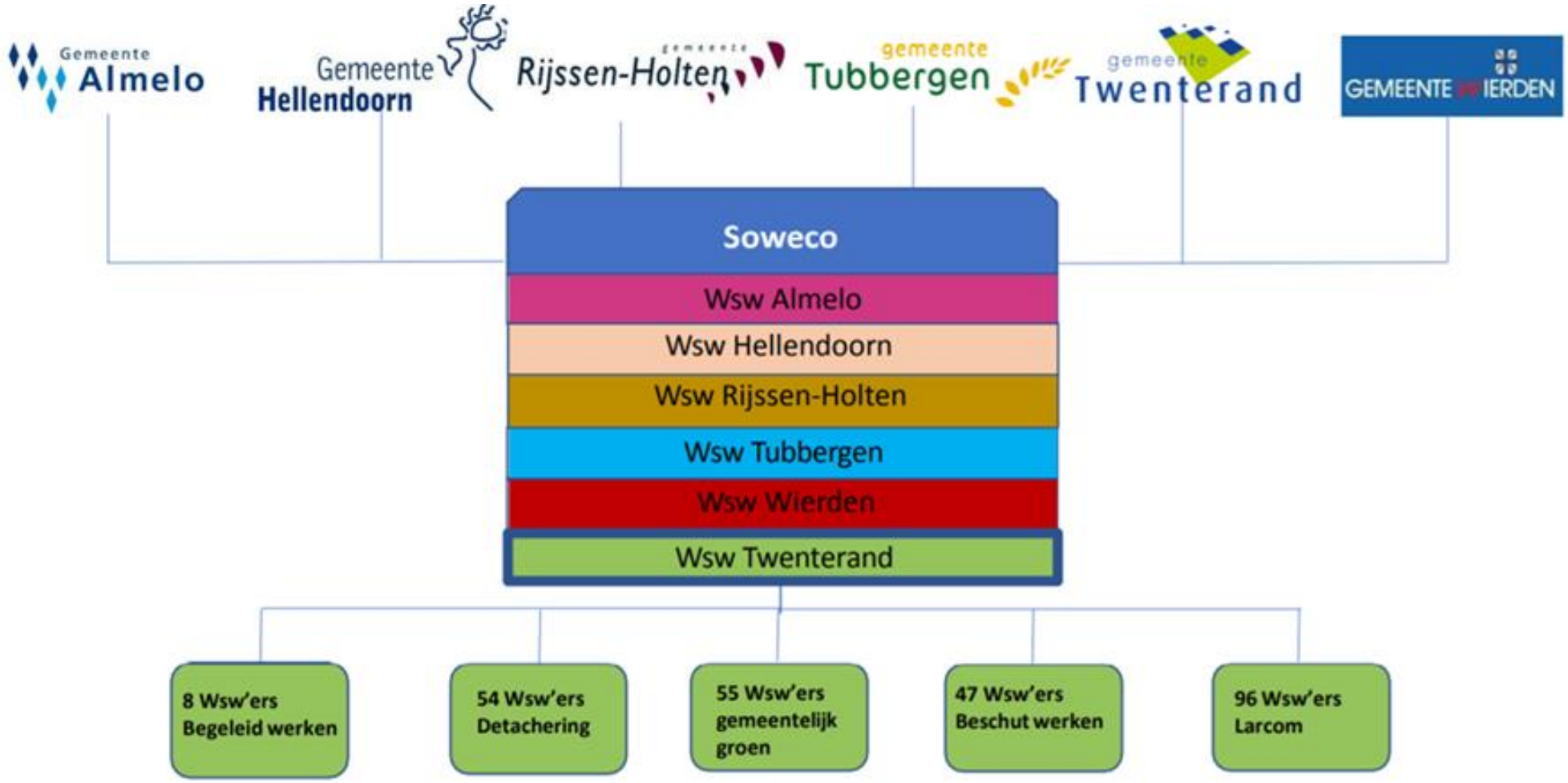
In hoofdstuk 3 beschrijven we hoe we het werkgeverschap en de daarbij behorende werkgeverstaken vormgeven, de dienstverlening die we onze medewerkers met een SW-indicatie en werkgevers bieden en welke organisatie, processen, functies en formatie we daarvoor nodig hebben.

Ín hoofdstuk 4 tot slot begroten we het geld dat nodig is om daadwerkelijk uitvoering te gaan geven aan de taken.

2. De situatie nu



2. De situatie nu



2. De situatie nu

a. Huidige inrichting Wsw

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

Werkgeverstaken
De bij het werkgeverschap behorende administratieve taken hebben betrekking op de personele administratie, de salarisadministratie, de financiële administratie, 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 medewerkers met een SW-indicatie 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, jobcoaching, wordt geboden in aanvulling op de dagelijkse aansturing, op de werkplekken bij reguliere werkgevers (detachering).

Bedrijfsactiviteiten
Een groot deel van de werkplekken voor medewerkers met een SW-indicatie wordt gerealiseerd bij reguliere werkgevers of de deelnemende gemeenten in de vorm van 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.

Formeel werkgeverschap
Per 1 januari 2020 hebben Alle Wsw-werknemers wonend in de gemeente Twenterand (met uitzondering van begeleid werken) een arbeidsovereenkomst, op grond van de CAO Wsw bij de gemeente Twenterand. Voor 1 januari 2020 was dit SOWECO.

Deze vier taakgebieden worden in de volgende hoofdstukken uitgewerkt naar de toekomstige situatie. Hierbij wordt er 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 mensen met een SW-indicatie in Twenterand.

2. De situatie nu

b. Kenmerken van onze Wsw'ers

We zoomen in op de volumeontwikkeling van de doelgroep, de gevolgen hiervan voor de omvang van de groepen het door het rijk gegeven financieel kader en de daarbij horende taakstellingen. Hierin maken we zoveel als mogelijk steeds een verdeling naar de SW-medewerkers die beschut werken, in het gemeentelijk groen werken, gedetacheerd werken en begeleid werken bij werkgevers. Dit onderscheid is van belang om zicht te krijgen op de ontwikkeling van baten en kosten van de uitvoering van de Wsw.

Beschut werken
De medewerkers met een SW-indicatie die beschut werken hebben over het algemeen geen verdiencapaciteit. Zij werken 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 te laten werken.

Gemeentelijk groen
De SW-medewerkers die in het gemeentelijk groen werken, hebben wel verdiencapaciteit. Zij werken vanuit het dienstverband bij de gemeente en onder directe aansturing van de gemeente in het gemeentelijk groen. Zij zijn geïntegreerd in de buitendienst van de gemeente.

Gedetacheerd werken
De SW-medewerkers die gedetacheerd werken hebben ook verdiencapaciteit. Zij werken vanuit het dienstverband bij bedrijven en maatschappelijke organisaties. Daar wordt een vergoeding voor ontvangen op basis van de individuele loonwaarde van de medewerker in het werk dat hij of zij doet bij de werkgever.

Begeleid werken
De SW-medewerker die begeleid werken, hebben ook verdiencapaciteit. Zij zijn niet in dienst bij de gemeente, maar bij het bedrijf of de maatschappelijke organisatie waar zij werkzaam zijn. Zij ontvangen daar het geldende loon en de gemeente verstrekt een loonkostensubsidie voor dat deel van het werk dat de medewerker met zijn of haar beperkingen niet of minder efficiënt kan uitvoeren.

Volumeontwikkeling en de gevolgen daarvan
De gemeente Twenterand is op dit moment (2021) verantwoordelijk voor 243 inwoners met een Wsw-indicatie. De volumeontwikkeling van de doelgroep ziet er t/m 2024 als volgt uit:

Verloop totaal Wsw (incl. begeleid werk)	2021	2022	2023	2024
Aantal personen	243	226	210	199

Tabel 1: Verloop totaal Wsw (op basis van begroting SOWECO 2020)

2. De situatie nu

Omdat de Wsw geen nieuwe instroom meer kent, zal het aantal medewerkers geleidelijk dalen. Dit ziet er als volgt uit:

Verdeling per productgroep	%	2021	2022	2023	2024
Beschut werk	18%	44	41	38	36
Gemeentelijk groen	21%	51	48	45	42
Detachering	21%	51	47	44	42
Larcom	37%	90	83	77	73
Begeleid werken	3%	7	7	6	6
Totaal personen	100%	243	226	210	199

Tabel 2: Verwacht aantal personen per productgroep

c. Het financieel kader en de taakstelling

In de septembercirculaire is door het rijk het meerjarig kader gegeven voor de uitvoering van de Wsw tot en met 2024. Daarnaast wordt er jaarlijks door het rijk een taakstelling voor beschut werk in het kader van de Participatiewet vastgesteld.

Rijksbijdrage Wsw

Voor de periode tot en met 2024 worden door het rijk de volgende bedragen begroot voor de uitvoering van de Wsw:

	2021	2022	2023	2024
Aantal AJ *	255	241	227	214
Rijksbijdrage in € per AJ	25.466	25.651	26.107	26.589
Rijksbijdrage in € totaal	6.494.000	6.182.000	5.926.000	5.690.000

Tabel 3: Verwachte rijksbijdrage Wsw t/m 2024 (bron septembercirculaire 2019)

Ter nadere duiding van de rijksbijdrage Wsw het volgende: De hoogte van de rijksbijdrage wordt vastgesteld op het totaal aantal arbeidsjaren Wsw (zie ook de voetnoot). Dit wijkt af van het aantal mensen waarmee we in tabel 1 en 2 de verwachte ontwikkeling van de omvang van de Wsw in de komende jaren hebben geduid. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de rijksbijdrage Wsw onvoldoende is om de verplichtingen vanuit de cao Wsw, en met name de loonverplichting, te dekken.

** 1 AJ 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-subsidiebedrag ontvangen.*

2. De situatie nu

Taakstelling beschut werk Participatiewet
Bij de invoering van de Participatiewet in 2015 is het instrument beschut werk beschikbaar gekomen.

Dit instrument kent grote overeenkomsten met het beschut werk in het kader van de Wsw:

1. Men moet geïndiceerd worden voor beschut werk (in beginsel kan men alleen op vrijwillige basis geïndiceerd worden).
2. De gemeente biedt een dienstverband indien geïndiceerd.
3. Het rijk stelt hiervoor, via het Participatiebudget, geld beschikbaar.

De taakstelling ziet er, cumulatief, voor de komende jaren als volgt uit:

	2021	2022	2023	2024
Taakstelling	16	17	19	20
Realisatie				

Tabel 4: Taakstelling beschut werk Participatiewet (bron: regeling vaststelling aantallen beschut werk 2020 ministerie van SZW

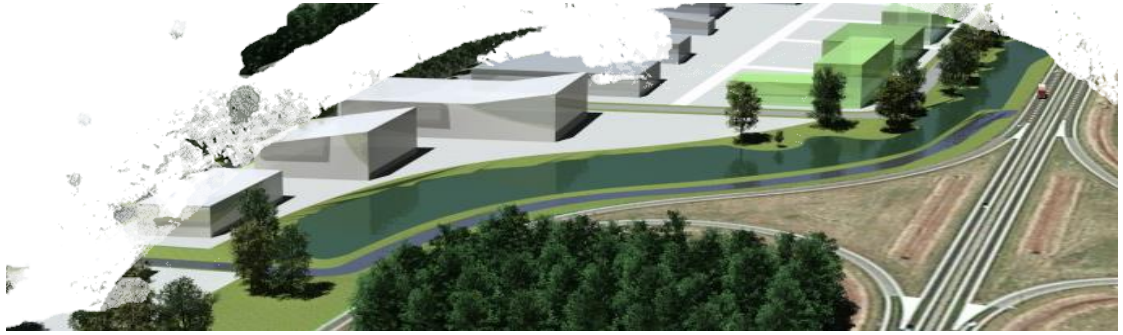
De komende jaren zullen er meer inwoners geïndiceerd worden voor beschut werk. Deze inwoners kunnen dan van dezelfde faciliteiten gebruik maken als onze inwoners met een Wsw-indicatie.



3. De situatie straks



3. De situatie straks



Met het opheffen van Soweco is het aan de deelnemende gemeenten om de taken op het gebied van de Wsw op een andere manier te gaan uitvoeren. De richting van de nieuwe uitvoering is, op basis van de contourennota, in mei door het college vastgesteld. Het college heeft toen besloten om het werkgeverschap, zelf te gaan uitvoeren. Evenals de werkgeversbenadering en de jobcoaching.

Het beschut werk, de werkgeverstaken en de begeleiding van de medewerkers met een SW-indicatie zal uitgevoerd worden in de nieuwe uitvoeringsorganisatie die de gemeente samen met de gemeenten Almelo, Tubbergen en Wierden gaat oprichten. De nieuwe uitvoering van deze taken werken we hierna verder uit.

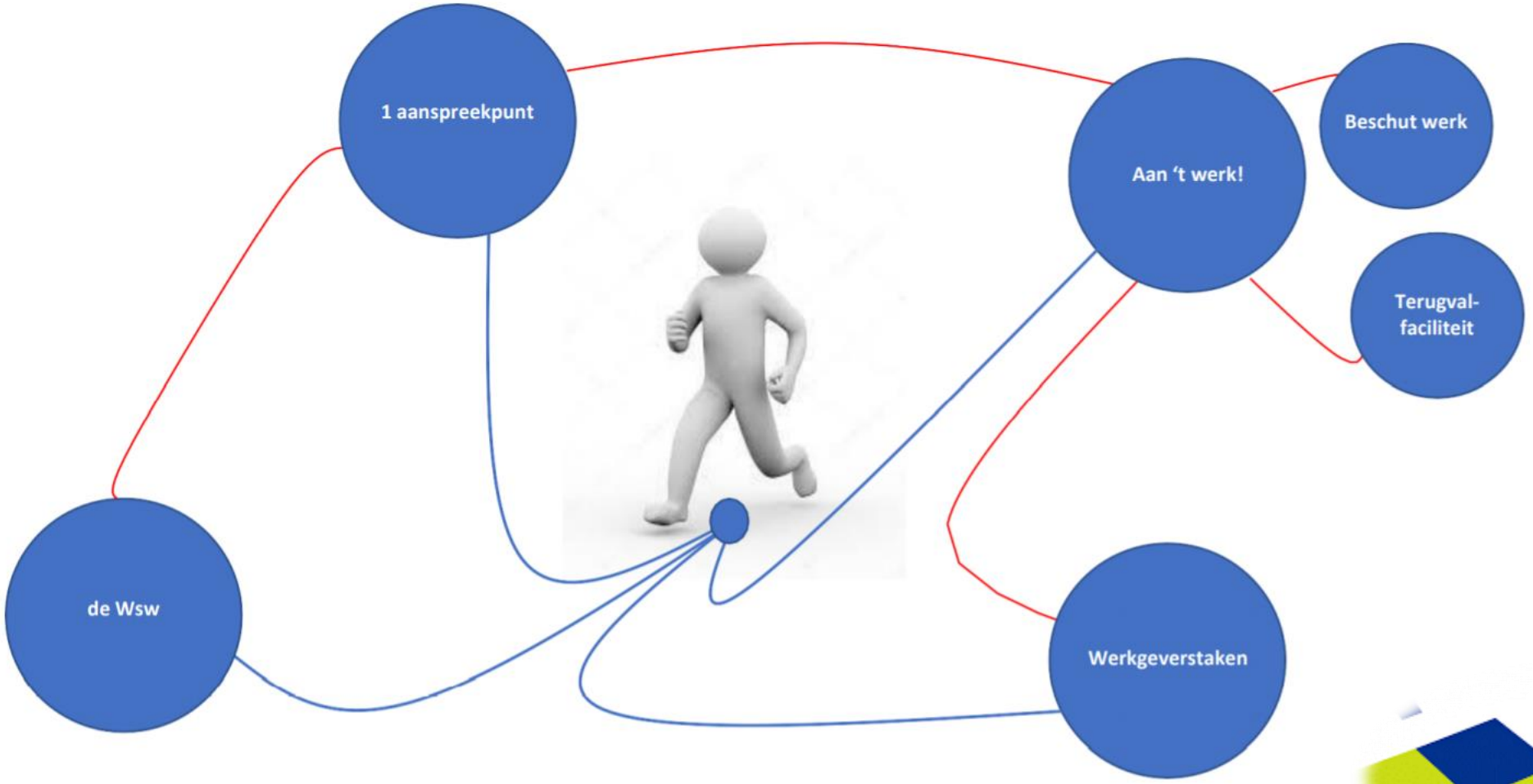
Dit doen we vanuit het perspectief van de medewerkers met een SW-indicatie. Hierbij houden we rekening met het feit dat inwoners werkzaam zijn bij stichting Larcom te Ommen. Dit laten we ook zo en we hebben hiervoor met stichting Larcom nieuwe afspraken gemaakt voor de uitvoering van de Wsw vanaf 1 januari 2021.

Op pagina 11 hebben we schematisch weergegeven welke elementen daarin van belang zijn:

a. De Wet sociale werkvoorziening en de daaruit voortvloeiende verplichtingen.
b. 1 aanspreekpunt.
c. Aan ‘t werk.
d. Beschut werk en terugvalfacilitiet.
e. De werkgeverstaken.

Aan de hand van deze vijf elementen werken we de situatie straks verder uit.

3. De situatie straks



3. De situatie straks

a. De Wet sociale werkvoorziening

Op grond van de wet hebben inwoners met een Wsw-indicatie recht op een dienstverband bij de gemeente. Zoals ook in het uitvoeringsplan van mei 2020 is beschreven zijn alle medewerkers met een SW indicatie uit de gemeente Twenterand, per 1 januari 2021 in dienst getreden bij de gemeente. Dit past ook bij het beleid van de gemeente over de inclusieve arbeidsmarkt, iedereen doet naar vermogen mee op de arbeidsmarkt.

b. 1 aanspreekpunt

In dit hoofdstuk beschrijven we de activiteiten om medewerkers met een SW-indicatie toe te leiden naar een passende werkplek en de begeleiding die we daarbij bieden.

Begeleiding medewerker met SW-indicatie

In eerste instantie kiezen we ervoor om de begeleiding en ondersteuning van de medewerkers met een SW-indicatie te laten uitvoeren door consulenten met het specifieke aandachtsgebied Wsw. Dit doen we, omdat de medewerkers met een SW-indicatie geen last moeten hebben van “hun overgang” van Soweco naar de gemeente Twenterand.

De consulent Wsw staat in nauw contact met overige consulenten van de afdeling Samenleving.

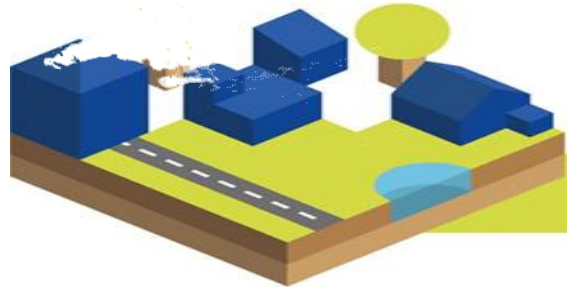
Onder meer de volgende taken horen bij de consulent Wsw:

- Is eerste aanspreekpunt voor Wsw-medewerkers die gedetacheerd zijn
- Heeft minimaal 1x per kwartaal een persoonlijk gesprek met de Wsw-medewerkers in de caseload.
- Biedt in incidentele gevallen ondersteuning aan de werkleider bij het opstellen van IOP’s of bij vraagstukken over het functioneren van een medewerker.
- Stelt in overleg met inleners IOP’s op die gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling en functioneren op de werkplek.
- Adviseert en stemt af met HR als het gaat om het voordragen van medewerkers voor beloning, toepassen van de cao Wsw, beoordeling, sanctioneren en ontslag.
- Verantwoordelijk voor het toepassen van het verzuimbeleid en het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.
- Bedenkt adequate en creatieve oplossingen bij calamiteiten.
- Verzorgt tijdige en correcte evaluaties en bevindingen.
- Overlegt gevraagd en ongevraagd met in het proces betrokken professionals, zowel in- als extern.
- Verzorgt de afstemming met accountmanagers van de gemeente wanneer iemand werkfit is en bemiddeld kan worden naar de arbeidsmarkt nadat eerst binnen het eigen netwerk onderzocht is of iemand snel her- of geplaatst kan worden.
- Informeert de accounthouder wanneer zelf iemand geplaatst of gedetacheerd wordt.

Besluit

1. De begeleidingstaken op het gebied van de Wsw worden belegd bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie en uitgevoerd door de consulent SW

3. De situatie straks



C. Aan ‘t werk

Onze medewerkers met een SW-indicatie werken op verschillende plekken: bij bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente. Deze werkgevers zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding in het werk en de aansturing van de betreffende medewerkers.

In alle gevallen is de consulent Wsw van de nieuwe uitvoeringsorganisatie namens de gemeente verantwoordelijk voor de begeleiding en ondersteuning van de medewerkers met een SW-indicatie op de werkplek en, als het functioneren van de medewerker dat noodzakelijk maakt, schakelt deze een jobcoach in.

De jobcoach en de direct leidinggevende bij de werkgever werken in dat geval nauw samen bij het ondersteunen van het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de werkgever worden in de detacheringsovereenkomst vastgelegd. De op dit moment bestaande overeenkomsten worden gecontinueerd. Uiteraard moeten deze overeenkomsten wel overgezet worden naar de gemeente Twenterand.

Besluit

1. De bestaande detacherings- en subsidieovereenkomsten tussen Soweco en werkgevers worden ongewijzigd voortgezet door de gemeente Twenterand.

Begeleiding op de werkplek

Een deel van de medewerkers met een SW-indicatie heeft tijdelijk of structureel begeleiding nodig op de werkplek. Wanneer de werkgever deze zelf niet kan bieden, dient de gemeente deze begeleiding te bieden. Dit wordt uitgevoerd door een jobcoach. Gegeven het specifieke karakter van de functie, past deze niet binnen de bestaande functiefamilie bij de afdeling Samenleving. De jobcoach werkt onder de leiding van een leidinggevende van de afdeling Samenleving.

Doelstelling van de functie De functie is gericht op het verzorgen van werkplekbegeleiding voor medewerkers met een SW indicatie bij de werkgevers waar zij hun werk uitvoeren. De activiteiten zijn individueel gericht en worden uitgevoerd in overleg en afstemming met de functioneel leidinggevende van de te coachen medewerker. De werkzaamheden worden verricht onder de directe verantwoordelijkheid van een leidinggevende van de afdeling Samenleving.

<u>Hoofdtaken van de functie</u>

1. Het opstellen van coachingsplannen in samenspraak met de medewerker met SW indicatie, betrokken consulent Wsw en werkgever.
2. Het periodiek coachen van medewerkers met een SW indicatie op de werkplekken, door middel van passende trainings- en coachingsmethodieken
3. Het voorbereiden, rapporteren over de vorderingen en evalueren van de coaching op werkplekken.
4. Het bieden van ondersteuning aan de direct leidinggevende van de betreffende medewerker in het leren omgaan met de begeleiding en eventuele beperkingen
5. Het deelnemen aan interne vergaderingen en besprekingen alsmede het meedenken over vernieuwing en aanpassing van de uit te voeren werkzaamheden.

3. De situatie straks



Waardering en formatieomvang

Het is een functie met een sterk uitvoerend karakter. Het gaat om semiroutinematige werkzaamheden waarbij af en toe sprake is van een duidelijke variatie in de werkzaamheden. Over het algemeen worden de werkzaamheden volgens algemeen aanvaarde methodes uitgevoerd. De werkmethoden vereisen een eigen aanpak en analyse, wat inventiviteit en een analyserend vermogen vereist. Het gaat om een functie op minimaal MBO+ werk- en denkniveau.

Het naar behoren uitvoeren van de werkzaamheden vraagt kennis over o.a. methodes en gedragsregels, en de vaardigheden om jobcoaching uit te voeren in bijzondere situaties en voor moeilijk bemiddelbare medewerkers. Daarnaast zijn de volgende activiteiten van belang: voorbereiden, beheren en bewaken van diverse administratieve en bemiddelende activiteiten. Contact is essentieel voor de functie. Het gaat hierbij om contact voor afstemming en het ondersteunen, corrigeren, motiveren en stimuleren. De verwachting is dat de functie gewaardeerd zal worden in maximaal schaal 8 CAO Gemeenten. Gebaseerd op de ervaringen van Soweco bepalen we de formatieomvang vooralsnog op 1,2 fte jobcoach .

Besluit
1. De begeleiding op de werkplek wordt belegd bij de afdeling Samenleving en uitgevoerd door de jobcoach
2. Voor de uitvoering van deze nieuwe taak nemen we 1,2 fte jobcoach in dienst.

Gemeentelijke groenvoorziening

Een belangrijk deel van de mensen met een SW indicatie werkt in de gemeentelijke groenvoorziening. Op dit moment gaat het om 84 mensen. De medewerkers zijn geïntegreerd in onze buitendienst.

Omdat zij direct werkzaam zijn in en vanuit de gemeentelijke organisatie is de begeleiding van deze medewerkers belegd in de lijn. Dat betekent dat op hen alle bestaande gemeentelijke processen en procedures van toepassing zijn zoals verzuimbegeleiding en beoordeling van functioneren. Een grote zorg is echter de continuïteit van de formatieomvang. Er komen geen nieuwe mensen met een SW indicatie meer bij en daardoor zal het aandeel van de doelgroep in de buitendienst steeds verder afnemen. Het werk blijft echter wel bestaan en om in de formatieomvang toch continuïteit te bieden hanteren we een doelgroepenbeleid. Dit komt er kort gezegd op neer dat elke medewerker met SW indicatie die uitstroomt, oftewel het dienstverband verlaat, vervangen mag worden door iemand uit de brede doelgroep met een arbeidsbeperking. Deze doelgroeper krijgt dan een dienstverband aangeboden bij de gemeente en, waar nodig, ondersteuning vanuit de Participatiewet.

Besluit
1. Voor het werken in de gemeentelijke groenvoorziening hanteren we een zogeheten doelgroepenbeleid. Dit betekent dat elke medewerker met SW indicatie die het gemeentelijk dienstverband verlaat, vervangen mag worden door iemand uit de brede doelgroep met een arbeidsbeperking. Deze doelgroeper krijgt een gemeentelijk dienstverband aangeboden.

3. De situatie straks



Werkgeversbenadering
De werkgeversbenadering wordt uitgevoerd door de Participatieconsulent in de rol van accountmanager van de afdeling Samenleving. De werkzaamheden voor de Wsw zijn goed te combineren met de werkzaamheden voor de Participatiewet. In alle gevallen gaat het, weliswaar om verschillende doelgroepen, steeds om matching, bemiddeling en plaatsing

. Onder meer de volgende taken horen bij de Participatieconsulent:

- Het werven van arbeidsplekken voor mensen met een SW indicatie.
- Een beeld vormen van de werkgever en de beweegredenen om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.
- Een beeld vormen van de kennis, vaardigheden en motivatie van medewerkers met een SW-indicatie die beschikbaar zijn voor bemiddeling en plaatsing, en;
- waar dat nodig is, het bespreken van aanpassingen in de functie of van de arbeidsplek.

Hiervoor is kennis noodzakelijk van technieken, zoals jobcarving en jobcreation. In bijlage 2 bij dit inrichtingsplan is op procesniveau een uitgebreidere taakbeschrijving opgenomen. De ondersteuning van werkgevers kan uitgevoerd worden binnen de al bestaande functie van Participatieconsulent bij de afdeling Samenleving. De werkzaamheden voor de Wsw komen overeen met de al bestaande werkzaamheden voor de Participatiewet. De formatieomvang wordt vooralsnog bepaald op 0,7 fte.

Besluit

1. De werkgeversbenadering in het kader van de Wsw wordt belegd bij de afdeling Samenleving en uitgevoerd door de Participatieconsulent. Voor de uitvoering van deze taak nemen we 0,7 fte in dienst per 1 januari 2021.

3. De situatie straks



d. Beschut werk en terugvalfaciliteit

Het beschut werk vond traditioneel plaats binnen de muren van het Wsw-bedrijf Soweco te Almelo. De gemeenten Almelo, Tubbergen, Wierden en Twenterand hebben afgesproken om in de toekomst gezamenlijk uitvoering te geven aan het beschut werk en daarvoor een nieuwe uitvoeringsorganisatie op te richten. In het inrichtingsplan van de NUO staat de uitvoering beschreven.

Daarnaast moet er een terugvalfaciliteit ingericht worden. Dit is een werkfaciliteit waar medewerkers met een SW-indicatie tijdelijk werkzaam kunnen zijn, omdat bijvoorbeeld de detachering beëindigd wordt en er niet direct een werkplek bij een andere werkgever beschikbaar is. De werkfaciliteit dient er dan voor om arbeidsritme en structuur te behouden. Omdat we verwachten dat het om kleine aantallen gaat richten we deze ook in bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

Begeleiding op de werkplek

De medewerkers met een SW-indicatie die beschut werken hebben structureel begeleiding nodig op de werkvloer. Dit wordt uitgevoerd door een werkleider en deze heeft zijn/haar werkplek bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie die de 4 gemeenten willen oprichten voor de uitvoering van beschut werk. Hierbij wordt de werkleider functioneel aangestuurd door de leidinggevende van de uitvoeringsorganisatie voor beschut werk.

Besluit
1. We gaan het beschut werk uitvoeren samen met de gemeenten Almelo, Tubbergen en Wierden en richten daarvoor een nieuwe uitvoeringsorganisatie op. Hierin is tevens een faciliteit opgenomen voor medewerkers met een SW-indicatie die tijdelijk geen werkplek hebben (terugvalfaciliteit)
2. De begeleiding vindt plaats bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie (beschut werk) en uitgevoerd door de werkleider.

e. Regie en aansturing

Een belangrijke taak is het voeren van de regie en de aansturing over de uitvoering van de Wsw. Hierbij gaat het om de correcte uitvoering van de Wsw als wettelijke taak voor de gemeente, het optimaliseren van de samenwerking met interne en externe partners en het monitoren van gemaakte prestatieafspraken.

Omdat de uitvoering van de Wsw voor de gemeentelijke organisatie een nieuwe taak is en goed moet worden ingeregeld richten we daarvoor, vooralsnog voor een periode van twee jaar, een steunstructuur in. Hiervoor werven we een projectmanager Wsw voor 0,8 fte. Na de periode van 2 jaar kan opnieuw de afweging worden gemaakt hoe en waar de regie en aansturing in de organisatie worden belegd. Een omschrijving van de functie is opgenomen in bijlage 2.

Besluit
1. Vooralsnog voor een periode van twee jaar werven we een projectmanager Wsw voor 0,8 fte die direct sturing geeft aan en regie voert op de uitvoering van de Wsw.

3. De situatie straks



f. De werkgeverstaken

Omdat de gemeente Twenterand werkgever is van de medewerkers met een SW-indicatie uit Twenterand, zijn we ook verantwoordelijk voor de daarbij behorende werkgeverstaken. Deze verantwoordelijkheid betekent niet dat deze ook allemaal bij de gemeente worden uitgevoerd. Daarin maken we een onderscheid naar administratieve en personele werkgeverstaken:

Administratieve werkgeverstaken	Personele werkgeverstaken
Personeelsadministratie	HRM-advies
Salarisadministratie	ARBO-dienstverlening
Financiële administratie	Verzuimbegeleiding
Facturatie	
Debiteurenbeheer	
Herindicaties	
Verantwoording rijk en statistieken	

De administratieve werkgeverstaken

De administratieve werkgeverstaken hebben betrekking op de salarisadministratie, de personeelsadministratie, de financiële administratie, facturatie en debiteurenbeheer en de Wsw verantwoording en statistiek. Deze onderdelen brengen we onder bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

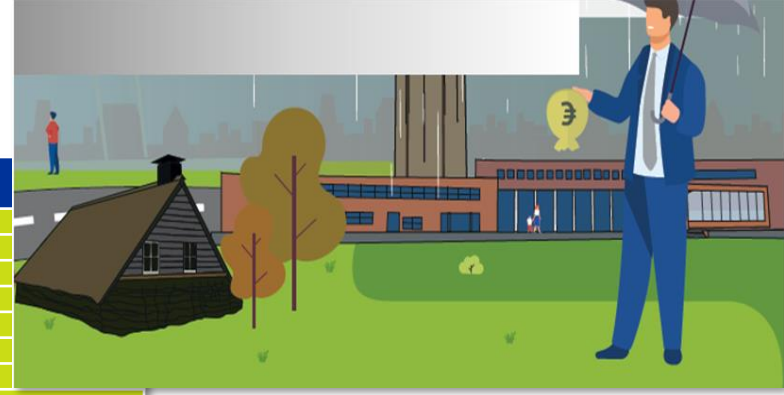
De personele werkgeverstaken

De personele werkgeverstaken hebben betrekking op HRM-advies, verzuimbegeleiding en ARBO-dienstverlening. Ook dit onderdeel brengen we onder bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

Besluit

1. De administratieve- en personele werkgeverstaken worden uitgevoerd door de (nog op te richten) nieuwe uitvoeringsorganisatie.

4. Begroting



	begroting sw	groen	Totaal
salariskosten sw	€ 5.620.000	€ 2.136.008	€ 7.756.008
overige personeelskosten sw	€ 95.000	€ 50.000	€ 145.000
loonkostensubs.	€ 75.000		€ 75.000
vergoeding doelgroep		€ 29.000	€ 29.000
vergoeding woongemeente		€ 46.920	€ 46.920
			€ -
Kosten uitvoering			€ -
uitvoering Beschut (NUO)	€ 156.992		€ 156.992
uitvoering nieuw beschut (NUO)	€ 53.520		
Uitvoering detach (NUO)	€ -216.587		€ -216.587
Loonwaardemetingen en assessments (NUO	€ 25.500		€ 25.500
Salariskosten Jobcoach	€ 65.000		€ 65.000
Salariskosten werkgeversbenadering	€ 75.000		€ 75.000
Salariskosten ambtelijk en soflex toebedeeld	€ 417.000		€ 417.000
Teamleider participatie	€ 90.000		€ 90.000
NRG groen		€ 134.000	€ 134.000
kosten Larcom	€ 120.000		€ 120.000
werkkleding, lease, etc		€ 224.714	€ 224.714
verbouwing werf		€ 20.000	€ 20.000
panden vr'veen en westerhaar		€ 9.500	€ 9.500
kapitaallasten materieel		pm	
Kosten Werkgeverstaken			€ -
Inkoop NUO adm. En pers. Taken	€ 258.842		€ 258.842
			€ -
TOTALE UITGAVEN	€ 6.835.267	€ 2.650.142	€ 9.431.889
			€ -
Dekking			€ -
Rijksbijdrage WSW	€ 4.415.855	€ 1.835.000	€ 6.250.855
Gemeentelijke bijdrage	€ 1.697.000		€ 1.697.000
Inkomsten detachering (NUO)	€ -		€ -
Inkomsten beschut			€ -
bijdrage uit reserve	€ 90.000		€ 90.000
Dekking uit P-budget	€ 53.520		
Dekking uit P-budget	€ 25.500		€ 25.500
Dekking uit P-budget	€ 140.000		€ 140.000
Budget groen			€ -
vervallen bestekkosten		€ 823.350	€ 823.350
Doorberekening aan de NUO	€ 280.000		€ 280.000
Doorberekening aan Groen	€ 134.000		€ 134.000
			€ -
TOTALE DEKKING	€ 6.835.875	€ 2.658.350	€ 9.440.705
			€ -
SALDO	€ -608	€ -8.208	€ -8.816

4. Begroting



Toelichting op de begroting

- **Salariskosten medewerkers met een SW-indicatie**
  Het totaal aan salarissen dat aan de medewerkers met een SW-indicatie wordt betaald. Dit is gebaseerd op de door Soweco in 2020 t/m juni betaalde salarissen. Meerjarig is hierin rekening gehouden met de uitstroom en een structurele loonstijging van 2% per jaar.
- **Uitvoering beschut werk en terugval**
  Afkomstig uit begroting NUO.
- **Uitvoering Wsw Larcom**
  Voor de kosten van de uitvoering Wsw door stichting Larcom hanteren we de bedragen zoals opgenomen in de meerjarenbegroting van de gemeente.
- **Overige personeelskosten Wsw**
  Het gaat hierin om kosten voor o.m. scholing.
- **Loonkostensubsidie Wsw**
  De subsidies die wij in het kader van begeleid werken betalen aan werkgevers die een medewerker met een SW-indicatie in dienst hebben. Dit is gebaseerd op de betaalde loonkostensubsidies in 2020.
- **Salariskosten werkgeversbenadering**
  De kosten van begeleiding van de medewerker met een SW-indicatie gebaseerd op 0,7 fte in schaal 9 cao Gemeenten.
- **Salariskosten jobcoach**
  De kosten van werkplekbegeleiding van een medewerker met een SW-indicatie gebaseerd op 1,2 fte in schaal 8 cao Gemeenten.
- **Loonwaardemetingen en assessments**
  De kosten hiervan zijn gebaseerd op een opgave van Soweco.
- **Uitvoering administratieve en personele werkgeverstaken**
  Hiervoor gaan we een dienstverleningsovereenkomst afsluiten met de nieuwe uitvoeringsorganisatie.
- **Rijksbijdrage Wsw**
  Het bedrag dat wij jaarlijks ontvangen van het rijk als subsidie voor de uitvoering van de Wsw
- **Gemeentelijke bijdrage In de gemeentebegroting 2020**
  Is meerjarig geraamd voor de uitvoering van de Wsw.

Bijlage 1 werkprocessen



In de uitvoering van de Wsw sluiten de processen in redelijke mate aan bij de taken die op dit moment door de afdeling Samenleving al in het kader van werk worden uitgevoerd. We maken hierin onderscheid tussen de taken die direct betrekking hebben op de medewerker met een SW-indicatie en de taken die betrekking hebben op werkgevers. Daarnaast zijn er nog een aantal werkgeverstaken.

Begeleiding medewerkers met een SW-indicatie
Op taakniveau zien we bij de ondersteuning van medewerkers met een SW-indicatie de volgende activiteiten:

1. Contactpersoon zijn
    a. Vertrouwenspersoon
    b. Vraagbaak
2. Ziekte en verzuim
    a. Contact na ziekmelding
    b. Verzuimbegeleiding
    c. Inschakelen van bedrijfsarts
    d. Plan van aanpak re-integratie maken
    e. Ondersteunen van aanvraag WIA
3. Competentieontwikkeling
    a. Voortgangsgesprek (incl. werkgever)
    b. Evaluatiegesprek (incl. werkgever)
    c. Uitvoeren assessments
4. Werk en scholing
    a. Bemiddelen en door bemiddelen naar werk
    b. Loonwaardemetingen
    c. Signaleren van de nodige aanpassingen op de werkplek en arbodienst inschakelen
    d. Inzetten van jobcoaching
    e. Scholingsmogelijkheden uitzoeken en de bemiddeling daartoe.

Werkgeversbenadering
Op taakniveau zien we bij de werkgeversbenadering de volgende activiteiten:

1. Acquisitie werkplekken
    a. Onderzoeken arbeidsvraag werkgevers
    b. Relatiebeheer: onderzoeken mogelijkheden nieuwe werkplekken
    c. Functie passend maken: jobcarving
    d. Vacature opstellen voor intern gebruik
2. Introductie kandidaten bij de werkgever (incl. aanspreekpunt)
3. Afspraken
    a. Contractafspraken en financiën
    b. Begeleidingsbehoefte en contactfrequentie
4. Contactpersoon zijn
    a. Vraagbaak
    b. Evaluatiemomenten medewerkers met SW-indicatie.

Werkgeverstaken
Op taakniveau zien we bij de werkgeverstaken de volgende activiteiten:

1. Registraties
    a. Cliëntvolgsysteem
    b. Ontwikkeling en scholing
    c. Werk
2. Informatie
    a. Communicatie
    b. Correspondentie
    c. Archief
3. Functioneel beheer (ICT)

Bijlage 1: werkprocessen



4. Financiële administratie
   a. Facturatie
   b. Debiteurenbeheer
   c. Subsidies
5. Verzuim, ARBO en functioneren
   a. HRM-Beleid
   b. HRM-advies
6. Klachtbehandeling van werkgever, consulent en medewerkers met SW-indicatie.
7. Werkgeverschap
   a. Uitvoeren salarisadministratie
   b. Uitvoeren personeelsadministratie
   c. Uitvoeren mutaties
8. Contractbeheer
   a. Dienstverleningsovereenkomsten met werkgevers.
   b. Arbeidsovereenkomsten met werknemers.

Bijlage 2: Functie



Projectmanager Wsw

Positie

De projectmanager rapporteert aan de manager Samenleving. De projectmanager informeert de manager Samenleving hierbij over de voortgang en activiteiten en stemt nieuwe ontwikkelingen af.

Taken en verantwoordelijkheden

- monitoren en sturen op het behalen van de inhoudelijke en financiële doelstellingen van de verschillende onderdelen van de Wsw-organisatie;
- operationeel leidinggeven aan consulenten Wsw en administratieve ondersteuning;
- bewaken van de samenwerking met derden voor de onderdelen Groen, Beschut Werken en de administratieve taken. Het betreft bijvoorbeeld het afspreken van prestatiecontracten, maar ook frequent overleg over bijvoorbeeld de ontwikkeling van medewerkers;
- eindverantwoordelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering, waaronder personele aangelegenheden, administratieve processen, financiën, etc.;
- ondersteuning van de bestuurder in het overleg met de ondernemingsraad;
- verzorgen van de verantwoording aan de bestuurder en het Rijk.

Competenties

De projectmanager is een gedreven en ondernemende persoonlijkheid. Hij/zij heeft affiniteit met de doelgroep en de Wsw - Participatiewet maar tevens een zakelijke en bedrijfsmatige insteek. De volgende competenties zijn hierbij van belang:

- resultaatgericht;
- gericht op samenwerking;
- overtuigingskracht;
- veerkrachtig, kan omgaan met tegenslagen;
- creatief in zoeken naar nieuwe mogelijkheden en creëren van kansen;
- beleidsmatig, maar ook “hands-on”;
- politiek sensitief