

B en W-voorstel

portefeuillehouder
R. Haverkamp

begrotingsprogramma
1 Economische Ontwikkeling

draagt bij aan Global Goal(s)
 1 Geen armoede
 3 Goede gezondheid en Welzijn
 8 Eerlijk werk en economische groei
 17 Partnerschappen om doelstellingen te bereiken

b en w-vergadering

agendapunt

bijlage(n)

rol raad
Ter kennisneming

onderwerp
Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V. 2023-2025

INHOUD VOORSTEL

1. De aangepaste Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V. 2023-2025 vast te stellen om er zo voor te zorgen dat we het uitvoerend werkgeverschap voor onze Rhedense SW'ers bij Scalabor continueren.
2. De financiële consequenties van de regeling mee te nemen binnen de mogelijkheden van de huidige begroting en in de voorbereiding van de begroting 2023.
3. Via de P&C-cyclus de raad voor te stellen om de derde tranche aanvullende corona-compensatiegelden die elke gemeente in 2021 van het rijk ontvangt voor omzetsderving van SW- en arbeidsontwikkelbedrijven, binnen de eigen begroting te reserveren als dekking voor de SW-kosten voor de jaren 2023-2025.
4. De raad over bovenstaande te informeren met bijgevoegde brief.

1 Wat is de aanleiding?

Sinds 2018 voert Scalabor BV naar tevredenheid de Wsw-taken uit voor ruim 2.000 mensen in de regio Midden-Gelderland met een SW-indicatie. Voor Rheden gaat het om 215 inwoners (184 fte) (peildatum oktober 2021). Scalabor realiseert op basis van individuele ontwikkelplannen passende werkplekken voor alle SW-medewerkers. Zij financiert met de huidige opbrengst van de SW-medewerkers de begeleiding en ontwikkeling van SW-medewerkers ('om niet').

Tevredenheid over uitvoering

In de "Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V." is bepaald dat Scalabor deze taken in ieder geval voor een periode van 5 jaar uitvoert. Per 1 januari 2023 lopen de huidige contractafspraken af. Eind 2020 heeft de MGR voor de gemeenten een evaluatieonderzoek uitgevoerd. Hieruit bleek dat alle partijen positief terugkijken op de wijze waarop invulling is gegeven aan het materieel werkgeverschap door

Scalabor. Naast tevredenheid over de dienstverlening van Scalabor voor de SW-medewerkers, zijn alle partijen vooral ook positief over de 'rust' die na 2018 is ontstaan na jaren van turbulentie en negatieve publiciteit in pers en bij raden. De gemeenten hechten belang aan voortzetting van het contract onder de huidige condities. Zij legden Scalabor daarom begin dit jaar de vraag voor of zij bereid was het uitvoerend werkgeverschap ook na 2022 te continueren en voor welke periode.

Nieuwe financiële afspraken door onvermijdelijke tekorten

De afbouw van de SW en de daarbij horende financiële consequenties zijn een landelijk vraagstuk. Brancheorganisatie Cedris constateerde al eerder een ouder wordende populatie met minder productiviteit en een hoger ziekteverzuim, die daarom meer aangewezen is op relatief duurere werksoorten. Ook Scalabor ondervindt gevolgen van deze afbouw. Daar waar de eerste jaren de exploitatie van Scalabor kostendekkend was voor de aantallen mensen en zij de uitvoering Wsw 'om niet' kon doen, voorziet Scalabor nu oplopende tekorten. Zij zien een gemiddelde daling van 6% van het aantal SW-medewerkers en een vergrijzing - en daarmee minder belastbaarheid - van de doelgroep Wsw. Scalabor heeft daarom aangegeven de Wsw-taken niet meer volgens de huidige afspraken te kunnen uitvoeren en ziet zich genoodzaakt om vanaf 2023 een bijdrage te vragen aan gemeenten voor de begeleiding en ontwikkeling van SW-medewerkers. Na een analyse van een extern bureau, gesprekken met Scalabor en een aantal regionale bestuurlijke overleggen, ligt er nu een nieuwe set van financiële afspraken. Deze zijn verwerkt in de 'Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V. 2023-2025'.

Besluit

Elke gemeente moet nu een besluit nemen of zij middels deze aangepaste regeling het uitvoerend werkgeverschap voor hun SW'ers bij Scalabor wil continueren. Omdat het doel van de regeling niet verandert, de uitvoering van de Wsw ongewijzigd blijft en de kosten onvermijdelijk voortvloeien uit de afbouw van de SW, kan volgens de mandaatregeling worden volstaan met een collegebesluit.

2 Wat is het bestaand beleid c.q. kader?

Scalabor BV voert de Wsw-taken uit voor ruim 2.000 mensen in de regio Midden-Gelderland met een SW-indicatie. In de "Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V." (2018) is bepaald dat Scalabor deze taken in ieder geval voor een periode van 5 jaar uitvoert. Per 1 januari 2023 lopen de huidige contractafspraken dus af. Scalabor financiert met de huidige opbrengst van de SW-medewerkers de begeleiding en ontwikkeling van SW-medewerkers ('om niet'). De huidige kosten voor gemeenten bestaan uit de loonkosten en de kosten die samenhangen met het formeel werkgeverschap dat is belegd bij de MGR. Dat zijn de kosten voor de MGR + de kosten voor de personeels- en salarisadministratie. Deze kosten zijn verwerkt in de gemeentelijke begroting.

3 Wat willen wij bereiken op de genoemde Global Goal(s)?

Middels de aangepaste regeling dragen we zorg voor een stabiele, passende werkplek van de SW-ers in Rheden, zodat zij verzekerd zijn van werk en inkomen.

4 Wat gaan wij ervoor doen?

1.1 Werkplekken voor SW-medewerkers blijven behouden.

SW-medewerkers kunnen niet zomaar bij elke werkgever aan de slag. Het streven is wel om voor hen, voor zover dit passend is, een zo regulier mogelijke werkplek te vinden. Scalabor realiseert hiertoe op

basis van individuele ontwikkelplannen passende werkplekken voor alle SW-medewerkers. Tot nu was de exploitatie hiervoor kostendekkend met de aantallen medewerkers. Door vergrijzing en een hogere begeleidingsbehoefte lukt het Scalabor echter niet meer om deze taak 'om niet' uit te voeren. Door een de aangepaste regeling vast te stellen en zo het uitvoerend werkgeverschap bij Scalabor te continueren, worden de werkplekken behouden en behouden we ook de 'rust' waarover alle partijen zich positief hebben uitgelaten in het tevredenheidsonderzoek.

1.2 We volgen de regionale afspraken om gezamenlijk het werkgeverschap Wsw bij de MGR en Scalabor te beleggen.

In 2017 hebben de 9 regiogemeenten afgesproken om het werkgeverschap Wsw gezamenlijk te regelen en de uitvoering bij Scalabor neer te leggen. De ondernemende activiteiten behoren niet tot de kerntaak van een (regie)gemeente. Het lag daarmee voor de hand om deze privaat, op gepaste afstand, van gemeenten te organiseren. Het tevredenheidsonderzoek van de MGR in 2020 gaf inhoudelijk voor gemeenten geen aanleiding andere afspraken te maken voor de jaren na 2023. We vinden het belangrijk om onze SW'ers continuïteit en zekerheid te bieden. De looptijd van de aangepaste regeling is drie jaar. Zowel Scalabor als gemeenten verwachten in die tijd meer zicht te hebben op nieuwe ontwikkelingen in de landelijke wetgeving rondom sociale ontwikkelbedrijven waar we dan op moeten anticiperen.

2.1 We betalen een bijdrage per SW'er vanaf 2023. In de begroting 2022 (en de jaren daarvoor) is dit reeds als risico opgenomen.

Vanaf het aangaan van de afspraken in 2018 voorzagen we dat de financiële afspraken met Scalabor zouden kunnen veranderen. Niet helder was echter op welke wijze. Om die reden hebben we het dan ook steeds een plek gegeven in de risicoparagraaf bij de begroting. Bij het opstellen van de begroting 2022 voorzagen we dat met het aflopen van de huidige financiële afspraken, we vanaf 2023 een vergoeding per SW'er moesten gaan betalen. Omdat de omvang toen nog niet helder was en er nog geen nieuwe afspraken met Scalabor lagen, hebben we hiervoor een risico opgenomen. De bijdrage in 2023 is op dit moment berekend op € 297 k, in 2024 op € 377 k en in 2025 op € 424 k. Deze bedragen kunnen nog wijzigen op basis van actuelere inzichten van de uitstroom SW. Deze financiële consequenties zullen in de Kadernota / Begroting 2023 moeten worden opgenomen.

2.2 We zijn nog afhankelijk van de uitstroom en afname van arbeidsontwikkeltrajecten.

We hebben in de begroting nog geen rekening gehouden met de bijdrage per SW'er (fte) zoals door Scalabor vanaf 2023 in rekening wordt gebracht. Deze bijdrage is nog afhankelijk van de daadwerkelijke uitstroom van SW-medewerkers en de mate van afname van arbeidsontwikkeltrajecten. Wanneer de gemeente namelijk bij Scalabor dienstverlening inkoopt op het gebied van arbeidsontwikkeling voor inwoners vallend onder de participatiewet, dan reduceert dit de bijdrage voor dienstverlening Wsw. De voorwaarden waaronder en hoe dit in de praktijk kan worden toegepast, worden nog verder uitgewerkt. We zien op dit gebied kansen en zijn met Scalabor in gesprek over de mogelijkheden om arbeidsontwikkeltrajecten bij hen af te nemen.

3.1 De in septembercirculaire aangekondigde corona-omzetcompensatie SW 2021 kan de SW- kosten 2023 verlagen.

In de septembercirculaire 2021 heeft het rijk aanvullende corona-omzetcompensatie aangekondigd voor de bedrijven die de SW uitvoeren. Het is aan gemeenten zelf hoe zij deze compensatie in hun

boekhouding verwerken en/of reserveren. De eerste twee tranches compensatiegelden voor 2020 hebben gemeenten volgens het doel van de compensatie (omzetderving van bedrijven die de SW uitvoeren) de gelden overgemaakt aan Scalabor. Scalabor heeft inmiddels aangetoond dat er daadwerkelijk sprake is geweest van de omzetderving, dit heeft het externe bureau ook bevestigd. In samenspraak met Scalabor is nu afgesproken dat de gemeenten de aangekondigde compensatiegelden SW voor 2021 niet direct aan Scalabor overmaken, maar in hun gemeentelijke begroting verwerken. Daarbij het doel van deze compensatie niet uit het oog verliezend en dus in te zetten voor tekorten op de SW-kosten. Door het in de gemeentelijke begroting op te nemen, kan elke gemeente individueel kiezen of en hoe zij compensatie wil inzetten over de looptijd van de regeling. Reserveren van deze middelen voor deze regeling zorgt voor gedeeltelijke kostendekking in 2023. Het bedrag wordt voor Rheden geschat op € 111 k eenmalig voor de periode januari – juni 2021 en wordt in de decembercirculaire 2021 definitief voor elke gemeente vastgesteld. Dan zal ook duidelijk worden of er voor de periode juli – december extra middelen worden toegekend door het Rijk. We nemen dit mee in de voorbereiding van de Kadernota / Begroting 2023.

5 Wat zijn de financiële consequenties?

Scalabor werkt met oplopende bijdragen per SW-medewerker (fte) per jaar. Op basis van de huidige inzichten bedraagt de vergoeding per SW-medewerker (fte) per jaar:

2023: € 1.866

2024: € 2.601

2025: € 3.261

Voor Rheden gaat het om 215 inwoners (184 fte) (peildatum oktober 2021). Op basis van de aanname van 5% uitstroom per jaar komt dit neer op onderstaande jaarlijkse bijdragen:

(bedragen x € 1.000)	2023	2024	2025
Maximale bijdrage SW	297	377	424
Inzet compensatie SW	111	0	0
Saldo	186	377	424

We houden hierbij rekening met de inzet van de eerder genoemde coronacompensatie in 2023. In deze berekening is verder geen rekening gehouden met de mogelijke reductie van afname van arbeidsontwikkelingsdiensten bij Scalabor. Hierover is op dit moment nog geen duidelijkheid en de verwachting is dat dit maar beperkt de kosten kan reduceren.

Aan het begin van elk jaar corrigeert Scalabor het daadwerkelijk aantal werkzame medewerkers Wsw (fte) op basis van de uitstroom van het voorgaande jaar. De berekeningswijze hiervan is opgenomen in de financiële bijlage van de regeling. Wanneer dit een correctie oplevert dan wordt dit verwerkt in de bijdrage voor het opeenvolgende jaar.

Op dit moment is hier nog geen rekening mee gehouden in de begroting, tot nog toe was geen concreet voorstel beschikbaar. Wel zijn de mogelijke financiële consequenties reeds opgenomen in de risicoparagraaf. In de voorbereiding op de begroting voor 2023 zullen we de (verwachte) financiële consequenties opnieuw doorrekenen en waar nodig bijstellen.

Bovenstaande financiële berekening is uitgewerkt voor de duur van de nieuwe regeling (t/m 2025). Na 2025 is de verwachting dat de kosten een dalende trend gaan laten zien. De precieze doorberekening hiervan is tevens afhankelijk van landelijke ontwikkelingen de komende periode en wordt meegenomen in de voorbereidingen op een nieuwe regeling ná 2025, mocht deze tegen die tijd gewenst blijken.

6 Wat zijn de risico's?

1.1 Niet instemmen met voorliggend voorstel, betekent dat wij opnieuw een werkplek moeten zoeken voor de SW-medewerkers.

De gemeente moet vervolgens de Wsw zelf gaan organiseren of bekijken of de medewerkers bij een ander arbeidsontwikkelbedrijf geplaatst kunnen worden. Voor betreffende SW-medewerkers betekent dit dat zij op een nieuwe positie – intern of extern – geplaatst moeten worden.

1.2 Niet instemmen met voorliggend voorstel, betekent dat wij geen aansluiting vinden bij de landelijke ontwikkelingen op het gebied van SW-bedrijven

Begin 2021 is een motie in de Tweede Kamer aangenomen die steun gaf aan de initiatiefnota “Aan de slag in het sociaal ontwikkelbedrijf”. Deze nota beoogt SW-bedrijven nieuw leven in te blazen en om te vormen naar sociaal ontwikkelbedrijven. Om dit te realiseren wordt een landelijk dekkend netwerk van sociaal ontwikkelbedrijven nodig geacht en dient iedere gemeente te participeren in een Sociaal Ontwikkelbedrijf. Met het huidige voorstel sorteren we voor op deze ontwikkeling en zetten we een eerste stap in de richting van een (regionaal) sociaal ontwikkelbedrijf.

1.3 We maken nu afspraken voor 3 jaar, de periode vanaf 2026 is nog te onzeker om nu al te vatten in financiële afspraken.

Medio 2024 volgt een evaluatie en worden afspraken gemaakt voor 2026 en verder.

2.1 Er is afgesproken dat de daadwerkelijke bijdrage nog kan wijzigen door een bijstelling van de daadwerkelijke SW-uitstroom.

Dit betekent dat we de volledige financiële consequenties nu nog niet in beeld hebben. De bedragen zoals hierboven genoemd zijn inschattingen. De jaarlijkse correctie op uitstroom kan zowel een bijstelling omhoog als omlaag inhouden.

2.2 Wanneer een of meerdere gemeenten in de regio besluiten hun SW-medewerkers niet meer bij of via Scalabor te laten werken, vervalt het huidige prijsvoorstel.

In de berekeningen voor 2023-2025 gaat Scalabor ervan uit dat alle gemeenten het werkgeverschap Wsw bij Scalabor continueren. Wanneer een of meerdere gemeenten in de regio besluiten hun SW-medewerkers niet meer bij of via Scalabor te laten werken, maakt Scalabor een nieuw voorstel voor de gemeenten die wel voor continuering bij of via Scalabor kiezen. De kosten per SW-medewerker (fte) zullen voor deze gemeenten dan hoger worden.

3.1 Als we de corona-omzetcompensatie SW 2021 niet inzetten, hebben we minder (eenmalige) dekking voor de mogelijke financiële consequenties van SW-kosten.

Dit betekent dat de dekking binnen de algemene middelen moet worden opgelost.

7 Wat is het draagvlak voor dit voorstel?

Het afgelopen jaar is door de 9 deelnemende gemeenten gezamenlijk toegewerkt naar dit voorstel. Dit is zowel op ambtelijk -, management- en bestuurlijk niveau gebeurd. Tevens is de bestuurscommissie WgSW in dit proces volledig meegenomen.

8 Hoe en met wie wordt er gecommuniceerd?

We informeren de raad met bijgevoegde raadsbrief waarin we hen op de hoogte brengen dat we het uitvoerend werkgeverschap voor onze Rhedense SW'ers bij Scalabor continueren.

9 Wordt er een evaluatie uitgevoerd?

Ieder halfjaar ontvangen we van Scalabor een overzicht van de huidige SW-medewerkers en hebben we hierover met hen contact. Tevens beogen we tijdig een nieuw evaluatieonderzoek naar het materieel werkgeverschap door Scalabor uit te (laten) voeren, dit zal regionaal worden afgestemd.

De Steeg,