Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V. 2023-2025
Gemeente Duiven
behorend bij het Aanwijzingsbesluit van december 2017
(versie 19 november 2021)

Overwegingen:

A. Het college van de gemeente Duiven (hierna: de gemeente) heeft conform het bepaalde in artikel 2 lid 2 van de Wet sociale werkvoorziening Scalabor B.V. (hierna: Scalabor) aangewezen ten behoeve van de gedeeltelijke uitvoering van deze wet. De inhoud van deze rechtsbetrekking, daaronder begrepen de voorwaarden die de gemeente stelt aan die uitvoering, wordt geregeld in dit bij dat Aanwijzingsbesluit behorende document.
B. De gemeente heeft het werkgeverschap, de verloning en de basis HRM-taken voor al haar SW-medewerkers belegd bij Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (hierna te noemen: MGR).
C. Vanuit de MGR worden alle SW-medewerkers gedetacheerd bij Scalabor.
D. Scalabor heeft aangegeven de Wsw te willen blijven uitvoeren, maar dit niet meer te kunnen volgens de huidige financiële afspraken als opgenomen in de 'Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V.' van december 2017. Deswege wordt de regeling geactualiseerd en aangepast voor de periode 2023-2025.

Regeling:

Artikel 1 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening

1.1 Scalabor voert onder andere werkzaamheden uit op de volgende terreinen:
a. diagnose en advies
b. arbeidsontwikkeling door middel van opleiding, ontwikkeltrajecten en leerwerkplaatsen
c. detachering, waar de uitstroom naar zo regulier mogelijk werk wordt verzorgd en
d. passend werk, als constante factor om de ontwikkel- en werkomgeving in stand te houden.

Voor een compleet overzicht van de werkzaamheden wordt verwezen naar de Producten- en dienstencatalogus van de Divisie Arbeidsontwikkeling van Scalabor, opgenomen als bijlage 1.

1.2 Scalabor voert de werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel uit ten behoeve van alle SW-medewerkers van de gemeente. Een actueel overzicht van deze SW-medewerkers per 31 december 2021 is opgenomen als bijlage 2.

1.3 Scalabor voert de werkzaamheden bedoeld in lid 1 van dit artikel uit conform het vastgestelde Detacheringsconvenant dat is opgenomen als bijlage 3, inclusief de daarvan deel uitmakende procedure passende arbeid.

Artikel 2 Verplichtingen Scalabor

2.1 Het overzicht van SW-medewerkers bedoeld in artikel 1 lid 2 en opgenomen als bijlage 2, wordt door Scalabor aangevuld met de indicatie detacheerbaar of beschut per SW-medewerker. Op 1 januari ontvangt de gemeente jaarlijks van Scalabor een geactualiseerd overzicht. Dit overzicht is het uitgangspunt voor de verantwoording van een deel van de vastgestelde prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3.

2.2 Scalabor levert per half jaar managementinformatie aan de gemeente, uitgesplitst per individuele gemeente, waarin ten minste staat opgenomen de kwaliteit van dienstverlening zoals die nader zijn gepreciseerd in de prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3. Deze managementinformatie wordt per gemeente besproken en toegelicht door Scalabor.

2.3 Scalabor houdt zich aan door de gemeente vastgesteld beleid en wettelijke verplichtingen over informatiebeveiliging en voldoet eveneens aan de wettelijke bepalingen over de verwerking van persoonsgegevens.

2.4 Scalabor houdt zich aan de eis vanuit de cao Sociale Werkvoorziening dat de SW-medewerkers in dienst van de MGR een gegarandeerde werkplek hebben en uitvoering geven aan loonvormende arbeid.

2.5 Scalabor dient inzicht te leveren in de soliditeit van de organisatie, bijvoorbeeld door het verstrekken van een jaarlijkse accountantsverklaring.

Artikel 3 Prestatie-indicatoren (KPI's)

3.1 Scalabor legt verantwoording af aan de gemeente in de vorm van een rapportage over de Key Performance Indicatoren (KPI's), zoals bedoeld in artikel 2 lid 2. Scalabor verplicht zich tot de volgende prestaties in de jaren 2023 t/m 2025:

A. Scalabor realiseert op basis van individuele ontwikkel plannen passende werkplekken voor alle SW-medewerkers. Het streven is om de SW-medewerkers, voor zover dit passend is, op een zo regulier mogelijke werkplek te plaatsen. Scalabor levert ieder half jaar een overzicht van de geplaatste SW-medewerkers op in de 4 categorieën, te weten:
   1. intern geplaatst
   2. extern begeleid / werken op locatie
   3. gedetacheerd
   4. begeleid werken
B. Scalabor volgt de cao Sociale Werkvoorziening inzake de verplichting dat iedere SW-medewerker een actueel ontwikkelplan heeft (jaarlijkse actualisering), met uitsluiting van (langdurig) zieken. Ontwikkelplannen worden jaarlijks geactualiseerd. Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.
C. Scalabor hecht grote waarde aan het welzijn en het welbevinden van de SW-medewerkers en verplicht zich tot het uitvoeren van een medewerkersbelevingsonderzoek c.q. een medewerkerstevredenheidsonderzoek. De rapportage van dit onderzoek wordt met de gemeente besproken en ieder jaar herhaald. Het streven hierbij is dat de medewerkerswaardering minimaal een 7op een schaal van 10 is.
D. Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de SW-medewerkers en reduceert het ziekteverzuim tot minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde (branche-informatie via Cedris).
E. Scalabor zet in op duurzaam detacheren en draagt zorg dat minimaal 50% van de detacheringen voor een periode van 6 maanden of langer is.
F. Scalabor levert ieder half jaar het actuele aantal SW-medewerkers per individuele gemeente aan.
G. Scalabor heeft een inspanningsverplichting om SW-medewerkers die gedetacheerd worden dan wel geplaatst worden in zogeheten Werken Op Locatie (WOL) projecten, zo lokaal mogelijk te plaatsen, bezien vanuit de woongemeente van de betreffende medewerker.

3.2 Naast de periodieke toelichting van de managementinformatie, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2, zullen de gemeente en Scalabor de uitvoering van de werkzaamheden medio 2024 uitvoerig evalueren, in elk geval aan de hand van de in lid 1 van dit artikel vastgelegde KPI's.

Artikel 4 Vergoeding

4.1 Voor medewerkers behorend tot de doelgroep Module 8 is met elke gemeenten een nieuw contract afgesloten voor de periode 1 januari 2021 t/m 31 december 2023.

4.2 Met betrekking tot de medewerkers met een SW-indicatie die niet in dienst zijn bij de MGR maar wel begeleid worden door Scalabor (de zogenaamde 'begeleid werkers'), zijn separate afspraken gemaakt. Deze groep valt buiten deze regeling.

4.3 Op basis van de huidige situatie betalen gemeenten aan Scalabor een vergoeding per SW-medewerker jaar van (fte) per jaar van € 1.866 in 2023, € 2.601 in 2024 en €3.261 in 2025. Grondslag voor de bijdrage 2023 is de lijst met aantal SW-medewerkers per 1 oktober 2022 (bijlage 2) waarbij dit aantal wordt vermenigvuldigd met de hiervoor genoemde bijdrage ad €1.866 voor dit jaar.

In het eerste kwartaal van elk volgend jaar corrigeert Scalabor het daadwerkelijk aantal werkzame SW-medewerkers op basis van de uitstroom van het voorgaande jaar. Dit kan een bijstelling van de prijs naar boven of naar beneden betekenen. Wanneer dit een correctie oplevert, dan wordt dit verrekend met de bijdrage van het lopende jaar dan wel overgemaakt of gefactureerd aan elke gemeente. Verrekenmomenten over voorgaand jaar zijn derhalve: Q1-2024, Q1-2025 en Q1-2026. Zie bijlage 6.

4.4 Aan het begin van elk jaar corrigeert Scalabor het daadwerkelijk aantal werkzame SW-medewerkers op basis van de uitstroom van het voorgaande jaar. Dit kan een bijstelling van de prijs naar boven of naar beneden betekenen. Wanneer dit een correctie oplevert dan wordt dit verwerkt in de bijdrage voor het opeenvolgende jaar. De vergoeding voor 2023 wordt vastgesteld in het eerste kwartaal van 2022

4.5 Wanneer een gemeente dienstverlening op het gebied van arbeidsontwikkeling voor inwoners vallend onder de participatiewet bij Scalabor inkoopt, dan reduceert dit de bijdrage voor dienstverlening Wsw. Indien van toepassing worden nadere afspraken hierover opgenomen in dan te maken overeenkomst arbeidsontwikkeling tussen gemeente en Scalabor.

4.6 Indien de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening tussentijds wordt opgezegd conform het gestelde in artikel 5 lid 2, betaalt de gemeente een vergoeding aan Scalabor. Deze vergoeding betreft een doorbetaling van de vaste bijdrage, gerekend vanaf de datum van de tussentijdse opzegging tot en met het eind van dat kalenderjaar.

Artikel 5 Aanvang, duur en beëindiging van de werkzaamheden

5.1 Scalabor continueert haar werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening vanaf 1 januari 2023 en voert deze gedurende 3 jaren uit, derhalve tot en met 31 december 2025.

5.2 Tussentijdse opzegging in de periode bedoeld in lid 1 van dit artikel is alleen mogelijk indien sprake is van een toerekenbare tekortkoming van Scalabor in de nakoming van haar verplichtingen. Deze tekortkoming dient gezien haar aard of omvang de opzegging te rechtvaardigen. Of hiervan sprake is, zal vooral worden beoordeeld aan de hand van de KPI's omschreven in artikel 3 lid 1 waarbij
A. gewijzigde economische omstandigheden niet aan Scalabor kunnen worden toegerekend;
B. een afwijking van maximaal 5% is toegestaan.

Indien de gemeente conform deze bepaling wenst op te zeggen, maakt zij dit schriftelijk aan Scalabor kenbaar met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste 12 maanden. Scalabor krijgt de eerste 6 maanden hiervan de mogelijkheid tot verbetering. Indien na deze periode van 6 maanden door Scalabor naar tevredenheid van de gemeente verbetering is aangetoond, wordt de opzegging ingetrokken.

5.3 Na de evaluatie medio 2024 doet Scalabor de gemeenten een nieuw financieel voorstel voor de 3 opvolgende jaren 2026-2028 voor de uitvoering van de Wsw. Wanneer geen overeenstemming wordt bereikt hebben zowel gemeente als Scalabor de mogelijkheid om de overeenkomst schriftelijk op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden, derhalve tot en met 31 december 2024.

5.4 In aanvulling op het bepaalde in dit artikel is de gemeente gerechtigd de samenwerking te ontbinden indien aan Scalabor surséance van betaling is verleend of indien Scalabor failliet is verklaard.

Artikel 6 Toepasselijke voorwaarden en bijlagen

De navolgende documenten maken onderdeel uit van de regeling en vormen één onverbrekelijk geheel. Voor zover deze documenten onderling tegenstrijdigheden bevatten, prevaleert het eerder genoemde document boven het later genoemde:

1. Bijlage 1: Producten en diensten catalogus Divisie Arbeidsontwikkeling Scalabor
2. Bijlage 2: Overzicht SW-medewerkers per gemeente per 1 oktober 2022 (nu nog niet beschikbaar)
3. Bijlage 3: Detacheringsconvenant
4. Bijlage 4: Procedure Passende Arbeid
5. Bijlage 5: Aanbod Scalabor dd 19 oktober 2021
6. Bijlage 6: Financieel overzicht bijdragen Regeling uitvoering Wsw 2023-2025