



Overkoepelend inrichtingsplan Wsw

Gemeente Nieuwegein

3 mei 2018

Inhoud

1.	Inleiding en achtergrond	4
2.	Het voorstel: de nieuwe uitvoering van de Wsw	7
2.1.	Hoofdtaken Wsw	7
2.2.	De nieuwe situatie.....	7
2.2.1.	Formeel werkgeverschap	7
2.2.2.	Dienstverlening: het lokale werkteam	9
2.2.3.	Dienstverlening: administratie en ondersteunende HRM-taken	10
2.2.4.	De werkplekken	11
2.2.5.	Verantwoordelijkheids- en taakverdeling tussen partijen	17
3.	Opheffen van GR PAUW Bedrijven.....	19
4.	Implementatie	21
4.1.	Inleiding	21
4.2.	Inrichting WIL	21
4.3.	Overgang groenteam en schoonmaakteam van PAUW naar de gemeente Nieuwegein	21
4.4.	Oprichting stichting Beschut Werk Lekstroom.....	22
4.5.	Personele toedeling.....	22
4.6.	Opheffen van GR PAUW Bedrijven.....	24
5.	Personele en organisatorische consequenties en besluitvorming gemeente Nieuwegein	25
5.1.	Inleiding	25
5.2.	Werkgeverschap Wsw-medewerkers.....	25
5.3.	Personeelsmandaat voor de Wsw-medewerkers	25
5.4.	Medezeggenschap Wsw-medewerkers	25
5.5.	Uitbreiding ambtelijke formatie gemeente Nieuwegein door overname van groen- en schoonmaakteam	25
5.6.	Inpassing van het NRG-personeel van PAUW in gemeentelijk functiehuis.....	26
5.7.	Overige uitbreiding ambtelijke formatie.....	26
5.8.	Directeur stichting Beschut Werk Lekstroom	27
5.9.	Financiële stromen Wsw	27
5.10.	Planning besluitvorming.....	27

6.	Financiën	28
6.1.	Eenmalige kosten	28
6.2.	Structurele exploitatie Wsw in nieuwe situatie	31
6.3.	Overige structurele kosten	33
7.	Evaluatie	34
8.	Communicatie	35

BIJLAGEN:

Bijlage 1 – Inrichtingsplan werkgeverschap Wsw

Bijlage 2a – Aanbiedingsbrief WIL Businesscase SW-taken

Bijlage 2b – Businesscase uitvoering SW-taken door WIL

Bijlage 2c – Reactie college Nieuwegein op businesscase WIL

Bijlage 3 – Denkrichtingen lokaal werkteam

Bijlage 4 – Inrichtingsplan stichting Beschut Werk Lekstroom

Bijlage 5 - Inrichtingsplan overgang groente team PAUW naar gemeente Nieuwegein

Bijlage 6 – Inrichtingsplan overgang schoonmaakteam PAUW naar gemeente Nieuwegein

Bijlage 7 – Rolverdeling uitvoering Wsw en Participatiewet

Bijlage 8a – Oplegger bij concept liquidatieplan GR PAUW Bedrijven en stichting PAUWWERK

Bijlage 8b – Concept liquidatieplan GR PAUW Bedrijven en stichting PAUWWERK

Bijlage 9 – Structurele opbrengsten en kosten Wsw

Bijlage 10 - Evaluatieplan transformatie Wsw

Bijlage 11 - Communicatieplan

1. Inleiding en achtergrond

Aanleiding

Vijf colleges van de PAUW-gemeenten hebben, met instemming van hun raad, in oktober 2017 een besluit genomen over de nieuwe uitvoering van de Wsw. Dit besluit houdt ook in dat de GR PAUW Bedrijven wordt opgeheven wanneer de nieuwe uitvoering van start is gegaan en alle verplichtingen van de GR zijn afgewikkeld. De gemeente Nieuwegein is één van de vijf gemeenten die dit besluit hebben genomen.

Aangenomen motie door de gemeenteraad Nieuwegein

Omdat de transformatie van de Wsw een ingrijpende operatie is die een aantal risico's met zich meebrengt en de gemeenteraad van Nieuwegein in de positie wil blijven om bijtijds te kunnen bijsturen, heeft de raad op 21 september 2017 een motie aangenomen, waarin het college wordt opgedragen:

1. De nadere concretisering van het organisatorische deel van het Transformatieplan WSW, met name op de volgende punten:
 - a. de inrichting van de werkteams en de opdracht aan de werkteams
 - b. de organisatorische scheiding werk en inkomen voor de cliënt

ter goedkeuring voor te leggen aan de raad

2. Een, in tijd, gefaseerd evaluatieplan voor te leggen aan de raad ter evaluatie van het Transformatieplan WSW na de ingangsdatum

In de afgelopen maanden is het Transformatieplan Wsw uit juni 2017 verder uitgewerkt. Daarmee is de basis gelegd voor de implementatie van de voorstellen in de tweede helft van 2018. In dit inrichtingsplan worden alle onderdelen van het voorstel toegelicht. Voor de gedetailleerde uitwerking van de voorstellen wordt verwezen naar een serie bijlagen. Hiermee wordt mede invulling gegeven aan de motie van de gemeenteraad.

Doel van de nieuwe uitvoering

Dit inrichtingsplan Wsw Nieuwegein en onderliggende deelplannen zijn voornamelijk technisch van aard. Alles is er echter op gericht onze inwoners (Wsw-ers en andere inwoners) zo goed mogelijk te ondersteunen bij het vinden van werk, hun ontwikkeling en het behouden van passend werk. Een goede en op elkaar afgestemde uitvoering is daarbij een cruciale succesfactor.

Daarom wordt in de resterende periode tot 1 januari 2019 en ook daarna veel aandacht besteed aan het samenvoegen van teams en culturen. Dit geldt voor WIL en PAUW wat betreft de lokale werkteams en de backoffice administratieve werkgeverstaken en voor de gemeente Nieuwegein en PAUW voor het groen- en schoonmaakteam. We zullen gericht investeren in teamvorming en samenwerking. We betrekken medewerkers in de uitvoering bij de implementatie om hun betrokkenheid en het draagvlak zo groot mogelijk te laten zijn. Dit alles met het doel een optimale dienstverlening te bieden aan onze Wsw-medewerkers en andere inwoners: zoveel mogelijk mensen passend en duurzaam aan het werk. Het is uitdrukkelijk de ambitie van het college om zoveel mogelijk mensen uit de oude en nieuwe doelgroep een plek te bieden bij reguliere werkgevers, waaronder de gemeente zelf. De ambities en doelstellingen zullen te zijner tijd SMART worden geformuleerd.

Doel van dit inrichtingsplan en leeswijzer

Op 20 februari j.l. heeft het college een voorgenomen besluit genomen over het inrichtingsplan Wsw Nieuwegein. Direct daarna zijn adviezen gevraagd aan de ondernemingsraden van PAUW, de gemeente en WIL en aan de Adviesraad Sociaal Domein Nieuwegein. De adviezen zijn in de periode tot en met begin april 2018 ontvangen en daarna verwerkt. De huidige versie van het inrichtingsplan is bedoeld voor de besluitvorming door het college en behandeling in de gemeenteraad.

Dit plan is als volgt opgebouwd:

Het is belangrijk om eerst te laten zien hoe **de nieuwe uitvoering** wordt ingericht (**hoofdstuk 2**).

Wanneer de nieuwe uitvoering de uitvoering van de Wsw heeft overgenomen, kan de **GR PAUW Bedrijven worden opgeheven (hoofdstuk 3)**. Streefdatum is dat de nieuwe uitvoering per 1 januari 2019 start.

Na behandeling in de raden in mei/juni 2018 start de implementatiefase. **Hoofdstuk 4** geeft per deelonderwerp weer welke belangrijke stappen er in de implementatie in 2018 moeten worden gezet.

De OR van de gemeente Nieuwegein heeft adviesrecht op **de personele en organisatorische gevolgen van dit inrichtingsplan voor de gemeente**. In **hoofdstuk 5** worden daarom deze gevolgen op een rijtje gezet, op basis van de voorafgaande hoofdstukken.

In **hoofdstuk 6** wordt ingegaan op **de financiële kant** van de overgang naar de nieuwe uitvoering.

Hoofdstuk 7 behandelt het **evaluatieplan** transformatie Wsw.

In **hoofdstuk 8** komt het **communicatieplan** aan de orde.

Verband tussen de inrichtingsplan en de bijlagen en besluitvorming door college en raad
Dit inrichtingsplan geeft de hoofdlijnen weer. Er wordt voor gedetailleerde informatie verwezen naar een groot aantal bijlagen. Onderstaande figuur geeft de samenhang weer.

Plan	Onderwerp	Bijlagen	B&W	Raad 28 juni
Inrichtingsplan Wsw	Inrichting nieuwe uitvoering	1. Werkgeverschap 2. Businesscase WIL 3. Denkrichtingen werkteam 4. St. Beschut Werk 5. Groen 6. Schoonmaak 7. Rolverdeling partijen	Voorgenomen besluit 20/2/18 Besluit: 8/5/18	Ter informatie Besluitvormend t.a.v werkteam
	Opheffen PAUW	8. Concept liquidatieplan	Concept zienswijze: 8/5/18	Zienswijze
	Implementatie	Op basis van bijlagen 1, 2, 4, 5, 6 en 8	Voorgenomen besluit 20/2/18 Besluit: 8/5/18	Ter informatie
	Personele en organisatorische gevolgen Nieuwegein	Op basis van de bijlagen 1, 3, 5 en 6		Besluitvormend
	Financiën, eenmalig en structureel	9. Structurele opbrengsten en kosten uitvoering Wsw		Besluitvormend
	Evaluatie	10. Evaluatieplan Transformatie Wsw		Ter informatie
	Communicatie	11. Communicatieplan		

Het sociaal plan (NRG¹-personeel PAUW) en het sociaal statuut (Wsw-medewerkers) komen naar verwachting rond de zomer beschikbaar en worden ter informatie aangeboden aan de gemeenteraad.

¹ NRG staat voor niet-regeling-gebonden personeel bij PAUW. Met niet-regeling-gebonden wordt aangegeven dat het niet om Wsw-ers of mensen uit de Participatiewet gaat. Het gaat om ambtelijke medewerkers van PAUW en om leidinggevend en kaderpersoneel dat bij PAUW werkt via de Stichting PAUWWERK.

2. Het voorstel: de nieuwe uitvoering van de Wsw

2.1. Hoofdtaken Wsw

PAUW Bedrijven is tot 1 januari 2019 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw voor de zes deelnemende gemeenten. De hoofdtaken in de uitvoering van de Wsw, zijn de volgende:

1. Formeel werkgeverschap Wsw-medewerkers
2. Dienstverlening:
 - a. toeleiding (naar werkplekken) en begeleiding op de werkplek (jobcoaching) van de Wsw-medewerkers
 - b. (financiële en personele) administratie en ondersteunende personele (HRM) taken
3. Werkplekken: het aanbieden van arbeidsplaatsen, c.q. werkplekken in bedrijfsmatige activiteiten

De wijze waarop deze hoofdtaken in de toekomstige uitvoering worden georganiseerd, is onderwerp van dit hoofdstuk. De richting van de nieuwe uitvoering is weergegeven in het Transformatieplan Wsw waarmee de gemeenteraad in september 2017 heeft ingestemd. In de afgelopen maanden is deze richting nader uitgewerkt tot concrete plannen.

2.2. De nieuwe situatie

2.2.1. Formeel werkgeverschap

De Wsw-medewerkers zijn nu in dienst bij PAUW Bedrijven. Deze dienstverbanden worden per 1 januari 2019 overgenomen door de colleges van de deelnemende gemeenten. De gemeente Nieuwegein wordt daarmee formeel werkgever van 123 Wsw-medewerkers. Er zijn dan 10 Wsw-ers van Nieuwegein die begeleid werken. Zij hebben een Wsw-dienstverband met een werkgever. Dat zal door de transformatie van de Wsw niet veranderen. De medewerkers die begeleid werken worden wel op maat begeleid/gejobcoached door het lokale werkteam Nieuwegein. Nieuwegein wordt dus verantwoordelijk voor in totaal 133 Wsw-medewerkers. Dit is inclusief 15 medewerkers uit buitengemeenten die nu bij PAUW werken en aan Nieuwegein zijn toebedeeld².

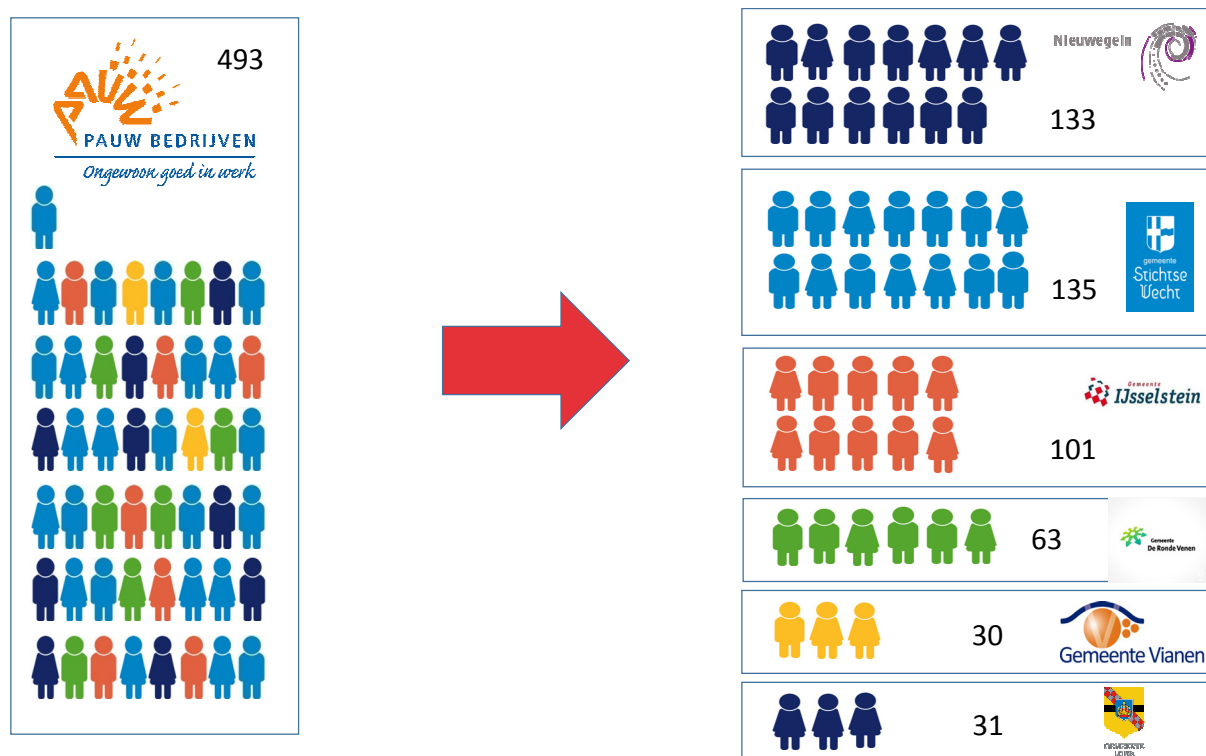
Wsw-medewerkers die begeleid werken hebben dus een Wsw-arbeidsovereenkomst met een werkgever. Wanneer deze arbeidsovereenkomst buiten de schuld van de medewerker wordt beëindigd, is de gemeente verplicht tot het vinden en bieden van ander passend werk onder de condities van de WSW, rekening houdend met de inschaling van de medewerker voordat hij/zij begeleid ging werken. Dit staat omschreven in artikel 3.3 van de CAO voor de sociale werkvoorziening.

Onderstaande figuur laat zien dat alle 493 medewerkers die bij PAUW werken of begeleid werken in het kader van de Wsw zijn toebedeeld aan één van de deelnemende gemeenten³.

² Zie ook paragraaf 4.5.1 voor de wijze van de toedeling van medewerkers uit buitengemeenten.

³ De basis is het aantal medewerkers per medio oktober 2017 (504). Daarvan zijn de medewerkers afgehaald die in de periode tot 1 januari 2019 met pensioen gaan (11). Dan zijn er per 1 januari 2019 nog 493 medewerkers. Tot 1 januari 2019 zullen zich echter nog andere wijzigingen voordoen, bijvoorbeeld door uitstroom uit de Wsw vanwege andere redenen dan pensionering en verhuizingen van medewerkers. De inhoud van deze voetnoot is van toepassing op alle personele cijfers over Wsw-medewerkers in dit plan en de bijlagen.

Figuur: Overgang formeel werkgeverschap en verantwoordelijkheid voor begeleid werkenden van PAUW naar de gemeenten



Vanaf 1 januari 2019 is de gemeente formeel werkgever van 123 Wsw-medewerkers⁴. De gemeente neemt personele besluiten, bijvoorbeeld over bevorderingen, salarisverhogingen en wijzigingen in overige arbeidsvoorwaarden van de medewerkers. Verder is de gemeente bij ziekte van de medewerker verantwoordelijk voor de probleemanalyse, het plan van aanpak en de uitvoering daarvan, en is verantwoordelijk voor het bevorderen van het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden die horen bij formele werkgeverschap worden gemandateerd aan de teamleider van het lokale werkteam Nieuwegein.

Het voorstel is voornamelijk de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers te regelen via het instellen van een onderdeelcommissie van de OR van de gemeente Nieuwegein. Argumenten hiervoor zijn dat de Wsw-medewerkers een eigen CAO hebben en dat er voldoende ruimte in de medezeggenschap moet worden gecreëerd voor onderwerpen die specifiek betrekking hebben op de Wsw-medewerkers.

Er is en wordt de komende periode in regionaal verband, ook door vertegenwoordigers van de ondernemingsraden, echter verder gesproken over het vormgeven van de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers.

⁴ De overige 10 Wsw-medewerkers van Nieuwegein werken via begeleid werken.

Het inrichten van de medezeggenschap voor SW-medewerkers luistert nauw en kent verschillende perspectieven:

- Wettelijk – de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Wsw
- Persoonlijk - de SW-medewerker
- Politiek – het sociale en inclusieve gezicht van de gemeente

Voor deze transitie en voor de periode daarna is een maatwerk oplossing gewenst voor de invulling van medezeggenschap die recht doet aan deze principes/perspectieven. De ondernemingsraden van de betrokken organisaties geven in hun adviezen aan dat zij het zeer belangrijk vinden dat er een adequate vorm van medezeggenschap ingericht wordt.

Sinds het aanbieden van de organisatie/inrichtingsplannen aan de colleges in februari 2018 is het volgende gebeurd:

- Opstellen van een notitie ter oriëntatie op het onderwerp;
- Bespreking met de werkgeverscommissie van de transitie WSW;
- Bespreking in het secretarissenoverleg van de transitie WSW;
- Inwinnen van gespecialiseerd advies m.b.t. medezeggenschap;
- Het platform medezeggenschap is twee keer bijeen geweest om het onderwerp medezeggenschap voor WSW-medewerkers te bespreken (in maart en april).

De resultaten van alle besprekingen en het advies wordt samengevat in een finaal voorstel t.b.v. de stuurgroep.

Bijlage 1 bevat het inrichtingsplan werkgeverschap Wsw-medewerkers gemeente Nieuwegein.
--

De hoofdpunten van het werkgeverschap zijn:

- De gemeente wordt formeel werkgever van de Wsw-medewerkers, behalve voor de Wsw-ers die begeleid werken. De Wsw-medewerkers vallen onder de CAO voor de sociale werkvoorziening.
- Alle huidige arbeidsvoorwaarden van de Wsw-medewerkers worden één op één overgenomen door de gemeente Nieuwegein.
- De teamleider lokaal werkteam krijgt het personeelsmandaat voor deze Wsw-medewerkers.
- De dagelijkse aansturing (het praktische werkgeverschap) van de medewerkers ligt bij de organisaties / onderdelen waar zij werken: de stichting Beschut Werk Lekstroom, de afdeling Openbaar Domein (groenteam), de afdeling Support (schoonmaakteam) en de inlenende werkgevers (voor de Wsw-ers die zijn gedetacheerd bij een werkgever).
- Voorlopig voorstel in afwachting van uitkomsten regionale proces: de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers wordt geregeld door het instellen van een onderdeelcommissie van de OR van de gemeente Nieuwegein.
- Tijdens de implementatie worden rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen in samenspraak met uitvoerders verder uitgewerkt.

2.2.2. Dienstverlening: het lokale werkteam

Het lokale werkteam gaat de Wsw-medewerkers van Nieuwegein ondersteunen en begeleiden. Dit houdt in dat jobcoaching wordt geboden aan de Wsw-medewerker, diens directe leidinggevende(n) op het werk en eventueel collega's van de medewerker. Het houdt ook in dat het lokaal werkteam, samen met de medewerker, op zoek gaat naar een nieuwe passende plek wanneer dat nodig is. Bijvoorbeeld in de situatie dat een werkplek van een medewerker wordt beëindigd. Kortom, het lokale werkteam ondersteunt de Wsw-medewerker bij het vinden en behouden van een passende werkplek. Daarnaast hebben de jobcoaches in het lokale werkteam de verantwoordelijkheid voor de ontwikkel/functioneringsgesprekken met de Wsw-medewerkers en worden zij verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van de Wsw-medewerkers.

In de vier Lekstroomgemeenten⁵ komen in totaal circa 7,4 fte jobcoaches voor de Wsw-medewerkers. Deze jobcoaches (NRG-personeelsleden) komen over van PAUW Bedrijven en komen in dienst bij WIL. Dit wordt geregeld via de personele toedeling van het NRG-personeel van PAUW. Het aantal jobcoaches dat de zes PAUW gemeenten voor de toekomstige uitvoering van de Wsw nodig hebben, is aanzienlijk hoger dan het aantal jobcoaches dat vast in dienst is bij PAUW. Een deel van de benodigde jobcoaches zal dus geworven moeten worden.

Het lokale werkteam verzorgt ook het accountmanagement voor lokale werkgevers. Over werkgevers met meerdere vestigingen en grote werkgevers worden, net als op dit moment, afspraken gemaakt in WIL- en arbeidsmarktregio-verband.

De Businesscase uitvoering SW-taken WIL is als bijlage 2 toegevoegd. In deze businesscase wordt aangegeven welke functies er bij WIL komen voor de uitvoering van de Wsw-taken, waaronder de jobcoaches die door WIL worden ingezet in de lokale werkteams. De businesscase geeft tevens de incidentele en structurele kosten hiervoor weer.

De jobcoaches voor de Lekstroomgemeenten komen in dienst bij WIL en worden door WIL ingezet in de lokale werkteams van de vier Lekstroomgemeenten. Deze jobcoaches zullen aanvankelijk in het lokale werkteam de begeleiding en ondersteuning van de Wsw-medewerkers voor hun rekening nemen. De gemeente Nieuwegein wil graag dat in de doorontwikkeling van het lokale werkteam sprake is van een ontschotte uitvoering, zowel in doelgroepen als in budgetten. Dit leidt er dan ook toe dat de begeleiding en de ondersteuning van een Wsw-medewerker kan worden uitgevoerd door andere partijen in het lokale werkteam, al naar gelang het specialisme dat nodig is.

De gemeente Nieuwegein wil graag dat het lokale werkteam Nieuwegein vanaf de start ook andere klantgroepen gaat ondersteunen en begeleiden dan de Wsw-medewerkers. Te denken valt aan de klantgroepen 2 en 3 in de Participatiewet en inwoners die vanuit arbeidsmatige dagbesteding (WMO) kunnen doorontwikkelen naar (on)betaald werk. Kortom: inwoners die vanwege een arbeidsbeperking of andere redenen moeite hebben om passend werk te vinden en te behouden. Het lokale werkteam is in onze visie dus veel breder dan alleen de Wsw. Het lokaal werkteam leidt bijvoorbeeld ook toe naar nieuw beschut werk, wanneer dat passend is voor een inwoner. Door de bundeling van die taken ontstaat een integrale en toekomstbestendige aanpak.

Er zijn eerste gesprekken gevoerd over de opzet, de inrichting en de regie op / aansturing van de lokale werkteams in de Lekstroom. De komende maanden worden deze gesprekken met WIL en de andere Lekstroomgemeenten voortgezet in het kader van de doorontwikkeling van WIL (WIL 2.0). In februari 2018 zijn in een raadsinformatiebijeenkomst uitgangspunten en input opgehaald bij gemeenteraadsleden.

De denkrichtingen van de gemeente Nieuwegein over het lokale werkteam zijn in bijlage 3 weergegeven. De gemeente Nieuwegein neemt deze denkrichtingen als uitgangspunt voor de gesprekken die met WIL en de andere Lekstroomgemeenten worden gevoerd.

Wanneer de gesprekken met WIL en de andere Lekstroomgemeenten tot resultaat hebben geleid, wordt de opzet en inrichting van het lokale werkteam opnieuw aan de gemeenteraad voorgelegd.

2.2.3. Dienstverlening: administratie en ondersteunende HRM-taken

De administratie voor de Wsw en ondersteunende HRM-taken worden door de vier betrokken Lekstroomgemeenten belegd bij WIL. Bij de administratie gaat het onder meer om de personele administratie, de salarisadministratie, de financiële administratie, de facturatie aan inleners en het debiteurenbeheer. Bij HRM-taken gaat het hoofdzakelijk om personeelsadvies, arbodienstverlening,

⁵ De gemeente Houten heeft de Wsw ondergebracht bij UW Bedrijven in Utrecht en is dus niet betrokken bij de transformatie Wsw.

ondersteuning bij de verzuimbegeleiding en opbouw verzuimdossier (op basis van Wet verbetering Poortwachter).

WIL neemt voor de uitvoering van deze taken NRG-personeel over van PAUW Bedrijven. Dit wordt geregeld via de personele toedeling van het NRG-personeel van PAUW.

De Businesscase WIL is als bijlage 2b toegevoegd. De businesscase geeft inzicht in de benodigde personele formatie voor de administratieve werkgeverstaken bij WIL en de organisatorische inpassing van de functies binnen WIL. De businesscase geeft ook de eenmalige en structurele kosten hiervan voor de betrokken Lekstroomgemeenten weer.

2.2.4. De werkplekken

In de huidige situatie zijn de werkplekken van de Wsw-medewerkers georganiseerd bij:

- Werkgevers, voor:
 - o Wsw-ers die begeleid werken
 - o Wsw-medewerkers van PAUW die gedetacheerd zijn bij werkgevers
- PAUW Bedrijven voor:
 - o beschut werk (inclusief beschut werk op locatie bij opdrachtgevers)
 - o groen
 - o schoonmaak
 - o de staf van PAUW Bedrijven (bijvoorbeeld administratie, receptie, kantine)

Met het Transformatieplan Wsw (juni 2017) is besloten een knip te leggen tussen de dienstverlening, begeleiding en ondersteuning van medewerkers vanuit het lokale werkteam en de bedrijfsmatige activiteiten waar de werkplekken van de medewerkers worden georganiseerd. Vanuit de dienstverlening (het lokale werkteam) wordt de best passende plek voor de Wsw'ers gezocht. Waar mogelijk is dat een werkplek bij een reguliere werkgever in detachering of begeleid werken. Plaatsing in groen of schoonmaak kan een passende plaatsing zijn, maar verschilt daarin niet van plaatsing bij een andere werkgever. Voor de doelgroep die daarop aangewezen is, is plaatsing in een beschutte werkomgeving mogelijk. Vanuit het werkteam wordt de ontwikkeling van de Wsw'ers (en andere inwoners) continue gevolgd en wordt steeds gezien of een volgende stap naar meer reguliere plaatsing mogelijk is en wordt samen met de Wsw-werknemer gezien of de huidige plek nog de best passende is.

Voor Wsw-ers die begeleid werken verandert er vrijwel niets. Hun Wsw-arbeidsovereenkomst met de werkgever loopt door. Wat er verandert is dat de loonkostensubsidie begeleid werken niet langer door PAUW wordt betaald aan de werkgever maar door de gemeente, via de backoffice administratieve werkgeverstaken bij WIL. Wat verder verandert, is dat de jobcoaching in de nieuwe situatie vanuit het lokale werkteam wordt geboden.

Ook voor gedetacheerde Wsw-medewerkers verandert er door de transformatie vrijwel niets. De detacheringen blijven zoveel mogelijk in stand. De gemeenten nemen de detacheringsovereenkomsten tegen dezelfde voorwaarden over van PAUW. Ook voor de gedetacheerden wordt de jobcoaching in de nieuwe situatie vanuit het lokale werkteam verzorgd.

In de uitwerking van de stichting Beschut Werk Lekstroom en van groen en schoonmaak is het uitgangspunt geweest om de teams van Wsw-medewerkers zoveel mogelijk hetzelfde te houden. Hieraan is door de inrichtingsplannen in de bijlagen voldaan.

Stichting Beschut Werk Lekstroom

De vier Lekstroomgemeenten gaan op de locatie IJsselstein van PAUW Bedrijven de stichting Beschut Werk Lekstroom starten. In deze stichting worden de werkplekken georganiseerd voor de Wsw-medewerkers die in de huidige situatie op de locatie IJsselstein van PAUW werken en de medewerkers die daar in de staf werken. Het gaat vrijwel uitsluitend om Wsw-medewerkers uit de vier Lekstroomgemeenten. Mogelijk krijgt ook een aantal inwoners van de Lekstroomgemeenten die nu op de vestiging Breukelen werken, een werkplek in IJsselstein. Dit is mogelijk op basis van

vrijwilligheid. Ze kunnen echter ook op de locatie Breukelen blijven werken in het op te richten Werkbedrijf van de gemeente Stichtse Vecht.

De stichting kan door de lokale werkteams ook worden benut voor tijdelijke opvang van medewerkers wiens detacheringsplek is beëindigd of bijvoorbeeld voor werk in de winter voor medewerkers uit het groente-team. Mensen met een indicatie nieuw beschut werk, kunnen ook worden geplaatst bij de stichting, wanneer dat passend voor hen is. De toeleiding van inwoners naar de stichting Beschut Werk Lekstroom is een rol en bevoegdheid van het lokale werkteam⁶.

De gemeenten zijn met de OR van PAUW overeengekomen dat de stichting Beschut Werk ook kan worden ingezet, op basis van maatwerk, voor inwoners uit de doelgroep Participatiewet. De afspraken staan weergegeven in onderstaand tekstkader.

In het kader van de opheffing van de GR PAUW Bedrijven gaan de zes gemeenten zelf de uitvoering van de Wsw op zich nemen. Zij zullen daarbij voldoen aan de wettelijke verplichtingen die de Wsw aan hen stelt. De Wsw'ers komen bij de gemeenten in dienst en de gemeente is verantwoordelijk voor het aanbieden van arbeid zoals in de Wsw bedoeld. Namelijk: arbeid, gericht op het behouden dan wel het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden.

Een deel van de huidige taken van de GR Pauw Bedrijven betreft het aanbieden van beschut werk. Om dit beschutte werk veilig te stellen in het kader van de transitie van de Wsw taken, hebben de gemeenten besloten vier stichtingen op te richten. Tegelijkertijd zijn de gemeenten zich er van bewust dat het daarmee niet klaar is. Want zij zullen tot de laatste Wsw'er met pensioen gaat deze voorzieningen moeten bieden. Zij zullen dus moeten zorgen dat de stichtingen toekomstbestendig zijn. Daarom kijken zij naar de stichtingen in een breder perspectief.

De gemeenten weten van zeer nabij dat er altijd mensen zullen zijn met een arbeidsbeperking. Mensen die vroeger onder de Wsw vielen of onder Wajong en nu onder de participatiewet (Nieuw beschut) en mogelijk in de toekomst onder weer een andere wet. Gemeenten zullen altijd de zorg hebben voor deze doelgroep(en). De gemeenten willen dat doen door maatwerk te bieden. Dus elke keer weer kijken, met de persoon zelf en directbetrokkenen, wat de best passende vorm van arbeid is. De verwachting is dat met de instroom vanuit de participatiewet en vanuit andere doelgroepen er genoeg kritische massa zal zijn voor de toekomstbestendigheid van de stichtingen. Deze kritische massa (volume) is noodzakelijk om de continuïteit van de stichtingen ook op de langere termijn te garanderen.

De nieuwe stichtingen worden de voorkeurspartner voor de aangesloten gemeenten bij een van de vier stichtingen. Voorkeurspartner houdt in dat mensen uit de participatiewet Nieuw-beschut of vanuit andere doelgroepen die niet op een passende arbeidsplaats bij een reguliere werkgever geplaatst kunnen worden, een passende arbeidsplaats kunnen vinden binnen een van de nieuw op te richten stichtingen.

De gemeenten hebben het beeld dat de stichtingen, indien dat past voor een persoon, ook een plek kunnen zijn om bijvoorbeeld weer te wennen aan regelmatig werken, of om te onderzoeken wat iemands competenties zijn om daarna door te stromen. De gemeenten zien de stichtingen niet als een plek waar je eenmaal aan het werk zijnde niet meer weg zult gaan. Van de stichtingen en haar leiding wordt verwacht dat zij zich actief zullen richten op de verwerven van opdrachten en het inzetten op opleiding en ontwikkeling van haar mensen.

De gemeenten verbinden zich bestuurlijk aan de stichtingen. De stichtingen zullen geen 'externe leverancier' zijn waar slechts plekken ingekocht worden. De vier Lekstroomgemeenten nemen het eigenaarschap van de Stichting Beschut Werk Lekstroom voor hun rekening. De gemeente Stichtse Vecht voor de Stichting Beschut Werk SV. Vanuit hun bestuurlijke verantwoordelijkheid zullen zij richting geven aan en toezien op de ontwikkelingen binnen de stichtingen. De oprichtingsakten en statuten zullen aan de OR van PAUW Bedrijven ter inzage aangeboden worden.

⁶ Hiermee is een uitgangspositie gecreëerd voor de uitvoering van nieuw beschut werk. Het beleid voor nieuw beschut werk wordt de komende maanden in Lekstroomverband ontwikkeld. Daarbij hoort ook de vraag naar het werkgeverschap van inwoners die nieuw beschut gaan werken.

De Raad van Toezicht van de stichting bestaat uit wethouders van de participerende gemeenten. Voor de verantwoording aan de gemeenteraden wordt eenzelfde procedure voorgesteld als bij een gemeenschappelijke regeling (GR). Dit betekent dat de raden een zienswijze kunnen geven op de begroting en beleidsplannen van de stichting.

Het NRG-personeel dat actief zal zijn op de locatie IJsselstein treedt in dienst van WIL en worden gedetacheerd naar de Stichting Beschut Werk Lekstroom. De directeur komt, om de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de stichting te benadrukken, niet in dienst van WIL maar van de gemeente Nieuwegein. Nieuwegein detacheert de directeur naar de stichting. Hierover worden afspraken gemaakt met de andere betrokken gemeenten.

Bijlage 4 bevat het inrichtingsplan voor de stichting Beschut Werk Lekstroom. In dit plan wordt onder meer ingegaan op juridische structuur en bestuursmodel, inzet NRG-personeel, inzet Wsw-personeel, organisatie, incidentele en structurele kosten.

Groen- en schoonmaakteam gemeente Nieuwegein

De gemeente Nieuwegein gaat het groenwerk en het schoonmaakwerk dat in de huidige situatie door PAUW Bedrijven in opdracht van de gemeente wordt uitgevoerd, in eigen beheer uitvoeren.

Voor het groenteam betekent dit dat het team deel uit gaat maken van het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein. De teamleidersfunctie bij PAUW komt overeen met de functie van coördinator binnen de gemeente Nieuwegein. De coördinator van het Wsw-team komt onder de teamleider van het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein te vallen. De bezetting aan Wsw-medewerkers van het team blijft per 1-1-2019 hetzelfde. In dat kader blijven ook 2 medewerkers die nu in IJsselstein werken en worden aangestuurd door de PAUW-leidinggevende in Nieuwegein, deel uitmaken van het groenteam Nieuwegein. Dit onder de voorwaarde dat het werk door IJsselstein bij de gemeente Nieuwegein wordt neergelegd tegen de huidige kosten. Dit is meegenomen in de exploitatie in het inrichtingsplan overgang groenteam PAUW naar de gemeente.

Voor de inzet van de Wsw-medewerkers wordt door Openbaar Domein een interne detacheringsvergoeding betaald ten gunste van het Wsw budget en voor Wsw-medewerkers uit andere gemeenten wordt een vergoeding aan die gemeenten betaald.

Voor het schoonmaakteam geldt min of meer hetzelfde. Dit team gaat deel uitmaken van het team Vastgoed van de afdeling Support. Het team Vastgoed is nu gemeentelijk opdrachtgever voor PAUW voor het schoonmaakwerk in het Stadhuis en enkele andere gemeentelijke panden. De coördinator (bij PAUW teamleider) van het schoonmaakteam komt onder de teamleider van het team Vastgoed van de afdeling Support te vallen. De bezetting van Wsw-medewerkers van het team blijft per 1-1-2019 hetzelfde.

Ook bij het schoonmaakteam geldt dat voor de inzet van de Wsw-medewerkers door de afdeling Support een detacheringsvergoeding wordt betaald ten gunste van het Wsw budget en voor medewerkers uit andere gemeenten aan de desbetreffende gemeenten. Het schoonmaakteam bestaat overigens voor het grootste deel (voor circa 85 procent) uit inwoners van Nieuwegein.

Bijlage 5 en bijlage 6 bevatten het inrichtingsplan voor de overgang van respectievelijk het groenteam van PAUW en het schoonmaakteam van PAUW naar de gemeente Nieuwegein. Ook deze inrichtingsplannen bevatten onder meer de onderdelen: werkzaamheden, inzet Wsw-personeel, inzet NRG-personeel, organisatie, incidentele en structurele kosten.

Totaaloverzicht werkplekken

Onderstaande figuur geeft het totaaloverzicht van de nieuwe uitvoering van de Wsw door de PAUW gemeenten. Voor de gemeente Nieuwegein is de uitvoering georganiseerd in het lokale werkteam

(ondersteuning en begeleiding), WIL (administratieve werkgeverstaken en HRM), de stichting Beschut Werk Lekstroom en het door de gemeente overgenomen groen- en schoonmaakteam.

De andere PAUW-gemeenten gaan voor de schoonmaakactiviteiten de stichting SchoonmaakWerk oprichten die samen met de stichting Beschut Werk Lekstroom in het pand in IJsselstein wordt gehuisvest.

Aan de noordkant van de PAUW-regio gaat de gemeente Stichtse Vecht het Werkbedrijf Stichtse Vecht starten. Hiervoor wordt het pand van PAUW in Breukelen aangekocht. In dit Werkbedrijf zal ook het beschutte werk voor Stichtse Vecht en de Ronde Venen worden georganiseerd. Daarnaast wordt door de gemeenten Stichtse Vecht en De Ronde Venen een Groenbedrijf Noord gestart.

Figuur: totaaloverzicht van de nieuwe uitvoering van de Wsw door de PAUW gemeenten

			Bedrijfsactiviteiten		
	Backoffice Administratieve Werkgeverstaken	Dienstverlening	Beschut	Schoonmaak	Groen
Stichtse Vecht	WIL	Werkbedrijf	Beschut Breukelen	Stichting Schoonmaak Werk	Groen-bedrijf Noord
De Ronde Venen		Stichting Kringkoop Werkcentrum			
Lopik		Lokale werkteams (met WIL)	Stichting Beschut		i.s.m. Nieuwegein
IJsselstein					
Vianen			Werk Lekstroom		Zelf
Nieuwegein				Zelf	Zelf

De werkgelegenheid van de WSW-medewerkers is gegarandeerd. Uitgangspunt is dat de WSW-medewerkers per 1 januari 2019 zo veel mogelijk hetzelfde werk blijven doen en op dezelfde werkplek blijven werken. De gesprekken over de werkplek vinden voor alle gemeenten vanaf hetzelfde moment plaats. Daarmee is niet gezegd dat de Wsw-medewerkers voor altijd werkzaam blijven op de plek waar zij nu werken; het lokale werkteam is erop gericht ontwikkelingsmogelijkheden te blijven zoeken. In overleg met de Wsw-medewerker kunnen dus andere keuzes gemaakt worden en is plaatsing op een nieuwe plek mogelijk.

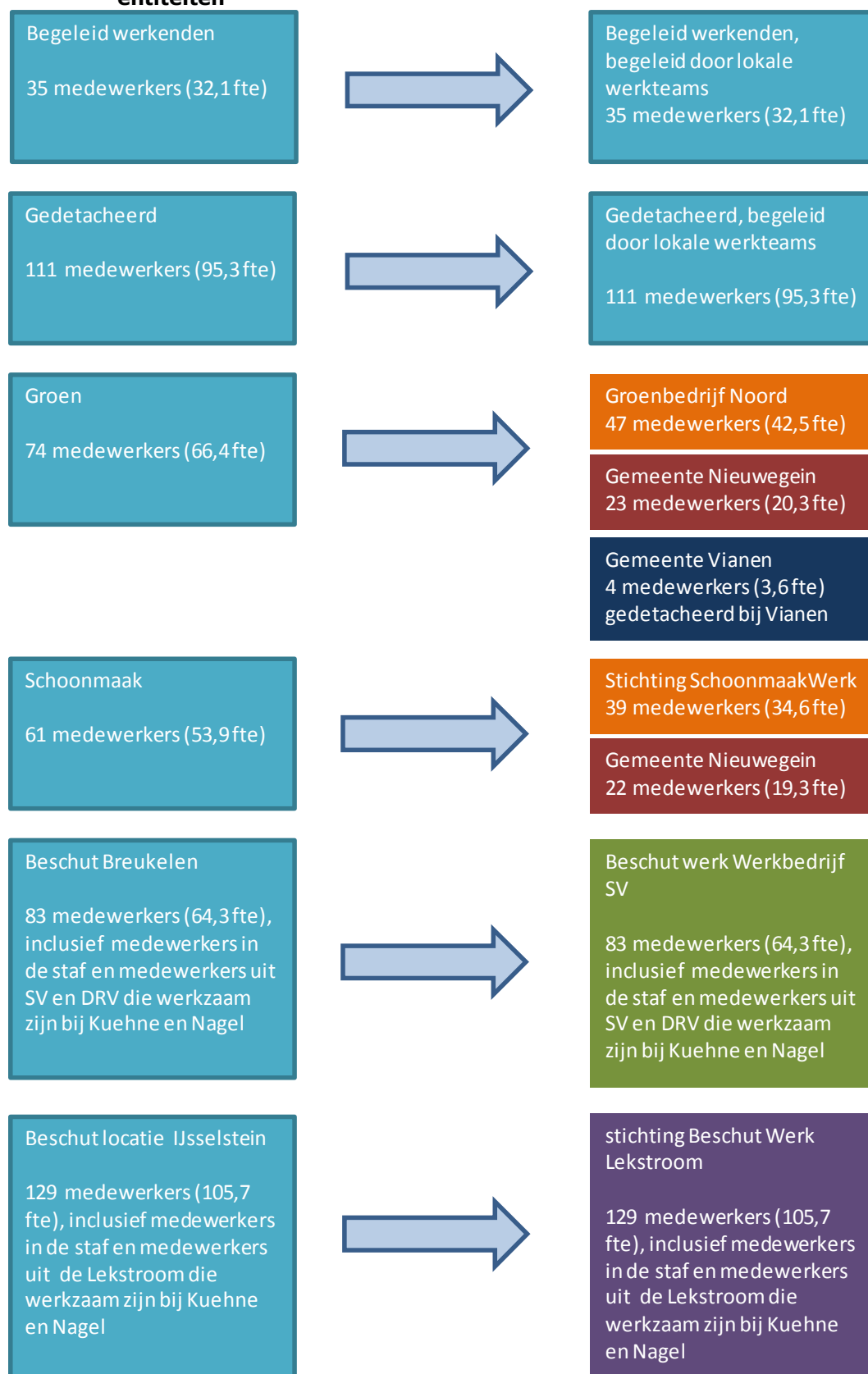
PAUW Bedrijven blijft de Wsw uitvoeren tot het moment van overgang naar de gemeenten. Vanaf 1 januari 2019 nemen de gemeenten de ontwikkelopdracht over van PAUW Bedrijven en in de loop van 2019 worden de Wsw ontwikkelgesprekken uitgevoerd door jobcoaches in de lokale werkteams. Als de situatie zich voordoet dat een functie van een WSW-medewerker vervalt wordt vanuit het lokale werkteam een nieuwe passende werkplek gevonden.

De figuur op de volgende pagina geeft weer dat de Wsw-medewerkers op 1 januari 2019 zoveel mogelijk dezelfde werkplek houden en de samenstelling van de Wsw-teams zoveel mogelijk hetzelfde is⁷. Zowel het schoonmaakteam als het groenteam van PAUW in Nieuwegein zijn op dit moment al teams met een redelijk vaste bezetting van medewerkers.

⁷ Het is wel zo dat medewerkers in de periode tot 1 januari 2019 binnen PAUW nog van werkplek zullen veranderen. Op het moment dat de personele toedeling Wsw wordt uitgevoerd, wordt uitgegaan van de werkplekken en de samenstelling van de teams op dat moment. Zoals eerder aangegeven, kunnen aantallen medewerkers ook nog wijzigen in de periode tot 1 januari 2019.

Er is een eenduidige berekening opgesteld van het aantal medewerkers dat per 1 januari 2019 werkzaam zal zijn in deze entiteiten. Uitgangspunt daarbij is het Wsw-personeelsbestand per oktober 2017, gecorrigeerd voor de medewerkers die nog met pensioen gaan in de periode tot 1 januari 2019. We gaan er echter vanuit dat in 2018 en 2019 nog doorstroom naar hogere treden van de werkladder plaatsvindt, zodanig dat de bezetting van Wsw-medewerkers bij Kuehne + Nagel, groen, schoon en detachering op hetzelfde niveau blijft als per medio oktober 2017. Bij de uiteindelijke personele toedeling Wsw zullen de aantallen dus afwijken van de aantallen die nu in de figuur staan weergegeven.

Figuur: Overgang werkplekken Wsw-medewerkers vanuit PAUW naar de nieuwe entiteiten



Voor Nieuwegein is de verdeling, geraamd op grond van de huidige samenstelling van teams en werkzaamheden, per 1 januari 2019 als volgt:

	Fte
Begeleid werken	10,2
Detachering	20,9
Groen Nieuwegein	11,5
Groenbedrijf Noord	1,8
Groen Vianen	1,0
Schoonmaak Nieuwegein	16,3
Stichting Schoonmaakwerk	2,3
Beschut werk Werkbedrijf Stichtse Vecht	3,5
Beschut werk Lekstroom ¹⁾	37,8
Totaal	105,3

1) Inclusief de medewerkers van Nieuwegein die bij Kuehne en Nagel op locatie werken.

2.2.5. Verantwoordelijkheids- en taakverdeling tussen partijen

De gemeente is, met uitzondering van de medewerkers die begeleid werken, formeel werkgever van de Wsw-medewerkers. Het lokale werkteam verzorgt de begeleiding en ondersteuning van de medewerkers en het accountmanagement van werkgevers. De administratieve werkgeverstaken worden uitgevoerd door de backoffice bij WIL.

De Wsw medewerkers van Nieuwegein werken op verschillende plekken: bij bedrijven en instellingen (in geval van begeleid werken of detachering), bij de afdelingen Openbaar Domein en Support van de gemeente of bij de Stichting Beschut Werk, gevestigd in IJsselstein⁸. Deze werkgevers zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding in het werk en de aansturing van de betreffende medewerker(s). Dit wordt het praktische werkgeverschap genoemd. Hierbij hoort bij Wsw-medewerkers, meer dan bij andere werknemers, een zekere mate van sociale of mensgerichte begeleiding. De gemeente blijft in juridische zin werkgever, maar in het dagelijkse werk ligt het gezag en de begeleiding bij de inlenende werkgever.

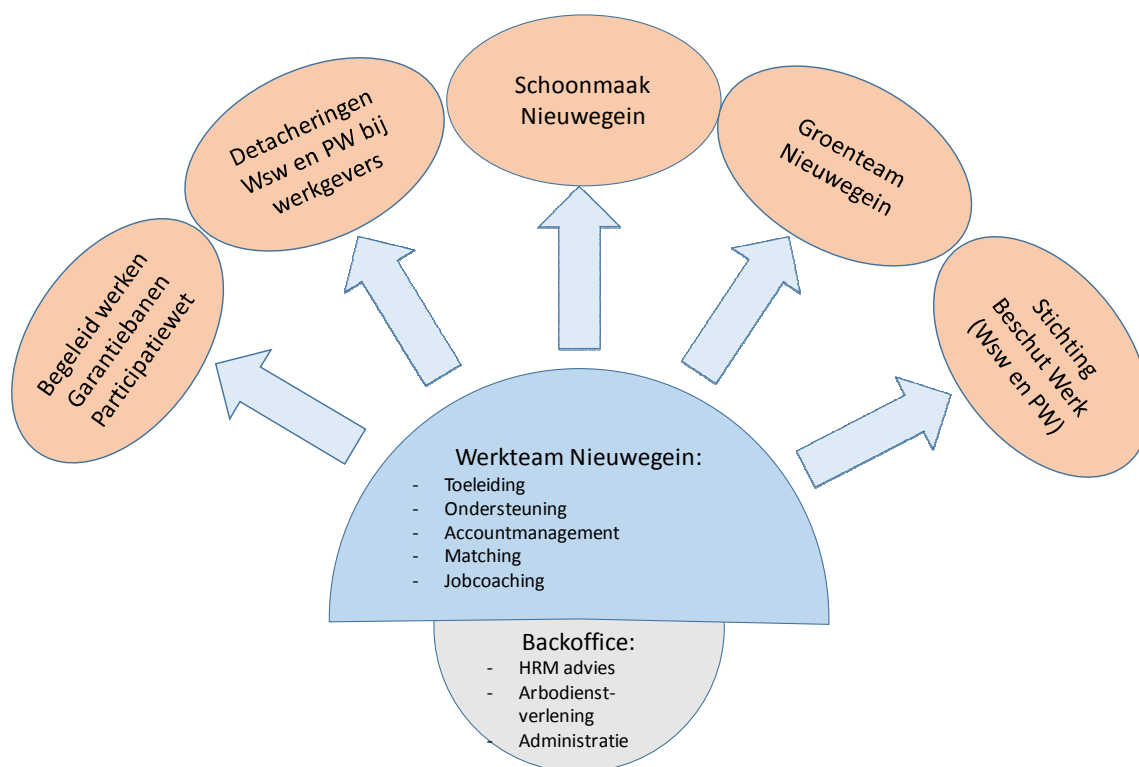
Bij Wsw-ers die begeleid werken is er sprake van een Wsw-dienstverband met de werkgever, en is dus die werkgever zowel juridisch als praktisch de werkgever.

In alle gevallen is een jobcoach van het lokale werkteam namens de formele werkgever verantwoordelijk voor de begeleiding en ondersteuning van de Wsw-medewerkers. De jobcoach kan bijvoorbeeld bij sociale, psychische of financiële problematiek ook zorgen voor toeleiding van de medewerker naar bijvoorbeeld Geynwijs, schuldhulpverlening of andere vormen van ondersteuning.

De jobcoach en de direct leidinggevende bij de praktisch werkgever werken nauw samen bij het ondersteunen van het functioneren en de ontwikkeling van de Wsw-medewerkers en bij de ziekteverzuimbegeleiding. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de praktische werkgevers zullen via een mandaat, als onderdeel van bijvoorbeeld een dienstverleningsovereenkomst, worden vastgelegd.

⁸ De afdelingen Openbaar Domein en Support van de gemeente en de stichting Beschut Werk Lekstroom zijn ook te beschouwen als inlenende werkgevers.

Figuur: schematische weergave nieuwe uitvoering Wsw gemeente Nieuwegein



Bijlage 7 bevat een eerste uitwerking van de rollen, verantwoordelijkheden en taken van de verschillende partijen. Tijdens de implementatiefase wordt dit verder aangevuld en uitgewerkt, samen met de medewerkers van PAUW, WIL en de gemeente die in de uitvoering gaan werken.

3. Opheffen van GR PAUW Bedrijven

In het vorige hoofdstuk is de beoogde nieuwe situatie voor de uitvoering van de Wsw weergegeven. Onvermijdelijk onderdeel van de transformatie is ook de liquidatie van de huidige GR PAUW. De feitelijke opheffing van de GR PAUW zal pas plaatsvinden wanneer de nieuwe situatie volledig is gerealiseerd en er binnen de GR geen activiteiten meer plaatsvinden. Desalniettemin moeten al stappen worden gezet ter voorbereiding op de uiteindelijke opheffing om inrichting van de nieuwe situatie mogelijk te maken.

Het algemeen bestuur van de GR PAUW Bedrijven heeft in haar vergadering van 18 oktober 2017 geconstateerd, dat vijf van de zes colleges van de deelnemende gemeenten hebben besloten tot opheffing van de GR PAUW Bedrijven. De reden van de opheffing is gelegen in de (politieke) wens van de gemeenten om de uitvoering van de Wsw op een andere wijze vorm te geven.

Het algemeen bestuur is conform artikel 28 lid 2 terstond overgegaan tot liquidatie van Sociaal Werkvoorzieningschap "Het Westelijk Gebied van Utrecht" door een vereffenaar aan te wijzen en opdracht te geven voor het opstellen van het liquidatieplan. Het liquidatieproces start met het liquidatiebesluit, gevolgd door het liquidatieplan, de uitvoering van het plan en eindigt pas op het moment dat de laatste verplichting is afgewikkeld. Dit zal na 1 januari 2019 zijn. Het streven is wel dat op 1 januari 2019 de uitvoering van de Wsw door de nieuwe uitvoering is overgenomen.

Het liquidatieplan bevat alle informatie op basis waarvan het algemeen bestuur van de GR PAUW Bedrijven het formele besluit tot liquidatie kan nemen. Het algemeen bestuur zal het formele besluit nemen nadat de gemeenteraden van de zes gemeenten het plan hebben ontvangen en hun mening en inbreng (zienswijze) erover hebben kunnen geven.

Het liquidatieplan en het op basis daarvan te nemen liquidatiebesluit hangen vanzelfsprekend samen met de uitwerking van de voorstellen voor de nieuwe situatie. De 'oude schoenen' kunnen pas worden weggegooid als duidelijk is hoe de nieuwe eruit zien. De uitwerking van de nieuwe situatie wordt daarom, door dit inrichtingsplan Wsw Nieuwegein, gelijktijdig met het liquidatieplan aan de raad aangeboden.

Het concept liquidatieplan GR PAUW en stichting PAUWERK is als bijlage 8b toegevoegd. Het liquidatieplan bevat spelregels en uitgangspunten voor het liquidatieproces, een beschrijving van de boedel van PAUW, het plan van aanpak voor de liquidatie, een communicatiehoofdstuk en de financiële risico's.

Kernpunten van het liquidatieplan zijn:

- Met de GR PAUW wordt tevens de stichting PAUWERK opgeheven. De liquidatie van deze stichting wordt parallel aan die van de GR PAUW uitgevoerd.
- Het liquidatieplan wordt voor een zienswijze voorgelegd aan de zes gemeenteraden.
- Voordat het algemeen bestuur van de GR PAUW de definitieve datum voor de liquidatie heeft vastgesteld (dit staat gepland in juni 2018), worden geen onomkeerbare besluiten genomen. Pas daarna wordt de materiële liquidatie uitgevoerd.
- De primaire processen zullen onveranderd doorgang vinden conform het werkplan en de begroting 2018 van PAUW.
- Voor de panden in IJsselstein en Breukelen geldt, dat deze volgens een transparante procedure onderhands worden verkocht voor de taxatiewaarde die behoort bij de wijze waarop het pand vanaf 1 januari 2019 (voortzetting van de maatschappelijke functie) wordt gebruikt.
- De liquidatiebegroting bedraagt circa € 1,4 miljoen (inclusief 10% onvoorzien). De kosten bestaan grotendeels uit:
 - o afkoopkosten (bankleningen, afkoop contracten; totaal € 335.000)
 - o kosten voor projectleiding, procesbegeleiding, juridisch advies en vereffeningkosten (totaal € 320.500)

- inhuurkosten ten behoeve van de continuïteit van de going concern activiteiten (€ 150.000).
 - Stelpost kosten sociaal plan (€ 500.000).
- De liquidatiekosten worden gedragen door de GR PAUW en worden gedekt uit de reserve (2017) en de voorziening liquidatiekosten (begroting 2018).
- Na afrekening van de liquidatiekosten blijft er een positief saldo van € 763.000 over van het eigen vermogen van de GR PAUW en de stichting PAUWWERK.
- Daarnaast krijgen de gemeenten van PAUW een bedrag overgedragen in verband met de reservering voor de verlofsaldi van Wsw-medewerkers. Hetzelfde geldt voor de ontvangende werkgevers voor de NRG-medewerkers.

Wat betreft de panden van PAUW Bedrijven gaat de gemeente Stichtse Vecht het pand in Breukelen van PAUW kopen en de gemeente IJsselstein het pand in IJsselstein. Paragraaf 4.4 van het liquidatieplan bevat het voorgestelde proces voor de verkoop van de panden. De kern is dat beide gemeenten de panden kunnen kopen van PAUW tegen het gemiddelde van de boekwaarde en de taxatiewaarde bij volledige voortzetting van de huidige (maatschappelijke) functie van panden. In de verkoopvoorwaarden wordt een anti-speculatiebeding opgenomen van 10 jaren, waarbij jaarlijks 10% in mindering wordt gebracht van door aankopende partij onder de deelnemers te verdelen gerealiseerde winst. Wanneer de panden op deze wijze worden verkocht aan de gemeenten Stichtse Vecht en IJsselstein, zullen de frictiekosten voor het onroerend goed beperkt blijven tot taxatie- en verkoopkosten.

4. Implementatie

4.1. Inleiding

Nadat het college en de raad (vooral op specifieke onderdelen) met het inrichtingsplan Wsw Nieuwegein hebben ingestemd, breekt de fase van implementatie aan. De deelplannen voor groen, schoonmaak en de stichting Beschut Werk Lekstroom en ook het liquidatieplan bevatten een paragraaf met de belangrijkste te nemen stappen in de implementatie. In dit hoofdstuk worden de hoofdpunten weergegeven.

Tijdens de implementatie wordt personeel van PAUW, WIL en gemeente betrokken bij de verdere uitwerking binnen de kaders van dit inrichtingsplan. Dit geldt voor alle facetten van de nieuwe uitvoering: de uitwerking van de Wsw-taken die bij WIL komen te liggen, de verdere uitwerking van de uitvoering van groen en schoonmaak binnen de gemeente en de inrichting en werkwijze in de stichting Beschut Werk Lekstroom.

Op 16 januari jl. is een werkbijeenkomst gehouden met medewerkers van PAUW, WIL en gemeenten. Na een plenair gedeelte is in groepen verder gesproken over de toekomstige dienstverlening Wsw door WIL en de nieuwe uitvoering van beschut werken, groen en schoonmaak. Tijdens de bijeenkomst was sprake van een goede en constructieve sfeer. Het personeel vond het fijn om op deze manier betrokken te worden bij de planvorming. Tijdens de implementatiefase wordt de betrokkenheid van het personeel geïntensiveerd, vooral nadat de personele toedeling van NRG-personeel heeft plaatsgevonden maar ook voor die tijd. Wanneer de personele toedeling bekend is, is immers duidelijk op welke plekken de betrokken NRG-medewerkers van PAUW terecht komen en waar zij mee zouden moeten denken en praten.

4.2. Inrichting WIL

De businesscase uitvoering SW-taken WIL is op 1 februari 2018 vastgesteld door het algemeen bestuur van WIL. De business case vormt de basis voor de vraag of de beoogde uitvoering van Wsw-taken door WIL plaatsvindt en zo ja, onder welke voorwaarden deze implementatie dan zal plaatsvinden. De businesscase had nog niet tot doel om uitspraken te doen over de feitelijke implementatie van de Wsw-taken zelf.

WIL maakt op basis van de businesscase een implementatieplan voor de Wsw-taken.

De implementatie van de Wsw-taken wordt vervolgens samen met betrokken personeel van zowel PAUW als WIL en met de gemeentelijke projectleiders opgepakt.

De dienstverlening van WIL voor de gemeente Nieuwegein ten behoeve van de Wsw zal via dienstverleningsovereenkomsten worden geregeld. Vanwege de specifieke positie van de gemeente Houten in dit proces (geen deelnemer in PAUW, maar wel in WIL), krijgt de gemeente Houten de dienstverleningsovereenkomsten tussen WIL en de gemeenten voor een zienswijze voorgelegd. De ondernemingsraad van WIL heeft nog adviesrecht op het uitwerkingsplan en de dienstverleningsovereenkomsten.

4.3. Overgang groenteam en schoonmaakteam van PAUW naar de gemeente Nieuwegein

Binnen de gemeente Nieuwegein en met PAUW Bedrijven zijn de afgelopen maanden gesprekken gevoerd over de overgang van het groen- en schoonmaakteam van PAUW naar de gemeente Nieuwegein. Dit heeft geleid tot de inrichtingsplannen die u in de bijlagen aantreft.

In de implementatie wordt nauw samengewerkt met het management en leiding en staf van PAUW. De leiding en staf van PAUW wordt intensief betrokken wanneer de personele toedeling van het NRG-personeel gereed is (naar verwachting voor de zomer van 2018). In de implementatiefase gaat het bijvoorbeeld om een verdieping naar operationele zaken in het dagelijkse werk. Hoe kunnen de diverse processen efficiënt en effectief worden georganiseerd?

Belangrijke stappen in de implementatie van de inbedding van het groen- en schoonmaakteam in de gemeentelijke organisatie zijn:

- Voor groen: samen met PAUW Bedrijven inventariseren van (winter)werkzaamheden die passend zijn voor het team. Openbaar Domein vertaalt dit naar beschikbaar budget (met oog op het aanbesteden van nieuwe bestekken in 2018).
- Voorbereiding van de integratie van de teams in respectievelijk het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein en het team Vastgoed van de afdeling Support.
- Personele toedeling NRG- en Wsw-personeel.
- Verder uitwerken aansluiting van de teams op het lokale werkteam (samenwerking, rolverdeling). Inregelen processen.
- Verder uitwerken aansluiting van team op de backoffice administratieve werkgeverstaken (samenwerking, rolverdeling). Inregelen processen.
- Formalisering overname bedrijfsmiddelen van PAUW Bedrijven.

Paragraaf 4 van de inrichtingsplannen groen en schoonmaak in de bijlagen bevat een compleet overzicht van de belangrijkste stappen in de implementatie gedurende 2018.

De Wsw-medewerkers in het groen- en schoonmaakteam kunnen onder bepaalde voorwaarden worden meegeteld voor het gemeentelijke quotum ten aanzien van het aandeel medewerkers met een arbeidsbeperking. Tijdens de implementatie wordt maximaal ingezet op het voldoen aan de betreffende voorwaarden.

4.4. Oprichting stichting Beschut Werk Lekstroom

Voor de oprichting van de stichting Beschut Werk Lekstroom moeten in 2018 nog de nodige stappen worden gezet. Paragraaf 4 van het inrichtingsplan Beschut Werk Lekstroom bevat de belangrijkste stappen in de implementatie gedurende 2018.

Een aantal belangrijke stappen is:

- Juridische en fiscale check oprichting stichting.
- Opstellen concept statuten voor de stichting.
- Instemming van colleges en raden (wensen en bedenkingen procedure) voor de opzet en oprichting van de stichting.
- Besluit van de gemeente IJsselstein om het pand in IJsselstein van PAUW Bedrijven te kopen en (deels) te verhuren aan de stichting Beschut Werk Lekstroom.
- Personele toedeling NRG-personeel en Wsw-personeel.
- Communicatie opdrachtgevers, proces in gang zetten om contracten / overeenkomsten over te nemen van PAUW.
- Verdere implementatie, geleid door kwartiermaker (beoogd directeur), in nauw overleg met gemeentelijke projectleiders en het betrokken personeel.
- Opstellen definitieve begroting stichting; instemming colleges en raden.
- Ter beschikking stellen werkkapitaal door gemeenten.
- Formalisering overname bedrijfsmiddelen van PAUW Bedrijven.

4.5. Personele toedeling

4.5.1. Wsw-medewerkers

Afgesproken is dat de arbeidsovereenkomst van de SW medewerkers overgenomen wordt door de gemeente waar zij woonachtig zijn. Binnen PAUW bedrijven zijn ca. 40 medewerkers werkzaam die niet in één van de zes gemeenten wonen, de medewerkers van de buitengemeenten. Het wonen in een buitengemeente is bijvoorbeeld ontstaan vanwege het feit dat medewerkers verhuizen naar een gemeente buiten de grenzen van GR PAUW en blijven werken bij PAUW bedrijven. Deze groep is evenredig, op basis van het aandeel van de betreffende gemeente in het werknemersbestand, verdeeld over de zes gemeenten. De gemeente waar de medewerker van een buitengemeente aan toebedeeld is, neemt de arbeidsovereenkomst over. De medewerkers die dit aangaat zijn hierover

geïnformeerd. Medewerkers die geplaatst zijn in het kader van begeleid werken blijven in dienst van de huidige werkgever.

Het sociaal statuut voor de Wsw-medewerkers wordt ter informatie aan de gemeenteraad aangeboden (naar verwachting mei 2018)

4.5.2. NRG-personeel van PAUW

Afgesproken is dat NRG-medewerkers die in dienst zijn van Pauw Bedrijven en Stichting Pauwwerk (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd), per 1-1-2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgen. De bezettingscijfers van Pauw geven aan dat dit per 3-12-2017 44,45 fte betreft. Tevens is afgesproken dat deze medewerkers een werkgarantie krijgen. In dit deel wordt toegelicht welke gedachten er zijn over de personele toedeling en waar deze vastgelegd zullen worden.

Toedeling

De wijze waarop de personele toedeling plaatsvindt moet worden afgestemd met de vakbonden en zal vastgelegd worden in het Sociaal Plan.

Toch zijn hier wel vast enkele zaken over te melden. De intentie van de transitie van Pauw Bedrijven is om te zorgen dat medewerkers hun werk volgen naar de nieuwe werkgever. Het proces van toedeling kent een belangrijke voorbereidende stap: het uitvoeren van een functievergelijking. Het doel van de functievergelijking is om vast te stellen of functies uitwisselbaar zijn. Functies zijn uitwisselbaar indien zij 'vergelijkbaar' en 'gelijkwaardig' zijn. Vergelijkbaar wat betreft de inhoud, de vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie. Gelijkwaardig wat betreft het niveau en de beloning. Bij het vergelijken van de functies moeten deze factoren in onderlinge samenhang worden beoordeeld. Bij de vergelijking wordt puur naar de functie gekeken en niet naar de (kwaliteiten of het functioneren van de) functionaris die de functie uitoefent. Het resultaat van de functievergelijking is een overzicht dat aangeeft welke functies uitwisselbaar zijn en dus hoeveel fte functievoller is en hoeveel fte niet-functievoller zal zijn. Deze vergelijking geeft dus een goed beeld van de omvang van het vraagstuk. Bedoelde functievergelijking zal in februari uitgevoerd en afgerond worden.

Gangbaar is vervolgens om medewerkers te plaatsen op de uitwisselbare functie in de ontvangende organisatie. In deze transitie is nu al duidelijk dat dezelfde functie in meerdere bestemmingsorganisaties aanwezig zal zijn. Bijvoorbeeld de functie van teamleider. Met de vakbonden zal afgesproken moeten worden hoe de toedeling dan plaats zal vinden. Gaat dat op basis van objectieve criteria of geven we medewerkers de gelegenheid om een voorkeur uit te spreken?

Niet-functievollers en functievollers die nog niet geplaatst zijn vanwege boventalligheid, komen in aanmerking voor de resterende vacante functies in de nieuwe organisaties. Gangbaar is dat hiervoor een belangstellingsinventarisatie uitgevoerd wordt. Met de vakbonden zal, onder andere, afgesproken moeten worden hoe de belangstelling geïnventariseerd wordt en of er gebruik gemaakt gaat worden van een plaatsingsadviescommissie (en wat de rol en samenstelling van de plaatsingsadviescommissie dan is).

Werkgarantie

Bij de toedeling speelt de werkgarantie een belangrijke rol. De werkgarantie geldt alleen voor NRG-medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd bij de GR Pauw Bedrijven en de St. Pauwwerk. De 6 betrokken gemeenten geven de werkgaranties af. Ook aan de medewerkers die bij WIL in dienst komen.

In het Sociaal Plan zal de werkgarantie geoperationaliseerd worden. Door te specificeren wat de werkgarantie concreet inhoudt, de periode waarin aanspraak gedaan kan worden op de werkgarantie etc.. Speciale aandacht zal er moeten zijn voor de vraag hoe bepaald gaat worden welke gemeente voor welke medewerker de werkgarantie afgeeft.

Mogelijke bestemmingen

Om de personele toedeling te kunnen uitvoeren is een totaaloverzicht van de mogelijke bestemmingen nodig. In de organisatie/inrichtingsplannen is aangegeven hoe gemeenten en WIL de Wsw-taken en administratieve ondersteuning willen organiseren en welke functies daarvoor beschikbaar zijn.

Het betreft de volgende (soms nog op te richten) organisatorische entiteiten:

- Gemeente Stichtse Vecht dan wel het nog op te richten Werkbedrijf Stichtse Vecht.
- Gemeente Ronde Venen, of via een DVO, het op te richten Werkbedrijf van Stichtse Vecht
- Gemeente Nieuwegein:
 - o Team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein voor de leidinggevende taken m.b.t. Groen.
 - o Team Vastgoed van de afdeling Support voor de leidinggevende taken m.b.t. schoonmaak.
- WIL (deels ook ten behoeve van de Stichting Beschut Werk Lekstroom en de Stichting SchoonmaakWerk).

De gemeenten IJsselstein, Vianen en Lopik nemen zelf geen NRG-medewerkers in dienst.

Het sociaal plan NRG-personeel wordt (naar verwachting) rond de zomer ter informatie aan de gemeenteraden aangeboden.

4.6. Opheffen van GR PAUW Bedrijven

De uitvoering van het liquidatieplan wordt in gang gezet wanneer het algemeen bestuur van PAUW Bedrijven het liquidatieplan definitief heeft vastgesteld, gehoord hebbende de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten. De zienswijze van de raad van Nieuwegein zal in juli door de gemeenteraad worden vastgesteld. Daarna zal het algemeen bestuur van PAUW het liquidatieplan definitief vaststellen en een besluit nemen over de definitieve (beoogde) datum voor de opheffing van de GR PAUW Bedrijven.

De door het algemeen bestuur van PAUW Bedrijven aangestelde vereffenaar voert onder verantwoordelijkheid van het algemeen bestuur het liquidatieplan uit.

5. Personele en organisatorische consequenties en besluitvorming gemeente Nieuwegein

5.1. Inleiding

Een aantal deelplannen heeft personele en organisatorische consequenties voor de gemeente Nieuwegein. De personele en organisatorische consequenties voor de gemeente Nieuwegein zijn:

- De gemeente wordt de werkgever van de Wsw-medewerkers.
- Het personeelsmandaat voor de Wsw-medewerkers moet vastgelegd en ingeregeld worden.
- De medezeggenschap voor de Wsw-medewerkers moet worden georganiseerd.
- Er vindt een uitbreiding van ambtelijke formatie plaats door de overname van het groen- en schoonmaakteam van PAUW. Deze formatie wordt ingevuld met NRG-personeel van PAUW Bedrijven.
- De plaatsing van het betrokken NRG-personeel van PAUW in functies in het functiehuis van de gemeente.
- Daarnaast wordt er een teamleider voor het lokale werkteam aangesteld (1 fte) en een teamleider voor het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein (1 fte).
- De directeur van de stichting Beschut Werk Lekstroom wordt aangesteld bij de gemeente Nieuwegein en vanuit de gemeente gedetacheerd naar de stichting.
- De financiële stromen ten aanzien van de Wsw wijzigen aanzienlijk, dit moet ingeregeld worden in de financiële systeem en de administratieve processen van de gemeente.

In dit hoofdstuk worden deze punten langsgegaan. Tot slot wordt ingegaan op besluitvorming die in de gemeente Nieuwegein nodig is de komende periode.

5.2. Werkgeverschap Wsw-medewerkers

De Wsw-dienstverbanden met de Wsw-medewerkers worden door de gemeente overgenomen van PAUW. De huidige arbeidsvoorwaarden van de medewerkers worden door de gemeente één op één overgenomen. Zie hiervoor verder paragraaf 2.2.1.

5.3. Personeelsmandaat voor de Wsw-medewerkers

Het voorstel is om de teamleider van het lokale werkteam Nieuwegein een ruim personeelsmandaat te geven voor de Wsw-medewerkers. Dit personeelsmandaat voor de Wsw-medewerkers moet worden uitgewerkt en vastgelegd in de mandaatregeling gemeente Nieuwegein.

5.4. Medezeggenschap Wsw-medewerkers

Het voorstel is vooralsnog om de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers te organiseren via een onderdeelcommissie van de OR van de gemeente Nieuwegein. Regionaal is en wordt de komende maanden doorgesproken, ook door vertegenwoordigers van ondernemingsraden, over de vormgeving van de medezeggenschap van de Wsw-medewerkers.

Wanneer een definitieve keuze is gemaakt door de gemeente Nieuwegein moet de keuze worden ingeregeld en moeten er verkiezingen worden georganiseerd.

5.5. Uitbreiding ambtelijke formatie gemeente Nieuwegein door overname van groen- en schoonmaakteam

Door de overname van het groen- en schoonmaakteam van PAUW Bedrijven, is er sprake van een uitbreiding van ambtelijke formatie bij de afdelingen Openbaar Domein en Support. Het groenteam wordt onderdeel van het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein en het schoonmaakteam wordt onderdeel van het team Vastgoed van de afdeling Support.

De inrichtingsplannen voor de overgang van het groen- en schoonmaakteam geven aan dat door de overgang van het groenteam de ambtelijke formatie met 1,0 fte toeneemt en door de overgang van het schoonmaakteam met 2 of 3 fte. Het betreft leiding (coördinatoren en voorlieden) voor het

groen- en schoonmaakteam. Hierop wordt NRG-personeel van PAUW toegedeeld in het personele toedelingsproces.

Daarnaast zijn er 3 Wsw-medewerkers (3 fte) werkzaam als leiding en meewerkend voorman/vrouw in de teams: in het groen 2 medewerkers en in schoonmaak 1 medewerker.

5.6. Inpassing van het NRG-personeel van PAUW in gemeentelijk functiehuis

PAUW Bedrijven hanteert HR21 voor het beschrijven en waarderen van functies. De gemeente Nieuwegein heeft een eigen systeem. Dat betekent dat de NRG-medewerkers van PAUW Bedrijven die in dienst treden bij de gemeente Nieuwegein moeten worden ingepast in het gemeentelijke functiehuis.

Het groen- en schoonmaakteam van PAUW hebben nu bij PAUW een teamleider. Deze functie komt overeen met de functie 'Medewerker uitvoering A met oplegprofiel coördinatie', kortweg coördinator, bij de gemeente Nieuwegein. Deze coördinatoren wordt de praktisch werkgever (dagelijkse functionele aansturing) voor de Wsw-medewerkers in de teams.

De functie van voorman/vrouw bij PAUW komt overeen met de functie 'Medewerker uitvoering B' bij de gemeente Nieuwegein.

Huidige functie	Functie in functiehuis Nieuwegein	FTE	Loonschaal
Teamleider	Medewerker uitvoering A met oplegprofiel coördinatie (HR21: Operationeel leidinggevende V)	1,0 bij Support, team Vastgoed (schoonmaak)	CAR UWO 7
Meewerkend voorman	Medewerker uitvoering B (HR21: Medewerker Facilitair IV)	1,0 of 2,0 bij Support, team Vastgoed (schoonmaak)	CAR UWO 5
Meewerkend voorman	Medewerker uitvoering B (HR21: Medewerker technische uitvoering IV)	1,0 bij Openbaar Domein, Team Uitvoering	CAR UWO 6

De leiding van het groenteam in Nieuwegein is op dit moment in handen van een Wsw-medewerker (functie van teamleider bij PAUW). Zowel in het groen- als het schoonmaakteam is één Wsw-medewerker werkzaam als meewerkend voorman/vrouw. Deze medewerkers behouden hun Wsw-functie.

5.7. Overige uitbreiding ambtelijke formatie

Daarnaast wordt de ambtelijke formatie van de gemeente Nieuwegein uitgebreid met:

- Een teamleider voor het lokale werkteam (1 fte). Daarvan wordt 0,5 fte ten laste van de uitvoering van de Wsw gebracht. De andere 0,5 fte zal ten laste worden gebracht van het personeelsbudget van de gemeente.
- Een teamleider voor het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein (0,8 of 1,0 fte). Het afdelingshoofd van Openbaar Domein is op dit moment ook teamleider Uitvoering. Door de overgang van het Wsw-team is dit niet langer houdbaar en is extra formatie nodig. In de begroting van structurele kosten Wsw zijn de kosten van 0,5 fte teamleider ten laste gebracht van de uitvoering van de Wsw. De overige 0,3 of 0,5 fte wordt gedekt door een beschikking in het management van de afdeling Openbaar Domein, waardoor een besparing wordt gerealiseerd op het niveau van beleidsadvies.

5.8. Directeur stichting Beschut Werk Lekstroom

De directeur van de stichting Beschut Werk Lekstroom (0,8 fte) en de stichting Schoonmaakwerk (0,2 fte) wordt aangesteld door de gemeente Nieuwegein en door de gemeente gedetacheerd naar de stichtingen. Hierover worden afspraken gemaakt met de andere betrokken gemeenten. Dit heeft geen effect op de gemeentelijke organisatie of financiële consequenties.

5.9. Financiële stromen Wsw

Voor de gemeente zijn de financiën voor de Wsw nu relatief simpel.

De gemeente ontvangt van het Rijk de Rijksbijdrage Wsw⁹ en de gemeente Nieuwegein maakt deze Rijksbijdrage en een aanvullende gemeentelijke bijdrage over aan PAUW. PAUW doet vervolgens de financiële afhandeling.

De nieuwe uitvoering van de Wsw zal hierin verandering brengen. Wat betreft de ontvangst van de Rijksbijdrage verandert er niets, maar voor het overige zal het aantal financiële stromen voor de gemeente groter zijn dan voorheen. Bijvoorbeeld:

- Het betalen van een vergoeding aan WIL voor de dienstverlening in het lokale werkteam.
- Het betalen van een vergoeding aan WIL voor de dienstverlening voor administratieve werkgeverstaken.
- Het betalen aan WIL van de salariskosten van de Wsw-medewerkers; WIL betaalt de salarissen namens de gemeente Nieuwegein uit.
- Betalen aan WIL van de loonkostensubsidie voor de Wsw-medewerkers die begeleid werken; WIL betaalt de loonkostensubsidies namens de gemeente Nieuwegein uit.
- Het betalen van een vergoeding aan de stichting Beschut Werk Lekstroom voor de beschutte werkplekken.
- Het ontvangen van de door WIL geïnde inleenvergoedingen voor de gedetacheerde Wsw-medewerkers.
- Het overboeken van de interne detachingsvergoedingen van Openbaar Domein en Support voor de inzet van Wsw-medewerkers van Nieuwegein in groen- en schoonmaakteam ten gunste van het Wsw-budget.

Dit moet worden ingeregeld in het financiële systeem en de administratieve processen van de gemeente.

5.10. Planning besluitvorming

Het college neemt op 8 mei een besluit. Vervolgens wordt een raadsvoorstel ter behandeling aan de gemeenteraad aangeboden. Verder dient de raad een zienswijze te geven op het liquidatieplan GR PAUW Bedrijven en stichting PAUWERK.

⁹ Vanaf 1 januari 2015 is deze Rijksbijdrage onderdeel van de Integratie-Uitkering Sociaal Domein.

6. Financiën

6.1. Eenmalige kosten

De eenmalige kosten voor 2018 en 2019 bestaan uit:

- De inrichting van de gemeentelijke uitvoering.
- De inrichting van de uitvoering bij WIL.
- Kosten voor regionale projectleiding en communicatie.
- Opheffingskosten GR PAUW Bedrijven.
- Startkapitaal voor de nieuwe bedrijfsmatige entiteiten (beschut, groen, schoon) waar de werkplekken van de Wsw-medewerkers worden ondergebracht.

Negatieve bedragen in de tabellen zijn kosten en positieve bedragen zijn opbrengsten.

Inrichting nieuwe uitvoering en regionale projectleiding en communicatie

In de volgende tabel staan de eenmalige kosten voor de inrichting van de nieuwe uitvoering, waaronder ook de kosten voor regionale projectleiding en communicatie. De inrichtingskosten bij WIL zijn fors hoger dan aangenomen in het Transformatieplan Wsw van juni 2017.

Er zal voor een bedrag van € 351.000 aan eenmalige kosten moeten worden toegevoegd aan de gemeentelijke begroting. Daarvan heeft € 195.000 betrekking op 2018 en € 156.000 op 2019.

Tabel Eenmalige kosten transformatie Wsw voor inrichting nieuwe uitvoering, gemeente Nieuwegein, bedragen afgerond op € 1.000

Post	Jaar	Eenmalige kosten	Aandeel Nieuwegein	Bedrag Nieuwegein	Opgenomen in gemeentelijke begroting	Extra op te nemen in gemeentelijke begroting
Regionale projectleiding en communicatie ¹⁾	2018	-€ 195.000	25,89%	-€ 50.000	€ 0	-€ 50.000
Projectleiding en specialistische adviezen Nieuwegein ²⁾	2018	-€ 150.000	100%	-€ 150.000	-€ 130.000	-€ 20.000
	2019	-€ 105.000		-€ 105.000	€ 0	-€ 105.000
Inrichting Wsw-taken bij WIL ³⁾	2018	-€ 380.000	44,52%	-€ 170.000	-€ 45.000	-€ 125.000
	2019	-€ 115.000		-€ 51.000		-€ 51.000
Totaal		-€ 945.000		-€ 526.000	-€ 175.000	-€ 351.000

1) Regionale projectleiding (€ 45.000), regionale overkoepelende communicatie (€ 110.000) en specialistische adviezen regionaal (€ 40.000).

2) Projectleiding (€ 130.000 in 2018 en € 80.000 in 2019; waarbij uit voorzichtigheid rekening is gehouden met uitloop van het traject), specialistische adviezen lokaal (€ 20.000 in 2018) en eerste externe evaluatie transformatie Wsw (€ 25.000 in 2019).

3) Gebaseerd op bijlage 2, Businesscase uitvoering SW-taken WIL.

Opheffingskosten PAUW

De opheffingskosten van PAUW Bedrijven bestaan voornamelijk uit kosten van het sociaal plan (€ 500.000), kosten voor de vervroegde aflossing van langlopende leningen en afkoop van contracten (€ 335.000), kosten voor projectleiding, procesbegeleiding, juridisch advies en vereffeningkosten (€ 320.500) en inhuurkosten ten behoeve van de continuïteit van de going concern activiteiten (€ 150.000). De verwachting is dat na aftrek van de opheffingskosten er van het eigen vermogen van PAUW Bedrijven circa € 763.000 miljoen overblijft.

Wat betreft de kosten van het sociaal plan is op basis van de organisatie/inrichtingsplannen van de gemeenten en de business case van WIL een eerste inschatting gemaakt van het financiële effect van de uitgangspunten voor NRG-personeel, waaronder maximale inzet op invulling van de afgegeven werkgarantie. Er is voor de kosten sociaal plan een stelpost van € 500.000,-

opgenomen. In deze stelpost is het effect van het compenseren van arbeidsvoorwaarden nog niet meegenomen. Dit zal eerst aan de orde komen in het overleg met de vakbonden.

Tabel Eenmalige kosten transformatie Wsw opheffing GR PAUW Bedrijven, bedragen afgerond op € 1.000

Post	Jaar	Eenmalige kosten en opbrengsten	Aandeel Nieuwegein	Bedrag Nieuwegein	Opgenomen in gemeentelijke begroting	Extra op te nemen in gemeentelijke begroting
Liquidatiesaldo GR PAUW ¹⁾	2018	€ 0	25,89%	€ 0	- € 26.000	€ 26.000
	2019	€ 763.000	25,89%	€ 198.000	€ 0	€ 198.000
Subtotaal liquidatiesaldo PAUW		€763.000		€ 198.000	-€ 26.000	€ 224.000

Verder heeft PAUW Bedrijven in 2017 een reservering gevormd voor de verlofsaldi van de Wsw-medewerkers en NRG-medewerkers. De gemeente Nieuwegein krijgt op enig moment (de verwachting is in 2019) een bedrag overgedragen van PAUW dat overeenkomt met de waarde van de verlofsaldi van de medewerkers die bij de gemeente in dienst komen.

Startkapitaal voor de nieuwe bedrijfsmatige entiteiten

De eenmalige kosten voor de bedrijfsmatige activiteiten bestaan uit oprichtingskosten, werkkapitaal en uit kosten voor de overname van bedrijfsmiddelen van PAUW Bedrijven. Onder dit laatste wordt niet het onroerend goed verstaan. De bedrijfsmiddelen van PAUW Bedrijven worden (grotendeels) overgenomen door de stichting Beschut Werk Lekstroom, het werkbedrijf Stichtse Vecht, het Groenbedrijf Noord en de gemeente Nieuwegein (voor het groen- en schoonmaakteam).

De gezamenlijke gemeenten willen voor de eenmalige kosten voor de start van de nieuwe bedrijfsmatige entiteiten dezelfde sleutel hanteren die binnen de GR PAUW geldt en die ook wordt gehanteerd om het liquidatiesaldo onder gemeenten te verdelen. Daarmee creëren de gemeenten op basis van solidariteit gezamenlijk het startpunt waarmee de werkgelegenheid voor alle Wsw-werknemers wordt gegarandeerd.

Hieruit vloeit voort dat gemeenten een (financiële) inbreng hebben in de start van entiteiten waar zij in de toekomst niet of nauwelijks bij betrokken zullen zijn. Dit is logisch vanuit de gedachte dat deze entiteiten niet alleen werkgelegenheid voor Wsw'ers zullen realiseren, maar ook de verantwoordelijkheid voor de werkgarantie van NRG-personeel nemen. Het ligt voor de hand die verantwoordelijkheid gezamenlijk en evenredig te faciliteren.

Voorwaarde voor een evenredige verdeling tussen gemeenten van de opstartkosten voor de entiteiten is, dat deze kosten voor alle entiteiten op dezelfde manier en met dezelfde uitgangspunten berekend worden. In de inrichtingsplannen is dat in beginsel gedaan. In de uitwerking zal dit nogmaals kritisch bekeken worden.

Dus zowel het liquidatiesaldo van PAUW Bedrijven als de eenmalige kosten voor de start van de nieuwe bedrijfsmatige entiteiten worden volgens de verdeelsleutel bij PAUW Bedrijven verdeeld over de gemeenten.

Uit het liquidatiesaldo van PAUW ontvangt Nieuwegein een bedrag van € 198.000. In het Transformatieplan Wsw is uitgegaan van € 26.000 aan kosten. Dit levert een voordeel op van € 224.000.

Echter, de personele frictiekosten NRG-personeel van PAUW (de kosten van het sociaal plan) zijn op dit moment gebaseerd op een raming en ook de implementatie bij WIL kent risico's. In de gemeentelijke begroting is voor de kosten sociaal plan in de risicoparaagraaf ten behoeve van de berekening van het benodigde weerstandsvermogen een bedrag van € 300.000 opgenomen. Er wordt voorgesteld om dit risico breder te formuleren als risico's transformatie Wsw.

Het aandeel van Nieuwegein in de startkosten van de nieuwe bedrijfsmatige entiteiten is € 268.000.

De eenmalige kosten voor de nieuwe bedrijfsmatige activiteiten vallen in 2018. De uitkering van het liquidatiesaldo aan de gemeenten zal naar verwachting in 2019 plaatsvinden.

Tabel Eenmalige startkosten voor nieuwe bedrijfsmatige entiteiten¹⁾, gemeente Nieuwegein, bedragen afgerond op € 1.000

Post	Eenmalige kosten en opbrengsten 2018	Aandeel Nieuwegein	Bedrag Nieuwegein	Opgenomen in gemeentelijke begroting	Extra op te nemen in gemeentelijke begroting
Eenmalige kosten stichting Beschut Werk Lekstroom	-€ 270.000	25,89%	-€ 70.000	€ 0	-€ 70.000
Eenmalige kosten werkbedrijf Stichtse Vecht voorzover betrekking op Wsw	-€ 218.000	25,89%	-€ 56.000	€ 0	-€ 56.000
Eenmalige kosten Groenbedrijf Noord	-€ 241.000	25,89%	-€ 62.000	€ 0	-€ 62.000
Eenmalige kosten groen Nieuwegein	-€ 61.000	25,89%	-€ 16.000	€ 0	-€ 16.000
Eenmalige kosten stichting SchoonmaakWerk	-€ 185.000	25,89%	-€ 48.000	€ 0	-€ 48.000
Eenmalige kosten schoonmaak Nieuwegein	-€ 61.000	25,89%	-€ 16.000	€ 0	-€ 16.000
Totaal startkosten bedrijfsmatige activiteiten	-€ 1.036.000	25,89%	-€ 268.000	€ 0	-€ 268.000

1) Gebaseerd op de verschillende inrichtingsplannen van de zes gemeenten.

Onderbenutting eenmalige kosten 2017

In 2017 waren eveneens eenmalige kosten begroot voor de transformatie Wsw. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de begrote bedragen 2017 en de werkelijke kosten. Dit levert een incidenteel voordeel op van € 62.600 en moet binnen de reserve beschikbaar blijven voor toekomstige inhuur of advies kosten voor de transformatie Wsw.

Tabel Begrote en werkelijke eenmalige kosten 2017, bedragen afgerond op € 1.000

Post	Begroot 2017	Werkelijk 2017	Saldo
Regionale projectleider	-€ 75.000	-€ 17.000	€ 58.000 (v)
Gemeentelijk projectleider	-€ 50.000	-€ 45.000	€ 5.000 (v)
Specialistische adviezen	-€ 10.000	€ 0	€ 10.000 (v)
Totaal	-€ 135.000	-€ 62.000	€ 63.000 (v)

Conclusie eenmalige kosten

De gemeenteraad zal een besluit moeten worden gevraagd om een aanvullend bedrag ad. € 395.000 beschikbaar te stellen voor implementatiekosten, liquidatiekosten en startkosten voor de bedrijfsmatige entiteiten en dit bedrag te verwerken in de begroting ten laste van de reserve Sociaal Domein.

Het genoemde bedrag is het saldo van € 437.000 aan kosten in 2018 en € 42.000 aan opbrengsten in 2019. Hiervan kan ruim € 62.000 worden gedekt uit het incidentele voordeel uit 2017. In de volgende paragraaf zal verder blijken dat de jaarlijkse kosten voor de Wsw € 30.000 tot € 70.000 per jaar lager zijn dan bij doorgaan met de huidige uitvoering.

Genoemde eenmalige kosten zijn inclusief de geraamde kosten van het sociaal plan van PAUW Bedrijven.

Tabel Samenvatting eenmalige kosten t.o.v. gemeentebegroting 2018, bedragen afgerond op € 1.000

	2018	2019	Totaal 2018 en 2019
Implementatiekosten	-€ 195.000	-€ 156.000	-€ 351.000
Saldo liquidatie PAUW Bedrijven	€ 26.000	€ 198.000	€ 224.000
Oprichten en starten nieuwe uitvoeringsentiteiten	-€ 268.000	-	-€ 268.000
Totaal	-€ 437.000	€ 42.000	-€ 395.000

6.2. Structurele exploitatie Wsw in nieuwe situatie

De overdracht van taken van PAUW naar de deelnemende gemeenten zorgt ervoor dat de kosten en baten voor de Wsw direct in de gemeentelijke begroting terechtkomen. Onderstaande tabel geeft de exploitatierekening van de nieuwe uitvoering van de Wsw-taken in Nieuwegein voor de komende jaren weer.

Op grond van de doorrekeningen kan geconcludeerd worden dat de exploitatiekosten voor de uitvoering van de Wsw-taken voor de gemeente Nieuwegein, hoewel dit geen doel op zich was, vanaf 2019 30.000 tot 70.000 euro lager zijn dan bij voortzetting van de huidige uitvoering. Hierbij is al meegenomen dat de teamleider lokaal werkteam en de teamleider team Uitvoering Openbaar Domein voor 0,5 fte ten laste worden gebracht van de Wsw.

De in de gemeentelijke begroting 2018 begrote gemeentelijke bijdrage Wsw is in de jaren 2019 – 2021 samen met de Rijksbijdrage Wsw toereikend om de jaarlijkse netto kosten voor de Wsw te dekken. De begrote gemeentelijke bijdrage zou met € 20.000 tot € 40.000 per jaar kunnen worden verlaagd. Voorstel is om een eventuele begrotingswijziging, vanwege onzekerheden en marges, pas door te voeren nadat de implementatiefase is voltooid.

Tabel: Exploitatie Wsw nieuwe situatie Nieuwegein¹⁾

In € 1.000	2019	2020	2021
Kosten dienstverlening lokaal werkteam	-317	-317	-314
Kosten backoffice	-179	-179	-177
Kosten beschut werk	-300	-296	-270
Totaal uitvoeringskosten	-796	-792	-761
Netto opbrengsten detachering	221	211	199
Netto opbrengsten groen	131	125	118
Netto opbrengsten schoonmaak	136	129	122
Totale netto opbrengst uit inzet Wsw-medewerkers	488	465	439
Totaal bedrijfsresultaat	-308	-327	-322
Loonkosten Wsw	-2.644	-2.518	-2.380
Kosten Begeleid Werken Wsw	-72	-68	-64
Teamleider lokaal werkteam (0,5 ten laste van Ws	-50	-50	-50
TOTAAL NETTO KOSTEN WSW NIEUWE SITUATIE	-3.073	-2.963	-2.816
NETTO KOSTEN HUIDIGE SITUATIE	-3.103	-3.007	-2.886
VERSCHIL	30	44	70

1) De netto kosten in de huidige situatie zijn op termijn ongeveer 100.000 euro hoger dan weergegeven in het Transformatieplan Wsw van juni 2017. De oorzaak is dat nu voor Nieuwegein uitgegaan is van 3 tot 4 Wsw-fte meer dan in juni 2017. Dit heeft te maken met verschillen in uitstroom uit de Wsw tussen de gemeenten en de gewijzigde toedeling van medewerkers uit buitengemeenten.

Met nadruk wordt erop gewezen dat bovenstaande cijfers met de grootste zorgvuldigheid tot stand zijn gekomen. In 2018 kan er echter nog veel wijzigen in de aanloop naar de uitgangssituatie per 1-1-2019. Detacheringen kunnen bijvoorbeeld worden beëindigd, nieuwe detacheringen kunnen starten, medewerkers kunnen doorstromen van beschut werk naar groen of schoon, etc. Aan de andere kant is op een aantal punten behoedzaam begroot.

Het beeld voor Nieuwegein kan voordeliger uitpakken t.o.v. de cijfers in de tabellen, doordat :

- De gemiddelde loonkosten voor de Wsw-medewerkers in Nieuwegein iets lager zijn dan voor de zes gemeenten gezamenlijk;
- Het gemiddelde detacheringstarief voor gedetacheerde Nieuwegeinse medewerkers in 2016 hoger is dan het gemiddelde tarief voor alle gedetacheerde PAUW-medewerkers.

Er is verder geen rekening gehouden met synergievoordelen die kunnen optreden door de integrale uitvoering van Participatiewet en Wsw en met mogelijkheden voor ontwikkeling van Wsw-werknemers en plaatsing op andere werkplekken met een hogere opbrengst. Door effectief beleid te voeren kunnen gemeenten de uitvoering van de Wsw in financieel en uitvoerend opzicht verder stroomlijnen. Met de transformatie van de Wsw wordt de basis gelegd voor gemeentelijke keuzes en lokaal ingekleurd beleid.

Bijlage 9 geeft een uitgebreide onderbouwing van de gemaakte calculaties.

6.3. Overige structurele kosten

In hoofdstuk 5 is aangegeven dat een teamleider lokaal werkteam zal worden aangesteld en een teamleider voor het team Uitvoering van de afdeling Openbaar Domein. De kosten zijn voor beide functies voor 50% ten laste gebracht van de exploitatie Wsw. De andere 50% voor de teamleider van het lokale werkteam (circa € 50.000) zal ten laste komen van het personeelsbudget van de gemeente Nieuwegein. Voor de teamleider van de afdeling Openbaar Domein wordt de rest van de dekking gevonden doorerschikking van het management van de afdeling, waardoor een besparing wordt gerealiseerd op beleidsadvies.

7. Evaluatie

De nieuwe uitvoering van de Wsw door de gemeente Nieuwegein, WIL en de Stichting Beschut Werk wordt nauw gevolgd en geëvalueerd. Een eerste ambtelijke evaluatie vindt een half jaar na de transitie plaats. Deze evaluatie zal ongeveer 9 maanden na de transitie klaar zijn. Een eerste externe evaluatie vindt na ruim een jaar plaats en wordt circa 1,5 jaar na de transitie opgeleverd. De ambtelijke evaluatie wordt vooral kwalitatief (processen) ingestoken, de externe evaluatie zowel kwalitatief als kwantitatief (bijvoorbeeld de vraag of de doelstellingen zijn behaald).

Bijlage 10 bevat het evaluatieplan voor de nieuwe uitvoering van de Wsw.

8. Communicatie

Voor de transformatie van de Wsw is er een overkoepelend communicatieplan opgesteld. Dit plan is opgesteld door de vertegenwoordigers van PAUW Bedrijven, de betrokken gemeenten en WIL. Het doel van dit overall communicatieplan is om te komen tot gezamenlijke communicatieafspraken, -uitgangspunten, -doelen en –aanpak, zodat Wsw-medewerkers, ondernemers en NRG-personeel vertrouwen houden in de reguliere bedrijfsvoering van PAUW Bedrijven, het transitieproces en de toekomstige uitvoering van de Wsw.

Er zijn twee deel-communicatieplannen: een voor de uitvlechting (afbouw van de oude situatie) en een voor de invlechting (naar de nieuwe situatie).

Het communicatieplan voor de uitvlechting bevat een overzicht van de gezamenlijke communicatieafspraken, uitgangspunten en aanpak. Het doel hiervan is het borgen van vertrouwen in de 'going concern' bedrijfsvoering en het proces van overgang en transformatie.

Het communicatieplan voor de invlechting wordt de komende periode opgesteld. Gezamenlijk zorgen deze plannen ervoor dat voor de Wsw- medewerkers, het Niet Regeling Gebonden personeel en de opdrachtgevers een geleidelijke en soepele overgang van PAUW Bedrijven naar de gemeenten en WIL ervaren en vertrouwen hebben in een 'zachte landing'.

Bijlage 11 bevat het overkoepelende communicatieplan.