



INRICHTINGSPLAN WERKEN BINNEN



Versie Stuurgroep Werken Binnen
WERKGROEP PARTICIPATIE

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	1
2.	Bestuurlijke context en visie gemeenten	2
3.	Uitwerking strategische ontwikkelrichting.....	3
3.1	Uitgangspunten	3
3.2	Lokaal organiseren	3
3.3	Sociale Werkplaats	4
3.4	Bedrijfsplaatsen.....	4
3.5	Recycling.....	4
4.	Inrichting.....	5
4.1	Uitgangspunten	5
4.2	Personeel	6
4.3	Concept exploitatie	8
4.4	Governance	9
5.	Tijdspad en communicatie	10
Bijlage 1	Recycling	
Bijlage 2	Huisvesting	

1. Inleiding

In het najaar 2014 hebben de vijf deelnemende gemeenten in de GR Hameland in een 'Beleidsplan Participatiewet 2015-2018' vastgesteld dat de gemeenten zelf de Participatiewet gaan uitvoeren. Hameland heeft dan geen rol meer in het begeleiden en bemiddelen van de nieuwe doelgroep. Daarnaast geven de beleidsplannen van de gemeenten aan dat voor de bestaande doelgroep ook geen toekomst bij de GR Hameland meer ligt. De gemeenten vinden dat een nieuwe Participatiewet vraagt om een nieuwe uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Dit betekent dat de onderdelen van Hameland ontmanteld zullen worden en later de regeling Hameland geliquideerd zal worden. In het transitieplan Hameland (1 mei 2015) staat beschreven dat de liquidatie van de GR Hameland in de volgende zes stappen wordt gerealiseerd:

1. personele wijzigingen voor zowel Wsw- als niet gesubsidieerd personeel;
2. vervreemden Hacron Groen en Hacron Schoon;
3. ontmantelen van het onderdeel 'ontwikkelen & detacheren';
4. ontmantelen van het onderdeel 'werken binnen';
5. ontmantelen van het onderdeel 'concern'
6. liquidatie GR Hameland.

Dit leidt voor de gemeenten tot inrichtingsvraagstukken. In deze notitie staat de nieuwe inrichting van 'Werken Binnen' centraal. De gemeente Haaksbergen heeft de keuze gemaakt om al haar SW-taken onder te brengen bij SW-bedrijf 'SWB Midden Twente'. De gemeente Aalten heeft medio juni¹ de keuze gemaakt om al haar SW-taken onder te brengen bij Laborijn. Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk hebben vervolgens samen verkend hoe zij Werken Binnen, dus de werkplekken voor mensen die zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving, in de nabije toekomst (na liquidatie van de GR Hameland) willen organiseren.

In deze notitie wordt het inrichtingsplan voor het onderdeel Werken Binnen, beschreven voor de gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk. Het uiteindelijke doel is, dat:

- De dienstverlening aan de sw-medewerkers die 'binnen' werken is geborgd;
- Werken Binnen uiterlijk medio 2019 lokaal is georganiseerd; wat onder "lokaal" wordt verstaan bepalen gemeenten zelf;
- De tijdelijke centrale locatie voor Werken Binnen kostenarm is opgezet.

Om dit te realiseren hebben de gemeenten een aantal stappen gezet. Een eerste stap was het vaststellen van een visie over de uitvoering van werken binnen door de gemeenten. Hiervoor is er op 8 en 9 oktober 2015 een tweedaagse en op 2 december 2015 een visiebijeenkomst geweest. De visie die hier uit voortgekomen is staat beschreven in hoofdstuk 2². Een tweede stap is het opstellen van voorliggend inrichtingsplan met daarin beschreven hoe de gemeenten invulling willen geven aan de taken van 'werken binnen'. Het inrichtingsplan Werken Binnen is als volgt opgebouwd: Allereerst zal in hoofdstuk 2 ingegaan worden op de bestuurlijke context waarbinnen dit inrichtingsplan vorm moet krijgen. In hoofdstuk 3 wordt het inrichtingsplan besproken. Dit inrichtingsplan zal gelden voor de gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk. Haaksbergen laat het onderdeel 'werken binnen' per 1 oktober jl. uitvoeren door SWB en Aalten brengt haar sw-medewerkers van Werken Binnen over naar Laborijn (1 januari 2017).

¹ Tot juni 2016 was het voornemen van Aalten gericht op uitvoering van Werken Binnen in samenwerking met de gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk.

² Deze eerste stap is dus nog genomen samen met de gemeente Aalten.

2. Bestuurlijke context en visie gemeenten

In het Transitieplan Hameland van 1 mei 2015 zijn de volgende uitgangspunten voor de ontmanteling en de liquidatie van de GR Hameland benoemd:

- er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de opgebouwde expertise van Hameland;
- de gemeenten worden verantwoordelijk voor de eigen sw-medewerkers;
- de sw-medewerkers krijgen een nieuwe werkgever;
- het personeel niet-sw wordt bij geschiktheid zo veel mogelijk geplaatst in het kader van het behoud van de expertise;
- personeel niet-sw waarvoor geen werkplek beschikbaar is wordt ontslagen; het vervolgtraject zal afhangen van de rechtspositie van de medewerker;
- het DB vraagt aan de gemeenten (en de sociale diensten) het personeel niet-sw van Hameland gedurende de transitie als interne kandidaat te beschouwen om daarmee zoveel mogelijk medewerkers te herplaatsen en frictiekosten te besparen;
- liquidatie van de GR Hameland betekent dat de juridische entiteit 'leeg' wordt gemaakt (geen verplichtingen meer op het gebied van personeel, leningen, vastgoed en verlofuren en vakantiegeld).

In het kader van de visie op 'werken binnen' hebben de gemeenten Aalten, Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk³ in december 2015 vier mogelijke varianten voor de toekomst benoemd:

- Coöperatie zonder gemeenten
- Coöperatie met gemeenten
- Regionaal arbeidsmarkt/werkbedrijf
- Inkoop bij een private partij

De haalbaarheid van deze varianten is in de maand januari 2016 verkend door bureau Rijnconsult en de bevindingen zijn samen met aanbevelingen over de toekomst van Werken Binnen beschreven in de notitie 'Een Keuze met perspectief'. Naar aanleiding van het rapport 'Een keuze met perspectief' hebben de vier colleges van B&W vervolgens voor 1 maart 2016 een besluit genomen over hun visie over de toekomst van Werken Binnen. Op hoofdlijnen kunnen de verschillende visies als volgt worden samengevat:

- Gemeenten zijn voorstander voor een verkenning met aanbieders van Wmo dagbesteding om te bekijken in hoeverre de activiteiten binnen de sociale werkvoorziening en de dagbesteding kunnen worden gecombineerd om te komen tot een efficiëntere en integrale uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning en de Participatiewet.
- Gemeenten zien de toegevoegde waarde om, met betrekking tot beschutte werkzaamheden, op onderdelen voor de komende drie jaren regionaal samen te werken.
- Gemeenten zijn van mening dat er een vangnetvoorziening moet blijven. Iedere gemeente draagt zorg voor de inrichting van een vangnet voor die Wsw-werknemer die tijdelijk niet gedetacheerd is, de werknemer voor wie het (nog) niet gelukt is om op een detachingsplek te werken en die niet past in de zorg; in de vangnetvoorziening worden op een bedrijfsmatige wijze werkzaamheden uitgevoerd. Er blijft in elk geval de eerste drie jaren een centrale vangnetvoorziening waar gemeenten gebruik van kunnen maken.
- Gemeenten willen de omvang van 'werken binnen' beperken tot de doelgroep die niet detacheerbaar is. Dit betekent dat er fors meer detachingsplekken moeten komen.
- Gemeenten zijn van mening dat recycling, zoals die nu bij 'werken binnen' plaatsvinden, een werkvorm is die geschikt is om een deel van de sw-populatie te detacheren.

³ De gemeente Haaksbergen heeft reeds in dat stadium aangegeven zich in de toekomstige uitvoering te richten op de arbeidsmarktregio Twente.

Op basis van deze gedeelde visie heeft de Stuurgroep Transitie Hameland een aantal vervolgoopdrachten uitgezet:

- verken de mogelijkheden tot samenwerking met de aanbieders van dagbesteding;
- verken de mogelijkheden voor een regionale (vangnet) voorziening, bepaal op welke wijze deze voorziening vorm moet krijgen en waar deze gepositioneerd kan worden;
- geef opdracht tot het opstellen van een business case voor Recycling.

3. Uitwerking strategische ontwikkelrichting

3.1 Uitgangspunten

Op basis van de visies van de drie gemeenten (door het besluit van Aalten is sinds juni 2016 duidelijk dat Aalten niet meer wil participeren in de nieuwe inrichting van Werken Binnen) en de diverse hiervoor aangegeven strategische adviezen kunnen 5 uitgangspunten worden geformuleerd waarlangs Werken Binnen zijn organisatie moet gaan inrichten. De uitgangspunten zijn:

1. Iedereen voor wie dat mogelijk is wordt gedetacheerd: eind 2015 is op basis van onderzoek voor iedere sw-medewerker van Werken Binnen vastgesteld of hij/zij structureel is aangewezen op een beschutte werkomgeving dan wel dat hij/zij op korte of lange termijn gedetacheerd kan worden.
2. Werken Binnen is een sociale werkplaats (Beschut Werken) gericht op behoud van arbeidsvaardigheden: het is een werkplek voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt waarbij het van belang is dat de voorziening veilig en stabiel is. De sociale werkplaats heeft eenvoudige activiteiten die toch als werk kunnen worden gezien.
3. Omdat er vanuit de huidige praktijk ook nog sw-medewerkers werken die gedetacheerd kunnen worden, is er naast de sociale werkplaats ook sprake van bedrijfsplaatsen.
4. In de bedrijfsplaatsen - met name de recycling-activiteiten - is de uitvoering van het werk gericht op de voorbereiding op een detachingsplek bij een instelling of bedrijf. Bij de bedrijfsplaatsen wordt het werk zo georganiseerd dat iemand zo snel mogelijk kan worden gedetacheerd als er een vacature is. Er zullen in die gevallen mensen uit de sociale werkplaats kunnen worden doorgeplaatst naar de bedrijfsplaatsen. Het aantal doorplaatsingen zal een limiet kennen omdat een deel van de mensen in de sociale werkplaats blijvend op deze voorziening is aangewezen. Bij sw-medewerkers die al gedetacheerd zijn geweest en tijdelijk geen werkplek hebben wordt eerst gekeken naar andere oplossingen dan terugplaatsing in Werken Binnen.
5. Alleen noodzakelijke investeringen in kapitaalgoederen: Werken Binnen richt zich op eenvoudige werkzaamheden met een zo laag mogelijk risico en beperkte investeringen.
6. Werken Binnen is verliesgevend: de aard ervan is dat de opbrengsten gering zijn en de kosten de opbrengsten overstijgen. De focus ligt dan ook op kostenbeperking.

3.2 Lokaal organiseren

Werken Binnen ontwikkelt zich dus naar Beschut Werken, voor alleen de doelgroep die duurzaam is aangewezen op een beschutte werkplek. Gemeenten hebben de wens om Beschut Werken uiterlijk medio 2019 volledig lokaal te organiseren. Voordeel is dat de kwetsbaarste groep dicht bij huis aan het werk kan in zijn eigen leefomgeving. Omdat het (geheel) lokaal organiseren van beschutte werkplekken op dit moment nog niet mogelijk is⁴, wordt hieronder nader uitgewerkt hoe we in de overgangsfase omgaan met de doelgroep die is aangewezen op een beschutte werkplek.

⁴ De doelgroep is te omvangrijk en de huidige locatie wordt ook nog gebruikt voor de te detacheren sw-medewerkers.

3.3 Sociale Werkplaats

De sociale werkplaats is de voorziening voor mensen die blijvend zijn aangewezen op een beschutte werkplek. Zoals we hierboven hebben gezien, hebben gemeenten de wens om de beschutte werkplekken lokaal te organiseren. Dit zal niet in één keer en op korte termijn voor de hele doelgroep lukken. Daarom is het van belang om voor de overgangsperiode Werken Binnen om te vormen naar een sociale werkplaats. Voor deze sociale werkplaats gelden de onderstaande voorwaarden:

- De werkzaamheden van de sociale werkplaats zijn enkel gericht op behoud van arbeidsvaardigheden en niet op detacheerbaarheid. Deze sociale werkplaats wordt in eerste instantie een tijdelijke voorziening totdat Beschut Werken overal lokaal is geregeld.
- Beschut Werken is uitsluitend bedoeld voor mensen die niet te detacheren zijn.

Uitgangspunten van de sociale werkplaats:

- Er is één locatie voor de drie gemeenten. Het ligt voor de hand hiervoor een bestaande locatie van Hameland te kiezen.
- De voorziening heeft onroerend goed noch productiemiddelen in eigendom. De huisvesting wordt gehuurd.
- Werkpakketten moeten professioneel geworven worden. De leverancier krijgt een aanbod waarin begeleiding op de werkplek een vaste component is en dus verrekend is in de prijs.
- De kostprijs per werkplek bedraagt € 2.500 à € 3.000. Dit is inclusief opbrengst en exclusief subsidieresultaat en de kosten van de bestuurlijke organisatie.
- Voor de Wsw-doelgroep is sprake van werk op basis van de daarbij behorende cao.
- Het gaat om een tijdelijke situatie; het uitgangspunt is dat de sw-medewerkers uiterlijk 1 juli 2019 lokaal een werkplek hebben gekregen.

3.4 Bedrijfsplaatsen

Op de huidige locatie van Werken Binnen werkt nog een aanzienlijk aantal sw-medewerkers die gedetacheerd kunnen worden. Vanuit het streven naar een sociale werkplaats / Beschut Werken is het gewenst dat deze sw-medewerkers een werkplek vinden bij een reguliere werkgever. Daarnaast komt het voor dat sw-medewerkers die gedetacheerd worden terugkomen van een detachering. Bijvoorbeeld omdat de werkzaamheden niet meer passend zijn of omdat de werkgever onvoldoende werk heeft. Tot recent kwamen deze sw-medewerkers terug naar de huidige locatie van Werken Binnen / de bedrijfsplaatsen. Dat gebeurt nu in principe niet meer. In die gevallen probeert de SDOA de sw-medewerkers zo snel mogelijk weer te plaatsen op een nieuwe detacheringsplek. Mocht dit niet direct lukken, dan beschikt de SDOA over verschillende tijdelijke werkplekken. Indien ook deze tijdelijke werkplekken niet beschikbaar zijn, kan gebruik gemaakt worden van de unit bedrijfsplaatsen. Dit wordt ingericht bij de recycling-activiteit (voor een toelichting op deze activiteit zie 3.5). De focus is gericht op een externe detachering bij een reguliere werkgever.

De unit bedrijfsplaatsen is gehuisvest onder dezelfde condities als de sociale werkplaats, op één locatie, bij voorkeur een bestaande locatie van Hameland, geen onroerend goed in eigendom en geen productiemiddelen.

3.5 Recycling

Het DB heeft eveneens opdracht gegeven tot het onderzoeken van de mogelijkheden voor recycling, nu een onderdeel van Werken Binnen. Recycling is een aantrekkelijke activiteit omdat het tijdsafhankelijk is en de processen goed te organiseren zijn. Daarnaast is het een activiteit wat 'staand werken' vraagt van de sw-medewerkers. Dat past goed als voorbereiding op een detacheringsplek.

Het heeft de voorkeur dat recycling een (in-house) detachering wordt waarbij de activiteit voor rekening en risico van de ondernemer wordt uitgevoerd en sw-medewerkers kunnen worden gedetacheerd. Op dit moment is er nog geen ondernemer bereid gevonden recycling over te nemen. Op basis van een doorrekening is vastgesteld dat recycling voor Hameland financieel nog niet in evenwicht is. De kosten en baten van de werksoort recycling zijn weergegeven in bijlage 1.

Dit hoeft niet direct te betekenen dat de activiteit van Hameland voor een ondernemer niet winstgevend kan zijn. Er bestaat echter onvoldoende inzicht in het hele proces van recycling, maar in algemene zin is wel te stellen dat in de hele keten onvoldoende verdienvermogen zit. Er zijn op dit moment ongeveer 80 sw-medewerkers mee aan het werk en past het goed bij maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid. Daarom wordt de activiteit recycling voorlopig voortgezet. Recycling betreft een werkpakket van de unit bedrijfsplaatsen. De focus blijft een ondernemer te vinden die de activiteit op termijn wenst over te nemen. Mocht dit in het komende jaar niet gerealiseerd worden dan ligt het in de rede dat op termijn wordt gestopt met de activiteit.

4. Inrichting

4.1 Uitgangspunten

Bij de concrete inrichting van de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen (ten behoeve van de personele invulling en de financiële doorrekening; zie hierna bij 4.2 en 4.3) zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Organisatie

1. Er is uitgegaan van de huidige locatie tot en met medio 2019. Het streven blijft de sw-medewerkers zo veel mogelijk te detacheren en de beschutte werkplekken lokaal te organiseren.
2. ICT ondersteuning wordt geregeld middels een contract voor 'Werken in the Cloud'. Met betrekking tot de werkgeverstaken is ICT ondersteuning geregeld doordat de betreffende pakketten (o.a. Compass, Competensys) bij de faciliterende gemeente Berkelland zijn ondergebracht. Onderzocht kan worden of diensten als 'printen' en 'telefonie' via de gemeente Berkelland ingekocht kunnen worden.
3. Huisvestingskosten: in de berekening 2017 is uitgegaan van huur van het pand aan de Albert Schweitzerstraat 13 door de drie gemeenten voor € 25 per m² (voor het aantal vierkante meters zie bijlage 2).
4. De bedrijfstijd wordt per week gesteld op 36 uur. De begintijd op elke werkdag is 8.15 uur. De verdere tijden per dag op maandag tot en met vrijdag worden bepaald in overleg met de ondernemingsraad. Medewerkers werken per week niet meer dan de uren die in hun aanstelling staan, dit geldt voor medewerkers in voltijd én in deeltijd. Er wordt geen compensatieverlof meer opgebouwd. Bezoek aan huisarts of aan medisch specialisten vindt in werktijd plaats als dat noodzakelijk is. Er is een ochtend-, lunch- en middagpauze. De ochtend- en middagpauze duren 15 minuten en de lunchpauze duurt 30 minuten.

Personeel

5. Formatie lijn & staf verloopt in lijn met de beoogde uitstroom doelgroep. Daar waar geen of onvoldoende formatie uit de zittende formatie beschikbaar is, wordt er van uitgegaan dat deze flexibel wordt ingevuld.
6. De in te zetten formatie is aangepast aan de veranderde opdracht c.q. nieuw in te richten sociale werkplaats + bedrijfsplaatsen.
 - a. Voor de werkgeverstaken geldt dat deze ondersteund wordt door de functies HRM en P-Beheer vanuit de gemeente Berkelland. Dit geldt tevens voor de inzet van de vakgroep (ziekteverzuimbegeleiding).
 - b. Voor de werkbegeleiding geldt dat uitgegaan wordt van een combinatie van niet gesubsidieerde (NG) werkbegeleiders met sw-werkbegeleiders, in een verhouding van 1 NG op 1,5 SW.
 - c. Bovendien zal de SDOA voor de uitstromende detacheerbare groep tussen 2017 en 2019 moeten voorzien in de begeleiding door werkcoaches. Werkprocessen, taken en benodigde functies kunnen gedurende de verdere ontwikkeling van de sociale werkplaats + bedrijfsplaatsen herzien worden.
 - d. Voor de werving van werkpakketten beschikt de organisatie over een medewerker verkoop. Deze medewerker wordt aangestuurd door de leidinggevende van het werkgeversservicepunt, die ook de medewerkers van de sociale dienst en het UWV aanstuurt die zich bezig houden met de dienstverlening richting werkgevers. De manager van de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen blijft verantwoordelijk voor een voldoende aanbod van werk en maakt dan ook afspraken met de leidinggevende van het werkgeversservicepunt over de inzet van de medewerker verkoop.

Financieel

7. In de opbrengsten is een mengvorm voor het tarief ingecalculeerd voor detacheerbare personen en de groep die niet detacheerbaar is. Dit betekent dat de verdien capaciteit van de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen in de komende jaren verhoudingsgewijs terugloopt.
8. De kosten voor huisvesting met inbegrip van energie-, schoonmaak- en kleine onderhoudskosten zijn gebaseerd op huur van de Albert Schweitzerstraat 13. Zie begroting in tabel 3.

4.2 Personeel

Verloop Wsw doelgroep 2016 – 2019

Het natuurlijk verloop van de Wsw doelgroep tussen 2016 en 2019 is gebaseerd op de uitstroom door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op individueel niveau en eveneens een percentage voor overige redenen (1,75%). Daarnaast is rekening gehouden met een doorstroom van de 'lijst met detacheerbare personen uit de bedrijfsplaatsen' zoals die eerder op basis van individuele beoordeling is samengesteld. Hieruit blijkt dat circa 50% van de bestaande bezetting in 2016 nog naar detachering kan doorstromen. Hierna de verwachte beginstanden per jaar van de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen samen (in personen):

Gemeente	Begin 2017	Begin 2018	Begin 2019	Begin 2020
Berkelland	125	107	83	54
Oost Gelre	130	109	85	57
Winterswijk	134	111	81	47
Tijdelijke DV	28			
Totaal	417	327	249	158

Tabel 1

Bij de 'doe-alsof-fase' van de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen op 1 januari 2017 is ervan uitgegaan dat 417 sw-medewerkers (personen) worden bediend. De hierna getoonde formatie per 1 juli 2017 voor zowel niet-gesubsidieerd als sw-personeel is de stand gegeven de te begeleiden formatie sw op 1 januari 2017. Jaarlijks zal de formatie, mede afhankelijk van de flexibele schil, stapsgewijs afgebouwd moeten worden (zie ook uitgangspunten). Met een transitieplan voor de in te richten dubbele voorziening (sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen) zal hierin worden voorzien. De daling van de formatie is logischerwijs afhankelijk van het al dan niet succesvol detacheren van de sw-medewerkers die werkzaam zijn bij de bedrijfsplaatsen. In de exploitatie meerjarig (4.3) is gerekend met de gemiddelde standen van de formatie voor de berekening van de personeelskosten (en wordt er dus vanuit gegaan dat de afname en uitstroom van sw-medewerkers conform planning verloopt). Hieronder treft u de huidige formatie aan en de formatie zoals die wordt. Daarbij gaat het om zowel de vaste als de tijdelijke formatie niet-sw én om de gesubsidieerde sw-formatie (tabel 2):

Vaste formatie niet-sw	Was 1-2-17	Wordt (1-7-17)
Manager ⁵	1,00	1,00
Office manager → Managementassistent	1,00	1,00
Teamleider → Hoofd Bedrijfsbureau	1,00	1,00
Teamleider → Hoofd Organisatiezaken	1,00	1,00
Sales / medewerker verkoop ⁶	1,00	1,00
Werkbegeleider NG	4,00	4,00
Werkcoach	1,68	1,68
Assistent controller	1,00	1,00
Medewerker financiën	1,00	0,00
<i>Subtotaal vaste formatie niet-sw</i>	<i>12,68</i>	<i>11,68</i>
Tijdelijke formatie niet-sw	Was 1-2-17	Wordt (1-7-17)
Werkbegeleider	2,00	2,00
Werkcoach	0,50	0,50
<i>Subtotaal tijdelijke formatie niet-sw</i>	<i>2,50</i>	<i>2,50</i>
Gesubsidieerde formatie (sw)	Was 1-2-17	Wordt (1-7-17)
Medewerker bedrijfsbureau	3,00	3,00
Werkbegeleider	12,46	9,00
Medewerker receptie en post	1,00	1,00
Interne opleider	1,00	1,00
<i>Subtotaal gesubsidieerde formatie (sw)</i>	<i>17,46</i>	<i>14,00</i>
Totale formatie	32,64	28,18

Opmerkingen:

- De Arbofunctionaris blijft noodzakelijk, maar wordt aan de werkgeverskant ingezet. In overleg met de gemeenten en de SDOA wordt nader bekeken hoe het werkveld van Arbo het beste kan worden ingevuld.
- Per 1 juli 2017 bestaat de vaste formatie uit 3 medewerkers met een ambtelijke aanstelling en 8 medewerkers met een HTC-aanstelling.
- Afhankelijk van de uitstroom uit de bedrijfsplaatsen en de uitstroom die anderszins plaatsvindt (bijvoorbeeld pensionering) wordt bezien welke tijdelijke formatie benodigd blijft.

Tot slot van deze paragraaf wordt het organogram weergegeven:

Manager
Werken Binnen BV

⁵ Deze functie wordt tijdelijk via externe inhuur ingevuld.

⁶ Zie opmerking bij punt 6d op pagina 6.

Sociale werkplaats + Bedrijfsplaatsen

Er is geen sprake van een managementteam. De manager is integraal verantwoordelijk en stuurt het betreffende personeel aan. De manager voert functioneel werkoverleg met:

- a) werkcoaches en werkbedegeleiders;
- b) hoofden organisatiezaken en bedrijfsbureau;
- c) de assistent controller;
- d) medewerker sales.

De werkcoach ondersteunt de werkleiders in de personeelszorg van de sw-medewerkers.

4.3 Concept exploitatie

Hierna wordt op basis van de uitgangspunten en de personele invulling een concept exploitatie gepresenteerd. De aanstaande liquidatie van Hameland en het feit dat slechts drie van de vijf gemeenten deelnemen in de uitvoering per 1 januari 2017 van de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen, betekent wel dat er nog verschillende keuzes gemaakt dienen te worden. Het gaat dan vooral om wat financieel toe te rekenen is aan de nieuwe uitvoering (en daarmee voor rekening komt van de drie gemeenten) en wat gezien dient te worden als frictiekosten in de transitie / liquidatie van Hameland. Denk bijvoorbeeld aan keuzes rond huisvesting⁷ en niet-gesubsidieerd personeel. Pas op basis van de vastgestelde gewijzigde begroting 2017 wordt definitief duidelijk welke kosten voor rekening komen van de drie gemeenten voor de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen. Hiermee is deze exploitatie nog niet volledig 'in beton gegoten'. Het vertrekpunt is wel dat de eventuele wijzigingen tot een minimum beperkt blijven en een minimaal verschil veroorzaken.

In €	2015 Realisatie	2016 Realisatie ⁸	2017 Budget
Opbrengsten	730.449	718.630	526.006
<i>Personeelskosten</i>	<i>1.550.349</i>	<i>1.447.614</i>	<i>925.390</i>
<i>Huisvestingskosten⁹</i>	<i>367.785</i>	<i>350.491</i>	<i>298.100</i>
<i>Vervoerskosten</i>	<i>54.788</i>	<i>52.195</i>	<i>29.927</i>
<i>ICT</i>	<i>21.280</i>	<i>237.702</i>	<i>125.015</i>
<i>Overige kosten</i>	<i>109.451</i>	<i>85.738</i>	<i>164.380</i>

⁷ Voor de huisvestingssituatie zie bijlage 2.

⁸ Op basis van het voorlopige jaarresultaat, er heeft nog geen accountantscontrole plaatsgevonden.

⁹ Opgebouwd uit € 158.100 huur (Albert Schweitzerstraat 13, 6.324 m² x € 25,-), onderhoud / schoonmaak € 60.000, energie € 61.000 en belastingen en verzekeringen € 19.000.

<i>Doorbelasting concern</i>	<i>779.916</i>	<i>309.852</i>	<i>20.000</i>
Kosten	2.883.568	2.483.593	1.562.811
Resultaat	-2.153.119	-1.764.963	-1.036.805

Tabel 3

Deze concept exploitatie is berekend op basis van een gemiddelde formatie en daarmee een gemiddelde kosten- en opbrengstenstructuur gedurende het jaar. Zoals in tabel 1 is weergegeven werken op 1 januari 2017 naar verwachting 417 personen in de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen en is dit aantal op 1 januari 2018 gedaald naar 327 personen. Gemiddeld zullen er 372 personen in 2017 werkzaam zijn.

Hierna is, op basis van het aantal te bedienen personen op 1 januari 2017, de kosten per werkplek inzichtelijk gemaakt (uitgangspunt dat 1 persoon = 1 werkplek):

In €	2017 Prognose
Kosten per werkplek	€ 2.486

Tabel 4

4.4 Governance

De inrichting maakt duidelijk dat sprake is van een tijdelijke situatie. De drie gemeenten willen tot en met medio 2019 de huidige infrastructuur van Werken Binnen gebruiken maar verwachten dat daarna de uitvoering van Beschut Werken volledig lokaal kan plaatsvinden. Dat betekent dus ook dat de inrichting van de governance van tijdelijke aard is.

Er is in 2015 besloten de Gemeenschappelijke Regeling Hameland op te heffen. Gebruik blijven maken van de Gemeenschappelijke Regeling Hameland is daarom geen optie omdat maar drie van de vijf gemeenten (tijdelijk) gebruik willen maken van de infrastructuur van Werken Binnen. Voor de activiteiten van Werken Binnen moet om die redenen een nieuwe organisatievorm worden gekozen.

De drie betrokken colleges van burgemeester en wethouders wordt geadviseerd een overheids-BV (Besloten Vennootschap) op te richten. Het personeel niet-SW met een vast dienstverband zal de ambtenarenstatus krijgen. De flexibele schil aan medewerkers zal worden ingehuurd, zoals nu ook het geval is. De vaste medewerkers in dienst bij de HTC (Hameland Trading Company) en bij de Gemeenschappelijke Regeling komen in dienst van de overheids-BV.

De dagelijkse leiding van de Besloten Vennootschap is in handen van de bestuurder van de Vennootschap. De dagelijkse functietitel is manager. De bestuurder wordt benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Deze bestaat uit vertegenwoordigers van de drie deelnemende gemeenten.

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders komt tenminste vier keer per jaar bij elkaar. De bestuurder legt verantwoording af aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders door middel van kwartaalrapportages en een jaarlijks bestuursverslag en een jaarrekening. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders wijst uit haar midden één persoon aan die als dagelijks aanspreekpunt voor de bestuurder fungeert.

De bestuurder adviseert de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en organiseert haar vergaderingen. In de Algemene Vergadering heeft elke aandeelhouder één stem. De Algemene

Vergadering van Aandeelhouders wordt geleid door die aandeelhouder die ook als dagelijks aanspreekpunt is aangewezen.

Omdat het oprichten van een overheids-BV besluitvorming vraagt binnen de bestuursorganen van de drie gemeenten, is het de verwachting dat de overheids-BV niet eerder dan het tweede kwartaal van 2017 wordt opgericht.

5. Tijdsplan en communicatie

De sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen zijn op 1 januari 2017 van start gegaan. Het gaat dan om een 'doe-alsof-fase'. Vanaf dat moment zijn de sw-medewerkers van Aalten en Haaksbergen immers niet meer werkzaam op de locatie in Lichtenvoorde. De tweedeling wordt niet in één keer gerealiseerd, in de eerste helft van 2017 wordt de werkwijze ten aanzien van de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen verder uitgewerkt. Daarnaast wordt de nieuwe governance geformaliseerd.

Op hoofdlijnen ziet het tijdsplan er als volgt uit:

- 17 februari: akkoord Stuurgroep Werken Binnen
- 21 maart: bespreking collegeadvies in colleges van B&W Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk (inrichtingsplan, statuten overheid-BV en notitie rechtspositie vormen bijlage van collegeadvies), betreft voorgenomen besluit
- 28 maart: indienen adviesaanvraag OR Hameland, advies verwacht eind april
- 28 maart: indienen adviesverzoek aan Wsw-raad
- 28 maart: aanbieden voorgenomen besluit voor zienswijze raad, behandeling in de raadsvergaderingen van eind mei
- 6 juni: definitief besluit drie colleges van B&W
- 23 juni: besluitvorming in DB Hameland
- 6 juli: besluitvorming in AB Hameland
- Daadwerkelijke oprichting overheids-bv per 1 oktober 2017.

De medewerkers, zowel gesubsidieerd als niet-gesubsidieerd, worden net als nu periodiek geïnformeerd over alle ontwikkelingen. Dit zal zo veel als mogelijk mondeling en in een hoge frequentie plaatsvinden.

Bijlage 1 Kosten en opbrengsten Recycling

TOTAAL Recycling (onderdeel Deta-net)	2017 Budget	2018 Prognose	2019 Prognose
Opbrengsten (TW)	209.751	209.751	209.751
Totaal personen Sw (gemiddeld)	85	85	85
Totaal fte Sw (gemiddeld)	70	70	70
Opbrengst per persoon (gemiddeld)	2.468	2.468	2.468
Opbrengst per fte (gemiddeld)	3.000	3.000	3.000
<u>Uitsplitsing bedrijfskosten</u>			
<i>Totaal personeelskosten</i>	<i>215.993</i>	<i>215.993</i>	<i>215.993</i>
<i>Subtotaal huisvesting</i>	<i>65.900</i>	<i>65.900</i>	<i>65.900</i>
<i>Subtotaal transport / vervoerskosten</i>	<i>10.808</i>	<i>10.808</i>	<i>10.808</i>
<i>Subtotaal dienstverlening derden</i>	<i>17.500</i>	<i>17.500</i>	<i>17.500</i>
<i>Subtotaal verkoop- en commerciële kosten</i>	<i>2.000</i>	<i>2.000</i>	<i>2.000</i>
<i>Subtotaal kosten ICT / infrastructuur</i>	<i>21.000</i>	<i>21.000</i>	<i>21.000</i>
<i>Subtotaal overige bedrijfslasten</i>	<i>39.500</i>	<i>39.500</i>	<i>39.500</i>
<i>Financiële baten / lasten</i>	<i>500</i>	<i>500</i>	<i>500</i>
<i>Aandeel in resultaat uit deelnemingen</i>			
<i>Doorbelasting concern</i>	<i>5.000</i>	<i>5.000</i>	<i>5.000</i>
<i>Subtotaal overige bedrijfskosten</i>	<i>162.208</i>	<i>162.208</i>	<i>162.208</i>
Totale bedrijfskosten	378.201	378.201	378.201
Operationeel resultaat	-168.450	-168.450	-168.450
Operationeel resultaat per persoon	-€ 1.982	-€ 1.982	-€ 1.982
Commerciële ambitie voor Toegevoegde Waarde	€ 0	€ 100	€ 150
Saldo operationeel resultaat per persoon	-€ 1.982	-€ 1.882	-€ 1.832

Bijlage 2 Huisvesting

Het lijkt logisch vanaf 1 januari de panden aan de Galileïstraat 4b en 6 niet meer te gebruiken en de sociale werkplaats en de bedrijfsplaatsen onder te brengen in 'De Kern', de locatie aan de Albert Schweitzerstraat 13 in Lichtenvoorde. Het bruto vloeroppervlak van dit gebouw bedraagt 6.324 m².

Locatie De Kern is specifiek ingericht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zit een goed klimaatbeheersingssysteem in, gebouwd voor grotere hoeveelheden medewerkers. Ook de capaciteit van toiletten en brandveiligheid is hierop aangepast. Daarnaast is het ingericht voor rolstoelers en medewerkers die slecht ter been zijn. Er zijn allemaal brede deuren, er is een personenlift en voldoende parkeergelegenheid dichtbij voor medewerkers die slecht ter been zijn. Daarnaast is er de bushalte voor de deur die zowel door de buurtbus als door Arriva wordt bediend.

Tot slot hierna de boekwaarde (uitimo 2015 van grond, installaties en gebouwen) en de taxatiewaarde (beide in €).

Locatie	Boekwaarde	Taxatiewaarde
Albert Schweitzerstraat 13	1.270.000	1.400.000
Galileïstraat 4b	425.906	710.000
Galileïstraat 6	114.122	350.000
Eindtotaal	1.903.228	2.460.000