

Gemeente Overbetuwe
Rapportage Sw-medewerkers
1^e en 2^e kwartaal 2018

Scalabor
VERBINDT TALENT & WERK



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Rapportage eerste en tweede kwartaal 2018.....	4
Bijlage 1	7

Voorwoord

Hierbij bieden wij u vanuit Scalabor B.V. de rapportage aan over de eerste twee kwartalen van 2018. Wij geven u hierin een terugkoppeling van de resultaatafspraken die gemaakt zijn in de regeling behorend bij het aanwijzingsbesluit¹.

De afgelopen maanden is er hard gewerkt om Scalabor neer te zetten, in te richten en de transformatie van Sociale Werkvoorziening naar Arbeidsontwikkelbedrijf vorm te geven. De transformatie is nog niet klaar, maar iedereen is bezig om zich de nieuwe opdracht, nieuwe werkwijzen, werkprocessen en een nieuwe inrichting van alle financieel-administratieve en organisatie systemen eigen te maken. De verandering is merkbaar en de resultaten daarvan worden daardoor ook meer en meer meetbaar.

Het is op dit moment nog niet mogelijk om al op alle afgesproken prestatie-indicatoren te kunnen rapporteren. In de periode voorafgaand aan overdracht van de activiteiten van Presikhaaf Bedrijven naar Scalabor B.V. is, zo moeten we achteraf constateren, een essentiële begripsverwarring tussen de beide directies opgetreden. Voor de startpositie van Scalabor B.V. was overeengekomen dat alle medewerkers met een SW-dienstverband een Individueel Ontwikkel Plan(IOP) zouden hebben. Daar is ook van uitgegaan bij de totstandkoming van de regeling behorend bij het aanwijzingsbesluit en de daarin gemaakt resultaatafspraken. Helaas hebben we moeten constateren dat er vrijwel geen IOP's waren opgesteld, maar dat er voor ca. 75% van de SW-medewerkers alleen een diagnose aanwezig was. Deze situatie heeft gemaakt dat er onvoorzien een enorme achterstand is ontstaan die eerst opgelost moet worden. Dit is een grote en tijdrovende operatie, die met een grote inzet van trajectbegeleiders en werkbegeleiders gedaan wordt. We gaan de opgelopen achterstand inlopen in 2018 en daardoor kunnen we vanaf het eerste kwartaal 2019 volledig rapporteren op alle resultaatafspraken.

Het bovenstaande houdt in dat we wel het aantal IOP's zullen vermelden dat tot op heden gemaakt is (dat is nu, bij aanvang van dit project, nog laag), maar nog geen percentages actuele IOP's, geen doorstroom en geen afgesloten ontwikkeltrajecten(de KPI's B, C en H uit de regeling behorend bij het Aanwijzingsbesluit). Hier zal vanaf het eerste kwartaal 2019 pas op gerapporteerd kunnen worden. In de kwartaalrapportages over het derde en het vierde kwartaal van 2018 rapporteren wij u het aantal gerealiseerde IOP's.

Naast andere zaken, hebben we als Scalabor eveneens moeten constateren dat de herinrichting van de administratieve en organisatorische systemen naar de eisen die we hieraan stellen een omvangrijk project is. Een project waarin we inmiddels veel vorderingen gemaakt hebben, maar wat niet eerder dan december 2018 klaar zal zijn. Het gaat hierbij niet slechts om kwaliteitseisen die anders gelegd worden, maar vooral het feit dat Scalabor een nieuwe organisatie is met nieuwe opdrachten in een groter speelveld. Hierbij staat de informatisering ten behoeve van (interne) sturing, informatieverstrekking aan gemeenten en aan overige stakeholders voorop.

Namens directie en managementteam Scalabor B.V.,

Monique Petit-Polman,
manager Arbeidsontwikkeling a.i.

¹ Zie bijlage 1

Rapportage eerste en tweede kwartaal 2018

Op 30 juni 2018 zijn er vanuit de Gemeente Overbetuwe:

Aantal Medewerkers	M/V	FTE	AJ
30-jun-18	162	137,8	142,8
Gemiddelde leeftijd			
30-jun-18		50,9 jaar	
Opbouw leeftijd			
60-65	32		
59-50	68		
49-40	36		
39-30	19		
<30	7		
Waarvan	119 mannen		
	43 vrouwen		

Scalabor legt verantwoording af aan de gemeente in de vorm van een rapportage over de Key Performance Indicators (KPI's), zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 van de regeling behorend bij het aanwijzingsbesluit². Scalabor heeft zich verplicht tot de volgende prestaties in de jaren 2018 t/m 2022:

- A. Scalabor realiseert een toename van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers van minimaal 5% per jaar, uitgaande van het totaal aantal medewerkers die geïndiceerd zijn als detacheerbaar conform artikel 2.1.

Aantal gedetacheerden	M/V	FTE
31-mrt-18	57	49,9
30-jun-18	55	48,6

Toename -/- 3,5%

- B. Scalabor realiseert doorstroom op de werkladder van minimaal 5% per jaar doordat Wsw-medewerkers in trajectvorm de mogelijkheid geboden wordt om zich te blijven ontwikkelen.

Zoals u in het voorwoord heeft kunnen lezen zijn wij momenteel druk bezig alle medewerkers van een accuraat individueel ontwikkelingsplan te voorzien. De afronding van dit traject is noodzakelijk om op deze indicator te kunnen rapporteren. Wij verwachten hierin per 1^e kwartaal 2019 te kunnen voorzien.

² Zie bijlage 1

- C. Scalabor volgt de cao Sociale Werkvoorziening inzake de verplichting dat iedere Wsw-medewerker een actueel ontwikkelplan (jaarlijkse actualisering) heeft, met uitsluiting van (langdurig) zieken. Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.

Zoals u in het voorwoord heeft kunnen lezen zijn wij momenteel druk bezig alle medewerkers van een accuraat individueel ontwikkelingsplan te voorzien. De afronding van dit traject is noodzakelijk om op deze indicator te kunnen rapporteren. Wij verwachten hierin per 1e kwartaal 2019 te kunnen voorzien.

Aantal gerealiseerde IOP's per 10 september 2018

8

- D. Scalabor hecht grote waarde aan het welzijn en het welbevinden van de Wsw-medewerkers en verplicht zich tot het uitvoeren van een medewerkersbelevingsonderzoek in de tweede helft van 2018 als 0-meting. De rapportage van dit onderzoek wordt met de gemeente besproken en wordt iedere twee jaar herhaald. Deze resultaatafspraak wordt in de tweede helft van 2018 nagekomen.
- E. Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de Wsw-medewerkers en reduceert het ziekteverzuim tot minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde (2017 13,3%. Bron Cedris) in 2022.

Overbetuwe	Ziekteverzuim	Totaal
	31-mrt-18	14,1%
	30-jun-18	10,4%

Scalabor is met ingang van 1 januari 2018 met een andere aanpak en met een andere Arbodienst aan het werk gegaan om het ziekteverzuim terug te dringen. Dit heeft reeds aantoonbaar resultaat opgeleverd in het totaalpercentage voor de Gemeente Overbetuwe. Het onderstaande totaaloverzicht van alle sw-medewerkers binnen Scalabor laat zien dat er een daling van ruim 1% gerealiseerd is in de eerste helft van 2018.

Scalabor Q1	Kort	Middel	Lang	> 1 jaar	Totaal
	1,62%	3,71%	8,58%	2,79%	16,71%

Scalabor Q2	Kort	Middel	Lang	> 1 jaar	Totaal
	0,94%	2,46%	9,26%	2,98%	15,64%

- F. Scalabor verplicht zich tot het bieden van continuïteit in het werkaanbod voor de Wsw-medewerkers, waardoor het aantal niet-productieve uren per medewerker per jaar afneemt tot maximaal 5% leegloop per fte per jaar in 2022.
- Op deze resultaatafspraak kan in 2018 (nog) niet gerapporteerd worden; de herinrichting van de systemen, met name rondom urenverantwoording, is nog in volle gang en zal voor het einde van 2018 gereed zijn. Vanaf 1^e kwartaal 2019 kan Scalabor zich verantwoorden over het percentage leegloop per fte.

- G. Scalabor zet in op duurzaam detacheren en draagt zorg dat minimaal 50% van de detacheringen voor een periode van 6 maanden of langer is.

Duurzaamheid detacheringen Overbetuwe	M/V	Percentage
31-mrt-18	54	94,7%
30-jun-18	51	92,7%

- H. Scalabor levert jaarlijks in januari, voor het eerst per januari 2018, het aantal uit te voeren trajecten voor de Wsw-medewerkers per individuele gemeente aan en rapporteert over de realisatie van deze trajecten. Per jaar realiseert Scalabor minimaal 85% van het aantal afgesproken trajecten.

Op deze resultaatafspraak kan Scalabor (nog) niet rapporteren, waarbij we voor de onderbouwing verwijzen naar het Voorwoord van deze rapportage.

- I. Scalabor heeft een inspanningsverplichting om Wsw-medewerkers die gedetacheerd worden dan wel geplaatst worden in zogeheten Werken Op Locatie (WOL) projecten, zo lokaal mogelijk te plaatsen, gezien vanuit de woongemeente van de betreffende medewerker. Deze inspanningsverplichting wordt gevolgd en is altijd onderwerp van gesprek bij plaatsing van medewerkers op in of externe werkplekken.

Bijlage 1

Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V.

Gemeente Overbetuwe

behorend bij het Aanwijzingsbesluit van 14-11-2017

Overwegingen:

- A. Het college van de gemeente Gemeente Overbetuwe (hierna: de gemeente) heeft conform het bepaalde in artikel 2 lid 2 van de Wet sociale werkvoorziening Scalabor B.V. (hierna: Scalabor) aangewezen ten behoeve van de gedeeltelijke uitvoering van deze wet. De inhoud van deze rechtsbetrekking, daaronder begrepen de voorwaarden die de gemeente stelt aan die uitvoering, wordt geregeld in dit bij dat Aanwijzingsbesluit behorende document.
- B. De gemeente heeft het werkgeverschap, de verloning en de basis HRM-taken voor al haar Wsw-medewerkers belegd bij een Gemeenschappelijke Regeling (hierna te noemen: GR) van de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Tot en met 2018 is dat Presikhaaf Bedrijven, dit kan in de toekomst anders worden vormgegeven.
- C. Vanuit de GR worden alle Wsw-medewerkers gedetacheerd bij Scalabor. De eerste 5 jaren, derhalve tot 31 december 2022, geschiedt deze detachering om niet.

Regeling:

Artikel 2 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening

1.1 Scalabor voert werkzaamheden uit op de volgende terreinen:

- a. diagnose en advies

- b. arbeidsontwikkeling door middel van opleiding, ontwikkeltrajecten en leerwerkplaatsen
- c. detachering, waar de uitstroom naar zo regulier mogelijk werk wordt verzorgd en
- d. passend werk, als constante factor om de ontwikkel- en werkomgeving in stand te houden.

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

- 1.2 Scalabor voert de werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel uit ten behoeve van alle Wsw-medewerkers van de gemeente. Een overzicht van deze Wsw-medewerkers per 31 december 2017 is opgenomen als bijlage 2.
- 1.3 Scalabor voert de werkzaamheden bedoeld in lid 1 van dit artikel uit conform het vastgestelde Detacheringsconvenant dat is opgenomen als bijlage 3, inclusief de daarvan deel uitmakende procedure passende arbeid.

Artikel 3 Verplichtingen Scalabor

- 2.1 Scalabor heeft met ingang van 1 januari 2018 tenminste 85%³ van alle Wsw-medewerkers m.u.v. module 8 volledig in een digitaal systeem ter ondersteuning van arbeidsontwikkeling ingevoerd. Het overzicht van Wsw-medewerkers bedoeld in artikel 1 lid 2 en opgenomen als bijlage 2, wordt door Scalabor aangevuld met de indicatie detacheerbaar of beschut per Wsw-medewerker. Op 1 januari 2018 ontvangt de gemeente van Scalabor dit aangevulde overzicht, dat daarna jaarlijks per 1 januari door Scalabor wordt geactualiseerd. Dit overzicht is het uitgangspunt voor de verantwoording van een deel van de vastgestelde prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3.
- 2.2 Scalabor levert per kwartaal managementinformatie aan de gemeente te beginnen met het tweede kwartaal van 2018, uitgesplitst per individuele gemeente, waarin ten minste staat opgenomen de kwaliteit van dienstverlening zoals die nader zijn gepreciseerd in de prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3. Deze managementinformatie wordt per gemeente besproken en toegelicht door Scalabor.

³ Rekening houdend met een ziekteverzuimpercentage van 15%, waardoor een tijdige intake en diagnose niet mogelijk zijn en op voorwaarde dat er toestemming is om aanloopkosten te maken om het project “Werkstap WSW-Compleet” in het 4^e kwartaal van 2017 uit te voeren.

- 2.3 Scalabor houdt zich aan door de gemeente vastgesteld beleid en wettelijke verplichtingen over informatiebeveiliging en voldoet eveneens aan de wettelijke bepalingen over de verwerking van persoonsgegevens.
- 2.4 Scalabor houdt zich aan de eis vanuit de cao Sociale Werkvoorziening dat de Wsw-medewerkers in dienst van de GR een gegarandeerde werkplek hebben en uitvoering geven aan loonvormende arbeid.
- 2.5 Scalabor dient inzicht te leveren in de soliditeit van de organisatie, bijvoorbeeld door het verstrekken van een jaarlijkse accountantsverklaring.
- 2.6 Scalabor houdt zich aan het gestelde in de Notitie Loonontwikkeling Wsw-medewerkers. Deze notitie is opgenomen als bijlage 4.

Artikel 4 Prestatie-indicatoren (KPI's)

- 3.1 Scalabor legt verantwoording af aan de gemeente in de vorm van een rapportage over de Key Performance Indicatoren (KPI's), zoals bedoeld in artikel 2 lid 2. Scalabor verplicht zich tot de volgende prestaties in de jaren 2018 t/m 2022:
 - A. Scalabor realiseert een toename van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers van minimaal 5% per jaar, uitgaande van het totaal aantal medewerkers die geïndiceerd zijn als detacheerbaar conform artikel 2.1.
 - B. Scalabor realiseert doorstroom op de werkladder van minimaal 5 % per jaar doordat Wsw-medewerkers in trajectvorm de mogelijkheid geboden wordt om zich te blijven ontwikkelen.
 - C. Scalabor volgt de cao Sociale Werkvoorziening inzake de verplichting dat iedere Wsw-medewerker een actueel ontwikkelplan (jaarlijkse actualisering) heeft, met uitsluiting van (langdurig) zieken. Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.
 - D. Scalabor hecht grote waarde aan het welzijn en het welbevinden van de Wsw-medewerkers en verplicht zich tot het uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek in de tweede helft van 2018 als 0-meting. De rapportage van dit onderzoek wordt met de gemeente besproken en wordt iedere twee jaar herhaald.
 - E. Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de Wsw-medewerkers en reduceert het ziekteverzuim tot minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde (branche-informatie via Cedris) in 2022.
 - F. Scalabor verplicht zich tot het bieden van continuïteit in het werkaanbod voor de Wsw-medewerkers, waardoor het aantal niet-productieve uren per medewerker per jaar afneemt tot maximaal 5% leegloop per fte per jaar in 2022.

- G. Scalabor zet in op duurzaam detacheren en draagt zorg dat minimaal 50% van de detacheringen voor een periode van 6 maanden of langer is.
 - H. Scalabor levert jaarlijks in januari, voor het eerst per januari 2018, het aantal uit te voeren trajecten voor de Wsw-medewerkers per individuele gemeente aan en rapporteert over de realisatie van deze trajecten. Per jaar realiseert Scalabor minimaal 85% van het aantal afgesproken trajecten.
 - I. Scalabor heeft een inspanningsverplichting om Wsw-medewerkers die gedetacheerd worden dan wel geplaatst worden in zogeheten Werken Op Locatie (WOL) projecten, zo lokaal mogelijk te plaatsen, gezien vanuit de woongemeente van de betreffende medewerker.
- 3.2 Naast de periodieke toelichting van de managementinformatie, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2, zullen de gemeente en Scalabor de uitvoering van de werkzaamheden medio 2021 uitvoerig evalueren, in elk geval aan de hand van de in lid 1 van dit artikel vastgelegde KPI's.

Artikel 5 **Vergoeding**

- 4.1 Tot en met 31 december 2022 betaalt de gemeente geen vergoeding aan Scalabor voor de uitvoering van de in dit document bedoelde werkzaamheden. Dit houdt rechtstreeks verband met het uitgangspunt dat de Wsw-medewerkers door de GR om niet bij Scalabor worden gedetacheerd.
- 4.2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel betaalt de gemeente de eerste drie jaren, derhalve tot en met 31 december 2020, een jaarlijkse bijdrage van € 4.700,- per medewerker behorend tot de doelgroep Module 8.

Artikel 6 **Aanvang, duur en beëindiging van de werkzaamheden**

- 5.1 Scalabor vangt haar werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening aan op 1 januari 2018 en voert deze gedurende 5 jaren uit, derhalve tot en met 31 december 2022.
- 5.2 Na de initiële periode van 5 jaar bedoeld in lid 1 van dit artikel, worden de werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening door Scalabor voortgezet voor onbepaalde tijd, tenzij de gemeente uiterlijk 12 maanden voor het einde van die periode schriftelijk aan Scalabor kenbaar maakt de Wsw niet langer door Scalabor te willen laten uitvoeren.

- 5.3 Indien de werkzaamheden na de initiële periode van 5 jaar worden voortgezet voor onbepaalde tijd conform het gestelde in lid 3 van dit artikel, zijn Scalabor en de gemeente steeds gerechtigd de samenwerking geheel of gedeeltelijk schriftelijk op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden.
- 5.4 In aanvulling op het bepaalde in dit artikel is de gemeente gerechtigd de samenwerking te ontbinden indien aan Scalabor surséance van betaling is verleend of indien Scalabor failliet is verklaard.

Artikel 7 Toepasselijke voorwaarden en bijlagen

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

1. Bijlage 1: Producten en diensten catalogus Divisie Arbeidsontwikkeling Scalabor
2. Bijlage 2: Overzicht Wsw-medewerkers per gemeente per 31-12-2017
3. Bijlage 3: Detacheringsconvenant
4. Bijlage 4: Procedure Passende Arbeid
5. Bijlage 5: Notitie loonontwikkeling Wsw-medewerkers gedetacheerd bij Scalabor