



Gewijzigd exemplaar d.d. 17 maart 2017
(zie bijgesloten memo)

Raadsvoorstel

Portefeuillehouder T.M.N. Vugts	Begrotingsprogramma 1 Sociaal Domein	
b en w-vergadering 14 februari 2017	agendapunt 4	bijlage(n) ter inzage 2
rol raad Ter besluitvorming	soort document Raadsvoorstel en -besluit	
informatieavond 14 maart 2017	agendapunt	
raadsvergadering 28 maart 2017	agendapunt	
onderwerp Uitvoering Wsw in samenhang uitvoering Participatiewet.		

INHOUD VOORSTEL

- 1 Instemmen met het voorstel om de Wsw per 1 januari 2018 onder eigen regie uit te voeren, in samenhang met de uitvoering van de Participatiewet.
- 2 Instemmen dat de door de raad vastgestelde BReSDo-lijn, raadsbesluit 'Participatiewet en Presikhaaf Bedrijven' van mei 2015, wordt losgelaten.
- 3 Instemmen met het transitieproces om de Wsw zelf onder eigen regie te gaan uitvoeren waarbinnen ook onderzocht wordt of (op onderdelen) bij Werkbedrijf Arnhem en/of andere gemeenten kan worden aangesloten.
- 4 Instemmen om € 325.000,00 transitiekosten ten laste te brengen van de bij de VJN 2016 opgenomen incidentele post Fricatiekosten om het transitieproces uit te voeren.

1 Waartoe is het voorstel gedaan?

De visie van de gemeente Rheden is dat iedereen kan meedoen. Wij streven daarom naar een inclusieve arbeidsmarkt. Dit betekent betaalde en onbetaalde arbeid - vrijwilligerswerk en dagbesteding- maar ook vermenging van Wsw-ers, wajong, bijstandsgerechtigden en reguliere medewerkers.

Met het mislukken van de onderhandelingen met Social Firm GoedWerkt is de noodzaak ontstaan om een kaderstellend standpunt in te nemen aangaande de uitvoering van de Wsw. Het continueren van de huidige GR Presikhaaf Bedrijven achten wij na alle ontwikkelingen van de afgelopen jaren, het feit dat de gemeente Arnhem een eigen werkbedrijf opricht en dat alle andere regio gemeenten onderzoek doen hoe zij de Wsw willen gaan uitvoeren geen aannemelijk scenario meer. Daarmee constateren wij ook dat het volgen van de BReSDo-lijn zoals de gemeenteraden in regio die hebben vastgesteld (mei/juni 2015) wordt losgelaten. Het opheffen van de GR en deze ontmantelen of het opheffen van de GR en transformeren naar Werkbedrijf Arnhem zijn de voor de hand liggende mogelijkheden. De gemeente Rheden is te allen tijde verplicht de arbeidsovereenkomsten met de mensen die voor 1 januari 2015 zijn toegelaten tot de Wsw te continueren conform de CAO Wsw. Bovendien is met de komst van de Participatiewet op 1 januari 2015 veel veranderd. Waar voorheen het UWV en Rijk verantwoordelijk waren voor mensen met een soms grote afstand tot de arbeidsmarkt is dat nu de gemeente. Daarnaast zijn de door het Rijk verstrekte budgetten fors gekrompen.

Hierdoor is de gemeente met minder middelen verantwoordelijk voor het toeleiden van een grotere groep mensen naar de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland zijn in potentie 70.000 mensen die kunnen reageren op een van de 1.800 vacatures¹. Wanneer wij alleen focus op betaalde arbeid hebben betekent dit dat wij slechts voor 1 op de 39 mensen iets kunnen betekenen. Om uitvoering te geven aan de visie van de gemeente (iedereen kan meedoen) kijken wij breder dan alleen betaalde arbeid bij reguliere werkgevers en streven naar een inclusieve arbeidsmarkt.

2 Wat is de aanleiding?

In mei 2015 is het BReSDo-advies door uw raad vastgesteld als kader voor de uitvoering van de Participatiewet. De gemeente Rheden heeft voor de nieuwe doelgroepen als strategisch kader aangegeven: maatwerk en keuzevrijheid, beleidsruimte in verband met lokale (on)mogelijkheden en het terugdringen van ondernemingsrisico. Voor de Wsw is het uitgangspunt geweest om Presikhaaf Bedrijven modulair af te bouwen en het nieuw te vormen WSP modulair op te bouwen. Mensen met hoge loonwaarde zouden naar het WSP gaan om door het WSP bemiddeld te worden naar de reguliere arbeidsmarkt. Deze mensen zijn werkzaam binnen de interne organisatie van Presikhaaf Bedrijven (PHB), de individuele detacheringen en de groepsdetacheringen. Een groep mensen met zeer lage loonwaarde, minder dan 25%, zou door gemeenten zelf worden bemiddeld naar werk (Module 8). Tevens zouden de gemeenten zelf zorgen voor begeleiding van deze groep mensen. De verloning van alle Wsw-ers zou achterblijven binnen de huidige Gemeenschappelijke Regeling. Kortom: Presikhaaf Bedrijven zou modulair worden afgebouwd en het WSP modulair opgebouwd. Er zou een compact PHB overblijven. Doordat ook afgesproken is geen nieuwe instroom te laten plaatsvinden betekende dit dat de voorziening door afname van het aantal Wsw-ers niet te handhaven is en gemeenten op termijn moesten besluiten wat te doen.

Schematisch is het een en ander in onderstaande tabel weergegeven:



De uitvoering van BReSDo is na de regionale unanieme en integrale besluitvorming in mei en juni 2015 opgestart met een nieuwe directeur. In het najaar van 2015 had deze een alternatief plan voor de uitvoering van BReSDo. Dit alternatief behelsde een integrale overname van Presikhaaf Bedrijven door Social Firm GoedWerkt. Kort samengevat wilde GoedWerkt heel Presikhaaf Bedrijven overnemen en een breed aanbod creëren voor zowel mensen met een Wsw-indicatie als mensen uit de Participatiewet. Daarnaast hadden zij zeer ambitieuze plannen als het gaat om het vergroten van de werkgelegenheid in onze arbeidsmarktregio. Uiteindelijk hebben bestuurders en portefeuillehouders in 2016 ingestemd om dit scenario verder te onderzoeken en uit te werken wat leidde tot onderhandelingen met GoedWerkt. Tevens hebben de portefeuillehouders Participatie als uitgangspunt meegegeven dat het WSP geen ondernemingsrisico mocht lopen. Daarmee zouden de (groeps)detacheringen ook naar GoedWerkt gaan.

¹ Bron: Operationeel bedrijfsplan WSP 21 juni 2016.

Zoals bij u bekend zijn de uiteindelijke onderhandelingen niet succesvol verlopen en in december 2016 met instemming van alle bestuurders beëindigd. De belangrijkste redenen om de onderhandelingen te beëindigen waren:

- Met het relatief kleine eigen vermogen is de business case van GoedWerkt in belangrijke mate afhankelijk van een gegarandeerde meerjarige stijging van publieke en private omzetten.
- Stijging van private omzetten is (op dit moment) niet te garanderen. Daarmee neemt de druk op het eigen vermogen en/of de afhankelijkheid van gegarandeerde publieke omzetten toe.
- GoedWerkt blijkt onvoldoende perspectief te kunnen geven om het eigen vermogen te verhogen. Het onderhandelingsteam meldt dat de financiering van GoedWerkt onvoldoende geborgd is en dat het bedrag nu te laag is om activa over te kunnen nemen en passend te kunnen investeren in de nieuwe bedrijfsvoering. De hiervoor noodzakelijke financiële ruimte moet uit de jaarlijkse, verwachte, positieve resultaten komen. Er is echter onvoldoende comfort geboden over het bijstorten door de financiers bij tegenvallende resultaten.
- De gegarandeerde stijging van publieke omzetten botst met de gemeentelijke doelstellingen om een zakelijke, juridisch houdbare en duurzame inkooprelatie met GoedWerkt te realiseren. De gemeente is immers gebonden aan Staatsteun- en Aanbestedingsregels en wil, na een zekere transitieperiode, keuzevrijheid bij de inkoop van diensten.

De gemeente Rheden is altijd zeer kritisch geweest over de haalbaarheid van de plannen van GoedWerkt. Daarom is een scenario onderzocht waarbij de gemeente Rheden zelf de regie neemt om de Wsw uit te voeren. Dit mede op verzoek van uw raad. In juni 2016 hebben wij u een presentatie gegeven waarin onder meer uitgangspunten zijn verwoord die belangrijk zijn als het gaat om het uitvoeren van de Wsw. In volgorde van belangrijkheid waren en zijn dit:

- De cliënt/werknemer
 - Inhoud werk > wat past het best bij mogelijkheden, waar komen capaciteiten het best tot hun recht.
 - Ontwikkelmogelijkheden werknemer.
 - Duidelijkheid werknemer.
 - Nabijheidsprincipe/reisafstand.
- Sturing
 - Mogelijkheid gemeente eigen beleid Wsw te bepalen.
 - Mogelijkheid gemeente te sturen op ontwikkeling werknemer.
 - Mogelijkheid tot integraliteit in uitvoering sociaal beleid.
 - Ruimte voor eigen initiatieven Participatiewet.
- Financiën en risico's
 - Kosten exploitatie.
 - Hoogte frictiekosten.
 - Financiële risico's.
 - Risico's in de continuïteit/kwetsbaarheid.
 - Lengte verplichtingen.
 - Toekomstbestendigheid.
- Overige zaken
 - Aanbestedingsplichtig?
 - Risico's BTW en vennootschapsbelasting.
 - Voldoen aan SROI beleid.
 - Voldoet aan uitgangspunt zo regulier mogelijk werken/samenwerking bedrijven.
 - Innovativiteit.
 - Verhouding WSP/Werkgeversbenadering.

Bovenstaande uitgangspunten hebben de basis gevormd voor het onderzoek om de Wsw onder eigen regie te gaan uitvoeren. Dit onderzoek is uitgevoerd door een extern deskundige (Langedijk SWO). Van dit onderzoek is een rapport opgesteld genaamd 'Mogelijkheden Rheden voor eigen uitvoering Wsw' wat u in december 2016 hebt ontvangen (bijlage 1). De conclusie uit dat rapport is dat de gemeente haar verantwoordelijkheid terug kan nemen van de GR PHB.

Zoals uit het onderzoek blijkt zal niet alles letterlijk zelf uitgevoerd worden. Eigen uitvoering is dan ook meer 'eigen regie' om het vervolgens te organiseren met logische partners. Dit kunnen marktpartijen zijn maar ook bijvoorbeeld Werkbedrijf Arnhem. Uitvoering van de Wsw in eigen regie zal niet van het één op het andere moment geregeld kunnen worden. Een implementatietijd (na besluitvorming) van twaalf maanden is reëel.

Om te waarborgen dat de aannames en conclusies van de extern deskundige juist zijn hebben wij daarop een second opinion door Robert Capel laten uitvoeren. De uitkomst van deze second opinion hebt u gelijktijdig met het rapport 'Mogelijkheden Rheden voor eigen uitvoering Wsw' ontvangen (bijlage 2). Voor de second opinion stonden drie vragen centraal. De beantwoording van deze drie vragen onderschrijft in grote lijnen het rapport van de extern deskundige:

- 1 Is het mogelijk zelfstandig uitvoeren van de WSW door de gemeente Rheden een reële (terugval)optie?

Antwoord:

Het is een forse opgave om deze taak als (middelgrote) gemeente zelfstandig uit te voeren maar het is mogelijk. Met kwalitatief goed programmamanagement en voldoende doorlooptijd is dit redelijkerwijs goed te organiseren. Deze algemene conclusie uit het rapport 'Mogelijkheden Rheden voor eigen uitvoering Wsw' wordt in deze second opinion in hoofdlijnen onderschreven. Terecht wordt gesteld dat bij werving rekening moet worden gehouden met capaciteit en kennis op het gebied van de Wsw.

- 2 Leidt het mogelijk zelfstandig uitvoeren van de Wsw door de gemeente Rheden tot betere financiële resultaten dan de GR PHB?

Antwoord:

Een beter financieel resultaat voor de gemeente Rheden dan de huidige resultaten bij GR PHB is de komende jaren mogelijk. De huidige performance van GR PHB is t.o.v. landelijke gemiddelden slecht te noemen. In resultaten bedrijfsvoering bezien is het landelijk een van de hekkensluiters. Een nuancering hierbij is dat er sprake is van een relatief laag volume aan gemeentelijk werk met lage tarieven waardoor dit tot een extra ongunstig beeld leidt.

- 3 Is het mogelijk zelfstandig uitvoeren van de WSW door de gemeente Rheden de verstandige keuze?

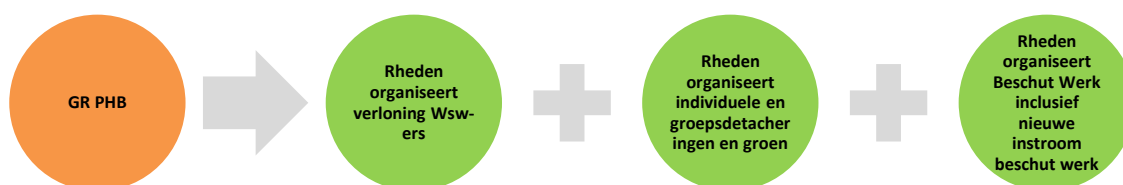
Antwoord:

Op deze vraag is op dit moment nog geen goed antwoord te geven. Zoals terecht in de inleiding van het rapport gemeld wordt is een bredere afweging nodig na het bekend worden van het onderhandelingsresultaat met Goed Werkt.

Helder is dat de huidige situatie van GR PHB als niet aantrekkelijk wordt ervaren, in financiën, sturing en maatwerk. In deze situatie lijkt eigen uitvoering gewenst. Van belang hierbij is dat de lezer het rapport van Langedijk SWO nauwkeurig leest en dat eigen uitvoering zeker niet betekent dat 'alles zelfstandig wordt uitgevoerd'.

De huidige stand van zaken is dat alle regiogemeenten onderzoeken/kaders opstellen om te bepalen hoe zij de uitvoering van de Wsw vorm willen geven. Continueren van de BReSDo-lijn, het in 2015 door alle gemeenten vastgestelde kader, is daarmee zeer onwaarschijnlijk.

Schematisch is het onder eigen regie uitvoeren van de Wsw in onderstaande tabel weergegeven:



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

- Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorziening Midden-Gelderland.
- Raadsbesluit mei 2015 'Participatiewet en Presikhaaf Bedrijven' (BReSDo).
- Wet gemeenschappelijke regelingen (WGR).
- Wet sociale werkvoorzieningen (Wsw).
- Participatiewet.
- Update Meerjarenbeleidskader Re-integratie 2016-2018.
- Meerjarenbeleidskader Meedoen! *(na vaststelling februari 2017)*.
- Sociale Visie.

4 Wat willen wij bereiken?

Wij willen met ingang van 1 januari 2018 een passende werkplek voor alle Wsw-ers van de gemeente Rheden, in samenhang bekeken met de uitvoering van de Participatiewet.

Wij merken op dat de Wsw met ingang van 1 januari 2015 is afgesloten voor nieuwe instroom. Recent heeft de regering besloten om Beschut Werk per 1 januari 2017 verplicht te stellen voor mensen met een beschut werk indicatie. Met het zelf organiseren² van een beschutte werkplek voor de huidige Wsw-ers willen wij ook nieuwe plekken organiseren voor mensen die een Beschut Werk indicatie krijgen. Daarnaast biedt de uitvoering van de Wsw mogelijkheden om deze in samenhang met de uitvoering van de Participatiewet uit te voeren. Omdat de groep Wsw-medewerkers door natuurlijk verloop steeds kleiner wordt komen arbeidsplaatsen vrij die ingevuld kunnen worden door mensen uit de Participatiewet. De Participatiewet is voornamelijk bedoeld voor mensen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Mensen met relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wanneer u besluit om de Wsw onder eigen regie uit te voeren sluit dit goed aan bij de eerder aangehaalde inclusieve arbeidsmarkt met het perspectief en kansen om initiatieven hieromtrent conform het eigen beleid te ondernemen.

5 Wat gaan wij ervoor doen?

Indien u besluit om de Wsw als gemeente Rheden onder eigen regie uit te voeren gaan wij in overleg met Presikhaaf Bedrijven en de andere regiogemeenten om per werksoort afspraken te maken over het vervolg en de condities. Gedurende dit proces wordt nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden om in de regio gezamenlijk uitvoering te geven aan de Wsw, bijvoorbeeld bij of met Werkbedrijf Arnhem, of dat andere gemeente willen aansluiten bij het scenario van Rheden. In de tabel hieronder hebben wij per werksoort een overzicht opgesteld, wat de scenario's zijn en benoemen wij wat de eerste voorkeur lijkt te zijn. De uiteindelijke keuze voor een scenario is afhankelijk van gesprekken (met Presikhaaf, Werkbedrijf Arnhem, marktpartijen en regiogemeenten) en nader onderzoek. Hiervoor is echter eerst uw besluitvorming nodig. Een scenario om aan te sluiten bij het Werkbedrijf Arnhem wordt niet uitgesloten. In uw raadsvergadering van juni 2017 willen wij u vervolgens, na onderzoek, adviseren welk scenario het best passend is binnen het strategische kader en de uitgangspunten zoals die bij hoofdstuk 1 zijn benoemd.

² Met zelf organiseren wordt bedoeld inkopen bij een marktpartij, Werkbedrijf Arnhem, andere gemeente(n) of Presikhaaf Bedrijven.

Tabel werksoorten, mogelijkheden en voorkeuren:

Werksoort	Mogelijkheden, scenario's	Voorkeur
Verloning (v.a. 2018 275 Wsw-ers)	Zelf inkopen of regionaal inkopen of Werkbedrijf Arnhem of in de GR PHB laten of onder brengen MGR	Regionaal inkopen vanwege schaalgrote
Beschut Werk incl. nieuwe instroom (v.a. 2018 70 plaatsen voor Wsw-ers)	Zelf inkopen bij marktpartij of onderbrengen bij werkbedrijf Arnhem of inkopen bij Werkbedrijf Arnhem of in de GR PHB laten	Vanwege de eigen regie geniet het inkopen bij Werkbedrijf Arnhem of een marktpartij de voorkeur
Groen (v.a. 2018 17 plaatsen voor Wsw-ers)	Zelf uitvoeren of detacheren via Werkbedrijf Arnhem	Vanwege de beperkte omvang zelf uitvoeren door afdeling Leefomgeving. Zij hebben daarin reeds ervaring en zijn een erkend leerwerkbedrijf. Wij zien dan ook geen reden en toegevoegde waarde om hier een schakel tussen te plaatsen
Individuele detachering en arbeidsontwikkeling (v.a. 2018 73 plaatsen voor Wsw-ers)	Zelf uitvoeren of WSP of Werkbedrijf Arnhem	Zelf uitvoeren om extra schakels te voorkomen
Groepsdetachering (v.a. 2018 115 plaatsen voor Wsw-ers)	Zelf uitvoeren of mensen onderbrengen bij regiogemeenten die het accounthouderschap hebben	Onze voorkeur hangt af van degene die het accounthouderschap heeft en de hoogte van de detacheringsvergoeding die wij ontvangen of moeten betalen wanneer wij zelf accounthouder zijn. Dit blijkt pas uit de gesprekken en onderhandelingen

In de figuur hieronder geven wij op hoofdlijnen weer welke stappen worden ondernomen:

Processtappen:



6 Wat gaat het kosten?

Ongeacht welk scenario met Presikhaaf Bedrijven wordt gevolgd, er treden frictie- en uittreedkosten op.

Wanneer de GR Presikhaaf Bedrijven wordt geliquideerd treden onvermijdelijk frictiekosten op. Deze kosten bestaan uit:

- afwaarderingen op bestaande activa;
- verplichtingen (op gebied van inkoop of verkoop) afkopen;
- overhead/indirect personeel;
- afbouw direct personeel.

De exacte hoogte daarvan is nu niet aan te geven want deze vormen de uitkomst van onderhandelingen en verkoop van onderdelen. De daadwerkelijk optredende uittredingskosten worden naar rato van de deelnamepercentages verdeeld.

Qua bandbreedte denken wij aan een bedrag tussen de € 5 en € 6,5 miljoen.

In een notitie over de frictie- en uittreedkosten zijn door het Algemeen Bestuur van Presikhaaf Bedrijven in haar vergadering van oktober 2016 de uitgangspunten vastgelegd over de verrekening van frictie- en uittreedkosten. Voorafgaande aan de vergadering van het Algemeen Bestuur hebt u in uw raadsvergadering van 27 september 2016 ingestemd met deze notitie.

Wanneer de GR PHB niet wordt geliquideerd en de gemeente Rheden in plaats daarvan uittreedt is in dezelfde vastgestelde notitie bepaald dat wanneer een gemeente uittreedt zowel de uittredende gemeente als de achterblijvende gemeenten noch voordeel noch nadeel daarvan mogen ondervinden. Daarnaast is vastgelegd dat het qua kosten niet moet uitmaken of een gemeente in de GR blijft of niet. Een veelgehoord argument dat de als eerste uittredende gemeente meer moet betalen gaat daarmee onzes inziens niet op.

Bij de vaststelling van de Begroting 2017 is al gedeeltelijk geanticipeerd op de ontstane situatie. In de risicoreserve, onderdeel van het weerstandsvermogen, is hiervoor reeds een bedrag gereserveerd van ruim € 4 miljoen.

Bij de behandeling van de Voorjaarsnota 2017 zullen de financiële gevolgen, indien nodig, ter besluitvorming worden voorgelegd.

Zoals u hebt kunnen lezen in het rapport 'Mogelijkheden Rheden voor eigen uitvoering Wsw' en de second opinion zal de exploitatie voor het onder eigen regie uitvoeren van Wsw goedkoper zijn dan nu bij Presikhaaf Bedrijven. In de onderstaande tabel leest u de bijdragen van de gemeente Rheden aan Presikhaaf Bedrijven over de afgelopen 7 jaar.

Tabel resultaten Presikhaaf periode 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bijdrage gemeente Rheden	8.390	7.971	9.862	8.835	9.095	9.517	8.819
Bijdrage in exploitatie	-76	-285	-1.599	-387	-606	-983	-420
Bijdrage in salariskosten	8.314	7.686	8.263	8.448	8.489	8.534	8.399

Voor het opstellen van de exploitatie voor het onder eigen regie uitvoeren van de Wsw zijn wij uitgegaan van de huidige prestaties van Presikhaaf Bedrijven. Zoals u in de onderstaande tabel kunt lezen wordt in 2020 een negatieve exploitatie bereikt van € 85.000,00. Wanneer wij erin slagen om beter te presteren dan Presikhaaf Bedrijven zal de exploitatie positief worden.

In de onderstaande tabel geven wij de verwachtingen weer voor de komende jaren. Deze is gebaseerd op een uitgevoerde marktconsultatie waarbij bepaalde gespecialiseerde activiteiten worden ingekocht. Dit zijn Beschut Werk en de verloning van de Wsw-ers. De bedragen uit de marktconsultatie zijn opgenomen in de exploitatie waardoor de bedragen die zijn opgenomen realistisch zijn. Door de aard van de werkzaamheden en de kwetsbaarheid van de doelgroep is het ongewenst om onrust te creëren. Daardoor wordt bij de inkoop rekening gehouden met de duur van de verplichtingen.

	2018	2019	2020
Groepsdetachering	+ 321.000	+ 301.000	+ 282.000
Individuele deta	+ 173.000	+ 167.000	+ 162.000
Groen	+ 95.000	+ 89.000	+ 84.000
Duurzaam beschut	- 529.000	- 405.000	- 293.000
Vangnet	- 95.000	- 69.000	- 50.000
Back office	- 303.000	- 286.000	- 270.000
Totaal	- 338.000	- 203.000	- 85.000

De detacheringvergoeding zijn gebaseerd op huidige, lage tarieven van Presikhaaf. Meer voor de hand ligt een stijging van de opbrengsten. Een verhoging van de opbrengst voor groepsdetachering van 25% en individuele detachering van 13% in de periode tot 2020 leidt tot een verbetering van de exploitatie van circa € 130.000,00. Daarmee wordt wanneer dit scenario zich voordoet vanaf 2020 een positieve exploitatie gedraaid. Het voorstaande betekent niet dat de uitvoering van de Wsw geen geld kost. Er wordt onderscheid gemaakt tussen het operationele deel (de exploitatie zoals hiervoor benoemd) en het werkgeversdeel. Het werkgeversdeel zal nooit een positief resultaat hebben. De reden is dat de werkgeverslasten hoger zijn dan de door het Rijk te ontvangen vergoeding. Op basis van de gemiddelde salariskosten, de verwachte blijfkans zoals het ministerie die aangeeft en de rijkssubsidie wordt een jaarlijks tekort op het werkgeversdeel van circa € 1,8 miljoen voorzien.

De financiële effecten op de begroting van de scenario's zullen in juni 2017 inzichtelijk worden gemaakt.

Om het onder eigen regie uitvoeren van de Wsw mogelijk te maken zal het hele proces moeten worden begeleid. Dit vraagt beide specialistische kennis en goed programma-/projectmanagement. Om de overgang van de GR-PHB naar gemeente vorm te geven wordt daarom in totaal € 325.000,00 aan transitiekosten gecalculeerd. Wij adviseren u deze ten laste te brengen van de bij de VJN 2016 opgenomen incidentele post Friciekosten. Van de post van € 420.000,00 resteert ultimo 2016 naar verwachting nog € 398.000,00.

7 Wat zijn de risico's?

Er zijn een aantal financiële risico's te benoemen. Voor het opstellen van het onderzoek naar het zelf uitvoeren van de Wsw zijn noodzakelijkerwijs enige aannamen gedaan. Deze aannamen zijn echter goed doordacht maar vormen een risico. Daarbij kan gedacht worden aan het betalen van een lagere vergoeding voor de Wsw-medewerkers dan de geprognosticeerde vergoeding. Daarnaast kunnen de kosten voor het inkopen van de diverse dienstverleningen (Beschut Werk en verloning) tegenvallen, ondanks de uitgevoerde marktconsultatie. Tot slot is een aanname gedaan over de hoogte van de caseload die een consulent aankan. In de praktijk kan het zijn dat een lagere caseload beter is waardoor extra capaciteit moet worden aangetrokken.

Voor de begeleiding van de Wsw-ers worden gespecialiseerde SW-consulenten aangetrokken. Deze consulenten hebben specifieke kennis van de Wsw en de mensen die een Wsw-indicatie hebben. Het risico bestaat dat de kennis van de Wsw en de Wsw-medewerkers geconcentreerd is bij een te beperkt aantal mensen waardoor bij (langdurige) uitval en/of vertrek van deze mensen de kennis ook verdwenen is.

In de uitgevoerde second opinion uitgevoerd door Robert Capel zijn een aantal kanttekeningen gemaakt (*cursief*). Hieronder zullen wij kort reageren op de kanttekeningen.

- Groen
In het land zijn wisselende ervaringen met het vermengen van verschillende doelgroepen. Er zijn ook voorbeelden waarbij het juist wenselijk gevonden wordt om de doelgroep WSW in een eigen team, met eigen daartoe opgeleide leidinggevenden de werkzaamheden uit te laten voeren.
Voor de gemeente Rheden is dit niet van toepassing. De afdeling Leefomgeving is reeds een erkend leerwerkbedrijf met gecertificeerde praktijkopleiders. Daarnaast hebben zij al ruime ervaring met het gemengd werken met Wsw-medewerkers en/of bijstandgerechtigden en staan zeer positief tegenover het uitbreiden van deze groepen. Bij gemeenten waar dit proces moeizamer verloopt heeft men vaak deze ervaring niet.
- Beschut Werk
Er zijn voorsnog weinig nieuwe aanbieders met een bewezen track record. Verschillen met het huidige interne werk bij PHB zijn uiteindelijk inhoudelijk misschien niet zo groot. Een belangrijk principieel verschil zit in de sturingsrelatie voor de gemeente Rheden (aanbesteden i.p.v. GR).
Voor het onderzoek naar het realiteitsgehalte om de Wsw zelf te gaan uitvoeren heeft een marktonderzoek plaatsgevonden. Daaruit kwam naar voren dat partijen geïnteresseerd zijn om een dienst als Beschut Werk aan te bieden. Terecht wordt aangegeven dat een belangrijk principieel verschil de sturingsrelatie is.
- Groepsdetachering
Hier ligt een belangrijk risico voor de gemeente Rheden. Een succesvolle groepsdetachering staat of valt met het vertrouwen dat de werkgever heeft in de professionele partij die afspraken nakomt, mensen begeleid, voor vervanging zorgt bij ziekte, bijstuurt op de werkvloer etc. Het ligt voor de hand om groepsdetacheringen in regionaal verband te (blijven) organiseren. Als de gemeente Rheden als enige gemeente uittreedt, is het maar de vraag of zij hierover goede afspraken kan maken met de regiogemeenten. De vertrekkende partij betaalt de uittreedsom conform de bepalingen in de GR-regeling. De GR blijft de zakelijke partner met wie de werkgevers vanuit Rheden en andere gemeenten afspraken hebben gemaakt. Dan lijkt een inkooprelatie bij de regiogemeenten het meest haalbare.
Afspraken maken over de continuering van groepsdetacheringen kunnen inderdaad een risico vormen. Op basis van ervaringen elders in het land wordt dit risico echter niet als heel groot ervaren. De reden is dat het in ieders belang is om continuïteit voor de Wsw-medewerkers te garanderen en de werkgelegenheid te behouden. In de aangehaalde situatie worden daarom met de GR afspraken gemaakt het accounthouderschap en de begeleiding. Er worden afspraken gemaakt over de te betalen of ontvangen detachingsvergoedingen. Omdat de gemeente Arnhem besloten heeft om een eigen Arnhems Werkbedrijf op te richten zal het, los van de keuze van Rheden, sowieso nodig zijn om dergelijke afspraken te maken.
- Individuele detacheringen
Positionering bij de het team Uitvoering is voorstelbaar maar kanttekening hierbij is dat een detachingsconsulent een andere professional is dan een casemanager bij de sociale dienst. Zowel naar de medewerker toe (begeleiden van, het vervullen van de rol van werkgever) als richting de werkgever (in de rol van contractant, zakelijk dienstverlener).
Het is een terechte constatering dat een detachingsconsulent een andere professional is dan een casemanager voor de Sociale Dienst. Daarom worden gespecialiseerde consulenten aangetrokken met specifieke kennis van de Wsw en de medewerkers. Het aantal benodigde fte is nog niet helemaal bekend.

Gedacht wordt aan 2 fte. Omdat wij ook risico op ziekte, uitval, vertrek zoveel als redelijkerwijs mogelijk willen ondervangen kan dit nog wijzigen.

- Werkgeverschap en overige taken
Een reguliere P&O-afdeling is niet goed in staat dit uit te voeren. De specialistische taak betreft onderwerpen als ziekteverzuim, opleidingen, herplaatsingen, demotiebeleid, sanctioneringen, uitvoering van cao die juist bij deze doelgroep veel meer aandacht en specifieke aandacht vragen dan bij regulier personeel.
Wij zijn het eens met deze opmerking. Daarom wordt bij het onder eigen regie uitvoeren van de Wsw van uitgegaan dat deze taak wordt ingekocht bij een specialistisch bedrijf, een ander SW-bedrijf, bij Werkbedrijf Arnhem of de huidige GR Presikhaaf Bedrijven. In het onderzoek is daarmee rekening gehouden.
- Integrale arbeidsontwikkeling
Een integrale aanpak over de werksoorten is van groot belang. Het niveau van de medewerker en de passende werksoort zijn geen statisch gegeven. Jaarlijks wisselen 20%-25% van de werknemers van plek, soms omdat zij een hoger niveau aankunnen, soms omdat er sprake is van een tijdelijke terugval. Het managen van deze dynamiek is een van de belangrijke opgave. Als deze verantwoordelijkheid wordt belegd bij het team Leefomgeving betekent dit naast voldoende capaciteit op uitvoerend niveau (consulenten) ook slagkracht op managerial niveau.
Team Leefomgeving zal zich vooral inzetten op de Wsw-medewerkers die in het groen actief zijn. Zij hebben hier reeds ruime ervaring mee. De overige begeleiding wordt uitgevoerd door team Uitvoering en valt daarmee onder verantwoordelijkheid van de manager van het betreffende team. Er worden gespecialiseerde SW-consulenten aangetrokken om de begeleiding vorm te geven. Bij de inkoop van Beschut Werk zullen wij rekening houden met 10-12 plaatsen als vangnet voor mensen die (tijdelijk) terugvallen. Daarnaast zullen wij plekken inkopen voor Beschut Werk zoals dit vanaf 1 januari 2017 verplicht is.
- Plaatsing op betere werksoorten
In het rapport is de situatie in 2016 als uitgangspunt genomen (tabel 2) is vervolgens een aantal aannames gedaan t.a.v. het herplaatsen van de doelgroep. In de kern komen deze er op neer dat in de huidige situatie 53% (158 van de 301) van de populatie geen of slecht renderend werk heeft (beschut intern, geen werk, leerwerkplek, sociale plaatsing) en dat in de nieuwe situatie dit is teruggebracht tot 40% (112 van de 275) naar zorg/welzijn infra en duurzaam beschut. In feite betekent dit dat door de transitie 13% van de SW-populatie (circa 35 personen) op een substantieel hoger of beter renderende werkplek terecht komen. Financieel maakt dit ook een fors verschil (een verschil van 10.000 per plek leidt tot een verschil van 350.000) en vormt een belangrijke verklaring voor het berekende betere financiële resultaat als de gemeente de uitvoering zelf ter hand neemt. In feite betekent deze veronderstelling dat de gemeente het plaatsingsbeleid met beter resultaat (medewerkers op hoger niveau plaatsen) weet uit te voeren dan de huidige uitvoeringsorganisatie PHB. Daarnaast is het ook raadzaam om rekening te houden met een dalende productiviteit bij de ouder wordende SW-populatie en mogelijke terugval (bijvoorbeeld van groen werk naar beschut).
Het is een terechte conclusie dat in het onderzoeksrapport naar het zelf uitvoeren van de Wsw een beter resultaat wordt verondersteld dan het huidige PHB. Daarbij dient aangetekend te worden dat niet is uitgegaan van € 10.000,00 per werkplek zoals Robert Capel veronderstelt. Op individueel niveau is gekeken naar de mogelijkheden en capaciteiten van de mensen. Daarna is geconcludeerd, dat het mogelijk moet zijn om meer mensen op een passende werkplek te plaatsen. Dit wordt niet als ambitieus maar als realistisch gezien en ook passend bij de Wsw die stelt dat voor iedere Wsw-er een passende werkplek moet worden gezocht, inclusief de opbrengsten die daaraan gekoppeld zijn. Qua opbrengsten is uitgegaan van het -lage- opbrengstenniveau van PHB.
- Minimale kosten door hogere caseload
In het rapport wordt aangegeven dat de kostenbesparing wordt gerealiseerd door een lagere overhead. De aannames die gehanteerd worden om een kostenbesparing te realiseren hebben vooral betrekking op de caseloads van consulenten. Ter illustratie wordt een caseload van 1:100 bij groepsdetacheringen gehanteerd.

Deze caseload ligt beduidend hoger dan de huidige situatie. Als groepsdetacheringen in de toekomst in regionaal verband worden opgepakt dan is er eerder sprake van een inkooprelatie met het huidige caseload en kostenniveau.

In het onderzoek is beoordeeld wat een realistische caseload is wanneer sprake is van inkooprelatie aangaande de begeleiding. Omdat met name op groepsdetacheringen nagenoeg geen verloop verwacht wordt en de begeleiding gehandhaafd blijft is de aanname dat 1:100 een realistische aanname. Door goed te monitoren zal de praktijk uitwijzen of dit realistisch is of dat een lagere caseload wenselijk is.

Wanneer onverhoopt geen goede afspraken gemaakt kunnen worden over met name de groepsdetacheringen kan het zijn dat een lagere caseload gewenst is. Bij de verdere uitwerking van de keuzes zal uiteindelijk blijken wat een realistische caseload is.

8 Wat is het draagvlak voor dit voorstel?

Na het afbreken van de onderhandelingen met GoedWerkt en de beslissing van de gemeente Arnhem om een eigen Arnhems Werkbedrijf op te richten is begrijpelijkerwijs veel onrust ontstaan onder medewerkers van Presikhaaf, de vakbonden en de OR. Daarom willen wij na vaststelling door het college, nog voordat uw raad een besluit neemt, alle Wsw-ers van de gemeente Rheden in een collectieve bijeenkomst informeren³ over het voorgenomen besluit om de Wsw onder eigen regie uit te voeren in samenhang met de uitvoering van de Participatiewet. Wij willen daarmee voorkomen dat er gedurende de periode tussen college- en raadsbesluit onrust of onduidelijkheid onder de medewerkers ontstaat. Het is belangrijk dat de mensen zo snel mogelijk duidelijkheid en perspectief hebben over het toekomstscenario. Met name deze groep mensen heeft behoefte aan rust, duidelijkheid en structuur. Door aan te geven dat het belang van de mensen en behoud van werkgelegenheid voorop staat hopen wij wat van de onrust weg te nemen.

9 Hoe en met wie wordt er gecommuniceerd?

Er wordt gebruikgemaakt van de bestaande overlegstructuren en -middelen. Presikhaaf Bedrijven is en blijft de afzender van de interne communicatie al dan niet in overleg met de gemeente Rheden. Tijdige en eenduidige communicatie naar deze doelgroep is namelijk van groot belang. Met Presikhaaf Bedrijven is afgesproken dat wij elkaar structureel informeren over benadering door journalisten zodat ook de medewerkers van Presikhaaf Bedrijven tijdig kunnen worden geïnformeerd.

10 Wordt er een evaluatie uitgevoerd?

Nee.

De Steeg, 14 februari 2017

Burgemeester en wethouders van Rheden,

P.M. van Wingerden-Boers,
burgemeester.

J.W. Kettelerij,
secretaris.

³ Met de regiogemeenten en/of Presikhaaf Bedrijven zullen wij overleggen of het informeren van de Wsw-medewerkers van Rheden in deze fase een verstandige keuze is.