

Mogelijkheden Rheden voor eigen uitvoering Wsw

Amsterdam, 6 december 2016

Drs. Dirk Langedijk



Inhoud

| | |
|---|----|
| Inleiding..... | 3 |
| 1. Vooraf..... | 4 |
| 2. Overzicht Wsw-medewerkers bij Presikhaaf..... | 6 |
| 3. Mogelijkheden om zelf de Wsw uit te voeren..... | 7 |
| 4. Plaatsingsmogelijkheden, kosten en opbrengsten | 10 |
| 5. Nabeschuwing..... | 12 |
| Bijlage I Onderbouwing kosten en opbrengsten | 15 |

Inleiding

De gemeente Rheden wil onderzoeken wat het betekent om zelf de Wsw uit te voeren. In dit document wordt van de consequenties en mogelijkheden hiervan een analyse gegeven. Het gaat daarbij om de uitvoering van de (oude) Wsw. Deze wordt dan overgenomen van de GR Presikhaaf. Daarbij is er van uitgegaan dat Wsw-medewerkers met een loonwaarde van <25% sowieso over zouden gaan naar de gemeente en dat de uitvoering van de individuele detachering naar het WSP zou worden overgebracht. Dit komt overeen met de beleidsuitgangspunten die het bestuur van de GR Presikhaaf heeft vastgesteld. Dit document beperkt zich sec tot deze vraagstelling (zelf Wsw uitvoeren) en maakt geen vergelijking met Bresdo of de businesscase van Goed Werkt.

In de nabeschuiving wordt de eigen uitvoering getoetst op het volgende kader:

Cliënt/werknemer

- Inhoud werk → wat past het meest bij hun mogelijkheden, waar komen capaciteiten het best tot hun recht?
- Ontwikkelmogelijkheden werknemer
- Duidelijkheid voor 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 P-wet

Financiën en risico's

- Kosten exploitatie
- Hoogte frictie-kosten
- Financiële risico's
- Risico's in de continuïteit/kwetsbaarheid
- Lengte verplichting
- Toekomstbestendigheid

Overig

- Aanbestedingsplichtig?
- Risico's BTW en vennootschapsbelasting
- Voldoet aan beleid SROI?
- Voldoet aan uitgangspunt zo regulier mogelijk werken/samenwerking bedrijven
- Innovativiteit
- Verhouding WSP/werkgeversbenadering

1. Vooraf

De gemeente Rheden heeft de uitvoering van de Wsw samen met andere gemeenten georganiseerd in de GR Presikhaaf.

Met de invoering van de Participatiewet is er een einde gekomen aan de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Vanaf 1 januari 2015 worden er geen indicaties meer afgegeven door het UWV en gaan gemeenten geen nieuwe arbeidscontracten meer aan voor plaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers binnen de sociale werkvoorziening. Wsw-werknemers die op 31 december 2014 een vast arbeidscontract hadden, behouden dat tot hun pensioen. Dat betekent dat gemeenten deze Wsw-werknemers passend werk moeten bieden tot het moment dat de laatste Wsw-werknemer met pensioen gaat. Dat zou (theoretisch) nog tot 2060 kunnen duren.

Werken in de Wsw kan op verschillende manieren:

- De Wsw-werknemer kan in dienst zijn bij een andere werkgever dan Presikhaaf Bedrijven. Dit noemen we 'begeleid werken'. De werkgever ontvangt dan van Presikhaaf Bedrijven een subsidie.
- De Wsw-werknemer kan in dienst zijn bij Presikhaaf Bedrijven, maar werkzaam bij een andere werkgever. Dit noemen we 'detachering'. Soms gebeurt dit in groepen. Dat noemen we dan 'groepsdetachering'.
- De Wsw-werknemer kan werkzaam zijn binnen werksoorten die door Presikhaaf Bedrijven zelf worden geëxploiteerd, zoals productie, groen en schoonmaak of in ondersteunende diensten bij die werksoorten, zoals kantine en administratie.

Wsw-werknemers die in dienst zijn bij Presikhaaf Bedrijven vallen onder de Cao Wsw. Deze Cao is van toepassing op alle dienstbetrekkingen tussen Wsw-werknemers en gemeenten, of door gemeenten ingestelde samenwerkingsverbanden voor uitvoering van de Wsw, zoals ook de GR Presikhaaf Bedrijven.

In dit hoofdstuk wordt per groep Wsw-ers gezien wat de mogelijkheden zijn wanneer Rheden de Wsw zelf uitvoert. Rheden treedt dan uit de GR en wordt zelf weer formeel werkgever. Belangrijk om daarbij te benoemen is dat de volgende zaken daarbij niet veranderen.

- *Garantie op betaald passend werk*
Iedere Wsw-werknemer heeft recht op betaald en passend werk tot aan zijn pensioendatum.
- *Cao Wsw blijft van toepassing*
Of de dienstbetrekking nu is tussen Presikhaaf of de gemeente Rheden: de Cao Wsw blijft van toepassing.
- *Afname van het aantal Wsw-werknemers¹*
Door de wetwijzigingen per 1 januari 2015 is er geen instroom meer mogelijk in de Wsw. Het aantal Wsw-werknemers neemt af met ongeveer 6% per jaar door natuurlijk verloop (pensioen, overlijden etc.).

¹ Hoewel de Wsw-regeling is afgeschaft, zullen er mensen met een arbeidsbeperking bij de gemeente blijven aankloppen voor ondersteuning in het verkrijgen van passend werk. De feitelijke doelgroep – hoewel juridisch anders- zal daardoor in omvang niet afnemen.

- *De loonkosten van Wsw-werknemers veranderen niet*
De plaats waar de Wsw wordt uitgevoerd heeft geen invloed op de loonkosten van de Wsw-werknemers.

Alle Wsw-medewerkers worden bij uittreding organisatorisch ondergebracht bij het Team Uitvoering Sociaal Domein van de gemeente Rheden. Deze afdeling voert het werkgeverschap uit voor alle Wsw-medewerkers en is verantwoordelijk voor arbeidsontwikkeling (door de jobcoach), uitplaatsing (idem), begeleiding (idem) en overige werkzaamheden. De activiteiten gericht op regulier werk worden uitgevoerd binnen de afspraken met het WSP.

2. Overzicht Wsw-medewerkers bij Presikhaaf

Tabel 1 Rhedense Wsw-ers bij Presikhaaf, onderverdeeld naar categorieën

| Hoofdgroep | aantal | fte |
|-------------------|--------|---------|
| Intern | 139 | |
| Geen werk | 12 | |
| Leerwerkplek | 2 | |
| Sociale plaatsing | 7 | |
| Groepsdeta | 118 | |
| Individuele deta | 23 | |
| | 301 | Ca. 260 |

Toelichting:

- Intern werk kent een grote variëteit aan werksoorten. Het kan gaan om (zeer) eenvoudig werk zoals verpakken maar ook om werk op de administratie van Presikhaaf zelf. Van deze interne groep werkt een deel binnen Presikhaaf in functies in het secundaire proces. Dat varieert van catering tot personeelsadministratie. Daarnaast verricht een aantal van deze medewerkers werk in groenopdrachten. Medewerkers met de meeste beperkingen werken meestal intern in een beschutte omgeving. Daar staat tegenover dat in de administratieve functies degenen werken met meer mogelijkheden. De activiteiten voert Presikhaaf voor “eigen risico en rekening” uit, zij krijgt betaald voor gereed product en niet voor gemaakte uren.
- Geen werk: hier gaat om Wsw-ers die ten tijden van de meting geen werk had.
- Twee medewerkers zijn geplaatst op een leerwerkplek. Zij doen daar werkervaring op voordat zij doorstromen naar een meer definitieve werkplek.
- Bij een sociale plaatsing is meestal geen sprake van een opbrengst maar is de medewerker geplaatst om sociale motieven.
- Een grote groep medewerkers werkt in een groepsdetachering bij een beperkt aantal grote bedrijven, waarvan er één in Rheden gevestigd is. Deze bedrijven ondernemen zelf en zetten daarbij Wsw-medewerkers in. Presikhaaf ontvangt daarvoor een vergoeding per uur. Die vergoeding is afhankelijk van de capaciteit van de medewerker. Bij die bedrijven werken niet alleen Wsw-medewerkers uit Rheden. Bij de meeste groepsdetacheringen gaat het om groepen Wsw-ers afkomstig uit de meeste GR-gemeenten. De dagelijkse begeleiding gebeurt door het inlenende bedrijf. Jobcoaches van Presikhaaf worden ingezet bij meer specifieke problematiek.
- Buiten de gedetacheerden in groepsverband zijn er ook Wsw-ers in hun eentje (individueel) gedetacheerd bij werkgevers. Dat kunnen bedrijven zijn, maar ook non-profit organisaties of de gemeente zelf. De dagelijkse begeleiding gebeurt door het inlenende bedrijf. Jobcoaches van Presikhaaf worden ingezet bij meer specifieke problematiek.

3. Mogelijkheden om zelf de Wsw uit te voeren

Deze paragraaf behandelt de consequenties van uittreding uit de GR waarbij Rheden de verantwoordelijkheid voor de uitvoering naar zich terug haalt. Dag betekent niet dat Rheden vervolgens alle activiteiten dan ook zelf gaat uitvoeren. In feite is er geen sprake van zelf uitvoeren, maar onder eigen regie uitvoeren, al dan niet met andere gemeenten. Het eigenaarschap van de totale groep Wsw-ers wordt belegd bij het Team Uitvoering Sociaal Domein. Daar worden beslissingen genomen op het gebied van arbeidsontwikkeling, samenwerking partners, promotie, verantwoording etc. Zaken als verantwoording en samenwerking zijn ook ondergebracht bij de bestaande beleids capaciteit. Kosten daarvoor zitten deels in de bestaande formatie, deels bij de inkoop van beschut, deels bij de jobcoach/consulent en deels bij de daaraan toe te rekenen PIOFACH/overhead. Bij de werving van personeel zal nadrukkelijk moeten worden rekening gehouden met competenties en kennis op het gebied van de Wsw.

Rheden heeft de volgende mogelijkheden.

Beschut werk

Er zullen altijd medewerkers zijn die vanwege de aard van hun beperking aangewezen zijn op werk in een beschutte omgeving. Het moet gaan om écht werk, het mag geen dagbesteding zijn. Dat veronderstelt een productiegerichte omgeving maar met beperkte financiële opbrengsten. De gemeente zou dat hypothetisch zelf een werkplaats kunnen inrichten maar de exploitatie daarvan staat erg ver van haar kerntaak. Het ligt meer voor de hand om een ondernemer (of een ander Wsw-bedrijf) te vragen werk te organiseren. Deze werkplaats kan tevens functioneren als vangnet voor gedetacheerde medewerkers die (tijdelijk) terugkomen om persoonlijke of bedrijfseconomische redenen. Daarnaast kan de werkplaats gebruikt worden als leerwerkbedrijf voor bijstandsccliënten. Ook is samenwerking met andere gemeenten voor dit onderdeel een optie.

Op basis van een marktconsultatie en ervaringen elders zijn data verkregen van kostprijzen. Deze data vormen de basis voor een berekening van de kosten van het laten uitvoeren van beschut werk door een derde partij op een locatie binnen de gemeente Rheden. Uitgaande van een benodigde capaciteit van 120 jaarplaatsen komen we tot een prijs die varieert tussen de € 3.000 en € 6.000 per jaarplaats. De opbrengst die de medewerkers genereren is al verrekend in dat bedrag.

Groepsdetachering

Een groot aantal Wsw-medewerkers uit Rheden is in groepsverband gedetacheerd. Zij werken daar samen met Wsw-ers uit andere gemeenten. Er wordt vanuit gegaan dat wanneer Rheden de Wsw zelf gaat uitvoeren, deze medewerkers gedetacheerd blijven. Er is ook geen reden om van iets anders uit te gaan.

Bij uittreding Rheden wijzigt het accounthouderschap en jobcoaching voor groepsdetachering. Het account is nu van de GR. Met de GR moeten afspraken gemaakt over hoe er omgegaan moet worden met deze grote accounts waar meerdere partijen bij betrokken zijn. Formeel is het account van de GR maar er werken Wsw-werknemers van Rheden. Daarnaast moeten praktische afspraken gemaakt worden over wie factureert, wie de jobcoaching organiseert en hoe er met de andere gemeenten verrekend gaat worden. Voor de hand ligt dat wanneer de werkgever gehuisvest is in een andere gemeente dan Rheden, dat dat gebeurt door Presikhaaf of haar rechtsopvolger maar dat Rheden dat organiseert wanneer het een groepsdetachering betreft bij een werkgever die in Rheden gevestigd is. Deze afspraken moeten worden uitgevoerd in het kader van het Werkgeversservicepunt (WSP). Dat betekent dat bedrijven niet worden benaderd door meerdere medewerkers van verschillende gemeenten maar dat gemeenten in het kader van het WSP de accounts verdelen en daarvoor

jobcoaching organiseren. Als gemeente A de jobcoaching doet voor de medewerkers bij andere gemeenten, verreken zij dat met die andere gemeenten.

Daarnaast moet Rheden zelf een vangnet organiseren voor gedetacheerden die terugkomen uit een (groeps)detachering. Dat terugkomen kan veroorzaakt worden door in de persoon gelegen factoren (ziekte, toename beperking) of om bedrijfseconomische redenen (er is onvoldoende werk). De condities voor het vangnet hiervoor zullen ruwweg hetzelfde zijn als bij beschut werk.

Individuele detachering

De Wsw-ers die nu gedetacheerd zijn, blijven dat ook bij overname door Rheden. Zij zijn immers gedetacheerd of hebben een dienstverband bij externe werkgevers voor wie het niet of nauwelijks relevant is wie de formele werkgever is. In principe hoeven de werkzaamheden die Rheden daarvoor moet verrichten niet intensief te zijn; het gaat vooral om bestaande werkplekken waarvoor jobcoaching uitgevoerd moet worden. Er zullen weinig nieuwe plaatsen gevonden hoeven te worden omdat er per 1 januari 2015 geen instroom meer plaats vindt in de Wsw. Er moeten wel nieuwe plaatsen gevonden worden, wanneer werknemers “uitvallen”. Het ligt in de rede om deze werkzaamheden (het acquireren van plaatsen en het bemiddelen tussen werknemer en vacature) in één hand uit te voeren met de uitvoering van de andere onderdelen van de Participatiewet. Het is immers niet logisch om vanuit één gemeente met meerdere consultants naar werkgevers te gaan. De jobcoaching, acquisitie en bemiddeling wordt in dat geval overgenomen door het Team Uitvoering Sociaal Domein en Reïntegratie van de gemeente Rheden die deze werkzaamheden uitvoert conform de afspraken in het WSP over de andere onderdelen van de Participatiewet. De gemeente ontvangt een inleenvergoeding van de werkgever waar de Wsw-er werkzaam is.

Het werkgeverschap en andere taken

Bij uittreding uit de GR wordt Rheden zelf werkgever van de Wsw-ers. Hierbij horen verschillende taken zoals het verzorgen van de personeels- en salarisadministratie, registratie, rapportage naar het rijk etc. Dit is een specialistische taak die ingekocht kan worden bij een Wsw-bedrijf of een andere organisatie. Ook is samenwerking met andere gemeenten een optie. Op basis van een marktconsultatie en ervaringen elders wordt uitgegaan van een inkoopprijs van € 1.100 per persoon plus eenmalige opstartkosten (ICT) van € 25.000.

Groen

Het team Leefomgeving van de gemeente Rheden heeft een ruime ervaring met het werken met medewerkers afkomstig uit de Wsw en/of de participatiewet en staat zeer positief tegenover het uitbreiden van deze groepen. Rheden wilde meer grip hebben op uitvoering door Wsw-ers zelf aan te sturen. Omdat veel Wsw-ers die als groenmedewerker werkten, geplaatst waren bij Monsdal (een joint venture van groenbedrijf Dolmans en Presikhaaf) ging Leefomgeving WWB-ers inzetten. Deze werden begeleid door Presikhaaf op basis van een raamcontract. Medewerkers konden bij succes doorstromen naar reguliere werkgevers (dat is gelukt bij hoveniers) of werden gedetacheerd bij de gemeente via Presikhaaf (Presikhaaf nam ze daarbij in dienst). De medewerkers werden rechtstreeks aangestuurd door Rheden. Zij werken daarbij met gemengde groepen van regulier personeel en bijstandsccliënten. het team Leefomgeving is hiervoor een erkend leerbedrijf en heeft gecertificeerde praktijkopleiders om dit werk te kunnen uitvoeren.

Naast de activiteiten die het team Leefomgeving zelf uitvoert, voert Presikhaaf nog een prestatiebestek uit voor Rheden met Wsw-ers.

De gemeente Rheden zou het prestatiebestek willen uitvoeren waarbij ze de Wsw-ers zelf aanstuurt. Daarnaast wil het team Leefomgeving nog meer werk genereren waarvoor ook Wsw-ers ingezet kunnen worden, eventueel aangevuld met bijstandsccliënten. In principe is men al helemaal ingericht op de komst van 20 Wsw-ers. Men beschikt daarbij ook over de benodigde bedrijfsmiddelen. Omdat het prestatiebestek per 1 januari 2017 afloopt zou het team Leefomgeving vooruitlopend op welk construct dan ook nu al Wsw-ers gedetacheerd willen krijgen vanuit Presikhaaf. Op basis van de beschikbare cijfers, is het aantal beschikbare Wsw-ers uit Rheden maximaal twintig.

De vergoeding die het team Leefomgeving zal betalen aan het Team Uitvoering Sociaal Domein voor de inzet van de Wsw-medewerkers zal afhankelijk van de loonwaarde variëren van circa € 7.000 tot € 13.000 per fte. In feite is dit voor de gemeente broekzak-vestzak. Het team Leefomgeving betaalt, het Team Uitvoering Sociaal Domein die de Wsw-ers onder haar hoede heeft, ontvangt.

4. Plaatsingsmogelijkheden, kosten en opbrengsten

In onderstaande tabel is een meerjarenprognose gegeven van de plaatsing per werksoort wanneer Rheden zelf de Wsw uitvoert. Hierbij is rekening gehouden van een natuurlijke, jaarlijkse uitstroom van circa 6% en dat een deel van de medewerkers die nu beschut werkt door kan stromen naar (groeps)detachering. De kolom 2016 is de vertreksituatie bij Presikhaaf. 2018 en verder is hoe Rheden het zelf zou kunnen uitvoeren. Daarbij is een iets andere categorie-indeling gebruikt.

Tabel 2. Overzicht plaatsingsmogelijkheden Rhedense Wsw-ers bij eigen uitvoering

| | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|
| intern | 139 | | | |
| Geen werk | 12 | | | |
| Leerwerkplek | 2 | | | |
| Sociale plaatsing | 7 | | | |
| Groepsdetachering | 118 | 115 | 108 | 101 |
| Individuele deta | 23 | 31 | 30 | 29 |
| Zorg/welzijn infra | | 42 | 40 | 38 |
| Groen Rheden | | 17 | 16 | 15 |
| Duurzaam beschut | | 70 | 66 | 62 |
| | | | | |
| totaal | 301 | 275 | 260 | 245 |
| Benodigd vangnet | | 20 | 18 | 17 |

In de tabel hieronder is aangegeven wat eigen uitvoering van de Wsw financieel betekent. De rijks subsidie en de salariskosten (inclusief zaken als opleidingen, vervoer en jubilea) van de Wsw-ers zijn hierbij buiten beschouwing gelaten. De opbrengsten zijn conservatieve schattingen. Er is geen rekening gehouden met een hogere opbrengst. Uit onderzoek van Goed Werkt blijkt dat de opbrengst van de Wsw-ers bij Presikhaaf ongeveer de helft van het landelijk gemiddelde is. Een verhoging van de opbrengst voor groepsdetachering van 25% en individuele detachering 13% in de periode tot 2020 leidt tot een verbetering van de exploitatie van circa € 130.000.

Tabel 3. Overzicht kosten en baten bij eigen uitvoering Wsw

| | 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 |

Behalve het eerder genoemde bedrag van € 25.000 voor opstartkosten backoffice zullen er nog meer kosten gemaakt moeten worden om te kunnen implementeren. Vooralsnog wordt uitgegaan van een bedrag van € 300.000 (circa € 1.000 per Wsw-er).

Risico's

- Een deel van de beschutte medewerkers kan niet gedetacheerd worden, terwijl dat voor een deel als realistisch wordt geacht. Dit betekent extra kosten voor inkoop beschutte plaatsen en geen detachingsvergoeding. Ook Presikhaaf gaat er echter van uit dat er nog meer medewerkers gedetacheerd kunnen worden. Elke tien medewerkers die niet in een groepsdetachering geplaatst kunnen worden, levert een verslechtering van de exploitatie op van circa € 75.000.
- Inkoop beschut blijkt hoger dan nu geraamd. De berekening is gebaseerd op marktconsultatie en ervaringen elders. Een hogere prijs van € 1.000 per jaarplaats (circa 30% hoger), komt op een verslechtering van de exploitatie van € 62.000 in 2020.
- Inkoop back office blijkt hoger dan nu geraamd. De berekening is gebaseerd op marktconsultatie en ervaringen elders. Een hogere kostprijs van € 100 (circa 10% hoger) komt op een verslechtering van de exploitatie van € 24.500 in 2020.
- Presikhaaf wil niet dat Rhedense Wsw-ers op huidige deta-plaats blijven. Dit is onderdeel van de onderhandelingen die Rheden heeft met de GR over uittreding,
- De detavergoeding komt onder druk te staan. Deze zijn nu gebaseerd op huidige, lage tarieven Presikhaaf. Meer voor de hand ligt een stijging van de opbrengsten. Een verhoging van de opbrengst voor groepsdetachering van 25% en individuele detachering 13% in de periode tot 2020 leidt tot een verbetering van de exploitatie van circa € 130.000.
- De caseload van een jobcoach is te hoog. Een verlaging van de caseload met 10% leidt tot een verslechtering van de exploitatie met € 20.000 (circa 0,2 fte extra is dan nodig).

5. Nabeschuwing

In dit onderzoek is verkend wat de consequenties zijn van de eigen uitvoering van de Wsw door de gemeente Rheden. Belangrijkste punten zijn:

- Het Team Uitvoering Sociaal Domein staat positief tegenover eigen uitvoering van de Wsw. Hun rol zal vooral gericht zijn op jobcoaching voor medewerkers die gedetacheerd zijn. Voorwaarde is dat geïnvesteerd wordt in kennis en formatie. Met andere gemeenten zullen in WSP-verband afspraken gemaakt moeten worden over de wijze waarop om wordt gegaan met groepsdetachering.
- De afdeling leefomgeving staat positief tegenover eigen uitvoering van de Wsw. Hun rol zal vooral zijn de aansturing van groenmedewerkers. Men heeft al (ruime) ervaring met het aansturen van medewerkers uit de Participatiewet.
- Beschut werk, de vangnetfunctie en back office taken kunnen ingekocht worden bij een derde. Op basis van een marktconsultatie en ervaringen elders is een berekening gemaakt.

Daarmee is eigen uitvoering een reële optie. Dat blijkt ook uit ervaring elders. De gemeente Raalte slaagde erin om in een jaar tijd zelf haar circa 200 Wsw-ers over te nemen van de Wsw-bedrijven waar ze voordien werkten.

Uit het financieel overzicht blijkt dat eigen uitvoering financieel gunstiger is dan de huidige constructie. Daarbij is uitgegaan van ruwweg de huidige opbrengsten voor groepsdetachering en individuele detachering die de medewerkers bij PHB realiseren. Dit zijn bedragen die in het algemeen als laag worden beschouwd. De “winst” zit vooral in lagere overhead bij eigen uitvoering.

Het is aan de gemeente zelf om een afweging te maken. Hulpmiddel daarbij is het eerder gepresenteerde toetsingskader dat hieronder reeds ingevuld is. Een ieder kan daar een eigen waardering aangeven.

Cliënt/werknemer

- Inhoud werk → wat past het meest bij hun mogelijkheden, waar komen capaciteiten het best tot hun recht?
Bij eigen uitvoering kan Rheden kiezen voor maatwerk. Inkoop van een beschutte faciliteit zal dit beperken voor medewerkers die op beschut werk zijn aangewezen, maar voor medewerkers die meer mogelijkheden hebben kan maatwerk worden toegepast.
- Ontwikkelmogelijkheden werknemer
De gemeente kan zelf sturen op de ontwikkeling van de werknemer en is niet afhankelijk van de werksoorten van Presikhaaf.
- Duidelijkheid voor werknemer
Duurzaam onder brengen bij Rheden maakt een einde aan de onduidelijkheid rond Presikhaaf.
- Nabijheidsprincipe/reisafstand
De gemeente kan werk organiseren binnen de gemeente.

Sturing

- Mogelijkheid gemeente eigen beleid Wsw te bepalen
De gemeente heeft maximale sturingsmogelijkheden met betrekking tot het beleid.
- Mogelijkheid gemeente te sturen op ontwikkeling werknemer
De gemeente heeft maximale sturingsmogelijkheden met betrekking de ontwikkeling van de werknemer. Overigens staat dit haaks op de gedachte om als gemeente zo veel mogelijk te regisseren in plaats van zelf te sturen.
- Mogelijkheid tot integraliteit in uitvoering sociaal beleid
De gemeente kan de Wsw integraal uitvoeren binnen het sociaal domein.
- Ruimte voor eigen initiatieven P-wet
De gemeente heeft de vrijheid eigen initiatieven uit te voeren.

Financiën en risico's

- Kosten exploitatie
De exploitatie zal waarschijnlijk (veel) beter zijn dan de huidige exploitatie van Presikhaaf.
- Hoogte frictie-kosten
Uittreding zal waarschijnlijk leiden tot een hoge uittreedsom.
- Financiële risico's
Financiële risico's zijn er (lagere vergoeding, hogere caseload en hogere kosten inkoop) maar er kan op een aantal van deze risico's gestuurd worden.
- Risico's in de continuïteit/kwetsbaarheid
De zaken die niet ingekocht worden zijn door hun geringe omvang kwetsbaar. Het gaat dan specifiek om kennis van de Wsw. Deze kennis zal over meerdere medewerkers gespreid moeten worden.
- Lengte verplichting
Bij inkoop (beschut, backoffice) zullen door de aard en kwetsbaarheid langlopende verplichtingen aangegaan moeten worden.
- Toekomstbestendigheid
Uitvoering van de Wsw zal in samenhang met de Participatiewet moeten worden gedaan. Dat biedt kansen om "nieuwe" kwetsbare burgers ook activiteiten aan te bieden.

Overig

- Aanbestedingsplichtig?
Inkoop beschut en backoffice zal aanbesteed moeten worden.
- Risico's BTW
Op externe inkoop is BTW van toepassing.
- Voldoet aan beleid SROI?
Eigen uitvoering Wsw biedt mogelijkheden om leveranciers Wsw-ers en andere kwetsbare burgers aan te bieden. Een goed voorbeeld zijn de schoonmaakwerkzaamheden.

- Voldoet aan uitgangspunt zo regulier mogelijk werken/samenwerking bedrijven
De gemeente kan zelf sturen op zo regulier mogelijk in samenhang met de andere onderdelen van de Participatiewet.
- Innovativiteit
De gemeente is vrij zelf innovatieve projecten te ontwikkelen of haar aanpak aan te passen.
- Verhouding WSP/werkgeversbenadering
Met de andere gemeenten zullen goede afspraken gemaakt moeten worden met betrekking tot de werkgeversbenadering.

Resumerend: er zijn alternatieven voor de uitvoering van de Wsw in een GR. De gemeente kan haar verantwoordelijkheid terug nemen van de GR. Zoals uit het onderzoek blijkt zal niet alles letterlijk zelf uitgevoerd worden. Het organiseren van beschut werk en back office taken is niet iets voor de gemeenten en/of het is te specialistisch. Eigen uitvoering is dan ook meer “eigen regie” om het vervolgens te organiseren met logische partners.

De Wsw uitvoeren in eigen regie zal niet van het één op het andere moment geregeld kunnen worden. Een implementatietijd (na besluitvorming) van twaalf maanden is reëel (ervaring Raalte).

Bijlage I Onderbouwing kosten en opbrengsten

Voor de berekening van kosten en baten is uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

Individuele deta

- De werkzaamheden worden uitgevoerd door een consultant/jobcoach.
- De kosten van een consultant/jobcoach worden geraamd op € 90.000 per fte (inclusief PIOFACH/overhead).
- We gaan uit van een caseload van 1:50.
- Per fte Wsw kost dat dus € 90.000/ 50 = € 1.800.
- De huidige detachingsvergoeding die bij Presikhaaf is circa € 7.800 per fte. We schatten in dat een gemiddelde detachingsvergoeding van € 8.000 per fte te realiseren is.
- Daarmee levert een individueel gedetacheerde medewerker € 8.000 (detachingsvergoeding) minus € 1.800 kosten = € 6.200 per fte Wsw op.

Groepsdeta

- Werkzaamheden worden uitgevoerd door een consultant/jobcoach.
- De kosten van een consultant/jobcoach worden geraamd op € 90.000 per fte (inclusief PIOFACH/overhead).
- We gaan uit van een caseload van 1:100. Dit is een hogere caseload dan bij individuele detachering omdat efficiënter gewerkt kan worden (dezelfde werkplek) en er meer begeleiding op de werkvloer plaats vindt.
- Per fte Wsw kost dat dus € 90.000/ 100 = € 900.
- De huidige detachingsvergoeding bij groepsdetachering is circa € 4.000 per fte.
- Daarmee levert een gedetacheerde medewerker in groepsverband € 4.000 (detachingsvergoeding) minus € 900 kosten = € 3.100 per fte op.

Groen

- Begeleiding (buiten de vakinhoudelijke begeleiding) wordt uitgevoerd door een consultant/jobcoach.
- De kosten van een consultant/jobcoach worden geraamd op € 90.000 per fte (inclusief PIOFACH/overhead).
- We gaan uit van een caseload van 1:50.
- Per fte Wsw kost dat € 90.000/ 50 = € 1.800.
- We gaan uit van detachingsvergoeding die de afdeling leefomgeving betaalt van circa € 8.000 per fte Wsw.
- Daarmee levert een bij de afdeling leefomgeving gedetacheerde medewerker € 8.000 (detachingsvergoeding) minus € 1.800 kosten = € 6.200 per fte op.

Beschut en vangnet

Jaar 1: € 5.250 inkoop per fte Wsw.

Jaar 2: € 4.250 inkoop per fte Wsw.

Jaar 3 en verder: € 3.250 inkoop per fte Wsw.

Back office

€ 1.100 per persoon.