



CONTOUREN-NOTITIE
Lokale uitvoering
WSW en Participatiewet
Gemeente Hellendoorn

Team Sociaal Domein

1 oktober 2019.

1. Aanleiding en inhoud.

Het Dagelijks Bestuur van de GR SOWECO heeft – met instemming van de 6 colleges van B&W van de deelnemende gemeenten – besloten tot onderzoek naar een alternatieve wijze voor de uitvoering van de Wsw en nieuw beschut werk (NBW). Het alternatief (dat door bureau IROKO is getoetst op haalbaarheid en effecten) betreft het centrum-gemeente model, met de volgende uitgangspunten:

- De gemeente Almelo organiseert een faciliteit voor beschut werken. Andere gemeenten kunnen hiervan gebruik maken, op basis van een meerjarige dienstverleningsovereenkomst.
- De focus ligt op uitvoering van wettelijke taken (onderdelen van het huidige dienstenpakket van Soweco die hier buiten vallen, kunnen wellicht geprivatiseerd worden).
- Werkgeversdienstverleningstaken van het huidige SOWECO worden samengevoegd met de uitvoering van de Participatiewet, WMO en Jeugd.
- Er wordt gestreefd naar maximale samenwerking met ondernemers in de verschillende gemeenten.
- Er wordt geanticipeerd op de onvermijdelijke krimp van de Wsw. De doelgroep wordt vaker en meer lokaal opgevangen in bedrijfsleven en lokale infrastructuur.
- Alle gemeenten hebben de mogelijkheid om eigen invulling te geven aan uitvoering van eigen beleid, waarbij inkoop van diensten bij de gemeente Almelo mogelijk is.
- Op dit moment zijn alle Wsw medewerkers in dienst bij de GR SOWECO. Op termijn zal de GR ophouden te bestaan. Dat betekent dat nagedacht moet worden over het werkgeverschap van deze doelgroep.

Het primaat voor de uitwerking van het bovenstaande scenario ligt bij de gemeenten zelf. Elke gemeente bepaalt zelf in hoeverre zij in de toekomst op onderdelen samen willen werken, of zelf de uitvoering willen organiseren. Dit wordt per gemeente uitgewerkt in een lokaal businessplan.

In deze notitie worden de contouren voor de lokale uitvoering van de Wsw (in combinatie met de Participatiewet, als onderdeel van het sociaal domein) in de gemeente Hellendoorn beschreven. Daarbij wordt – anders dan enkele jaren geleden - niet meer uitgegaan van een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie met de gemeente Rijssen-Holten, gezien de gegroeide verschillen in de lokale infrastructuur. Uiteraard wordt samenwerking niet uitgesloten, maar wij richten ons in dit plan op de mogelijke lokale uitvoering binnen de gemeente Hellendoorn. Wij zien daarbij goede mogelijkheden voor samenwerking met diverse lokale partners, waaronder het lokale bedrijfsleven.

Deze notitie is nog geen bedrijfsplan met doorrekening van de financiële gevolgen. Die uitwerking is nu nog niet aan de orde, maar hoort bij de volgende fase. Wel worden in deze notitie de hoofdlijnen geschetst voor de beoogde lokale uitvoering van de Wsw en de Participatiewet, en worden richtinggevende keuzes voorgesteld.

De verdere voortgang van deze ontwikkeling is mede afhankelijk van de besluitvorming binnen de GR SOWECO. Wij gaan daarbij uit van de eerder afgesproken datum van 1-1-2021.

Inhoud.

- 1) Aanleiding en inhoud
- 2) Wettelijk kader (historie) en bekostiging
- 3) Doelgroep
 - a. WSW
 - b. Participatiewet
- 4) Uitgangspunten
- 5) Dienstenbeschrijving en lokale keuzes
 - a. Werkgeverschap
 - b. Groenonderhoud
 - c. Detacheringen
 - d. Beschut werk
 - e. Financiën en administratie
- 6) Uitwerking werkzaamheden
- 7) Huisvesting
- 8) Financien
 - a. Beschikbare middelen
 - b. Exploitatiekosten lokale uitvoering
 - c. Frictiekosten afbouw GR
 - d. Aanloopkosten lokale uitvoering
- 9) Besluitvorming en tijdpad.

2. Wettelijk kader (historie) en bekostiging.

Voor de uitvoering van de WSW hebben de gemeenten in de subregio Almelo destijds de gemeenschappelijke regeling SOWECO opgericht. De daadwerkelijke uitvoering van de WSW wordt – met uitzondering van het zogenaamde “begeleid werken” – verzorgd door SOWECO NV. De GR is formeel werkgever van de SW-medewerkers en de ambtelijke staf, eigenaar van vastgoed en enig aandeelhouder van de NV. Het tekort op de uitvoering van de WSW komt voor rekening van de GR, en wordt naar rato van het aantal SW’ers verdeeld onder de aangesloten gemeenten.

In 2015 is de nieuwe Participatiewet ingevoerd, en is de oude WSW tegelijk afgesloten voor nieuwe instroom. Daardoor kunnen géén nieuwe deelnemers meer instromen in de WSW. Daarnaast is ingaande 2015 ook de Wajong vrijwel afgesloten: nieuwe instroom in de Wajong geldt alleen voor wie helemaal niet kan werken. In plaats van WSW en Wajong vallen mensen met een arbeidsbeperking vanaf 1-1-2015 onder de verantwoordelijkheid van de gemeente op grond van de Participatiewet. Uitgangspunt van de wetgever is een grotere focus op werk bij reguliere werkgevers.

Deze maatregel heeft gevolgen voor alle SW-bedrijven. Het rijk laat het aan de gemeenten over om zelf te beslissen in hoeverre de bestaande SW-infrastructuur wordt ingezet voor de nieuwe doelgroep. Dit leidt – afhankelijk van de lokale / regionale situatie - tot verschillende oplossingsrichtingen, waaronder het centrum-gemeente model met een koppeling met de uitvoering van de Participatiewet. Hier wordt in de rapportage van IROKO nader op ingegaan.

De bekostiging van de oude WSW en de Participatiewet verloopt via de gemeenten. Daarin zitten wel grote verschillen:

- Voor de oude WSW ontvangt de gemeente een rijksbijdrage. Op deze rijksbijdrage is de afgelopen jaren fors bezuinigd, gemiddeld € 500,- per AJ (arbeidsjaar). Vanaf 2020 wordt het bedrag per AJ niet verder verlaagd, maar daalt de totale rijksbijdrage wel met gemiddeld 6 % per jaar, gekoppeld aan de geprognoseerde uitstroom. Doordat de rijksbijdrage inmiddels onderdeel is van de brede doeluitkering sociaal domein, vindt géén afrekening meer plaats op de werkelijke bezetting.
- Voor de Participatiewet gelden 2 afzonderlijke geldstromen:
 - Het BUIG-budget, waaruit de bijstandsuitkeringen én de wettelijke loonkosten-subsidies (tot maximaal 70 % WML) worden betaald (ook voor nieuw beschut).
 - Het Participatiebudget, waaruit o.a. de kosten voor begeleiding en jobcoaching worden betaald.

De Participatiewet wordt (inclusief nieuw beschut) door de gemeente zelf uitgevoerd. Cliënten uit de Participatiewet worden zoveel mogelijk rechtstreeks bij reguliere werkgevers wordt geplaatst, vaak met loonkostensubsidie (banenafpraak). Voor wie echt niet kan werken bij reguliere bedrijven (indicatie UWV), voorziet de Participatiewet in het zogenaamde nieuw beschut werken. Deelnemers daaraan kunnen bij SOWECO worden geplaatst, maar ook bij andere werkgevers.

2. Doelgroep.

a. WSW-oud.

Onderstaand overzicht maakt duidelijk hoeveel personen uit Hellendoorn zijn aangesteld bij SOWECO op grond van de oude WSW, en over welke werksoorten zij verdeeld zijn:

Aantal WSW-aanstellingen in Hellendoorn.	31-3-2019
a. Beschut werken Soweco (Multipack + deel groenploeg)	84
b. Werken op locatie Soweco (vnl. groenonderhoud Nijverdalen)	24
c. Individuele detacheringen Soweco bij reguliere werkgevers	18
d. Groepsdetacheringen Soweco bij enkele bedrijven	20
e. detachering vanuit Soweco naar Larcom	<u>6</u>
	152 ¹

Daarnaast telt de gemeente Hellendoorn nog 8 personen met een indicatie WSW die op basis van “begeleid werken” in dienst zijn bij reguliere werkgevers, waarbij de gemeente o.g.v. de WSW een loonkostensubsidie verstrekt. Dit onderdeel wordt door de gemeente Hellendoorn zelf uitgevoerd.

Door de instroomstop loopt het aantal WSW'ers jaarlijks met ongeveer 6 % terug. Dit wordt doorvertaald in de ontwikkeling van het landelijke budget. Op basis van de leeftijdsopbouw van de medewerkers bij SOWECO is een overzicht gemaakt van de pensioendata van de deelnemers. Dit geeft inzicht in de ontwikkeling van het aantal deelnemers in de komende jaren. (exkl. de 6 personen bij Larcom en 8 personen begeleid werken).

Pensioendata SW-ers	uitstroom	Resterend in dienst
2019-2023	23	125
2024-2027	30	95
2028-2031	16	79
2032-2035	18	61
2036-2040	18	43
2041-2044	21	22
2045-2052	15	7
Totaal	141	0

Uit dit overzicht blijkt dat de komende 8 jaar totaal 53 personen met pensioen kunnen, waardoor het totaal aantal SW'ers over 8 jaar nog ongeveer 95 personen is. Over ongeveer 30 jaar is het aantal WSW'ers 0. Uiteraard is er dan wel een nieuwe doelgroep vanuit de Participatiewet. Op de omvang daarvan wordt hieronder ingegaan.

¹ Hiervan zijn 24 deelnemers afkomstig van het SW-bedrijf Larcom in Ommen. De kosten voor deze deelnemers worden afzonderlijk gefinancierd, en komen voor 100 % voor rekening van onze gemeente.

b. Nieuwe doelgroep Participatiewet.

Omgekeerd evenredig aan de afbouw van de WSW staat de instroom van nieuwe deelnemers via de Participatiewet. Het aantal plaatsingen via de Participatiewet neemt structureel toe, omdat zowel de WSW als de Wajong zijn afgesloten voor nieuwe instroom van personen die – met een arbeidsbeperking – kunnen werken. Landelijk is in 2015, toen de SW-sector ruim 90.000 personen telde, de inschatting gemaakt dat na afsluiting van de WSW op termijn ongeveer 2/3 van de omvang van de oude WSW bij reguliere bedrijven kan worden geplaatst (dus 60.000), en ongeveer 1/3 aangewezen zal blijven op een nieuwe vorm van beschut werken (30.000).

De plaatsingen op grond van de Participatiewet bestaan dus uit:

- a) Plaatsingen bij reguliere werkgevers (met wettelijke loonkostensubsidie, structureel op basis van reële loonwaarde, of tijdelijk/forfaitair max 6 maanden voor 50 %). De ontwikkeling hiervan ligt ruim op schema (landelijk bijna 18.000 eind 2018).
 - Voor Hellendoorn is het structurele aantal loonkostensubsidies momenteel ongeveer 50 (met daarnaast enkele plaatsingen met een forfaitaire LKS). Volgens de oorspronkelijke prognoses van het rijk zou dit aantal op lange termijn kunnen groeien tot 120 personen, maar dit is géén vaststaand maximum of taakstelling: de financiering wordt jaarlijks meegenomen bij de bepaling van het BUIG-budget waaruit ook de uitkeringen Participatiewet worden betaald.
- b) Plaatsingen in het kader van nieuw beschut werken (met dezelfde loonkostensubsidie, maar met een hogere vergoeding voor begeleiding). Hiervoor hanteert het rijk een taakstelling per gemeente. De realisatie hiervan blijft achter vanwege de strenge indicatiecriteria en de grotere financiële risico's bij vaste aanstellingen. Landelijk waren eind 2018 ongeveer 2.000 plaatsingen gerealiseerd, zijnde ongeveer de helft van de landelijke taakstelling. (volgens het UWV is het aantal plaatsingen inmiddels 2.700 per 1-4-2019).
 - Voor Hellendoorn geldt voor 2019 een taakstelling van 8 plaatsen. Hiervan zijn op dit moment 5 plaatsingen gerealiseerd. Op termijn zou dit kunnen groeien tot ongeveer 40 personen. (conform inschatting IROKO). De omvang van nieuw beschut is van belang voor de toekomstige ontwikkeling van het beschut werken in Nijverdal.

De reguliere plaatsingen verlopen via het team Participatiewet, waarbij de loonwaardemetingen op dit moment worden ingekocht bij SOWECO.

Daarnaast kan een voorziening voor beschut werk ook worden ingezet als een “work-first” voorziening voor personen met een uitkering op grond van de Participatiewet. De gemeente Hellendoorn betaalt op dit moment ongeveer 460 uitkeringen Participatiewet of IOAW/IOAZ. Belangrijker dan dit aantal is echter een inhoudelijke bestandsanalyse. Deze bestandsanalyse wordt doorgevoerd met behulp van het systeem van CompetenSYS. Omdat de invoering daarvan nog in volle gang is, kan daarvan in deze notitie nog géén uitgewerkt overzicht worden opgenomen.

3. Uitgangspunten.

Een vast uitgangspunt van de gemeente Hellendoorn met betrekking tot de uitvoering van de WSW en de Participatiewet is een zo lokaal mogelijke, en zo regulier mogelijke uitvoering. Dit wordt als volgt uitgewerkt:

1. Wij streven naar zoveel mogelijk reguliere plaatsingen bij reguliere werkgevers. De Participatiewet is gericht op het realiseren van een “inclusieve samenleving”, waarin mensen met een handicap of een arbeidsbeperking net als andere burgers zoveel mogelijk regulier participeren in de samenleving. Daar hoort ook de toegang tot regulier werk bij. Dit sluit ook aan bij de landelijke banenafpraak om 125.000 banen voor de doelgroep met een arbeidsbeperking te scheppen. Dit kan zowel bestaan uit plaatsing van personen vanuit de Participatiewet, als uit plaatsing van SW-medewerkers.
2. Dit uitgangspunt maakt dat de structuur van de oude WSW, waarvoor 50 jaar geleden de GR SOWECO is opgericht, niet passend is voor de nieuwe wetgeving. We zoeken daarom naar een nieuwe structuur, die beter past bij de nieuwe verhoudingen op grond van de Participatiewet, en beter past bij de samenwerking met het lokale bedrijfsleven zoals dat in de afgelopen jaren is gerealiseerd. Bovendien zijn niet alleen de wettelijke kaders, maar is ook de sociaal-economische positie van de gemeente drastisch veranderd ten opzichte van 50 jaar geleden. Onze gemeente kent nu een veel groter bestand van bedrijven en werkgevers, die vragen om personele inzet, en in veel gevallen ook bereid zijn extra ruimte vrij te maken voor langdurig werklozen, statushouders of personen met een beperking.
3. In het licht van de banenafpraak heeft de gemeente ook een eigen verantwoordelijkheid als werkgever. Daarom moet binnen onze gemeente ook plaats zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Hoewel er voornamelijk geen quotumplicht wordt opgelegd, kan wel uitgegaan worden van de landelijke richtlijn, die oploopt naar ongeveer 5 % van het personeelsbestand, te realiseren in 2025. De huidige bezuinigingsopdracht voor de gemeente Hellendoorn maakt het niet gemakkelijk hierin een voorbeeldfunctie te vervullen, maar er wordt binnen verschillende teams wel actief naar de mogelijkheden hiervoor gekeken.
4. Voor de vormgeving van een meer lokale uitvoering van de WSW en de Participatiewet gaan wij uit van een publiek-private samenwerking. Publiek, omdat de gemeente beleidsmatig en financieel eindverantwoordelijk is voor de uitvoering van deze wetten, en daarom ook de regie op de uitvoering hiervan moet kunnen houden. Maar ook privaat, omdat het werk (zowel structurele banen als kortdurende, incidentele opdrachten) voor het overgrote deel afkomstig is van de markt. Hoe deze publiek-private samenwerking wordt ingevuld, is afhankelijk van diverse factoren en omstandigheden, die per gemeente verschillend zijn. Bovendien is binnen de WSW ook nog sprake van verschillende werksoorten, waarvoor verschillende oplossingsrichtingen mogelijk zijn.

In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op de verschillende werksoorten en diensten bij uitvoering van de WSW en de Participatiewet.

4. Beschrijving diensten en lokale keuzes.

Uitgaande van het centrum-gemeente model worden hieronder de contouren voor de lokale uitvoering van de WSW geschetst. Daarbij wordt opgemerkt dat de gemeente Almelo uitsluitend diensten als centrumgemeente aanbiedt die in Almelo zelf uitgevoerd worden. Het exploiteren en aansturen van het beschut werken en de groenploeg in Nijverdal wordt niet door de centrumgemeente aangeboden. Voor het borgen van de lokale uitvoering hiervan binnen de gemeente Hellendoorn moet de gemeente hier dus zelf voor zorgdragen.

In deze beschrijving beperken wij ons tot de uitvoering van de WSW-taken, maar leggen daar waar nodig wel verbinding met de andere gemeentelijke taken op grond van de Participatiewet.

a. Werkgeverschap WSW-medewerkers.

Het formele werkgeverschap van de SW-medewerkers ligt nu nog bij GR. Als de GR wordt opgeheven, valt dit op grond van de wet terug op de gemeente waar de medewerkers wonen, met behoud van hun rechtspositie ingevolge de cao-WSW. De gemeente zal keuzes moeten maken over de invulling van het formeelwerkgeverschap en de uitvoering daarvan.

Voor het formeel werkgeverschap bestaan de opties om dit zelf op te pakken of te beleggen in een gemeenschappelijke regeling of - via mandaat - in een stichting.²

Rechtstreekse aanstelling bij de gemeente betekent dat er een categorie medewerkers bij komt met een andere rechtspositie. Juridisch bestaan hier overigens geen bezwaren tegen (zoals ook door bureau IROKO is aangegeven). Een soms gehoord bezwaar is dat de gemeentelijke organisatie hierdoor gemiddeld een hoger ziekteverzuim krijgt, met mogelijk financiële gevolgen (b.v. hogere ARBO-kosten). Daar staat tegenover dat het rechtstreeks in dienst nemen van de SW'ers het meeste tegemoet komt aan de gevoelde verantwoordelijkheid voor deze doelgroep, en dat de gemeente daardoor ook directer kan sturen op ontwikkeling en doorstroom van de medewerkers.

Het bezwaar van mogelijke financiële gevolgen zal worden uitgezocht, alvorens hierover een definitief besluit te nemen.

Het alternatief van neerleggen van het werkgeverschap bij een gemeenschappelijke regeling ligt niet voor de hand, omdat de bedoeling juist is de bestaande GR af te bouwen. Het alternatief van een op te richten stichting kan overwogen worden, maar heeft niet onze voorkeur omdat juist door het werkgeverschap bij de gemeente neer te leggen, de gemeente zelf regie kan voeren op de inzet van deze medewerkers en de daarmee gemoeid zijnde kosten.

Het zelf in dienst nemen van de SW-medewerkers wil niet zeggen dat ook de werkgeverstaken zelf uitgevoerd moeten worden. Het gaat hierbij om taken als:

- Salarisadministratie en toepassing cao WSW

² NB: hoewel het nu vooral gaat om de doelgroep uit de oude WSW, zal ook het formele werkgeverschap voor de personen in het kader van Nieuw Beschut Werken moeten worden geregeld. Deze personen zijn niet in dienst van de GR, maar van Perspect (dochter-onderneming SOWECO). Voor hen geldt géén landelijke CAO.

- Betaling van loon en werkgeverslasten
- Bewaken arbeidsomstandigheden
- Bijhouden (ziekte) verzuim /arbeidsongeschiktheid
- Overige (verzekering, gelijke behandeling)

De uitvoering hiervan vergt specialistische kennis voor een steeds kleinere doelgroep. Alle deelnemende gemeenten in SOWECO hebben daarom geconcludeerd dit niet zelf te gaan uitvoeren, maar uit te besteden. Daarvoor bestaan verschillende opties:

- via de gemeente Almelo (centrumgemeente)
- via de gemeente Wierden (gezamenlijke PSA voor 4 gemeenten)
- via een externe partij, waarvoor een (gezamenlijke) aanbesteding wordt uitgezet.

Uitgaande van acceptabele tarieven (waarvoor de huidige Dienstverleningsovereenkomst van SOWECO als basis kan worden gehanteerd) heeft uitvoering via de centrumgemeente (of via de gemeente Wierden) onze voorkeur, omdat op die manier het beste de continuïteit van de werkzaamheden kan worden geborgd (door overname van bestaand personeel van SOWECO). Op langere termijn is wellicht ook samenwerking met de andere SW-bedrijven in Twente een mogelijkheid, om zo lang mogelijk van het schaalvoordeel voor deze (krimpende) doelgroep gebruik te maken.

Het materieel werkgeverschap ligt bij de organisatie die dagelijks leiding geeft aan de Wsw-medewerkers, in veel gevallen dus de inlener en directe opdrachtgever. Wij komen daar in het hierna volgende onderdelen op terug.

Advies:

1. *uitgaan van het rechtstreeks in dienst nemen van de SW-medewerkers bij de gemeente Hellendoorn, om als gemeente regie te kunnen voeren, en ook meer inbesteding mogelijk te maken (SW-personeel = eigen personeel);*
2. *uitgaan van uitbesteding werkgeverstaken (P&O/PSA) via centrum-gemeente Almelo, of Wierden, of via een nader te selecteren externe partij.*

b. Groenonderhoud.

Het groenonderhoud wordt nu jaarlijks als opdracht van de gemeente aan SOWECO NV verstrekt. De werkleiding wordt verzorgd door SOWECO, waarbij een goede afstemming met de gemeentelijke buitendienst plaatsvindt. Zo wordt de omvang van de groenopdracht jaarlijks afgestemd op de (krimpende) personeelsformatie van de groenploeg.

Omdat de centrumgemeente Almelo de groenploeg in Nijverdal niet gaat aansturen, is een lokale oplossing nodig. Enkele gemeenten hebben al eerder gekozen voor detachering van de SW'ers in het groen vanuit SOWECO naar de gemeentelijke buitendienst (met name Rijssen-Holt en Wierden). Daarbij wordt er naar gestreefd om ontstane vacatures van SW'ers op te vangen door plaatsing van nieuwe medewerkers vanuit de Participatiewet. De gemeenten Almelo en Twenterand richten zich in de nieuwe setting ook op onderbrenging van de groenmedewerkers bij de buitendienst. Dit past

goed bij de voorbeeldfunctie van de gemeente in het kader van SROI, PSO-certificering, banenafpraak etc.

De gemeente Hellendoorn heeft hier bij de vaststelling van het plan voor een toekomstbestendige buitendienst (collegebesluit 16-2-2016) niet voor gekozen, vanwege de beperkte mogelijkheden (menskracht, kennis en budget) van de eigen organisatie voor begeleiding van deze medewerkers. Bovendien is er onvoldoende ruimte op de gemeentewerf om deze medewerkers onder te brengen. Wel worden jaarlijks enkele personen vanuit de Participatiewet op stageplaatsen bij de buitendienst geplaatst, in het kader van het gemeentelijk leerwerkbedrijf. De werkleiders van de buitendienst hebben in verband hiermee wel een training gevolgd voor het kunnen begeleiden van deze doelgroep. Bij de besluitvorming over de buitendienst is overigens expliciet overwogen dat rekening wordt gehouden met mogelijke nieuwe ontwikkelingen m.b.t. Soweco en de Participatiewet, en dat daarop flexibel kan worden ingespeeld.

De mogelijke opheffing van de GR SOWECO geeft in dit verband een nieuwe situatie. In dat kader is ambtelijk afgesproken om toe te werken naar aanhaking van de groenploeg bij de gemeentelijke buitendienst. Dat betekent dat ook het materieel werkgeverschap voor deze medewerkers bij de leiding van de buitendienst terecht komt. Ter ondersteuning van het management, en voor de begeleiding van de medewerkers (voor het omgaan met en oplossen van sociale problematiek) moet wellicht een afzonderlijke personeelsfunctionaris of begeleider worden toegevoegd aan het team.

Voor de reguliere aansturing wordt er van uitgegaan dat de huidige werkleiding van SOWECO overgenomen kan worden (inclusief de SW-medewerkers die als voormannen functioneren). Mocht dit niet lukken, dan zal extra formatie voor de dagelijkse werkleiding aangesteld of ingehuurd moeten worden. Hierbij moet gedacht worden aan een specialist groenonderhoud met de competenties die nodig zijn voor het werken met deze groep.

De onderbrenging van de groenploeg bij de buitendienst geeft meer mogelijkheden voor de inzet van personeel. Bij incidentele pieken in werkzaamheden, zoals het opruimen van stormschade of sneeuwruimen kan meer personeel worden ingezet. De keerzijde hiervan is dat ook gezorgd moet worden voor het zorgen voor alternatieve werkzaamheden in de wintermaanden. Voor dit laatste kan overigens ook teruggevallen worden op de lokale vestiging voor beschut werken (zie verderop). Per saldo is de verwachting dat er meer ingezet kan worden op het schoonmaken en onderhouden van de openbare ruimte. Dit vergt vanzelfsprekend een goede afstemming tussen de werkleider van de groenploeg en het management van de buitendienst.

Verder wordt er van uitgegaan dat de groenploeg in de eerstkomende jaren nog zelfstandig gehuisvest blijft, vanwege het ruimtegebrek op de gemeentewerf. Op de huisvesting komen wij verderop afzonderlijk terug. Uitgangspunt is verder dat het bij SOWECO aanwezige materieel kan worden overgenomen. In dat kader moet bezien worden wat te doen met de logo's en werknamen op het materieel (waar nu nog de naam SOWECO NV op staat). Ook is aandacht nodig voor de werkkleding van de medewerkers (logo gemeente Hellendoorn?).

In de komende jaren kan worden toegewerkt naar een verdere integratie van de groenploeg bij de buitendienst. Daarbij zal ook specifiek worden gekeken naar de uitstroom binnen de groenploeg en de mogelijke instroom van nieuwe medewerkers via de Participatiewet.

Daarbij komt ook de vraag op in hoeverre de gemeente het groenonderhoud blijvend zelf wil verzorgen (en daarvoor op termijn eigen personeel wil aanstellen om uitstroom van SW'ers op te vangen) , of dat op langere termijn meer groenopdrachten worden uitbesteed aan reguliere hoveniersbedrijven (waarbij SROI-voorwaarden gesteld kunnen worden). Er moet rekening mee worden gehouden dat dan meer commerciële prijzen betaald moeten worden, maar daar staat tegenover dat de gemeente dan minder zelf hoeft te investeren in personeel, materieel en huisvesting. Anderzijds kan de gemeente als werkgever door rechtstreekse aanstelling van personen met een arbeidsbeperking (als opvolging van uitstromende SW-medewerkers) voldoen aan de wettelijke afspraken in het kader van de banenafpraak. Uitgaande van een (nog niet wettelijk verplicht) quotum van 5 % van het totale personeelsbestand zou ongeveer 12 fte uit deze doelgroep moeten worden aangesteld. Daarin zou onder meer de buitendienst voor het groenonderhoud kunnen voorzien.

Besluitvorming hierover zal in ieder geval binnen nu en 4 jaar moeten plaatsvinden, om op basis daarvan ook tijdig te kunnen bezien hoe op langere termijn met de organisatie en huisvesting zal worden omgegaan.

Advies:

- 1. Aanhaking groenploeg SOWECO bij de gemeentelijke buitendienst, uitgaande van overname van de huidige werkleiding van SOWECO en gedurende de eerste jaren uit te gaan van afzonderlijke huisvesting buiten de gemeentewerf.*
- 2. Concrete invulling en integratie in buitendienst in nader overleg (invulling personele begeleiding, overname materieel, werk-kleding, logo, etc.)*
- 3. De ervaringen en ontwikkelingen uiterlijk binnen 4 jaar evalueren, om tijdig beslissingen te kunnen nemen over verdere integratie binnen de gemeentelijke organisatie, en de hiervoor benodigde huisvesting.*

c. Individuele – en groepsdetacheringen.

Vanuit de GR SOWECO zijn diverse medewerkers gedetacheerd naar reguliere werkgevers. Deels via individuele detacheringen, deels via groepsdetacheringen.

Bij opheffing van de GR is het uitgangspunt dat alle bestaande detacheringen worden voortgezet, waarbij de bestaande afspraken over de tarieven, de begeleiding etc worden overgenomen. Wel zal bij opheffing van de GR SOWECO het contractmanagement en de begeleiding van deze deelnemers moeten worden overgenomen. Deze diensten kunnen door elke gemeente afzonderlijk worden verzorgd. Elke gemeente is in de nieuwe situatie immers zelf verantwoordelijk voor de detachering van zijn SW-medewerkers, inclusief de acquisitie van inleners en het bepalen van de tarieven³. Wat

³ Uitgangspunt hiervan is het hanteren van marktconforme tarieven. Voor de bepaling van de loonwaarde kan wellicht aangesloten worden op de systematiek van de loonwaardemetingen op grond van de Participatiewet. Daarbij moet ook afgewogen worden of dit blijvend bij een externe partij moet worden ingekocht (nu SOWECO, straks?) of dat hiervoor eigen personeel kan worden opgeleid zodat de uitvoering binnen de eigen organisatie kan plaatsvinden.

ons betreft past het goed bij de gemeentelijke rol op grond van de Participatiewet om deze taken in eigen beheer uit te voeren, zoals eerder al het “begeleid werken” van SOWECO is overgenomen.

Voor de gemeente Hellendoorn ligt het voor de hand deze taak te koppelen aan de huidige consulenten / werkcoaches voor de Participatiewet. Dit sluit uitstekend aan bij huidige werkzaamheden van het re-integratieteam, en de samenwerking met lokale werkgevers (o.a. capaciteitspool 't Lochter). Het grote voordeel hiervan is dat dit meer mogelijkheden geeft om tegemoet te komen aan de vraag van werkgevers om personeel. De consulenten kunnen dan zowel met bijstandsccliënten als met WSW'ers naar werkgevers. De bemiddelbare werkzoekenden en WSW'ers die geschikt zijn voor herplaatsing of doorstroming naar een reguliere werkgever, kunnen via het Twenteportaal zichtbaar worden gemaakt voor de lokale werkgevers.

Daar waar de bestaande plaatsingen worden voortgezet, vergt overname van de taken niet zoveel tijd. Dit wordt anders bij herplaatsingen, naar schatting jaarlijks ongeveer 20 % van de detacheringen. Nader bezien moet worden welke formatie hiervoor van SOWECO overgenomen kan worden. Verder moeten hiervoor taken worden ondergebracht bij de administratie voor de Participatiewet, waaronder de facturering van de inleenvergoedingen. Ook voor deze taken geldt dat bij de uitwerking bezien moet worden hoeveel formatie hiervoor nodig is, en of hiervoor ook formatie overgenomen kan worden.

Overigens is de gemeente Hellendoorn ook zelf inlener van enkele SW-medewerkers, bijvoorbeeld bij het team Sportzaken (2 plaatsen), reiniging (1 plaats), groen (1 plaats) en facilitaire zaken (1 plaats). Wij gaan er van uit dat ook deze detacheringen kunnen worden voortgezet.

Naast individuele detacheringen zijn er ook verschillende groepsdetacheringen vanuit SOWECO. Daarbij gaat het vaak om medewerkers uit verschillende gemeenten, die soms al jarenlang als vast team bij een opdrachtgever werken. Ook hier is het uitgangspunt om de bestaande detacheringen voort te zetten, en de bestaande groepen in tact te laten. Hierbij is het wel van belang om nadere werkafspraken tussen de gemeenten onderling te maken, om de inleners/opdrachtgevers te ontzorgen en te grote verschillen qua tarieven te voorkomen. Dit wordt bij de uitwerking betrokken.

Wij beschikken op dit moment nog niet over een overzicht van de bestaande groepsdetacheringen. Voor zover ons bekend betreft één van de groepsdetacheringen het contract met groenbedrijf Farwick voor uitvoering van diverse particuliere groenopdrachten, onder meer binnen onze gemeente. Hier zijn ook een aantal SW-medewerkers uit onze gemeente ondergebracht.

Advies:

- 1. Instemmen met onderbrenging van de individuele en groepsdetacheringen bij de huidige consulenten / werkcoaches Participatiewet, en daarvoor extra formatie beschikbaar te stellen.*
- 2. M.b.t. groepsdetacheringen nadere afstemmingsafspraken maken met de omliggende gemeenten.*
- 3. Nader bezien in hoeverre hiervoor personeel van SOWECO overgenomen kan worden in gemeentelijke dienst.*

d. Beschut werken.

Dit betreft de uitvoering van het oude beschut werken (WSW) en nieuw beschut werken (Participatiewet). De gemeente Almelo heeft aangegeven te zorgen voor een voorziening beschut werken in Almelo, waar regiogemeenten gebruik van kunnen maken. Echter, Almelo gaat geen zorg dragen voor nevenvestigingen in andere gemeenten, zoals de huidige vestiging in Nijverdal. Gelet op het grote aantal WSW-medewerkers dat is aangewezen op beschut werk hebben wij belang bij handhaving van de huidige vestiging van Multipack in Nijverdal. Dit betekent dat de gemeente Hellendoorn - bij opheffing van de GR SOWECO - zelf een oplossing moet vinden voor voortzetting van Multipack.

Via Multipack worden diverse eenvoudige opdrachten uitgevoerd door SW-medewerkers (en enkele personen via nieuw beschut) van SOWECO. Deze opdrachten zijn vooral afkomstig van diverse Nijverdalse werkgevers, met name bedrijven op 't Lochter (zoals EuroI, Euro-molding, JB-Ventures, Farm Food en Sepawand). Vanuit de gemeente zijn er geen gemeentelijke opdrachten die hier worden uitgevoerd. Anders dan bij het groenonderhoud is het daardoor niet logisch om de uitvoering hiervan onderdeel te maken van de gemeentelijke organisatie.

Bij het uitvoeren van deze opdracht zijn de volgende taken te onderscheiden:

- Werven en behouden van voldoende passend werk voor de medewerkers die zijn aangewezen op een beschutte werkplek (zowel voor Beschut-intern als op externe locatie);
- Organiseren van de productieprocessen en de productiemiddelen, rekening houdend met de wettelijke eisen inzake veiligheid en gezondheid van medewerkers;
- Begeleiden van de medewerkers bij de uitvoering van hun taken en hun werkzaamheden op de werkvloer;
- Ontwikkelen van de aanwezige competenties van de medewerkers, ter stimulering van doorstroming naar (groeps) detacheringen bij reguliere werkgevers.

De voorziening voor beschut werken kan ook dienen als terugvalvoorziening voor personen bij wie een detachering eindigt, in afwachting van een nieuwe plaatsing bij een andere werkgever, of voor winter-werkzaamheden voor de medewerkers in het groen.

Vanuit Multipack worden ook regelmatig medewerkers ingezet bij de bedrijven zelf. Dit gebeurt soms via tijdelijke, kortdurende uitleen (soms als opstap naar een langer durende detachering). Maar ook door het Werken op Locatie (WOL) bij externe bedrijven. Een voorbeeld van dit laatste is het bedrijf Farm Food, waar structureel 10-15 SW-medewerkers werken onder aansturing van een werkleider van SOWECO. Hiervoor zijn specifieke afspraken gemaakt tussen Farm Food en SOWECO over de onderlinge verantwoordelijkheden en de prijsafspraken (de hoogte van de vergoeding is direct gekoppeld aan de gerealiseerde productie).

In het advies van IROKO wordt onder meer vermeld dat bij de uitvoering van beschut werk gezien kan worden in hoeverre dergelijke opdrachten omgezet kunnen worden in groepsdetacheringen. Dit advies willen wij betrekken bij de verdere uitwerking, waarbij onder meer aan Farm Food gedacht wordt. Uiteraard in nader overleg met deze werkgever.

Een onderdeel van de opdracht van uitvoering van beschut werken is het stimuleren van de ontwikkeling van de medewerkers, zodat medewerkers kunnen groeien qua vaardigheden en loonwaarde, en kunnen doorstromen naar reguliere werkgevers (b.v. via detacheringen). Dit betekent dat de focus bij beschut werk niet alleen op de lopende productie moet liggen, maar ook op ontwikkeling en doorstroming. Dit temeer gezien het relatief groot aantal SW-medewerkers in Hellendoorn met de indicatie beschut werk.

Tegelijkertijd moet voor de toekomst rekening worden gehouden met krimp van het aantal beschutte medewerkers, gezien de instroomstop van de WSW en de beperkte instroom in nieuw beschut. Een verbreding van de doelgroep is daarom gewenst. Dit kan in 2 richtingen:

- De voorziening Multipack kan – naast “nieuw beschut” ook worden ingezet voor test en training van werklozen op grond van de Participatiewet. Hier kan in de toekomst wellicht meer gebruik van worden gemaakt.
- Daarnaast kan deze voorziening ook dienen voor cliënten in het kader van arbeidsmatige dagbesteding (WMO). Dit temeer omdat beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding soms erg dicht bij elkaar liggen.

De doelstelling (overname en instandhouding van de huidige vestiging Multipack) is duidelijk. Bij voortzetting van de huidige vestiging ligt het voor de hand de huidige werkleiding van SOWECO over te nemen (allemaal SW-voormannen). Dat neemt niet weg dat bij de invulling van de lokale organisatie bezien moet worden hoe de bedrijfsleiding van beschut werken en groen op termijn ingevuld moet worden, temeer omdat deze beide onderdelen volgend jaar verhuizen naar één gezamenlijke huisvesting.

Hoewel het toekomstbeeld redelijk helder is, moet nader worden bezien op welke manier e.e.a. georganiseerd kan worden. Binnen de gemeente Hellendoorn is géén lokale partij gevestigd die een vergelijkbare voorziening als Multipack in exploitatie heeft. Anderzijds zijn er binnen onze gemeente wel verschillende instanties die een belangrijke rol in de uitvoering kunnen vervullen, zoals de lokale werkgevers, de stichting REACT (heeft zowel ervaring met re-integratie als ook met arbeidsmatige dagbesteding voor doelgroepen met beperkingen) en lokale zorginstellingen. Daarnaast kan de uitvoering van beschut werk eventueel ook uitbesteed worden aan andere SW-bedrijven in de regio.

Om tot een keuze te komen, werken wij hieronder 4 alternatieven uit:

1. Groepsdetachering van de beschutte medewerkers bij een samenwerkingsverband van lokale opdrachtgevers, i.s.m. de Vereniging Parkmanagement 't Lochter, in combinatie met de capaciteitspool van bedrijven op 't Lochter;
2. Uitbesteding van de opdracht voor organisatie en uitvoering van beschut werk aan een sociale onderneming met visie voor, en kennis en ervaring met deze doelgroep;
3. Onderbrenging bij een zorginstelling die ook uitvoering geeft aan arbeidsmatige dagbesteding.
4. Oprichting van een nieuwe uitvoeringsorganisatie, in samenwerking met lokale partners.

Met betrekking tot deze alternatieven merken wij het volgende op.

Ad. 1: detachering bij een samenwerkingsverband van lokale opdrachtgevers.

Deze variant sluit aan bij het feit dat de meeste opdrachten voor beschut werk bij Multipack afkomstig zijn van bedrijven op 't Lochter. De gedachte is dat de grotere opdrachtgevers voor Multipack i.s.m. de Vereniging Parkmanagement 't Lochter een organisatie oprichten die als materieel werkgever optreedt, en personeel kan aanstellen/inhuren voor de organisatie van de werkzaamheden en de begeleiding van de medewerkers. Het initiatief zou kunnen liggen bij deze genoemde grotere opdrachtgevers, waarbij ook andere opdrachtgevers kunnen aansluiten. De vereniging Parkmanagement 't Lochter, die nu al verschillende diensten voor de aangesloten bedrijven organiseert op basis van gezamenlijke inkoop (zoals toezicht en beveiliging, schoonmaak en onderhoud groenstroken) zou hierbij een stimulerende en faciliterende rol kunnen vervullen. De vereniging Parkmanagement kan daarnaast een belangrijke stimulerende rol vervullen bij de acquisitie van opdrachten.

De op te richten BV zou wellicht ook een functie kunnen vervullen voor de in ontwikkeling zijnde capaciteitspool op 't Lochter. Deze capaciteitspool wordt opgezet door een aantal grotere werkgevers op 't Lochter in samenwerking met de gemeente. Via deze capaciteitspool worden werkzoekenden vanuit de Participatiewet geplaatst bij bedrijven, beginnend met werkervaringsplaatsen, maar met goede perspectieven op doorstroming. Omdat hierbij soms sprake is van combi- of stapelbanen bij meerdere werkgevers, kan een BV als formele werkgever hiervoor een meerwaarde hebben. Hierdoor kan een structuur ontstaan voor zowel de huidige SW'ers (voor beschut werken) als ook voor werkzoekenden vanuit de Participatiewet.

De voorzitter van de vereniging Parkmanagement heeft aangegeven open te staan voor nadere gesprekken met de grote opdrachtgevers voor Multipack om de mogelijkheden voor dit model te verkennen. De Vereniging Parkmanagement heeft overigens geen eigen personeel in dienst (de Parkmanager wordt door de Vereniging ingehuurd). Daarom zal bij dit model waarschijnlijk een afzonderlijke BV of stichting opgericht moeten worden.

In hoofdlijnen betekent dit (*met cursief enkele kanttekeningen*):

- Detachering van in beginsel alle ⁴ medewerkers van Multipack bij de door de grote opdrachtgevers van Multipack, i.s.m. de Vereniging Parkmanagement op te richten entiteit (BV), waarbij ook de capaciteitspool zou kunnen worden ondergebracht.
- Organisatie en uitvoering van deze werkzaamheden door de op te richten nieuwe entiteit, die daarvoor werkleider(s) aanstelt of inhuurt. De nieuwe entiteit beslist dan zelf wie wordt ingehuurd of welke deel-opdrachten eventueel worden uitbesteed aan een derde partij.
- Vaststelling van een door de inlener aan de gemeente te betalen (beperkte) inleenvergoeding, op basis van de loonwaarde van de doelgroep (meestal beperkt) c.q. gerelateerd aan de huidige inkomsten van Multipack. De inlener zorgt voor verrekening van de opdrachten met de afzonderlijke opdrachtgevers.

⁴ behoudens afzonderlijke detacheringsofspraken, zoals groepsdetacheringen.

- Vergoeding door de gemeente van de kosten voor dagelijkse werkleiding en begeleiding (jobcoaching) van de SW-medewerkers, en de daarop betrekking hebbende huisvestingskosten.
- Een optie kan zijn dat de gemeente zelf ook lid wordt van de capaciteitspool, om een directe verbinding te leggen met de groenploeg die door/namens de gemeente wordt aangestuurd.
- *Aandachtspunt: is er voldoende direct belang van de werkgevers c.q. de vereniging Parkmanagement bij deze opdracht? Kan een verdienmodel worden afgesproken wat ook een prikkel biedt voor de vereniging of de nieuwe inlenende entiteit, om niet volledig te leunen op vergoeding van alle kosten door de gemeente?*
- *Idem: wie draagt het risico voor onvoldoende opdrachten/inkomsten? Kunnen de opdrachtgevers c.q. de Vereniging zich garant stellen voor voldoende werkzaamheden voor de hele groep medewerkers?.*

Over de uitwerking van dit voorstel vindt binnenkort nader overleg plaats met de grotere opdrachtgevers voor Multipack, en een delegatie van de Vereniging Parkmanagement.

Ad. 2: Uitbesteden van de opdracht voor uitvoering beschut werken.

De opdracht voor uitvoering van beschut werken in Hellendoorn kan ook worden uitbesteed. Omdat het gaat om een forse overheidsopdracht, betekent meestal een openbare aanbesteding. Hierbij kan gekozen worden voor een aanbesteding die voorbehouden wordt aan sociale ondernemingen (zoals bestaande SW-bedrijven, maar ook andere ondernemers die de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapten of kansarmen tot hoofddoel hebben). Hierbij is een vereiste dat tenminste 30 % van de werknemers van deze bedrijven behoren tot de doelgroep gehandicapte of kansarme werknemers.

Voor- en nadelen van aanbesteding van deze opdracht:

- Dit vraagt vooraf een uitgewerkt programma van eisen (wel voorbeelden beschikbaar, b.v. Oldenzaal), en daarna een aanbestedingsprocedure, die de nodige tijd vergt;⁵
- De wijze van aanbesteding hangt mede af van de opdrachtwaarde. Deze moet nader bepaald worden aan de hand van een raming van de omvang van de opdracht.
- De 30 % eis kan een belemmering zijn voor nieuwe / lokale sociale ondernemingen, de bestaande SW-bedrijven worden daarmee bevoordeeld;(NB: uit opgevraagde informatie blijkt dat REACT hier wel onder kan vallen).
- De opdracht kan natuurlijk ook breder worden weggezet (niet beperkt tot sociale ondernemingen), het is echter de vraag of het eenvoudige productiewerk van een afdeling beschut werken interessant genoeg is voor een particuliere ondernemer. Er zijn maar weinig initiatiefnemers á lá Soci-com (Enkhuizen, bekend n.a.v. werkbezoek).
- Voordeel: gebruik maken van de kennis en ervaring van bestaande sociale bedrijven. Waarbij de ambities in het PVE richtinggevend zijn. Nadeel daarvan: het risico bestaat dat het ene

⁵ De Wsw biedt ook de mogelijkheid van een aanwijzingsbesluit, maar de vraag is hoe dan een goede uitvoerende partij wordt geselecteerd. De gemeente Brummen heeft – vanwege tijdgebrek – geen aanbestedingsprocedure gevolgd, maar wel een uitvoerig PVE opgesteld als basis voor gesprekken met enkele partijen, wat heeft geleid tot een contract voor 4 jaar met Larcom als uitvoeringsorganisatie (bevestigd via aanwijzingsbesluit).

SW-bedrijf wordt vervangen door het andere, wat als “oude wijn in nieuwe zakken” kan worden ervaren.

- Nadeel: moeilijk om bestaand personeel door de nieuwe uitvoerder te laten overnemen. Dit moet wel als voorwaarde in het bestek worden opgenomen.
- Opmerking: het risico dat lokale partijen minder kans krijgen voor uitvoering van deze opdracht, omdat zij worden overvleugeld door het aanbod van mogelijke aanbieders van buiten de gemeente. NB: dit kan wellicht (deels) ondervangen worden door samenwerking met lokale partijen als vereiste in het PVE op te nemen.
- Een aanbesteding geldt meestal voor een bepaalde periode (bij Europese aanbestedingen meestal maximaal 5 jaar), en moet dus na verloop van tijd opnieuw uitgevoerd worden.⁶ Terwijl een (groeps)detachering zoals bedoeld in scenario 1 voor onbepaalde duur kan worden voortgezet.

Ad. 3: onderbrenging bij een zorginstelling, gekoppeld aan arbeidsmatige dagbesteding.

Er is een grijs gebied tussen beschut werken (WSW / Participatiewet) en arbeidsmatige dagbesteding (WMO). Er zijn gemeenten die gezien deze nauwe relatie, de krimp van de WSW en de nieuwe mogelijkheden van de WMO, de uitvoering van beschut werk hebben ondergebracht bij zorginstellingen. Dit kan via inkoop/aanbesteding, maar het kan ook via detachering (voor de medewerkers beschut werken in Rijssen-Holtten is in dit verband de afspraak gemaakt dat zij worden gedetacheerd naar De Sterkerij, die valt onder de stichting Baalderborg). Voor dergelijke zorginstellingen zou dit betekenen dat zij – naast bijvoorbeeld dagbesteding – nieuwe taken op zich nemen die betrekking hebben op het verschaffen van werk of toeleiden naar werk.

Opgemerkt wordt dat een dergelijk scenario primair afhankelijk is van de vraag of er lokaal gevestigde zorginstellingen zijn die bereid en in staat zijn dergelijke nieuwe taken op zich te nemen. Daarnaast moet gelet worden op de verschillen in financiering tussen WSW, nieuw beschut (Participatiewet) en dagbesteding (WMO). De bestaande financiering is soms een belemmering voor instellingen om te werken aan doorstroming. Zo biedt de WMO-bekostiging geen prikkel om te werken aan ontwikkeling en doorstroming van de deelnemers (eerder integendeel). Dit staat haaks op de bestuurlijke ambitie dat cliënten gemakkelijker moeten kunnen switchen tussen dagbesteding, beschut werk of regulier betaald werk. In onze gemeente wordt dit zoveel mogelijk ondervangen door WMO-indicaties met name bij jongeren voor een beperkte duur af te geven, om doorgroei van dagbesteding naar (beschut of regulier) werk te stimuleren in plaats van indicaties automatisch te verlengen.⁷

Gezien de huidige omvang van het beschut werken in Hellendoorn ligt het scenario van onderbrenging van Multipack bij een zorginstelling voor onze gemeente nu (nog) niet voor de hand, maar dit kan voor de toekomst wel interessant zijn. Gezien de doelgroep bij Multipack gaat op dit moment de voorkeur uit naar een instelling, die zowel ervaring m.b.t. Participatiewet als ook ervaring met zorg (WMO) heeft, en die gemakkelijk kan schakelen tussen de verschillende voorzieningen.

⁶ Volgens inkoop mag dat langer als dat gemotiveerd wordt aangegeven. In deze casus zou dat wel te motiveren zijn, en is zelfs een overeenkomst voor onbepaalde tijd denkbaar.

⁷ NB: gezien de hoge WMO-tarieven zijn er ook gemeenten die investeren in andere/lichtere vormen van arbeidsmatige dagbesteding als voorliggende voorziening voor toekenning van een WMO-indicatie.

In de tussentijd kan wel gekeken worden naar samenwerking met lokale instellingen die arbeidsmatige dagbesteding aanbieden. In dat verband kan worden gekeken naar samenwerking met onder meer Twente Uniek (Philadelphia) en De Burg (Twentse Zorgcentra). Daarnaast voert de stichting React naast re-integratieactiviteiten ook arbeidsmatige dagbesteding uit.

De samenwerking zou er in kunnen bestaan om binnen de uitvoeringsorganisatie voor beschut werken ook personen te plaatsen in het kader van arbeidsmatige dagbesteding. Omgekeerd zouden WSW-medewerkers die niet meer de vereiste prestatie kunnen leveren, geplaatst kunnen worden bij één van deze instellingen voor dagbesteding. Wellicht kan daarbij gebruik gemaakt worden van de ruimte die Twente Uniek heeft voor plaatsing van meer deelnemers (ruimte voor 10-15 personen).

Ad. 4: oprichten nieuwe lokale uitvoeringsorganisatie, i.s.m. lokale partners.

In dit model wordt voor de uitvoering van beschut werk een nieuwe stichting opgericht, die met een aanwijzingsbesluit op grond van de WSW belast wordt met de uitvoering. Dit is het model wat indertijd ook is voorgesteld bij de plannen voor uittreding uit SOWECO, in combinatie met een coöperatie van bedrijven (waarvoor nu de al bestaande Vereniging Parkmanagement kan worden ingezet).

Het model van een lokale stichting is in meerdere gemeenten toegepast, zie bijvoorbeeld de gemeente Raalte. Een belangrijke vraag is of deze stichting wordt opgericht voor de integrale uitvoering van de hele WSW (inclusief het werk-deel van de Participatiewet), of alleen voor één of meer specifieke onderdelen (met name het beschut werken). Dit wordt in den lande verschillend opgepakt, en is mede afhankelijk van de mate waarin de gemeente zelf de regie wil voeren, of kiest voor uitbesteding van werkzaamheden. Omdat de gemeente inhoudelijk en financieel verantwoordelijk is voor de Participatiewet, vinden wij het van belang de regie bij de gemeente te houden. Een eventuele lokale stichting heeft wat ons betreft dus een beperkte taak, met name de uitvoering van het beschut werken.

Ook dit model heeft voor- en nadelen:

- Voordeel: mogelijkheid om “blanco” te beginnen met inrichting van een nieuwe organisatie, in samenwerking met lokale partners;
- Goede sturingsmogelijkheden voor de gemeente door invloed in bestuur (NB: hoewel in sommige gemeenten ook het nadeel van “dubbele petten” wordt ervaren)⁸;
- Publiek/private uitgangspunt zou vertaald kunnen worden in bestuurlijke deelname vanuit bedrijfsleven en andere partijen die willen participeren.
- Ruimte voor initiatief en ondernemerschap bij uitvoering nieuw beschut;
- Nieuw personeel (b.v. begeleiders) kan bij deze stichting worden aangesteld. De stichting kan daarnaast ook deskundigheid van anderen inhuren, b.v. werkleiding of jobcoaching;
- Nadeel: geheel nieuwe organisatie opbouwen, die alles nieuw moet ontwikkelen, waarbij het bij voorbaat de vraag is of deze organisatie op langere termijn kan blijven bestaan, gezien de krimp van het aantal SW-ers. Een stichting kan snel genoeg worden opgericht, maar

⁸ Om die reden overweegt de gemeente Raalte om de stichtingsvorm te verlaten, en de bestaande werkorganisatie om te vormen naar een NV of BV.

bemensing, organisatie, aansturing en zorg dragen voor de continuïteit vergt veel (en is extra lastig gezien de krimp van de doelgroep).

- Nadeel: nieuwe stichting impliceert extra bestuurlijke schakel, die voor beschut werken alleen niet nodig is.

Juridische aspecten: het college kan op grond van artikel 160, lid 2, van de Gemeentewet een stichting oprichten. Voordat daartoe besloten kan worden, moet de raad worden geraadpleegd, en moet het besluit tot oprichting van een stichting ter goedkeuring moeten worden voorgelegd aan gedeputeerde staten.

ADVIES T.A.V. UITVOERING BESCHUT WERKEN:

Onze voorlopige conclusie t.a.v. deze 4 alternatieven luidt als volgt:

- *Ad 1: detachering volledige doelgroep bij een nieuw op te richten entiteit van grote opdrachtgevers i.s.m. de Vereniging Parkmanagement: nader bespreken met de Vereniging Parkmanagement en onderzoeken of dit gecombineerd kan worden met de capaciteitspool op 't Lochter.*
- *Ad. 2: uitbesteden aan een derde partij via aanbesteding: als variant 1 niet lukt, lijkt aanbesteding de beste oplossing. Daarbij kan gekozen worden voor beperking tot sociale ondernemers.*
- *Ad. 3: onderbrenging bij een zorginstelling lijkt nu nog te vroeg, wellicht op termijn.*
- *Ad. 4: oprichting van een zelfstandige stichting betekent alles nieuw opbouwen, terwijl we beschut werk eenvoudiger kunnen uitbesteden, en daarvoor geen nieuwe stichting nodig is.*

Onze voorkeur gaat uit naar scenario 1 of 2. Wij hebben behoefte aan nader advies, waarbij wellicht afgeweken moet worden van inkoop- en aanbestedingsprocedures gezien de bijzondere positie van beschut werk (NB: daarom kent de WSW ook een aanwijzingsbesluit als alternatief voor inkoop).

e. Financien en administratie.

Het spreekt voor zich dat een goede bedrijfsvoering en administratie voor de verschillende onderdelen van de Wsw en de Participatiewet noodzakelijk is. Op basis van de aantallen medewerkers en het aantal plaatsingen ingevolge de Participatiewet zullen in het bedrijfsplan inschattingen van het aantal benodigde functies worden gemaakt, inclusief de financiële en administratieve functies.

Een specifiek aandachtspunt hierbij is ook de centrale administratie van alle SW-medewerkers voor de rapportage die 2 x per jaar aan het ministerie van SZW moet worden verstrekt, voor een juiste bepaling van de hoogte van de jaarlijkse rijksbijdrage. Dit kan op verschillende manieren worden geregeld:

- Onderbrengen bij de centrale PSA- en P&O- taken voor de 6 gemeenten, gezien de directe koppeling aan de personeels- en salarisadministratie;

CONTOUREN LOKALE UITVOERING WSW en Participatiewet gemeente HELLENDOORN

- Onderbrengen bij de gemeentelijke administratie Participatiewet (team financien), gekoppeld aan de administratie voor de loonkostensubsidies en declaraties Participatiewet.

De besluitvorming hierover hangt mede af van de regionale besluitvorming over de PSA en P&O-taken.

5. Uitwerking werkzaamheden.

In onderstaand schema zijn de werkzaamheden nader gespecificeerd en wordt ook aangegeven of uitvoering door eigen personeel, of door externen wordt voorgesteld. Dit is een nadere uitwerking van de eerder al bij de centrumgemeente ingediende opzet.

A	TAKEN o.g.v. WSW	UITVOERING DOOR	Zelf doen	extern
1.	Werkgeverschap	(uitvoering cao-WSW)		
a	Formeel werkgeverschap	Gemeente Hellendoorn (of evt lokale stichting)	X	
b	Uitvoering PSA en P&O-taken	Via centrumgemeente (of Wierden) of gezamenlijke externe inkoop.		X
c	Materieel werkgeverschap (werkleiding)	De inlenende organisatie of directe opdrachtgever (eventueel met ondersteuning P&O-consulent).		X
2.	Groenonderhoud	(huidige groenploeg Soweco)		
a	Werkleiding en begeleiding op werkplek	Gemeente Hellendoorn, door overname huidige werkleiding Soweco. Evt aanvullende jobcoaching inkopen.	X	
b	Planning en werkvoorbereiding	Gemeente, team buitendienst, ism huidige werkleiding.	X	
c	huisvesting	Nader bezien i.v.m. nieuwe huurcontract van Soweco.	X	
d	Machines, gereedschap etc	Gemeente, zoveel mogelijk overname van Soweco.	X	
e	PIOFACH	Gemeente Hellendoorn.	X	
3.	Detacheringen	(Individuele en groepsdetacheringen) (o.a. bij Farwick)		
a	Acquisitie werkplekken en relatiebeheer	Gemeente, team Participatiewet ism EZ en Vereniging Parkmanagement	X	
b	Werkleiding en begeleiding op werkplek	Opdrachtgever/inlener, evt met inzet jobcoaching (zo nodig subsidie gemeente)		X
c	Trajectbegeleider / scholing en ontwikkeling	Gemeente, team Participatiewet	X	
d	Contractbeheer en facturatie inleenvergoedingen	Team Participatiewet, i.s.m. administratie Participatiewet	X	
e	Urenregistratie	Inlener, i.o.m. administratie P-wet en		X

CONTOUREN LOKALE UITVOERING WSW en Participatiewet gemeente HELLENDOORN

	(verlof/ziekte)	centrale PSA/P&O.		
f	Herplaatsing op nieuwe werkplekken	Gemeente, team Participatiewet	X	
g	Terugval opvang	Via beschut werk Nijverdal	X	
4.	Beschut werk	(huidige Multipack Nijverdal)		
a	Acquisitie van werk	Uitvoerder beschut werk, i.s.m. Vereniging Parkmanagement en team Participatiewet		X
b	Werkleiding en begeleiding op werkplek	Uitvoerder beschut werk, met overname huidige werkleiding Soweco.		X
c	jobcoaching	Door uitvoerder beschut werk.		X
d	Uitleen SW'ers	Door uitvoerder beschut werk.		X
e	Ontwikkeling SW'ers	Door uitvoerder beschut, i.o.m. gemeente		X
f	huisvesting	Nader bezien i.v.m. nieuwe huurcontract van Soweco.	X	
g	Machines, gereedschap etc	Gemeente, zoveel mogelijk overname van Soweco.	X	
h	PIOFACH	Uitvoerder beschut werk		X
5.	Werken op locatie	(vanuit beschut werk, b.v. bij Farm Food)		
a	Acquisitie werkplekken en relatiebeheer	Gemeente, team Participatiewet ism EZ, in samenwerking met uitvoerder beschut werk en Vereniging Parkmanagement	X	
b	Werkleiding en begeleiding op werkplek	Afhankelijk van afspraken door opdrachtgever/inlener, of uitvoerder beschut werk, met overname huidige werkleiding Soweco.		X
c	contractbeheer	Gemeente, team P-wet ism uitvoerder beschut werk.	X	X
6.	Begeleid werken	(WSW-ers in dienst reguliere werkgevers)		
a	Onderhouden huidige contracten/relatiebeheer	Gemeente, team Participatiewet ism EZ en Vereniging Parkmanagement	X	
b	Werkleiding en begeleiding op werkplek	Opdrachtgever/inlener, evt met inzet jobcoaching (zonodig met subsidie gemeente).		X
c	trajectbegeleider	Gemeente, team Participatiewet	X	
d	Contractbeheer	Team Participatiewet, i.s.m. administratie	X	

CONTOUREN LOKALE UITVOERING WSW en Participatiewet gemeente HELLENDOORN

e	Urenregistratie (verlof/ziekte)	Inlener, i.o.m. administratie P-wet en centrale PSA/P&O.		X
f	Herplaatsing op nieuwe werkplekken	Gemeente, team Participatiewet	X	
g	Betalingen loonkostensubsidie BW	Gemeente, team Participatiewet ism administratie.	X	
7.	Administratie SW	(mede tbv rijksbijdrage SW)		
a	Bijhouden registraties tbv jaarwerk	Gemeente, team Financien en administratie Participatiewet. Nadere afspraken over koppeling met centrale PSA-administratie.	X	X
b	Jaarwerk Research voor beleid 2 x per jaar	Financien, i.s.m. team Participatiewet	X	
B.	Re-integratie Participatiewet	(plaatsingen banenafpraak, nieuw beschut, trajecten)		
a	Intake, diagnose-stelling en plan van aanpak re-integratie.	Gemeente Hellendoorn, team Participatiewet.	X	
b	Acquisitie werkplekken, marktbeperkingsplan en relatiebeheer	Gemeente, team Participatiewet ism EZ (ism partners in het lokale netwerk en Vereniging Parkmanagement.	X	X
c	Beslissingen over indicaties nieuw beschut en bijhouden wachtlijst	Gemeente, team Participatiewet.	X	
d	Loonwaardebepaling voor LKS	Via gemeente inkoop bij externe partij (momenteel Soweco). Evt tzt door gemeente zelf.		X
e	Betaling facturen en LKS	Administratie team Participatiewet	X	
f	Ontwikkeltrajecten of scholing	Via lokale of regionale inkoop bij re-integratiebedrijven of ROC of anderen.		X
g	Fysieke leerwerkplek / work first voorziening	Via gemeente bij reguliere werkgevers, re-integratiebedrijf of via afdeling beschut werk Nijverdal.		X

7. Huisvesting.

Gezien de matig tot slechte kwaliteit van de huidige huisvesting van beschut werken en de groenploeg in Nijverdal, heeft SOWECO in Nijverdal gezocht naar nieuwe huisvesting waarin deze beide groepen in kunnen worden ondergebracht. Dit heeft geresulteerd in een door SOWECO afgesloten huurcontract met een lokale partij die investeert in een nieuw te bouwen pand aan de Van den Bergsweg in Nijverdal. De bouw hiervan is recent gestart, en deze nieuwbouw wordt begin 2020 in gebruik genomen. SOWECO heeft daarom het huurcontract voor de huidige locaties van groen (Rossinistraat) en Multipack (Nijverheidsweg) opgezegd. Het huurcontract voor de nieuwe hal kent een looptijd van 8 jaar. De huurkosten hiervan zijn afgerond € 85.000,- per jaar. Ten opzichte van de huidige panden (Nijverheidsstraat en Rossinistraat) betekent dit ongeveer € 35.000,- aan meerkosten (maar wellicht een besparing op energie- en onderhoudskosten).

Hoewel dit paste in de ontwikkeling van de maatschappelijke onderneming waar SOWECO aan werkt, is één en ander niet vooraf met onze gemeente besproken. Belangrijker is dat de nieuwbouw waarschijnlijk te groot is voor alleen de SW-doelgroep van Hellendoorn, omdat SOWECO ook de beschut werken groep uit Rijssen hier onder had willen brengen. Nu dit niet doorgaat is er in ieder geval een overcapaciteit voor ongeveer 30 á 35 personen. Hoewel wij streven naar een bredere inzet van Multipack, zal het aantal medewerkers bij Multipack en groen per saldo blijven dalen, dus de overcapaciteit van de ruimte wordt alleen maar groter.

De afbouw van de GR geeft in dit verband een nieuwe situatie. Formeel hebben wij als gemeente géén directe verplichting om een door de NV afgesloten huurcontract over te nemen. We zouden als gemeente kunnen zoeken naar een andere / goedkopere huisvesting. De kosten van leegstand van deze nieuwe hal zouden dan volledig in de liquidatie van de NV c.q. de frictiekosten moeten worden meegenomen.

Anderzijds is het zo dat de bestaande vestigingen van Multipack en groen al begin 2020 hun intrek nemen in het nieuwe pand. Voor de oude panden is de huur al opgezegd c.q. deze zijn al verlaten voordat wij als gemeente formeel aan het stuur zitten. In die context kunnen wij ons voorstellen om het door SOWECO aangegane huurcontract over te nemen, echter onder aangepaste voorwaarden, waarover dan met de verhuurder gesproken moet worden. Daarbij kan gedacht worden aan:

- Een korter durend huurcontract (b.v. 4 jaar in plaats van 8 jaar), om eerder te kunnen verhuizen naar een ander pand.
- uitsluitend voor zover deze ruimte daadwerkelijk voor onze doelgroep noodzakelijk is, rekening houdend met het feit dat dagelijks diverse personen op locatie bij andere bedrijven werken (waaronder 10-15 bij Farm Food), en rekening houdend met een verdere krimp van de doelgroep in de komende jaren. Het eerste jaar zal de overcapaciteit naar onze inschatting ongeveer 40 personen bedragen, en dit zal de komende jaren toenemen.

Op basis hiervan zou de insteek kunnen zijn dat de overcapaciteit in de komende 4 jaar groeit van nu ongeveer 30 % van het totaal aantal medewerkers naar 50 % over 4 jaar. De kosten van deze overcapaciteit zouden dan voor rekening van de GR SOWECO kunnen worden gebracht, als onderdeel van de gezamenlijk te financieren frictiekosten.

CONTOUREN LOKALE UITVOERING WSW en Participatiewet gemeente HELLENDOORN

Voor de gemeente betekent dit verder dat de huidige locatie van de groenploeg (gemeentelijk eigendom aan de Rossinistraat) kan worden afgestoten en worden verkocht. De opbrengst hiervan zou kunnen worden ingezet voor frictie- en aanloopkosten t.b.v. de eigen WSW-uitvoering.

8. Financien (exploitatiekosten, frictie- (GR) en aanloopkosten.

a. Raming beschikbare middelen.

De financiële kaders voor de WSW en de Participatiewet worden mede bepaald door de beschikbare rijksbijdragen. Daartoe het volgende overzicht, op basis van de mei-circulaire gemeentefonds 2019, aangevuld met gemeentelijke middelen.

Financiële middelen WSW	2020	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdrage Wsw ⁹	3.311.218	3.128.544	3.024.093	2.914.467	2.808.170
Bedrag per SE (= AJ)	25.139	25.310	25.491	25.940	26.415
Taakstelling Wsw SE	131,72	123,61	118,64	112,36	106,31
Aanvullende bijdrage gemeente Hellendoorn					
Bijdrage GR Soweco	584.570	523.085	470.821	390.757	390.757
Bijdrage ex-Larcom	297.737	270.492	261.386	186.583	186.583
Af: inleenvergoeding Larcom	- 32.100	- 32.100	- 5.600	- 5.600	- 5.600
Totale bijdrage gemeente:	850.207	761.477	726.607	571.740	571.740
Waarvan negatief subsidie-resultaat ¹⁰	714.994	617.791	538.516	368.040	
Saldo (= organisatiekosten)	135.213	143.686	188.091	203.700	

Voor de uitvoering van de WSW zijn daarnaast de inkomsten uit detacheringen en werkopdrachten van belang. Ook de gemeente heeft geld gereserveerd voor gemeentelijke opdrachten. In meerjarenperspectief zijn hiervoor de volgende middelen gereserveerd:

Overig Soweco in Begroting	2020	2021	2022	2023	2024
GROENONDERHOUD					
Openbaar groen	448.715	448.715	448.715	448.715	448.715
Onderhoud sportvelden	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Beheer begraafplaats	9.107	31.180	31.180	31.180	31.180
DETACHERINGEN					
Openbaar groen (1)	volgt				
Reiniging (1)	volgt				
Binnensport algemeen (2)	volgt				
Facilitaire zaken (1)	volgt				
Algemeen (1)	volgt				
Totale raming opdrachten gemeente Hellendoorn:	497.715	519.715	519.715	519.715	519.715

⁹ De rijksbijdrage wordt grotendeels doorbetaald aan de GR SOWECO tbv de loonkosten SW. Daarnaast wordt de rijksbijdrage gebruikt ter dekking van de loonkostensubsidies Begeleid Werken voor 8 personen.

¹⁰ Door de kortingen op de rijksbijdrage WSW (t/m 2020) is het verschil tussen de rijksbijdrage en de loonkosten van de SW-medewerkers steeds verder opgelopen (het negatief subsidieresultaat). Dit zijn voor de gemeente onbeïnvloedbare kosten. Conform opgave SOWECO mei 2019.

Tenslotte worden hieronder ook de rijksbijdragen o.g.v. de Participatiewet genoemd, voor zover deze specifiek betrekking hebben op de nieuwe doelgroep Participatiewet.

Participatiewet	2020	2021	2022	2023	2024
Participatiebudget					
Budget nieuwe doelgroep (ex-Wajong)	67.978	71.233	74.559	77.813	81.183
Begeleiding nieuwe doelgroep	133.365	136.864	152.535	168.236	182.531
Totaal voor nieuwe doelgroep:	201.343	208.097	227.094	246.049	263.714

Deze bijdragen zijn niet bedoeld voor de oude WSW, maar wel voor de plaatsing en begeleiding van de nieuwe doelgroepen met een arbeidsbeperking, zoals de doelgroep banenafpraak en de personen met een indicatie nieuw beschut. Uit dit budget worden de jaarlijkse kosten voor additionele dienstverlening van SOWECO voor de nieuwe doelgroepen betaald, zoals:

- Loonwaardemetingen voor de bepaling van de hoogte van de loonkostensubsidies
- Kosten voor aanstelling en begeleiding van deelnemers “nieuw beschut” (tot nu toe zijn 3 van de 5 plaatsingen nieuw beschut bij SOWECO ondergebracht).
- Jobcoaching van personen die bij reguliere werkgevers worden geplaatst (de keuze wie hiervoor wordt ingehuurd vindt plaats in overleg met de betreffende werkgever).

Voor zover bij plaatsing van deze personen loonkostensubsidies moeten worden betaald, worden die uit het BUIG-budget betaald, waar alle uitkeringen en loonkostensubsidies Participatiewet uit worden betaald. Dat budget wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld, en vanwege de verschillende schommelingen wordt dat budget hieronder niet vermeld.

Verder laten wij hier ook het “klassieke” budget voor de re-integratie van de oude doelgroep Participatiewet (de voormalige Wet Werk en Bijstand) buiten beschouwing, omdat dat budget inmiddels is opgegaan in het gemeentefonds, en volledig gebruikt wordt voor de re-integratie en participatie van langdurig werklozen.

b. Exploitatie lokale uitvoering.

Voor het opstellen van een lokale exploitatiebegroting is bepalend welke uitgangspunten worden gehanteerd. Dit wordt nader uitgewerkt in het bedrijfsplan.

De uitdaging voor de lokale exploitatie is om het negatieve subsidieresultaat c.q. de tekorten op de WSW te verminderen door het genereren van inkomsten uit opdrachten.

De belangrijkste inkomstenposten zijn de inkomsten uit gemeentelijke opdrachten (zoals groenonderhoud), de inleenvergoedingen bij detacheringen en de (beperkte) inkomsten van opdrachten uit beschut werk. De uitdaging is om extra inkomsten te genereren uit opdrachten van

werkgevers door intensievere samenwerking met lokale bedrijven. Daarnaast is de uitdaging om de doorontwikkeling van SW'ers te stimuleren zodat mensen worden voorbereid om vaker deel te nemen aan korte uitleen aan bedrijven of over te gaan naar detachering bij bedrijven (waarmee een hogere opbrengst kan worden behaald).

Daarnaast zijn de kosten afhankelijk van de hiervoor benodigde werkorganisatie, waarbij gestuurd moet worden op een kleine, compacte en efficiënte werkorganisatie, en het maximaal benutten van synergie met vergelijkbare taken op grond van de Participatiewet.

Tenslotte zit de uitdaging in het voorbereiden op de natuurlijke uitstroom van de WSW en de (in omvang beperktere) instroom van nieuwe doelgroepen (met name nieuw beschut), om zicht te krijgen op de continuïteit van uitvoering van deze taken op de langere termijn. In de komende jaren moet duidelijk worden in welke mate de groenploeg of het beschut werken een structureel karakter krijgt / houdt, mede door instroom van de nieuwe doelgroep die de uitstroom van de oude WSW vervangt. Daarbij ligt ook een directe link met de Wet Banenafpraak, omdat de SW-werkplekken in de eigen organisatie ook meetellen voor het quotum van de banenafpraak.

c. Friciekosten bij afbouw GR.

Dit onderdeel is meegenomen in het advies van bureau IROKO. Het gaat hierbij om de kosten van boventallig personeel, vastgoed (voor zover nog niet verkocht), langlopende verplichtingen en dergelijke. Voor de dekking van de frictiekosten kan primair gebruik worden gemaakt van de binnen de GR en de NV aanwezige reserves.

De resterende frictiekosten komen voor rekening van de GR en zullen via de vaste verdeelsleutel (naar rato van het aantal SW-medewerkers) bij de gemeenten in rekening worden gebracht. Afgesproken is dat eventueel door partijen overgenomen verplichtingen (b.v. overname van personeel) in mindering wordt gebracht op de bijdrage in de frictiekosten. Dit wordt in een later stadium nader uitgewerkt.

d. Aanloopkosten voor lokale uitvoering.

Voor de verdere uitwerking van de lokale uitvoering moet rekening worden gehouden met aanloopkosten, deels al in 2019, en deels in 2020, zoals:

- Op korte termijn: tijdelijke inhuur van een beleidsmedewerker voor uitwerking van de contouren in een bedrijfsplan, advisering over de varianten m.b.t. beschut werk, opstellen programma van eisen, het voeren van overleg met verschillende belanghebbenden (intern en extern), etc. In overleg met financiën en P&O is financiële dekking gevonden voor externe inhuur in de periode oktober t/m december 2019.
- Eventuele extra uren voor medewerkers van andere afdelingen voor uitwerking van onderdelen (P&O, buitendienst, team P-wet, financiën, inkoop, juridische zaken)
- eventuele meerkosten door het inzetten van een denktank met externe betrokkenen.
- In 2020: evt inhuur van extra capaciteit voor overname van groen en beschut werk, en het treffen van praktische voorbereidingen als kwartiermaker.

Hiervoor zal binnenkort een plan van aanpak worden voorgelegd aan de directie.

9. Besluitvorming en tijdpad.

De planning voor de besluitvorming luidt als volgt:

Onderwerp	Gereed
• Informele instemming alternatieve uitvoering per gemeente	sept 2019
• Gedetailleerde berekening frictiekosten en verdeelsleutel	sept. 2019
• Bespreking plannen 6 gemeenten in afstemmingsoverleg DB	okt.2019
• Behandeling plannen 6 gemeenten in alle colleges van B&W	okt. 2019
• Informeren gemeenteraden (informeel, besloten)	okt. 2019
• Uitwerken toekomstig uitvoeringsmodel, incl. businesscase per gemeente	okt/nov 2019
• Bespreking plannen met RvC en directie	nov. 2019
• Besluitvorming DB en AB Soweco	dec. 2019
• Besluit op route over toekomstig uitvoeringsmodel (na begroting)	jan. '20
• Onderhandeling/sociaal plan	t/m mrt 2020
• Opstellen inrichtingsplan gekozen uitvoeringsmodel	april 2020
• Besluit over inrichtingsplan	mei 2020
• Opstellen implementatie- en communicatieplan	juni 2020
• Besluit over implementatieplan	juli 2020
• Implementatie uitvoeringsmodel	miv aug 2020
• Ingangsdatum nieuwe structuur	1-1-2021

NB: de mogelijkheid bestaat dat de RvC zelf nog met een alternatief plan komt, het DB wil daar ruimte voor bieden, mits binnen de uitgangspunten die door de gemeenten worden gehanteerd, met name afbouw van de GR en géén gemeentelijk aandeelhouderschap in de NV of MO. Afsproken is dat een dergelijk plan dan uiterlijk half oktober ingediend moet zijn.