



Actieve informatievoorziening

aan : de gemeenteraad
kopie aan :
van : college van burgemeester en wethouders
beh. ambtenaar : B. Oosting
portefeuillehouder : W.W. Buunk
datum : 1 oktober 2019
kenmerk : Z101875/INT19-41950
onderwerp : Uitvoeringsprogramma Wsw vanaf 2020

Geachte leden van de raad,

Graag willen wij u informeren over de wijze waarop Bronckhorst de Wsw vanaf 1 januari 2020 gaat uitvoeren. De gemeente Bronckhorst heeft op 13 december 2018 besloten uit de GR Delta te treden, en de Wsw vanaf 1 januari 2020 zelfstandig en onder eigen regie uit te voeren. In april 2019 hebben de gemeenten Bronckhorst, Lochem en Voorst overeenstemming bereikt om de GR Delta gezamenlijk op te heffen. Vanaf 1-1-2020 stopt de GR Delta met het uitvoeren van de Wsw en worden de activiteiten van de GR Delta afgebouwd.

Wij hebben een zorgplicht voor onze inwoners met een Wsw-dienstverband. Voor deze groep kunnen veranderingen van grote invloed zijn op het persoonlijk functioneren en welbevinden. Daarom streven wij naar een zo geruisloos mogelijke overgang naar de nieuwe situatie.

Wij willen passende werkplekken en goede begeleiding kunnen blijven bieden aan de Wsw-medewerkers. Door dat te combineren met de uitvoering van de participatiewet, kunnen wij hen gericht ondersteunen en de begeleiding blijven bieden die zij nodig hebben

Uitvoeringsprogramma Wsw vanaf 2020

In het bijgevoegde "Uitvoeringsprogramma Wsw vanaf 2020" is de wijze waarop Bronckhorst de Wsw gaat uitvoeren nader uitgewerkt. Hierna volgen de belangrijkste uitgangspunten van het uitvoeringsprogramma:

- Door de Wsw-taken zelf uit te voeren kan de gemeente Bronckhorst haar eigen Wsw-beleid bepalen. Er hoeft geen invloed te worden gedeeld met derde partijen.
- De gemeente Bronckhorst werkt al integraal voor het sociaal domein. Het is daarom logisch om de Wsw hier aan toe te voegen.

- De extra deskundigheid die in huis wordt gehaald voor de begeleiding van Wsw-medewerkers kan ook worden ingezet voor een aantal andere doelgroepen. Het gaat hierbij onder meer om de Participatiewet (nieuw beschut), Wmo (arbeidsmatige dagbesteding) en jeugd (uitstroom VSO/Pro).
- Door de eigen regie is het mogelijk om structureel aandacht te besteden aan het ontzorgen van werkgevers. De drempels voor het in dienst nemen, hebben en houden van Wsw-medewerkers moeten zo laag mogelijk zijn.

Zelfstandige uitvoering en regie door de gemeente

De uitvoering van Wsw-taken kan worden ondergebracht bij de gemeentelijke organisatie of bij een aparte rechtsvorm, zoals een stichting. Beide mogelijkheden zijn onderzocht. Na afweging van de voor- en nadelen van een stichting kiest de gemeente Bronckhorst voor het onderbrengen van de Wsw-taken bij de gemeentelijke organisatie. De voordelen van een stichting wegen niet op tegen de nadelen. Een stichting vormt voornamelijk een onnodige extra schil.

Hieronder worden de belangrijkste onderdelen voor de uitvoering van de Wsw kort toegelicht (zie het uitvoeringsprogramma voor uitgebreide informatie).

1. Formeel Werkgeverschap

Na liquidatie van de GR Delta wordt de gemeente Bronckhorst werkgever van de Wsw-medewerkers die op 31 december een doorlopende arbeidsovereenkomst met Delta hebben. Voor de inwoners werkzaam bij Laborijn of inwoners die Begeleid Werken met een arbeidsovereenkomst bij werkgever verandert er niets.

2. Basis werkgeverstaken

Het gaat hier om onder meer de volgende specialistische taken: personeelsadministratie, salarisverwerking en betaling, subsidieverstrekking aan externe werkgevers, ziekteverzuim, arbodiensten, aangifte loonheffing, afdrachten loonbelasting, (pensioen)premies en werknemersverzekeringen en beheer personeelsdossiers.

Op grond van artikel 2 Wsw kan het college een privaatrechtelijke partij aanwijzen om de Wsw uit te voeren. De gemeente Bronckhorst gaat de uitvoering van een gedeelte van werkgeverstaken van de Wsw uitbesteden aan Larcom BV. Deze aanwijzing geldt vooralsnog voor de duur van 12 maanden.

Dit betreft ongeveer 100 inwoners van Bronckhorst met een Wsw-indicatie die in het huidige werkgebied van de GR Delta wonen.

De kosten van uitvoering door Larcom bedragen ongeveer €1.750,- per persoon. Daarnaast éénmalige kosten voor het opzetten en inrichten van de administraties €24.000,-.

3. Begeleiding & jobcoaching

De gemeente Bronckhorst kiest ervoor om de begeleiding van inwoners met een Wsw-dienstverband op te dragen aan de consultants in de sociale teams. Door de begeleiding van de Wsw onder te brengen in de sociale teams kunnen de Wsw-medewerkers integraal worden ondersteund. Dit is van meerwaarde omdat Wsw-medewerkers vaak verschillende zorg- en ondersteuningsvragen hebben. Kennis en ervaring met de Wsw-doelgroep kan worden gedeeld met collega's met cliënten die een vergelijkbare ondersteuning behoeft hebben.

Bij jobcoaching gaat het om de dagelijkse werkleiding en training van Wsw-medewerkers op de werkplek. Bij PMS en cluster buiten van de gemeente is dat op de werkvloer geregeld. Bij werkgevers met 1 of enkele gedetacheerde Wsw-medewerkers zal jobcoaching mogelijk moeten worden ingekocht.

Uitvoeringskosten voor het cluster Participatie bedragen gemiddeld ongeveer €1.250,- per persoon

4. Tijdelijke voorziening (vangnet)

Wanneer een Wsw-medewerker (tijdelijk) uitvalt, is de gemeente verantwoordelijk voor het regelen van vervangend werk. In de gemeente Bronckhorst kan hiervoor in principe een beroep worden gedaan op twee bestaande voorzieningen: beschut werk bij PMS en het cluster Buiten. Als daar geen geschikte plekken zijn, zullen deze elders moeten worden ingekocht.

Kosten ongeveer €3.500 per plek op jaarbasis. We rekenen met een uitvalpercentage van 5%.

5. Beschut werk

Beschut werk is werk in een veilige, aangepaste omgeving. Het is bedoeld voor mensen die alleen kunnen werken onder intensieve begeleiding en aanpassing van de werkzaamheden. Op dit moment is het beschut werk ondergebracht bij het bedrijf Paper Management Services te Hengelo (Gld.). Daar is nu capaciteit voor maximaal 25 beschutte werkplekken. Om de kwetsbaarheid te verminderen zullen alternatieve plekken moeten worden gerealiseerd zodat de omvang bij PMS kan worden verkleind.

De kosten van een beschut werkplek op jaarbasis bedragen maximaal €5.000,- per plek.

6. Werkgeversbenadering

De gemeente Bronckhorst werkt al samen in de arbeidsmarktregio Achterhoek in het Werkgevers Servicepunt Achterhoek. Het WSP Achterhoek zorgt onder meer voor de bewerking van de regionale arbeidsmarkt. Door de ligging van de gemeente Bronckhorst is het belangrijk om samen te werken met de voormalige Delta-gemeenten die geen deel uitmaken van de arbeidsmarktregio Achterhoek (Zutphen, Brummen, Lochem en Voorst).

Uitvoering van taken in samenwerking met Laborijn en Larcom

In de gemeente Bronckhorst werken de Wsw-medewerkers bij Delta (ongeveer 100) of Laborijn (ongeveer 70). Deze situatie is historisch ontstaan nadat de gemeenten Hummelo & Keppel, Zelhem, Hengelo, Steenderen en Vorden in 2005 zijn samengegaan in de gemeente Bronckhorst.

Werkgebied Laborijn

Als gevolg van de gemeentelijke herindeling kon Bronckhorst voor de uitvoering van de Wsw vanaf 2005 nog maar bij één gemeenschappelijke regeling aangesloten blijven. Dat werd de gemeenschappelijke regeling Delta. Delta heeft in 2005 de gemeenschappelijke regeling Wedeo (de voorganger van Laborijn) aangewezen om de Wsw in de voormalige gemeenten Hummelo & Keppel en Zelhem integraal te blijven uitvoeren.

Bronckhorst wil deze wijze van uitvoering vooralsnog continueren in 2020 en zal Laborijn daarom aanwijzen om in 2020 de Wsw ten behoeve van de inwoners in de voormalige

gemeenten Hummelo & Keppel en Zelhem integraal te blijven uitvoeren. Daarover dienen nadere uitvoeringafspraken met Laborijn te worden gemaakt.

Werkgebied Delta

Na de opheffing van Delta dient de gemeente Bronckhorst de uitvoering in het voormalige werkgebied van Delta te regelen. Bronckhorst gaat de uitvoering van de basis werkgeverstaken in het voormalige werkgebied van Delta uitbesteden omdat dit specialistische werkzaamheden zijn, waarvoor de gemeente zelf niet over de benodigde kennis beschikt.

Bronckhorst gaat Larcom BV gevestigd te Ommen aanwijzen om deze taken uit te voeren. Larcom heeft ruime ervaring met de uitvoering van de Wsw. De basis werkgeverstaken kan Larcom modulair uitvoeren zodat de gemeente Bronckhorst de integrale begeleiding van de Wsw-medewerkers vanuit de sociale teams kan garanderen.

We willen in 2020 ervaren hoe deze vorm van eigen uitvoering Wsw bevalt. Mochten we meer of minder taken zelf uit willen voeren, dan kunnen we dit per 2021 aanpassen.

Financieel

Meerjarenraming uitvoering Wsw					
	Jaarschijf	2020	2021	2022	2023
Kosten					
Uitvoeringskosten					
a) Inkoop werkgeverstaken	€	-195.500	€ -282.205	€ -276.640	€ -269.010
b) Inkoop beschut werk	€	-122.500	€ -184.760	€ -181.080	€ -176.220
c) Inkoop uitval detachering	€	-17.150	€ -28.221	€ -27.664	€ -26.901
d) Inzet consultants & jobcoaching	€	-122.092	€ -200.903	€ -196.941	€ -191.510
e) Exploitatiebijdrage aan Laborijn	€	-154.720			
Subtotaal uitvoeringskosten (a t/m e)	€	-611.962	€ -696.089	€ -682.325	€ -663.641
Loonkosten Wsw	€	-4.125.000	€ -4.194.784	€ -4.153.185	€ -4.079.022
Totaal kosten	€	-4.736.962	€ -4.890.872	€ -4.835.510	€ -4.742.663
Baten/dekking					
Opbrengsten uit detacheringen	€	502.100	€ 849.746	€ 834.435	€ 814.952
Financiering Wsw (dekking verwerkt in huidige MJB)					
i) Rijksbijdrage Wsw	€	3.630.894	€ 3.520.124	€ 3.394.200	€ 3.302.206
ii) Gemeentelijke bijdrage Wsw	€	517.071	€ 627.841	€ 753.765	€ 845.759
Totaal Baten/dekking	€	4.650.065	€ 4.997.711	€ 4.982.400	€ 4.962.917
Verschil met huidige MJB (negatief is tekort)	€	-86.897	€ 106.839	€ 146.890	€ 220.254
		t/m 2020	t/m 2021	t/m 2022	t/m 2023
Ruimte meerjarig	€	-86.897	€ 19.942	€ 166.832	€ 387.086

Over een periode van 4 jaar (2020-2023) is de totale financiële ruimte ten opzichte van de huidige meerjarenbegroting van de gemeente € 387.087,-. Deze financiële ruimte is naar verwachting voldoende groot om het tekort in 2020 af te dekken, evenals het aandeel van Bronckhorst in de te verwachten liquidatiekosten van de GR Delta.

Bijlage

- Uitvoeringsprogramma Wsw vanaf 2020

Uitvoeringsprogramma Wsw vanaf 1-1-2020

Gemeente Bronckhorst

September 2019



Inhoudsopgave

H1	Inleiding	1
H2	Eigen regie in uitvoering Wsw	2
2.1	Doelstelling	2
2.2	Kaders en uitgangspunten	3
2.3	Uitvoering Wsw-taken binnen de gemeentelijke organisatie	4
H3	Werkgeverschap	5
3.1	Formeel werkgeverschap bij gemeente Bronckhorst	5
3.2	Basis werkgeverstaken	5
3.3	Begeleiding van de Wsw-medewerkers (Consulenten)	6
3.4	Jobcoaching	7
3.5	Tijdelijke voorziening (vangnet)	7
3.6	Werkgeversbenadering (werven detachingsplekken, accountmanagement)	8
3.7	Wsw-medewerkers bij Laborijn	8
H4	Uitbesteden gedeelte materieel werkgeverschap aan Larcom	8
H5	Werkplekken van Wsw-medewerkers	10
5.1	Begeleid werken	10
5.2	Detachering bij werkgevers	11
5.3	Detacheringen bij cluster Buiten (gemeente Bronckhorst)	11
5.4	Beschut werk bij PMS	11
5.5	Tijdelijke voorziening	11
H6	Verhouding tussen de Wsw, Participatiewet en Wmo	11
H7	Medezeggenschap en cliëntenparticipatie	12
H8	Financiën	13
H9	Risico en beheersmaatregelen	15

H1 Inleiding

De gemeente Bronckhorst maakt voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (kortweg Wsw) deel uit van de gemeenschappelijke regeling Delta. Per 1 januari 2019 zijn de gemeenten Zutphen en Brummen uit de GR Delta gestapt. In het voorjaar van 2019 hebben de gemeenten Bronckhorst, Voorst en Lochem samen besloten om de GR Delta op te heffen per 1 januari 2020. In



dit uitvoeringsprogramma staat beschreven hoe de gemeente Bronckhorst zelf uitvoering gaat geven aan de Wsw-taken per 1 januari 2020.

NB. In de gemeente Bronckhorst werken de Wsw-medewerkers bij Delta (ongeveer 100) of Laborijn (ongeveer 70). Deze situatie is historisch ontstaan voordat de 5 vroegere gemeentes fuseerden tot de gemeente Bronckhorst. Dit uitvoeringsprogramma gaat over de Wsw-medewerkers bij Delta. Op de situatie van de Wsw-medewerkers bij Laborijn wordt kort ingegaan in paragraaf 3.7.

Werkzame Wsw-medewerkers per werksoort (uit: Keuzenotitie Wsw, Bronckhorst, nov. 2018)

Medio 2018	Begeleid werken	Detachering	Beschut extern	Beschut intern/ tijdelijk geen plaatsing	Totaal
Delta	8	76	24	0	108
Laborijn	3	46	0	21	70
Totaal	11	122	24	21	178

Beleidskader sociaal domein

In het beleidskader sociaal domein zijn vijf Bronckhorster kaders vastgesteld. De Wsw is gelinkt aan twee van deze kaders.

Kader 3, Bronckhorst inclusief en toegankelijk, heeft tot doel dat inwoners geen belemmeringen ervaren voor zelfontplooiing en zelfredzaamheid. Omdat werk hiervoor een belangrijke basis vormt streven we ernaar om zoveel mogelijk mensen naar vermogen mee te laten doen op de werkvloer. De focus ligt hierbij op inwoners die altijd een vorm van begeleiding of ondersteuning nodig zullen hebben. Het uitvoeringsprogramma Wsw valt daarom onder dit kader.

Kader 5, iedereen een stevige basis, ziet werk ook als beste manier om volwaardig deel te nemen aan de samenleving. In dit kader ligt de nadruk meer op integrale begeleiding en stimulering. Dit kader heeft daarom ook betrekking op de Wsw-doelgroep.

Voor de Wsw-doelgroep betekent dit dat we begeleiding en ondersteuning aanbieden op de werkvloer. Deze begeleiding willen we goed afstemmen met andere vormen van ondersteuning van het huishouden of gezin. We willen mensen zoveel als mogelijk zelfstandig laten functioneren en we streven naar stabiele situaties voor deze doelgroep, zowel op werk als thuis. Indien nodig werken we hierbij aan het uitbreiden van het sociale netwerk of het verbinden van het netwerk rondom werk.

We zullen deze aanpak zoveel mogelijk afstemmen met de werkwijze voor de Participatiewet. In hoofdstuk 6 wordt nader ingegaan op de raakvlakken tussen de Wsw en Participatiewet. Omdat Bronckhorst de Wsw voor de Wsw-medewerkers van Delta per 1 januari 2020 zelf gaat uitvoeren, is het noodzakelijk om een afzonderlijk uitvoeringsprogramma vast te stellen.

H2 Eigen regie in uitvoering Wsw

2.1 Doelstelling

Nadat duidelijk werd dat de gemeenten Zutphen en Brummen uit de GR Delta stapten, stonden de overige gemeenten voor de keuze wat zij met de uitvoering van de Wsw – en met de GR Delta –



wilden doen. De gemeente Bronckhorst heeft in het najaar van 2018 drie mogelijke scenario's onderzocht¹:

1. Doorgaan in de GR in afgeslankte vorm;
2. Volledige uitbesteding aan een derde, zonder bestuurlijke verantwoordelijkheid bij die derde;
3. Zelf uitvoeren (inbesteden).

Uit het onderzoek is gebleken dat het derde scenario het meest wenselijk is voor de gemeente Bronckhorst. Het scenario van eigen uitvoering geeft de meeste mogelijkheden voor regie en integraliteit. Ook op punten als innovativiteit en werkgeversbenadering scoort eigen uitvoering positief.

Het eerste scenario (doorgaan in de GR Delta in afgeslankte vorm) was het minst wenselijk. De Wsw is een sterfhuiskonstructie, waardoor dit ook geldt voor de GR Delta. Bij voortzetting van de GR Delta zou zij in permanente staat van reorganisatie terecht komen. Dit is zowel negatief voor de medewerkers (voornamelijk voor de professionele krachten) als voor de deelnemende gemeenten. De financiële gevolgen en risico's van dit scenario zijn te hoog.

Het tweede scenario is niet gekozen omdat er hierbij geen eigen regie mogelijk is. Het is hierbij niet mogelijk om de uitvoering van Wsw-taken toe te voegen aan de integrale werkwijze van de gemeente Bronckhorst.

2.2 Kaders en uitgangspunten

Zoals aangegeven kiest de gemeente Bronckhorst ervoor om de Wsw-taken per 1 januari 2020 zelf uit te gaan voeren. Ten opzichte van de overige scenario's heeft de eigen uitvoering de volgende voordelen:

Regie en integraliteit

- Door de Wsw-taken zelf uit te voeren kan de gemeente Bronckhorst haar eigen Wsw-beleid bepalen. Er hoeft geen invloed te worden gedeeld met derde partijen.
- De gemeente Bronckhorst werkt al integraal binnen het sociaal domein. Tot medio mei 2019 verzorgde Delta de begeleiding op de werkvloer, waardoor ondersteuning op werk en thuis bij verschillende partijen lag. Nu Bronckhorst de Wsw zelf gaat uitvoeren, kan de begeleiding op de werkvloer gemakkelijker en beter worden afgestemd met andere vormen van ondersteuning.
- De extra deskundigheid die in huis wordt gehaald voor de begeleiding van Wsw-medewerkers kan ook worden ingezet voor een aantal andere doelgroepen. Het gaat hierbij onder meer om de Participatiewet (nieuw beschut), Wmo (arbeidsmatige dagbesteding) en jeugd (uitstroom VSO/Pro). We pakken de Wsw en de Participatiewet zoveel mogelijk als geheel aan. Zie voor meer informatie hoofdstuk 6.

Ontzorgen van werkgevers

Door de eigen regie is het mogelijk om structureel aandacht te besteden aan het ontzorgen van werkgevers. De drempels voor het in dienst nemen, hebben en houden van Wsw-medewerkers moeten zo laag mogelijk zijn. De gemeente Bronckhorst hanteert hierbij de volgende kaders. Deze kaders worden in najaar van 2019 verder uitgewerkt:

- De gemeente Bronckhorst werkt al met een vast aanspreekpunt voor ondernemers: het werkgeversservicepunt Achterhoek (WSPA). Daarnaast heeft de gemeente Bronckhorst drie accountmanagers. Zij kunnen helpen om bedrijven te vinden die een werkplek kunnen bieden voor Wsw-medewerkers. Ze kunnen ook helpen om het contact met de bedrijven te onderhouden.

¹ Keuzenotitie "Uitvoering van de Wsw in samenhang met de Participatiewet en de nieuwe doelgroepen", 6 november 2018.



- Bronckhorst is een lerende organisatie waarbinnen verbindend werken steeds belangrijker wordt. De gemeente Bronckhorst wil ondernemers samenbrengen waardoor zij hun ervaringen met Wsw-medewerkers of andere doelgroepen kunnen delen.
- Bronckhorst gaat onderzoeken hoe we werkgevers kunnen opleiden voor het begeleiden van Wsw-medewerkers. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen algemene cursussen en individuele ondersteuning.

Financiën en risico's

- Doordat de Wsw in de gemeente Bronckhorst wordt uitgevoerd door generalisten, is continuïteit gegarandeerd. Kwetsbaarheid wordt ondervangen door de deskundigheid onder te brengen bij meerdere generalisten.

Overig

- Doordat de gemeente Bronckhorst integraal werkt is er veel ruimte voor innovatie binnen het sociaal domein.
- Eigen uitvoering van de Wsw past binnen de arbeidsmarktregio Achterhoek maar biedt ook de mogelijkheid intensief samen te werken met andere gemeenten. Zo is de samenwerking met buurgemeenten als Lochem en Zutphen op het gebied van werkgeversbenadering voor de gemeente Bronckhorst erg relevant.

Gevolgen voor de werknemer

Door de Wsw-taken zelf uit te gaan voeren verandert er weinig voor de Wsw-werknemer. Omdat alle Wsw-medewerkers van Delta zijn gedetacheerd, verandert hun werkplek niet. Wel krijgen zij na een eenmalige wisseling van begeleiding meer duidelijkheid. De onrust van (blijvende) reorganisaties van Delta speelt geen rol meer. Ook zullen de ontwikkelmogelijkheden van Wsw-medewerkers in principe gelijk blijven. Dit hangt af van wat er beschikbaar is en wat er met de werkgevers te organiseren is.

2.3 Uitvoering Wsw-taken binnen de gemeentelijke organisatie

De uitvoering van Wsw-taken kan worden ondergebracht bij de gemeentelijke organisatie of bij een aparte rechtsvorm, zoals een stichting. Beide scenario's zijn onderzocht. Ook zijn er werkbezoeken afgelegd bij de gemeenten Brummen (waar de Wsw onder de gemeentelijke organisatie valt) en Oldenzaal (waar de Wsw onder een stichting valt). In deze paragraaf volgt een uiteenzetting van de voor- en nadelen van een stichting. Tot slot wordt toegelicht waarom de gemeente Bronckhorst ervoor kiest om de uitvoering van de Wsw onder te brengen binnen de eigen organisatie.

Voordelen stichting:

- Overzichtelijk: aparte administratie, geldstromen hierdoor duidelijk inzichtelijk.
- Voordelen:
 - o Eigen entiteit /identiteit (aparte organisatie/andere doelstelling)
 - o De Wsw-ers hebben een eigen OR;
 - o De premies van de verzuimverzekering voor Wsw-ers zijn hoger vanwege een hoger ziekteverzuim. Door het oprichten van een stichting gelden de hogere premies enkel voor de Wsw-ers en niet ook voor de rest van de gemeentelijke organisatie.

Nadelen stichting:

- Het is een onnodige extra schil:
 - o Deze vergroot de afstand tot de Wsw-ers;
 - o Er is meer overleg nodig tussen de derde partij (zie hoofdstuk 3), de gemeente en de stichting. Dit kost meer tijd.
 - o Meer administratieve lasten. De gemeente moet namelijk schakelen met zowel de stichting als een derde partij.



- Minder sturingsmogelijkheden voor de gemeenteraad. Democratische legitimiteit is hierdoor een belangrijk aandachtspunt, zowel in de statuten ('papieren werkelijkheid') als in de praktijk.
- Fiscale consequenties, een stichting is immers belastingplichtig (vennootschapsbelasting en btw). Vrijstellingsregelingen zoals via een ANBI-status moeten nader worden onderzocht.
- Een stichting moet voldoende afstand houden tot de gemeente omdat anders:
 - o De kans bestaat dat medewerkers van de stichting materieel onder het ambtenarenrecht vallen, en
 - o De zelfstandigheid van de stichting in fiscale zin ter discussie komt te staan.
- Oprichtingskosten en versnippering van rechtspersonen.

Keuze gemeente Bronckhorst

Na afweging van de voor- en nadelen van een stichting kiest de gemeente Bronckhorst voor het onderbrengen van de Wsw-taken bij de gemeentelijke organisatie. De genoemde voordelen van een stichting wegen immers niet op tegen de nadelen. Een stichting vormt voornamelijk een onnodige extra schil.

De voordelen van een stichting zijn niet direct nadelen voor uitvoering binnen de gemeentelijke organisatie. Hierover is het volgende op te merken:

1. Aparte administratie en geldstromen Wsw inzichtelijk: het is hiervoor niet noodzakelijk om een stichting op te richten. De gemeente Bronckhorst wil de administratieve taken van de Wsw uitbesteden en hierdoor wordt er al een aparte administratie aangelegd. Bovendien kan de administratie inzichtelijk blijven door gebruik te maken van specifieke codes in de boekhouding voor de Wsw.
2. Wsw-ers hebben een eigen OR: binnen de gemeentelijke organisatie is het mogelijk om verschillende ondernemingsraden te hebben. Indien gewenst kan er een OR voor de Wsw worden ingesteld, naast de al bestaande OR (voor gemeenteambtenaren). Er moet dan ook een centrale ondernemingsraad (COR) worden ingesteld. Een andere optie is één gezamenlijke OR, waarin ook Wsw-medewerkers zijn vertegenwoordigd.

H3 Werkgeverschap

De gemeente Bronckhorst kiest voor eigen regie voor de Wsw per 1 januari 2020. Na liquidatie van de GR Delta komt het werkgeverschap van alle Wsw-medewerkers terug bij de gemeente Bronckhorst. Het werkgeverschap omvat verschillende aspecten. Ten eerste bestaat er een verschil tussen het formeel (3.1) en materieel (3.2 t/m 3.6) werkgeverschap. De gemeente Bronckhorst kiest ervoor om een deel van het materieel werkgeverschap zelf uit te voeren en om de overige taken uit te besteden aan een externe partij. Dit wordt puntsgewijs toegelicht. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een paragraaf over de scenario's voor de Wsw-medewerkers van Laborijn (3.7).

3.1 Formeel werkgeverschap bij gemeente Bronckhorst

Het formeel werkgeverschap houdt in dat de Wsw-medewerker op de loonlijst van de eigen woongemeente komt te staan. Wsw-medewerkers van voormalig Delta krijgen dus een arbeidsovereenkomst met het college van de gemeente Bronckhorst.

3.2 Basis werkgeverstaken

De gemeente Bronckhorst wil een aantal taken van het materieel werkgeverschap neerleggen bij een externe partij. Het gaat hierbij om de meer administratieve ofwel back office-taken:

- Verloning
- Salarisadministratie
- Ziekteverzuim en arbo
- Statistieken en verslagen richting subsidiegever (= gemeente Bronckhorst)
- Personeelsmutaties verwerken



- Afdrachten loonbelasting, (pensioen)premies en werknemersverzekeringen

Een andere administratieve taak betreft de facturatie naar werkgevers. Deze taak wordt niet uitbesteed. Omdat de facturen op naam van de gemeente Bronckhorst komen te staan, is het efficiënter om de facturatie zelf uit te voeren.

Bronckhorst kiest ervoor om deze taken (m.u.v. facturatie) uit te besteden om de volgende redenen:

- Het zijn specifieke taken voor de Wsw-doelgroep. Dit is niet zomaar onder te brengen bij de P&O-afdeling van de gemeente Bronckhorst maar vraagt specialistische kennis van de Wsw;
- De omvang van het aantal Wsw-medewerkers in de gemeente Bronckhorst is te klein om een eigen Wsw-administratie op te zetten. Een eigen administratie voor de Wsw is daarnaast te kwetsbaar omdat de Wsw een sterfhuisconstructie betreft.

Bij het uitbesteden van bovengenoemde taken geldt de eis dat de rechtsbetrekking tussen de gemeente Bronckhorst en de externe partij moet worden vastgelegd in een aanwijzingsbesluit (art. 2 lid 2 Wsw). De gemeente Bronckhorst zal vervolgens een dienstverleningsovereenkomst (dvo) sluiten met de externe partij. Een externe partij moet worden gekozen via aanwijzingsbesluit (zie hiervoor hoofdstuk 4). In het kader van de AVG moet er een verwerkersovereenkomst worden afgesloten tussen de gemeente Bronckhorst en de externe partij.

3.3 Begeleiding van de Wsw-medewerkers (Consulenten)

De gemeente Bronckhorst kiest ervoor om de begeleiding neer te leggen bij consulenten in de sociale teams. Deze consulenten zijn belast met de volgende taken:

- Begeleiding Wsw-medewerkers
- Werkgeversrol bij (dis)functioneren
- Bemiddeling richting werkgever
- POP Wsw-medewerker
- Loonwaardemeting ter bepaling van loonkostensubsidie
- Schakel met de externe partij (administratieve taken)
- Schakel met accountmanagement werkgeversbenadering

Om de overgang tussen Delta en eigen uitvoering soepel te laten verlopen, is er per 1 mei 2019 een voormalige professional van Delta voor 18 uur per week (0,5 fte) gestart in het sociaal team van de gemeente Bronckhorst. Dit is mede gedaan op verzoek van Delta vanwege capaciteitsproblemen. Deze professional neemt samen met een medewerker van het sociale team de begeleiding van de Wsw-medewerkers bij PMS en het cluster Buiten op zich (ongeveer 40 Wsw-medewerkers in totaal). Voor de begeleiding van de overige, circa 60 Wsw-medewerkers die gedetacheerd zijn, zal er in het derde of vierde kwartaal van 2019 een extra Wsw-professional worden aangenomen voor ongeveer 1 fte.

De gemeente Bronckhorst kiest ervoor om de begeleiding zelf uit te voeren omdat dit de volgende voordelen heeft:

- Door de begeleiding van de Wsw onder te brengen in de sociale teams kunnen de Wsw-medewerkers integraal worden ondersteund. Dit is van meerwaarde omdat Wsw-medewerkers vaak verschillende zorg- en ondersteuningsvragen hebben.
- Kennis en ervaring met de Wsw-doelgroep kan worden gedeeld met medewerkers die ook met deze doelgroep te maken hebben (in ieder geval Participatiewet en Wmo).

Voor de huidige werknemers van de BV Deltalent is er mogelijk sprake van overgang van onderneming (art. 7:615 BW). In het liquidatieplan wordt nader uitgewerkt hoe de gemeenten Bronckhorst, Lochem en Voorst hiermee omgaan.

3.4 Jobcoaching

Bij jobcoaching gaat het om de dagelijkse werkleiding en training van Wsw-medewerkers op de werkplek. Bij PMS en bij cluster Buiten wordt gebruik gemaakt van jobcoaches op de werkvloer. De gemeente Bronckhorst heeft hierover al rechtstreeks afspraken gemaakt met PMS en Cluster Buiten.

Het is mogelijk dat andere inlenende werkgevers behoefte hebben aan een jobcoach. Ook ontstaat er vanuit de Participatiewet mogelijk behoefte aan een jobcoach (voor nieuw Beschut). Voor de gemeente Bronckhorst zijn twee scenario's denkbaar: het in dienst nemen van een jobcoach of het (incidenteel) inkopen van jobcoachtaken. Beide scenario's hebben voor- en nadelen.

Het in dienst nemen van een jobcoach (indien mogelijk overname personeel van Delta)

Voordelen:

- De verbinding met het sociaal team.
- Wanneer de jobcoach tijd over heeft kan deze persoon andere taken verrichten voor het sociaal team.

Nadelen:

- Om continuïteit te garanderen is het nodig om meerdere (parttime) jobcoaches in dienst te nemen. Dit is erg kostbaar.
- Het in dienst nemen van jobcoaches biedt niet de gewenste flexibiliteit.

Het inkopen van jobcoachtaken

Voordelen:

- Flexibiliteit; jobcoachtaken kunnen worden ingekocht waar nodig.
- Er zijn alleen kosten wanneer een jobcoach nodig is.

Nadelen:

- Minder verbinding met het sociaal team vergeleken met het scenario waarin we zelf jobcoaches in dienst nemen.

In de huidige financiële raming zijn jobcoaching en consultants één begrotingsbedrag (gecombineerde caseload is 1 op 60 op basis van de aannames in de keuzenotitie). Het is niet duidelijk hoeveel jobcoaching er wordt ingezet bij individuele detacheringen bij Delta. Hierdoor is het moeilijk om een inschatting te geven hoeveel jobcoaching er nodig zal zijn. Wanneer jobcoachingstaken niet kunnen worden opgevangen door de begeleiders, dan heeft het inkopen van deze taken de voorkeur. Dit geeft immers de meeste flexibiliteit. Voor het inkopen van jobcoachingstaken kan worden uitgegaan van een uurtarief van €75-€80.

3.5 Tijdelijke voorziening (vangnet)

Wanneer een Wsw-medewerker (tijdelijk) uitvalt, is de gemeente verantwoordelijk voor het regelen van vervangend werk. In de gemeente Bronckhorst kan hiervoor in principe een beroep worden gedaan op twee bestaande voorzieningen: beschut werk bij PMS en het cluster Buiten.

Het is niet altijd mogelijk om een vervangende werkplek te organiseren op deze plekken. De Wsw-medewerker kan ongeschikt zijn voor het werk bij PMS/cluster Buiten, of het kan voorkomen dat er (op dat moment) geen extra werkplek gecreëerd kan worden. Om dit te voorkomen is het wenselijk om uitbreiding naar andere werksoorten te organiseren. Daarnaast bestaat er altijd de mogelijkheid om zo nodig specifieke plekken in te kopen. Dit kan ook bij een andere gemeente zijn wanneer daar passende plekken zijn. Om een extra impuls te geven aan de begeleiding naar werk wordt een samenwerkingsverband aangegaan met ondernemers en onderwijs in een op de richten lokaal leerwerkcentrum. Dit leerwerkcentrum kan ook voorzien in tijdelijke werkplekken voor Wsw-medewerkers die zijn uitgevallen of ter voorbereiding op een nieuwe detacheringssplek. De bij het



leerwerkcentrum aangesloten ondernemers kunnen ook reserve werkplekken in hun bedrijf organiseren. Zie voor meer informatie hoofdstuk 6.

Voor de tijdelijke voorziening is een bedrag van €3.500 per plek geraamd. Uitgaande van 5% benodigde plekken ten opzichte van de gehele populatie is dat vanaf 2021 een bedrag van ruim €28.000.

3.6 Werkgeversbenadering (werven detacheringsplekken, accountmanagement)

De gemeente Bronckhorst werkt al samen in de arbeidsmarktregio Achterhoek in het Werkgevers Servicepunt Achterhoek. Het WSP Achterhoek zorgt onder meer voor de bewerking van de regionale arbeidsmarkt, het zoeken naar geschikte plaatsingen en het afsluiten van detacheringscontracten. Deze samenwerking zetten we voort.

Door de ligging van de gemeente Bronckhorst is het belangrijk om ook te kijken naar de andere omliggende gemeenten die geen deel uitmaken van de Arbeidsmarktregio Achterhoek. We zoeken daarom samenwerking met de voormalige Delta-gemeenten (Zutphen, Brummen, Lochem en Voorst).

Daarnaast willen we werkgevers zoveel mogelijk ontzorgen. Werkgevers kunnen altijd terecht bij de consultants van de gemeente Bronckhorst. Daarnaast kunnen de accountmanagers zorgen voor extra aandacht voor verbinding en relatiebeheer. We willen werkgevers actief met elkaar en met de gemeente gaan verbinden zodat zij ervaringen kunnen delen. De samenwerking in het leerwerkcentrum is daarvoor een extra platform, waarbij ook het aanbieden van cursussen en individuele ondersteuning aan werkgevers kan worden georganiseerd. We streven ernaar om met deze aanpak 10 nieuwe detacheringsplekken voor Wsw-medewerkers te realiseren. Daardoor kan de huidige concentratie van beschut werk bij PMS worden verminderd (zie ook 5.4).

3.7 Wsw-medewerkers bij Laborijn

Momenteel is bijna 40% van alle Wsw-medewerkers van de gemeente Bronckhorst werkzaam via Laborijn. Omdat de GR Delta per 1 januari 2020 ophoudt te bestaan, vervalt daarom ook het aanwijzingsbesluit van de GR Delta aan Laborijn. Per 1 januari 2020 zal de gemeente Bronckhorst de huidige uitvoering door Laborijn vooralsnog continueren via een eigen aanwijzingsbesluit.

Nb. Gezien de omvang van de opdracht tussen Delta en Laborijn is er geen sprake van een aanbesteding. Dit speelt dus ook niet voor het afsluiten van een nieuwe overeenkomst tussen de gemeente Bronckhorst en Laborijn.

H4 Uitbesteden gedeelte materieel werkgeverschap aan Larcom

Het uitbesteden van een deel van het materieel werkgeverschap is te definiëren als een overheidsopdracht voor diensten in de zin van het aanbestedingsrecht. Voor Europees aanbesteden van sociale diensten geldt een drempelbedrag van €750.000.²

Om te bepalen of het drempelbedrag wordt overschreden, moet eerst worden bepaald welke diensten er worden uitbesteed en zo ja, wat de geraamde waarde van deze opdracht(en) is.

De gemeente Bronckhorst wil de volgende diensten uitbesteden:

- Verloning
- Salarisadministratie
- Ziekteverzuim en arbo
- Statistieken en verslagen richting subsidiegever (= gemeente Bronckhorst)
- Personeelsmutaties verwerken
- Afdrachten loonbelasting, (pensioen)premies en werknemersverzekeringen

² Art. 74 jo. Art. 4 sub d Richtlijn 2014/24/EU.



Opdracht voor 12 maanden

Voor deze opdracht hanteert de gemeente Bronckhorst een vaste looptijd van 12 maanden. Deze looptijd is gebaseerd op een aantal factoren. De voornaamste factor is dat Bronckhorst voor het eerst zelf uitvoering gaat geven aan de Wsw. We willen in 2020 ervaren hoe deze vorm van eigen uitvoering Wsw bevalt. Mochten we meer of minder taken zelf uit willen voeren, dan kunnen we dit per 2021 aanpassen.

Ook speelt de bijzondere constructie van de Wsw binnen de gemeente Bronckhorst een rol. Tot de fusie in 2005 waren de voormalige gemeenten Hengelo, Steenderen en Vorden lid van de GR Delta. De voormalige gemeenten Hummelo & Keppel en Zelhem waren lid van de GR Wedeo (de voorganger van Laborijn). Voor de uitvoering van dezelfde taak is het slechts mogelijk om lid te zijn van 1 GR; voor Bronckhorst werd dit de GR Delta. Middels een aanwijzingsbesluit heeft Delta Wedeo (later Laborijn) destijds aangewezen om de Wsw voor de inwoners van de voormalige gemeenten Hummelo&Keppel en Zelhem uit te voeren.

Vanwege de opheffing van de GR Delta gaan we de Wsw per 1 januari 2020 zo integraal mogelijk uitvoeren voor de voormalige Wsw-medewerkers van Delta. De situatie bij Laborijn laten we in 2020 nog zoveel mogelijk intact. We willen de veranderingen voor de Wsw-medewerkers zo geruisloos mogelijk laten plaatsvinden. Daarom zullen we Laborijn via een aanwijzingsbesluit aanwijzen om de uitvoering van de Wsw voor deze groep in 2020 voort te zetten.

Al met al betekent de looptijd van 12 maanden dat we alle mogelijke opties voor de toekomst openhouden en dat we kunnen leren van de ervaringen in 2020.

Keuze voor Larcom

Bronckhorst wil een specifiek gedeelte van het materiële werkgeverschap uit laten voeren door een externe partij. We hebben in eerste instantie gekeken welke partijen in de directe omgeving dit zouden kunnen uitvoeren. Gebleken is dat de omliggende gemeenten de back-office taken van het materieel werkgeverschap op één van de volgende manieren uitvoeren:

1. Via de GR waartoe zij behoren (Delta);
2. Door middel van eigen uitvoering;
3. Inkoop bij een GR waartoe zij zelf niet behoren (Laborijn);
4. Via particulier SW-bedrijf (Larcom);

Ad 1)

Geen optie meer door keuze voor opheffing van de GR Delta

Ad 2)

Volledig eigen uitvoering is zoals eerder aangegeven ook geen optie. Bepaalde back-office taken zijn te specifiek voor de Wsw-populatie, waardoor er geen draagvlak is binnen de gemeente Bronckhorst om deze taken zelf uit te voeren.

Ad 3)

Het inkopen van extra taken bij Laborijn is geen mogelijkheid. We zijn hierover in gesprek geweest met Laborijn, maar zij hebben aangegeven niet het pakket te kunnen leveren zoals Bronckhorst dit wenst. Ook het inkopen van taken bij een andere GR heeft niet onze voorkeur. We zijn immers zelf uit een GR gestapt omdat we meer eigen regie willen kunnen voeren. Wanneer we taken inkopen bij een GR waarvan we zelf geen deel uitmaken, hebben we geen invloed en sturing op de bedrijfsvoering. Hierdoor resteert als enige optie het inkopen van taken bij een particulier SW-bedrijf.

Ad 4)

We hebben onderzocht aan welke particuliere SW-bedrijven in de regio we taken van het materieel werkgeverschap kunnen uitbesteden. Hierbij zijn we uitgekomen bij Larcom, een particulier SW-bedrijf uit Ommen. We hebben geen andere particuliere SW-bedrijven kunnen vinden in de regio.

We hebben gesproken met de gemeenten Brummen en Oldenzaal om hun ervaringen met Larcom op te halen. De gemeente Brummen heeft aangegeven dat zij na een marktverkenning ook geen ander particulier SW-bedrijf hebben kunnen vinden. Brummen en Oldenzaal zijn beiden positief over de samenwerking met Larcom.



Na deze afweging hebben we zelf verkennende gesprekken gevoerd met Larcom. Hieruit is naar voren gekomen dat Larcom het door ons gewenste gedeelte van het materiële werkgeverschap kan uitvoeren. Zij zijn een flexibele partij; het is mogelijk om de opdracht in de toekomst uit te breiden of juist te laten krimpen.

Op basis van deze marktverkenning kiest de gemeente Bronckhorst ervoor om Larcom middels een aanwijzingsbesluit aan te wijzen als uitvoerder van een gedeelte van het materieel werkgeverschap.

Raming waarde opdracht op basis van offerte Larcom

De waarde van de opdracht is gebaseerd op het totale bedrag, exclusief btw.

Raming waarde opdracht a.h.v. offerte Larcom

Prijsraming Larcom:

Eenmalige opstartkosten:

Eenmalige opstartkosten salarisadministratie:	€17.500
Eenmalige opstart- en inrichtingskosten administratie:	€ 6.500 +
Totaal:	€24.000

Periodieke kosten:

- HRM: €1.065 per jaar per headcount (Wsw-er) per jaar
- Salarisadministratie: €230 per headcount (Wsw-er) per jaar
- Administratie: €3.750 per maand dus per jaar (x12) = €45.000

Raming periodieke kosten Wsw-ers Delta					
Jaartal	Aantal Wsw-ers Delta	Kosten HRM (€1.065 per Wsw-er)	Kosten salaris-administratie (€230 per Wsw-er)	Kosten administratie	Totale kosten
2020	98	€104.370	€22.540	€45.000	€171.910

Raming waarde opdracht:

Periodieke kosten oud-Delta 2020:	:	€ 171.910
Eenmalige opstartkosten:		€ 24.000 +
Totaal:		€ 195.910

H5 Werkplekken van Wsw-medewerkers

De Wsw-medewerkers van Delta werken op verschillende werkplekken. De intensiviteit van de begeleiding verschilt per werkplek. Medewerkers met een BW-indicatie hebben de laagste ondersteuningsbehoefte, gevolgd door de gedetacheerde Wsw-medewerkers. De ondersteuningsbehoefte neemt toe bij de groenmedewerkers en is het hoogste bij het beschut werk. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een paragraaf over de tijdelijke voorziening. De cijfers in dit hoofdstuk komen uit het overzicht van februari 2019.

5.1 Begeleid werken

De BW-indicatie maakt onderdeel uit van de Wsw. Medewerkers met een BW-indicatie werken bij een reguliere werkgever. Deze medewerkers volgen niet de Cao-Wsw, maar de Cao en de arbeidsvoorwaarden van de werkgever. Aan de werkgever wordt tegemoet gekomen door loonkostensubsidie, jobcoaching en een no-risk polis te vergoeden. Binnen de gemeente Bronckhorst werken 8 medewerkers via een BW-indicatie. Zij zijn individueel geplaatst bij werkgevers.



5.2 Detachering bij werkgevers

Feitelijk gezien zijn alle Wsw-medewerkers van Delta gedetacheerd. Dit wil zeggen dat geen enkele Wsw-medewerker rechtstreeks bij Delta werkt. Ook de Wsw-medewerkers in het groen of bij beschut werk werken via een detachingsconstructie tussen Delta en de opdrachtgever.

Met de term detachering kan echter ook een onderscheid worden gemaakt in de verschillende groepen binnen de Wsw. Met Wsw-medewerkers die gedetacheerd zijn wordt bedoeld dat zij individueel of als een groep zijn geplaatst bij een externe werkgever, maar niet zijn geplaatst bij het cluster Buiten van de gemeente of onder beschut werk vallen. Van de Wsw-medewerkers van Delta in de gemeente Bronckhorst zijn er 45 medewerkers gedetacheerd. Het kenmerkende aan de gedetacheerde Wsw-medewerkers is dat zij minder begeleiding nodig hebben dan de groenmedewerkers en de Wsw-medewerkers van beschut werk. Zij hebben in principe geen jobcoach op de werkvloer.

5.3 Detacheringen bij cluster Buiten (gemeente Bronckhorst)

Momenteel werken er in totaal 20 Wsw-medewerkers bij het Cluster Buiten van de Gemeente Bronckhorst.

5.4 Beschut werk bij PMS

Sinds 2017 heeft Delta geen eigen beschut-werk faciliteit meer. Het beschut werk binnen de gemeente Bronckhorst is sindsdien geregeld bij papierfabriek Paper Management Services (PMS) te Hengelo. Hier werken 22 Wsw-medewerkers uit de gemeente Bronckhorst. Met PMS is de afspraak gemaakt om voor het einde van het jaar (2019) afspraken te maken om de kwetsbaarheid van de Wsw bij PMS te verkleinen.

5.5 Tijdelijke voorziening

Voor mensen met een Wsw-indicatie die nog niet definitief zijn geplaatst of tussen twee plaatsingen in zitten, moet een tijdelijke voorziening worden getroffen. Hiervoor wordt jaarlijks een bedrag begroot als vangnet. Op dit moment vallen 5 Wsw-medewerkers onder dit vangnet. Zie voor meer informatie paragraaf 3.5.

H6 Verhouding tussen de Wsw, Participatiewet en Wmo

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze wet heeft tot doel om zoveel mogelijk mensen met arbeidsvermogen aan het werk te laten zijn. De Participatiewet heeft niet alleen de Wet werk en bijstand vervangen, maar ook de Wsw en een groot deel van de Wajong. Per 1 januari 2015 is de instroom voor de Wsw afgesloten en zijn mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt aangewezen op de Participatiewet.

Wsw en Participatiewet

Een van de mogelijkheden binnen de Wsw is het beschut werken. Na afsluiting van de instroom van de Wsw is er een vervangende voorziening opgenomen in de Participatiewet: nieuw beschut. Mensen met een nieuw beschut-indicatie krijgen een dienstverband bij de gemeente waarbij zij minimaal het wettelijk minimumloon verdienen (afhankelijk van de cao). Gemeenten zijn verplicht om de voorziening nieuw beschut in te richten. De gemeente Bronckhorst is in 2019 door het Rijk verplicht om bij voldoende indicaties minimaal 10 plekken nieuw beschut in te richten. Dit is tot op heden nog niet gebeurd, omdat er geen nieuwe indicaties beschut werk zijn afgegeven door het UWV. Wanneer het nieuw beschut wordt ingericht is het efficiënt om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het oude beschut (de Wsw).



De gemeente Bronckhorst is bezig met de voorbereidingen om in een op te zetten lokaal leerwerkcentrum samen te werken met onderwijs en lokale ondernemers. Het doel van dit leerwerkcentrum is om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met intensieve begeleiding in een vertrouwde omgeving voor te bereiden op werk in een zo regulier mogelijke setting bij lokale ondernemers. Het gaat hierbij om onder meer de doelgroepen Nieuw Beschut en schoolverlaters uit het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs. Kandidaten hebben de mogelijkheid om benodigde certificaten te behalen om door te groeien. De kandidaten kunnen na de opgedane ervaring in het leerwerkcentrum onder begeleiding aan de slag bij een deelnemend bedrijf. De afstand tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wordt zo verkleind.

Het leerwerkcentrum kan ook worden gebruikt als voorziening voor de Wsw-doelgroep. Daarbij gaat het om een tijdelijke voorziening (vangnet) voor Wsw-ers die nog niet gedetacheerd zijn. Er kan ook tijdelijk beschut werk georganiseerd worden voor zowel Wsw-medewerkers als Participatiewet-cliënten met een indicatie nieuw beschut werk waarvoor nog geen beschutte werkplek is bij een reguliere werkgever. De begeleiding van kandidaten van het leerwerkcentrum wordt gegeven door werkleiders in samenwerking met de sociale teams van de gemeente Bronckhorst. Zij begeleiden ook de Wsw-medewerkers. Kennis van de doelgroep kan hierdoor dus laagdrempelig worden gedeeld.

Wsw en Wmo

Er bestaan een aantal overeenkomsten tussen de Wsw en arbeidsmatige dagbesteding (Wmo). Beide voorzieningen zijn gericht op mensen met beperkingen die veel begeleiding nodig hebben. Ook is de toegevoegde waarde van het werk laag. Soms heeft arbeidsmatige dagbesteding het doel om als opstap naar (betaald) werk te leiden.

Doordat de gemeente Bronckhorst de Wsw-taken zelf gaat uitvoeren, worden de lijnen tussen Wsw en Wmo korter. Dit maakt het mogelijk om beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding te combineren of op elkaar af te stemmen. Ook wordt het makkelijker om maatwerk te leveren omdat er integraal wordt gewerkt. Omdat Wsw-medewerkers vaak meerdere zorg- en ondersteuningsvragen hebben, zijn zij gebaat bij de integrale aanpak van de gemeente Bronckhorst.

Wsw en Jeugd/VSO/Pro

Tot 1 januari 2015 stroomden veel jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (Pro) door naar de Wsw. Sinds de instroom van de Wsw is gestopt zijn gemeenten zelf verantwoordelijk voor de toeleiding van deze jongeren tot de arbeidsmarkt. Voor deze jongeren zoekt de gemeente Bronckhorst de samenwerking met lokale ondernemers om ook voor deze groep plekken beschikbaar te stellen. Vanwege de werkgeversbenadering en vergelijkbare ondersteuningbehoefte is het efficiënt om de uitvoering van nieuw beschut en Wsw op elkaar af te stemmen.

H7 Medezeggenschap en cliëntenparticipatie

Per 1 januari 2020 is de gemeente Bronckhorst formeel werkgever van alle Wsw-medewerkers uit deze gemeente. Dit heeft gevolgen voor de medezeggenschap en cliëntenparticipatie.

Medezeggenschap

Per 1 januari 2020 komen de Wsw-medewerkers in gemeentelijke dienst. Omdat de gemeentelijke organisatie hierdoor groeit, heeft dit gevolgen voor de ondernemingsraad (OR) van de gemeente Bronckhorst. Het aantal OR-leden is immers afhankelijk van het aantal werkzame personen, waardoor er per 1 januari 2020 meer OR-leden nodig zijn. De nodige aanpassingen kunnen op verschillende manieren worden ingevuld.

Ten eerste is er de keuze om direct een nieuwe OR aan te stellen, of om te kiezen voor een overgangsperiode. Voor het direct aanstellen van een nieuwe OR moeten er verkiezingen worden



uitgeschreven. Het is ook mogelijk om een overgangperiode in te bouwen door middel van een convenant. In dit convenant worden afspraken vastgelegd over de wijze waarop de medezeggenschap in deze overgangperiode wordt uitgeoefend.

Daarnaast moet ook gekozen worden tussen:

- een gezamenlijke OR, of
- een ambtenaren-OR en een Wsw-OR, overkoepeld door een Centrale Ondernemingsraad (COR).

Bovenstaande is al besproken met het bestuur van de OR. De zittende OR treedt hierover in overleg met de bestuurder (gemeentesecretaris) en zal hier in het najaar van 2019 een keuze in maken.

Cliëntenparticipatie

De Wet sociale werkvoorziening stelt gemeenten verplicht om in ieder geval periodiek te overleggen met Wsw-geïndiceerden of hun vertegenwoordigers (artikel 2 lid 3 Wsw). Bronckhorst kent al een Participatieraad voor het sociaal domein, waarbij men zich in het bijzonder richt op de Wmo 2015, de Participatiewet en de Jeugdwet. De Participatieraad adviseert breed over alle aangelegenheden van beleid binnen het sociaal domein en let daarbij op de belangen van de inwoners van Bronckhorst. In dit kader is het logisch om de Participatieraad ook de vertegenwoordiging van de Wsw-geïndiceerden te laten behartigen. In feite is dit al de praktijk, en de Participatieraad voelt dit ook als zijn verantwoordelijkheid. Mogelijk dient de Verordening Participatieraad 2015 nog wel technisch te worden aangepast door daarin te expliciet te vermelden dat die ook van toepassing is op de Wsw.

H8 Financiën

Onderstaande tabel laat het meerjarig perspectief zien van de eigen uitvoering na liquidatie van Delta vanaf 2020. Waarbij in 2020 vooralsnog de uitvoering door Laborijn wordt gecontinueerd. In de tabel is ervan uitgegaan dat deze vanaf 2021 wordt overgenomen door Bronckhorst. Waar de uitvoeringskosten stijgen is aan de andere kant een nieuwe bate te zien in de vorm van de detacheringsofbrengsten. Het verschil (tekort) loopt vooral op doordat de rijksbijdrage sneller daalt dan de loonkosten Wsw. Dit is een autonome ontwikkeling waarop de gemeente niet kan sturen.

Bij de geraamde opbrengsten uit detacheringen is het wenselijk een risico inschatting te maken. De raming is gebaseerd op de opbrengsten die Delta en Laborijn zeggen te realiseren. Het is aannemelijk dat opbrengsten kunnen afnemen door lagere productiviteit en hogere uitval door de veroudering van de Wsw-populatie. Kans van 50% op 10% lagere detacheringsofbrengsten dan geraamd.



Meerjarenraming uitvoering Wsw					
Jaarschijf	2020	2021	2022	2023	
Kosten					
Uitvoeringskosten					
a) Inkoop werkgeverstaken	€ -195.500	€ -282.205	€ -276.640	€ -269.010	
b) Inkoop beschut werk	€ -122.500	€ -184.760	€ -181.080	€ -176.220	
c) Inkoop uitval detachering	€ -17.150	€ -28.221	€ -27.664	€ -26.901	
d) Inzet consultants & jobcoaching	€ -122.092	€ -200.903	€ -196.941	€ -191.510	
e) Exploitatiebijdrage aan Laborijn	€ -154.720				
Subtotaal uitvoeringskosten (a t/m e)	€ -611.962	€ -696.089	€ -682.325	€ -663.641	
Loonkosten Wsw	€ -4.125.000	€ -4.194.784	€ -4.153.185	€ -4.079.022	
Totaal kosten	€ -4.736.962	€ -4.890.872	€ -4.835.510	€ -4.742.663	
Baten/dekking					
Opbrengsten uit detacheringen	€ 502.100	€ 849.746	€ 834.435	€ 814.952	
66110103 Financiering WSW (dekking verwerkt in huidige MJB)					
i) Rijksbijdrage Wsw	€ 3.630.894	€ 3.520.124	€ 3.394.200	€ 3.302.206	
ii) Gemeentelijke bijdrage Wsw	€ 517.071	€ 627.841	€ 753.765	€ 845.759	
Totaal Baten/dekking	€ 4.650.065	€ 4.997.711	€ 4.982.400	€ 4.962.917	
Verschil met huidige MJB (negatief is tekort)	€ -86.897	€ 106.839	€ 146.890	€ 220.254	
	t/m 2020	t/m 2021	t/m 2022	t/m 2023	
Ruimte meerjarig	€ -86.897	€ 19.942	€ 166.832	€ 387.086	

In de volgende tabel is fictief weergegeven wat de financiële gevolgen zijn van ongewijzigde uitvoering van de Wsw. Waarbij de uitvoering vanaf 2019 gelijk is aan de jaren 2018 en eerder. De uitvoeringskosten stijgen door geraamde stijging van de exploitatiebijdrage aan Laborijn.

Ongewijzigde uitvoering door Delta & Laborijn (fictief)							
Jaarschijf	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Kosten							
Uitvoeringskosten	€ -238.400	€ -276.647	€ -295.220	€ -305.527	€ -305.885	€ -292.530	
Loonkosten Wsw	€ -4.231.000	€ -4.281.000	€ -4.125.000	€ -4.194.784	€ -4.153.185	€ -4.079.022	
Totaal kosten	€ -4.469.400	€ -4.557.647	€ -4.420.220	€ -4.500.311	€ -4.459.070	€ -4.371.552	
Baten/dekking							
Opbrengsten uit detacheringen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
66110103 Financiering WSW (huidige MJB)	€ 4.407.865	€ 4.326.440	€ 4.147.965	€ 4.147.965	€ 4.147.965	€ 4.147.965	
Totaal baten/dekking	€ 4.407.865	€ 4.326.440	€ 4.147.965	€ 4.147.965	€ 4.147.965	€ 4.147.965	
Verschil met huidige MJB (negatief is tekort)	€ -61.535	€ -231.207	€ -272.255	€ -352.346	€ -311.105	€ -223.587	



H9 Risico en beheersmaatregelen

De overname van Wsw-taken van Delta door de gemeente Bronckhorst kent een aantal risico's:

Risico	Lagere detacheringsofbrengsten
Toelichting	Bij de geraamde opbrengsten uit detacheringen is het wenselijk een risicoinschatting te maken. De raming is gebaseerd op de opbrengsten die Delta en Laborijn zeggen te realiseren. Het is aannemelijk dat opbrengsten kunnen afnemen door lagere productiviteit en hogere uitval door de veroudering van de Wsw-populatie. Kans van 50% op 10% lagere detacheringsofbrengsten dan geraamd.
Beheersmaatregel	n.v.t.

Risico	Verlies van expertise van Delta
Toelichting	Door liquidatie van Delta zal de expertise van het huidige ambtelijk personeel grotendeels verdwijnen. De uitstroom van ambtelijk personeel van Delta is momenteel al groot door de blijvende onzekerheid over de toekomst van Delta. Het is onduidelijk of het na liquidatie van Delta mogelijk is om begeleidend personeel over te nemen.
Beheersmaatregel	Het is wenselijk om begeleidend personeel van Delta over te kunnen nemen zodat de bestaande expertise niet verloren gaat. Per 1 mei 2019 is daarom een voormalige professional van Delta gestart in het sociaal team van de gemeente Bronckhorst. Deze professional wordt door de gemeente Bronckhorst ingehuurd voor 18 uur per week (0,5 fte) en neemt samen met een consultant van het sociaal team (vrijgemaakt voor 0,5 fte) de begeleiding van de Wsw-medewerkers bij PMS en het Groen op zich (ongeveer 40 Wsw-medewerkers in totaal). Voor de begeleiding van de overige, circa 60 Wsw-medewerkers die gedetacheerd zijn zal er in het derde of vierde kwartaal van 2019 een extra Wsw-consultant worden aangenomen voor 1 fte.

Risico	Vergroten formatie en deskundigheid op het gebied van begeleiding en jobcoaching
Toelichting	Momenteel heeft de gemeente Bronckhorst de Wsw-taken uitbesteed. Dit betekent dat er nog geen eigen expertise is op het gebied van begeleiding en jobcoaching. Omdat de gemeente Bronckhorst de Wsw-taken zelf gaat uitvoeren, is het noodzakelijk om deze expertise te verkrijgen, uiterlijk per 1 januari 2020.
Beheersmaatregel	Zoals eerder is aangegeven start er per 1 mei 2019 een voormalig professional van Delta voor de gemeente Bronckhorst voor 0,5 fte. Deze professional neemt kennis en expertise van de Wsw mee. Daarnaast zal er in het derde of vierde kwartaal van 2019 een extra Wsw-professional worden geworven voor 1 fte. Daarmee is de formatie voor de begeleiding van Wsw-medewerkers rond.

Risico	Organiseren/tijdig laten uitvoeren van werkgeverstaken
Toelichting	Het tijdspad om de eigen uitvoering van de Wsw te organiseren voor de voormalige Wsw-medewerkers van Delta is krap.
Beheersmaatregel	Om de werkgeverstaken tijdig uit te voeren wordt de volgende planning aangehouden: - Besluitvorming: september/oktober - Opvragen loonheffingsnummers en aansluitnummers: begin september - Opvragen dossiers Delta: september/oktober - Alleenrecht vestigen: oktober (na besluitvorming?) - Testfase: medio november - Communicatietraject: start vanaf besluitvorming (sept/okt)



Risico	Verminderen van de kwetsbaarheid van de huidige beschutte faciliteit
Toelichting	De gemeente Bronckhorst heeft een faciliteit voor beschut werk bij Paper Management Services (PMS) in Hengelo. Op dit moment werken hier 22 Wsw-medewerkers (cijfer februari 2019). Voor deze groep mensen hoeft er daarom geen nieuwe beschutte faciliteit te worden ingericht. Het beschut werk in de gemeente Bronckhorst is echter wel kwetsbaar omdat er slechts één faciliteit is. Bronckhorst is voor het beschutte werk volledig afhankelijk van PMS.
Beheersmaatregel	De gemeente Bronckhorst heeft plannen om een leerwerkcentrum op te richten. Dit kan dienen als tijdelijke voorziening voor Wsw-medewerkers. Met PMS worden er voor het einde van 2019 afspraken gemaakt om de kwetsbaarheid van deze faciliteit te kunnen verminderen.