

Rapportage
toekomstverkenning Permar

drs. Dirk Langedijk
mr. Eugene Lobry MMC CMC

Langedijk Samen Werken aan Oplossingen (Langedijk SWO)

4 maart 2016

SWO

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Beschrijving aantallen en koers per gemeente en de consequenties van scenario 1	7
1.1 Barneveld	7
1.1.1 Aard en omvang	7
1.1.2 Beoogde koers	7
1.1.3 Mogelijkheden	7
1.1.3.1 Beschut	7
1.1.3.2 Groen	8
1.1.3.3 Detachering	8
1.1.3.4 Back office	9
1.1.3.5 Samenvatting	9
1.1.4 Financiële consequenties	10
1.2 Ede	11
1.2.1 Aard en omvang	11
1.2.2 Duiden positie Permar	11
1.2.3 Beoogde koers	12
1.2.4 Mogelijkheden	12
1.2.4.1 Beschut	12
1.2.4.2 Groen	12
1.2.4.3 Detachering	13
1.2.4.4 Back office	14
1.2.4.5 Samenvatting	14
1.2.5 Financiële consequenties	14
1.3 Renkum	16
1.3.1 Aard en omvang	16
1.3.2 Beoogde koers	17
1.3.3 Mogelijkheden	17
1.3.3.1 Beschut	17
1.3.3.2 Groen	17
1.3.3.3 Detachering	18
1.3.3.4 Back office	19
1.3.4 Financiële consequenties	19
1.4 Scherpenzeel	20
1.4.1 Aard en omvang	20
1.4.2 Beoogde koers	20
1.4.3 Mogelijkheden	20
1.4.3.1 Beschut	20
1.4.3.2 Groen	20
1.4.3.3 Back office	21
1.4.3.4 Samenvatting	21
1.4.4 Financiële consequenties	22

(vervolg inhoudsopgave)

1.5	Wageningen	23
1.5.1	Aard en omvang	23
1.5.2	Beoogde koers	23
1.5.3	Mogelijkheden	23
1.5.3.1	Beschut	23
1.5.3.2	Groen	24
1.5.3.3	Detachering	24
1.5.3.4	Back office	25
1.5.4	Financiële consequenties	25
1.6	Juridische consequenties besluit opheffing GR en terugnemen Wsw-bevoegdheden door gemeenten	27
1.7	Personele consequenties	27
1.8	Overige juridische consequenties	28
1.9	Analyse	28
1.10	Samenvatting financiële consequenties	30
2	Scenario 2	33
2.1	Omschrijving	33
2.2	Analyse	33
2.3	Financiële consequenties	34
3	Scenario 3	35
3.1	Omschrijving	35
3.2	Analyse	35
3.3	Financiële consequenties	35
4	Scenario 4	36
4.1	Eerst de inhoud, dan de vorm	36
4.2	Analyse	37
4.3	Consequenties	38
5	Conclusies en advies	39
	Bijlage I: Lijst van geïnterviewde personen	42
	Bijlage II: Toelichting liquidatiebegroting en afvloeiingskosten bij opheffing GR	44
	Bijlage III: Bouwstenen sociale werkvoorziening	45
	Bijlage IV: Vergelijking financiële consequenties scenario's	46
	Bijlage V: Overzicht van Wsw'ers naar woonplaats en werkplek (in fte)	47

Inleiding

De gemeenten Barneveld, Ede, Renkum, Scherpenzeel, en Wageningen hebben de uitvoering van de Wsw opgedragen aan Gemeenschappelijke Regeling Permar. Al enige tijd voeren de gemeenten discussie over de vraag hoe de toekomst van Permar eruit moet zien. In het kader daarvan is er begin 2015 een onderzoek gedaan naar mogelijke samenwerkingsrelaties met IW4. Dit heeft niet geleid tot een koers richting opschaling. Recent is er een onderzoek gedaan naar aanleiding van de tegenvallende jaarcijfers over 2014 en de slechte informatievoorziening daarover. Naar aanleiding daarvan is de vraag naar de toekomst van Permar urgent geworden, niet in de laatste plaats bij de gemeenteraden.

Scenario's

Inmiddels hebben zowel Barneveld als Scherpenzeel onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van eigen uitvoering van de Wsw. Deze ontwikkelingen hebben er toe geleid dat de Permar-gemeenten aan Langedijk Samen Werken aan Oplossingen gevraagd hebben om met een voorstel te komen om de volgende scenario's voor de uitvoering van de Wsw uit te werken.

1. Opheffen van de GR en uitvoering van de Wsw door de vijf individuele gemeenten.
2. Uitvoering van de Wsw door de vijf individuele gemeenten, waarbij een aantal zaken (bijvoorbeeld de back office en/of beschut werk) gemeenschappelijk wordt uitgevoerd. Dat kan in een (de) GR maar ook in een ander construct.
3. Opheffen van de GR en uitvoering door de vijf individuele gemeenten, waarbij een aantal zaken (bijvoorbeeld de back office en/of beschut werk) bij één de gemeenten wordt georganiseerd en door de anderen kan worden ingekocht.
4. Ombouwen GR en benutten van de goede onderdelen met de uitvoering van andere onderdelen van de Participatiewet.

Tijdens de gesprekken kwam naar voren dat de gemeenten in principe allemaal op dezelfde koers zitten: zo lokaal mogelijk de integrale Participatiewet uitvoeren. In de gevoerde gesprekken met alle gemeenten blijkt feitelijk dat de gemene deler is gelegen in uitvoering van de Wsw in combinatie met de uitvoering van andere onderdelen van de Participatiewet. Daarbij wordt gestreefd naar (lokale) uitvoering op basis van de beleidsuitgangspunten van elke gemeente afzonderlijk en de politieke inkleuring van het moment. Het Wsp wordt gezien als de regionale verbinding naar werkgevers. Voor alle gemeenten staat de in houd voorop, en zijn instituties ondergeschikt. Het netwerk wordt veel belangrijker geacht dan juridische entiteiten. Dat betekende dat gaandeweg het onderzoek scenario 4 eigenlijk minder relevant werd. Dat ging immers uit van een gemeenschappelijke uitvoering in een GR. Voor de volledigheid is scenario 4 gehandhaafd, maar een reële mogelijkheid zal het niet meer zijn.

Inzichten

De modellen worden onderzocht op hun financiële, juridische en organisatorische consequenties. Tevens wordt een mogelijk tijdspad aangegeven. Het onderzoek levert inzicht in:

- Consequenties doelgroep;
- Doelgroep per gemeente (aantallen per werksoort). Op te leveren door Permar;
- In de wens per gemeente: lokaal of regionaal;
- Lokale mogelijkheden inclusief de financiële consequentie daarvan;
- Meerwaarde samenwerking (financieel, marktbenadering, ...);
- Organisatiekosten en te realiseren omzet voor de doelgroepen die lokaal wenselijk en mogelijk zijn;
- Frictie voor niet meer benodigde activa, personeel, etc.;
- Juridische consequenties;
- Mogelijkheden om frictiekosten te beperken;
- Mogelijkheden om organisatiekosten verder te verlagen;
- Nieuw verdienmodel voor nieuwe entiteit.

Aanpak

Onderzoek gebeurt op basis van de volgende methoden:

- Een cijfermatig onderzoek op basis van gegevens medewerkers (Wsw en regulier), exploitatie en balans.
- Kwalitatief onderzoek bij gemeenten en zorginstellingen. Deze gesprekken zijn gericht op:
 - Wat willen gemeente zelfstandig en wat willen zij gezamenlijk uitvoeren?
 - Wat zijn de mogelijkheden binnen de eigen gemeente en wat zijn de kosten en randvoorwaarden daarvan? In interviews komt aan de orde of (gemeentelijke) afdelingen bereid zijn Wsw'ers zelf aan te sturen in detachering, groen, schoon en eventuele andere facilitaire werkzaamheden, welke mogelijkheden er zijn en onder welke condities dat mogelijk is. Gedacht moet daarbij worden aan onder andere investeringen, uitbreiding personeel, toerekening overhead etc.
 - Wat zijn de mogelijkheden bij externe (zorg)instellingen en wat zijn de kosten en randvoorwaarden daarvan? In interviews komt aan de orde of deze instellingen bereid zijn beschut werk te bieden aan Wsw'ers in eigen voorzieningen of bij derden, welke mogelijkheden zij hebben en onder welke condities dat mogelijk is. Gedacht daarbij moet worden aan onder andere looptijd contract, implementatietijd, samenwerkingsvormen etc.

Voor Scherpenzeel en Barneveld heeft het kwalitatief onderzoek reeds plaatsgevonden. De keuzes die individuele gemeenten maken, hebben gevolgen voor andere gemeenten. In de analyse komt naar voren welke onderdelen (beschut, groen/schoon, detachering/Begeleid Werken) de gemeenten waar willen organiseren. Het beeld geeft aan wat dat betekent voor Permar, haar omvang en de daarbij gewenste governance en in hoeverre haar infrastructuur ook benut kan worden voor andere onderdelen van de Participatiewet.

Deze rapportage bestaat uit:

- Hoofdstuk per scenario met toetsingskader vanuit verschillende perspectieven
- Samenvatting, conclusies en advies.

Financiële kengetallen

Hieronder volgende belangrijkste opbrengsten en kosten van een Wsw-bedrijf met daarbij in hoeverre deze opbrengsten en kosten beïnvloedbaar zijn:

Tabel 1 Financiële kengetallen uitvoering Wsw

	Kost of baat	Beïnvloedbaar?	Hoe?
<i>Algemeen</i>			
Rijkssubsidie	baat	nee	
Salaris Wsw'ers	kost	Zeer beperkt	
<i>detachering</i>			
begeleiding	kost	beperkt	Hogere caseload
Opbrengst deta	baat	ja	Hogere opbrengst bedingen
<i>groen</i>			
Begeleiding	kost	nauwelijks	
Opbrengst productiviteit	baat	nauwelijks	
<i>beschut</i>			
begeleiding	kost	ja	Inkoop, anders organiseren
Opbrengst productiviteit	baat	ja	Vervreemden, andere werksoorten
<i>overhead</i>			
Back office	kost	ja	Inkoop, anders organiseren
Tertiäre kosten zoals vervoer	kost	ja	Versoberen, anders (dichterbij) organiseren

Verantwoording

In de bijlage is een lijst opgenomen van personen met wie in het kader van dit onderzoek en de eerdere onderzoeken voor Barneveld en Scherpenzeel gesproken is.

De berekeningen zijn gemaakt op basis van gegevens uit de jaarrekening 2014 van Permar. Deze jaarrekening is door de accountant goedgekeurd. Voor de overzichten van de aantallen Wsw'ers die in de eerste paragrafen van de eerste vijf hoofdstukken staan zijn de meest recente aantallen van Permar gebruikt, namelijk de groep Wsw'ers van 31 december 2015. De cijfers in dit rapport zijn een momentopname. Veranderingen zoals bijvoorbeeld vervreemding van bedrijfsonderdelen zal een groot effect hebben op de cijfers. Bij de genoemde frictiekosten is uitgegaan dat een deel van het regulier personeel alternatief werk vindt. De praktijk kan positiever of negatiever uitvallen.

Bij Permar werkt een grote groep in de schoonmaak. In het onderzoek is er vanuit gegaan dat deze afdeling vervreemd wordt en dat er een gemiddeld detacheringstarief van € 7.000 per Wsw'er gerealiseerd kan worden. Voor de inzet van groenmedewerkers is ook gerekend met een detacheringsofbrengst van € 7.000. Dat bedrag is gebaseerd op gemiddeld 45% loonwaarde. Van het bedrag dat daarbij hoort (45% * kosten minimumloon = € 11.250) worden de kosten gehaald van begeleiding en jobcoaching. Deze zijn voor rekening van de uitvoerder.

In het eerste hoofdstuk wordt aard en omvang van de Wsw per gemeente geschetst. Tevens wordt beschreven hoe hun huidige koers eruit ziet en wat de mogelijkheden, consequenties en financiële gevolgen zijn van scenario 1: eigen uitvoering. In hoofdstuk 2, 3 en 4 worden de overige scenario's beschreven. Hoofdstuk 5 bevat een samenvatting en advies.

Belangrijkste begrippen

Tabel 2 Belangrijkste begrippen en afkortingen

fte	voltijds dienstverband
SE of AJ	Arbeidsjaar (subsidieeenheid Wsw met evt. opslag voor ernstige handicap)
EBA-personeel	Regulier personeel zonder ambtelijke status
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) was een Nederlandse prepensioenregeling voor werknemers in overheidsdienst en onderwijs
Beschut werk	Werkplek binnen de muren van Permar waar werk verricht wordt voor rekening en risico van Permar zelf (waarvoor opdrachten van externe partijen worden geworven of werkzaam in de overhead Permar)
Werken op locatie (wol)	Werkplek op locatie van opdrachtgever (bijv. groen, schoonmaak)
Groepsdeta	Werkplek van externe opdrachtgever voor groep Wsw'ers met begeleider van Permar (kan op locatie inlener of op meegehuurde locatie van Permar)
Individuele deta	Werkplek in werkorganisatie van externe werkgever op basis van individuele detachering van een Wsw'er (begeleiding ligt bij inlener, consultant Permar op afstand)
Begeleid werken (BW)	Subsidieovereenkomst met externe werkgever voor dienstverband met Wsw'er (consultant Permar op afstand)
LKS	Loonkostensubsidie Wsw (voor werkgever met Begeleid Werken-contract)
WSP	Werkgeversservicepunt van de arbeidsmarktregio Food Valley (gemeenten, UWV en Wsw-bedrijven)

1 Beschrijving aantallen en koers per gemeente en de consequenties van scenario 1: Opheffen van de GR, en uitvoering van de Wsw door de vijf individuele gemeenten.

1.1 Barneveld

1.1.1 Aard en omvang

Bij Permar werken per 31 december 2015 118 (102,2 fte) Wsw'ers uit Barneveld. Deze 118 medewerkers zijn als volgt werkzaam bij volgende de werksoorten.

Tabel 3 Wsw'ers Barneveld uitgesplitst naar werksoort

Werksoorten	Fte (personen)	Loonkosten per fte
beschut intern	38,1 (49)	€ 25.813
werken op locatie	37,59 (39)	€ 31.053
groepsdeta	9,15 (10)	€ 28.184
individuele deta	11,26 (13)	€ 38.102
Begeleid Werken	6,07 (7)	
<i>totaal aantal fte</i>	<i>102,2</i>	<i>€ 29.528</i>
<i>totaal aantal personen</i>	<i>118</i>	

De hoogte van de rijkssubsidie voor de Wsw-uitvoering is door het Rijk berekend op basis van het onderstaande verloop in Arbeidsjaren (AJ of SE) Wsw. Dit is gebaseerd op de zogenaamde 'blijfkansenanalyse' die per gemeente is vastgesteld.

Tabel 4 Verloop Wsw'ers Barneveld volgens blijfkansenanalyse Rijk

SE Wsw per gemeente	Ultimo 2014	Medio 2015	Medio 2016	Medio 2017	Medio 2018	Medio 2019	Medio 2020
Barneveld	118,3	114,8	107,7	99,4	92,3	84,0	76,9

Het totaal aantal SE Wsw per gemeente wijkt af van aantal fte Wsw bij Permar vanwege een vermenigvuldigingsfactor in verband met een ernstige beperking en vanwege eventueel buiten Permar bij andere Wsw-bedrijven geplaatste Wsw'ers.

1.1.2 Beoogde koers

De gemeenteraad van Barneveld heeft reeds ingestemd met de volgende koers. Zij kiest in principe voor een eigen uitvoering van de (oude) Wsw. Belangrijkste argument daarbij is het zogenaamde "nabijheidsprincipe"; Barneveld kiest er voor om Wsw'ers zoveel mogelijk lokaal aan werk te helpen en hen daarin keuzemogelijkheden te bieden. Ook wil Barneveld zoveel mogelijk haar eigen infrastructuur te benutten. Daarmee wordt niet alleen bedoeld dat waar de gemeente eigenaar van is, maar in principe alles wat zich binnen de gemeentegrenzen bevindt aan werkgevers en (zorg)instellingen. Daarnaast vindt zij het belangrijk om zelf te kunnen sturen op de uitvoering. Zij wil voor de uitvoering van de Wsw niet meer deelnemen in een GR.

1.1.3 Mogelijkheden

1.1.3.1 Beschut

De huidige medewerkers die beschut werken, doen dat bij verschillende interne onderdelen van Permar. Het gaat om circa 50 medewerkers. Beschut werk kan volgens Barneveld worden uitgevoerd door (lokale) zorginstellingen. Binnen Barneveld zijn verschillende organisaties die in staat zouden zijn om beschut werk te bieden aan Wsw-werknemers. Deze instellingen bieden nu diverse werksoorten in het kader van arbeidsmatige dagbesteding.

Met elkaar zouden deze organisaties in staat zijn om Wsw-medewerkers een beschutte plaats te bieden. Daarbij moeten worden bedacht dat van de huidige 50 medewerkers in beschut er de komende jaren een aantal zal uitstromen vanwege pensioen en andere redenen en dat er van die 50 ook een aantal zal zijn dat zou kunnen werken op een detachering bij een reguliere werkgever. Er zullen er dan na een aantal jaren wellicht 40 medewerkers zijn die nog een beschutte plaats nodig hebben.

1.1.3.2 Groen

Eigen uitvoering van de Wsw betekent dat Barneveld de bestaande groenopdracht bij Permar weghaalt en de Wsw'ers die in het groen werkzaam zijn overneemt. De gemeente Barneveld laat nu de groenopdrachten uitvoeren door Permar voor een bedrag van ongeveer € 337.000 (2015). Hiervan is ongeveer de helft vastgelegd in een onderhoudsbestek voor groenonderhoud in wijken. De andere helft bestaat uit aanvullende contracten, werk op regie basis en inhuur van flexibele schil (seizoenswerk). Daarvoor werd door Permar in 2015 circa 32.000 uur ingezet. De huidige aansturing en begeleiding wordt grotendeels gedaan door medewerkers met een Wsw-indicatie. Een groot deel van deze voorlieden is ouder dan 50 jaar. Gemeenten moeten er dus rekening mee houden dan de Wsw-voorlieden op termijn met pensioen zullen gaan en er hoogstwaarschijnlijk reguliere werknemers voor terug zullen moeten komen. Dit maakt het uitvoeren van de groenopdrachten substantieel duurder. Dit geldt uiteraard evenzo wanneer Permar het groen uit blijft voeren. Inzet van de huidige Wsw'ers bij de begeleiding heeft als voordeel dat er dan ook in de aansturing weinig verandert voor de Wsw-werknemers.

Voor de uitvoering van de groenwerkzaamheden in Barneveld beschikt Permar over materiaal en materieel. Het materiaal en materieel dat de Wsw'ers nu nodig hebben bij Permar, zullen zij bij de gemeente Barneveld ook nodig hebben. Een deel daarvan is nu bij de gemeente Barneveld beschikbaar en zal efficiënter gebruikt kunnen worden door de grotere groep medewerkers, maar een deel zal overgenomen moeten worden van Permar en wellicht zal een deel moeten worden aangeschaft. Onderzocht moet worden welk materiaal en materieel er nodig is en wat er eventueel door de gemeente Barneveld kan worden overgenomen.

Daarnaast moet het oplossen en omgaan met sociale problematiek belegd worden bij één centrale jobcoach die voor de hele groep Wsw-medewerkers van de gemeente Barneveld werkt.

Alternatieve activiteiten in de winter zijn een belangrijk punt van aandacht. Er is dan namelijk weinig snoei- en schoffelpwerk. Alternatieven zijn er bijvoorbeeld in schoonmaak openbare ruimte. Aandachtspunt is daarnaast uitstroom in relatie tot investeringen. De groep Wsw'ers zal door natuurlijk verloop (snel) slinken. Als er onvoldoende medewerkers zijn, kan vanuit de Participatiewet instroom plaats vinden. Hiermee is reeds (met wisselend succes) geëxperimenteerd. Ook kan Barneveld reguliere medewerkers werven als alternatief. Ook kan zij afspraken maken over haar Wsw-medewerkers die nu in Scherpenzeel en Ede werkzaam zijn.

Er moeten afspraken gemaakt worden over het tarief dat de afdeling Beheer en Openbare Ruimte (BOR) betaalt voor de uitvoering door Wsw'ers en waar welke risico's komen te liggen, zoals het risico van ziekteverzuim. Wanneer uitgegaan wordt van de huidige opdracht die BOR gunt aan Permar zou berekend moeten worden hoeveel Barneveld kwijt zou zijn aan de (extra) kosten van materiaal, materieel, begeleiding/jobcoaching, huisvesting en werkplekken. Dan resteert een bedrag wat BOR bijdraagt aan de exploitatie van de Wsw. Op basis van kengetallen wordt er van uitgegaan dat € 7.000 per fte Wsw betaald wordt aan de exploitatie van de Wsw als detacheringvergoeding. Winst is er te boeken door efficiëntere inzet van materieel en uren. Gemeenten elders in Nederland voeren door de toegenomen flexibiliteit nog veel meer werk in de openbare ruimte uit. Dit zelfde bedrag kan gebruikt worden als vergoeding aan de gemeenten waarvan Wsw-medewerkers uit hun gemeente werkzaam zijn in het groen van Barneveld.

Concluderend kan worden gesteld dat er het een en ander moet worden geregeld in praktische zin, maar dat de overgang van groenmedewerkers relatief makkelijk zal gaan. Aandachtspunt daarbij is dat medewerkers met verschillende arbeidsvoorwaarden (cao Wsw en CAR UWV) dezelfde werkzaamheden naast elkaar doen. Uitgangspunt voor BOR daarbij zou in eerste instantie budgettaire neutraliteit moeten zijn. Daarna zijn er kansen voor inverdieneffect door efficiëntere inzet van materieel en personeel zodat er een hoger kwaliteitsniveau in de openbare ruimte kan worden gerealiseerd.

1.1.3.3 Detachering

De circa 30 medewerkers die nu gedetacheerd zijn (in groepsverband of individueel) gaan wat Barneveld betreft over naar de gemeente. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat de Wsw'ers die nu gedetacheerd zijn, die werkplek

behouden wanneer Barneveld de detachering zelf uitvoert. Deze Wsw'ers zijn immers reeds gedetacheerd bij externe werkgevers voor wie de status van de medewerker (een formeel dienstverband met Barneveld, Permar of elders) nauwelijks relevant is. Wel zullen er afspraken genaakt moeten worden met de andere gemeenten van de arbeidsmarktregio Food Valley over het benutten van vacatures voor "eigen" medewerkers in buurgemeenten.

Barneveld neemt dus de detacheringcontracten over van Permar mits de opdrachtverlenende partij daarmee instemt en wordt dan (dus) contractpartij met de werkgever waar de Wsw'er gedetacheerd is. Barneveld zal (bestaande) afspraken over indexering van tarieven, eventuele begeleiding etc. over moeten nemen. In principe hoeft dit werk niet intensief te zijn; het is voor een groot deel begeleiding (jobcoaching) van bestaande geplaatste medewerkers. Er zullen echter nieuwe werkplekken gevonden moeten worden, wanneer werknemers uitvallen uit hun bestaande werkplek. Zij worden gedurende deze periode van leegloop in een beschutte voorziening geplaatst, zodat zij in ieder geval werk hebben. Dat zou een gemeenschappelijke voorziening met de regiogemeenten kunnen zijn, of de faciliteiten van de lokale (zorg)aanbieders in Barneveld. Daarnaast kan Barneveld proberen nog een deel van degenen die nu beschut werken, te detacheren bij een reguliere werkgever.

Barneveld wil deze werkzaamheden (het acquireren van plaatsen en het bemiddelen tussen werknemer en vacature en de jobcoaching) in één hand uit te voeren met de uitvoering van de andere uitplaatsingen in het kader van de Participatiewet in het Werkgeversservicepunt Food Valley. Echter, de werkwijze van het WSP is gebaseerd op accountmanagement dat tot op heden de wenselijke aanpak voor de nieuwe doelgroepen c.q. differentiatie naar doelgroepen zowel taakstellend als methodisch nog niet heeft ontwikkeld. De opdracht aan het WSP is om dat te expliciteren en te ontwikkelen.

De huidige gespreksvoerders Participatie kunnen ook andere doelgroepen (zoals de Wsw) in het kader van de Participatiewet onder hun hoede nemen. Voorwaarde is dat deze gespreksvoerders kennis en ervaring hebben in het bemiddelen van Wsw'ers en van de benodigde aanpassingen op de werkplek. Nu koopt Barneveld jobcoaching in voor bijstandsccliënten bij lokale aanbieders. Dat zou zij voor de gedetacheerde Wsw'ers ook kunnen doen. Of zij kan er voor kiezen dat zelf te doen door hier een medewerker voor in dienst te nemen en er wellicht één over te nemen van Permar waarmee de (frictie)kosten van uittreding gereduceerd kunnen worden. Aangezien extern inkopen goedkoper is, wordt in de calculaties daarvan uitgegaan.

Naast de inhoudelijke werkprocessen zullen er ook administratieve werkprocessen ingericht moeten worden: zo zullen er facturen moeten worden gestuurd naar de werkgevers die Wsw gedetacheerd hebben en moet er (dus) een debiteurenadministratie worden ingericht. Deze kosten worden verondersteld onderdeel te zijn van de PIOFACH: Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Administratieve organisatie, Communicatie en Huisvesting, kortom alle activiteiten van een organisatie niet zijnde het primaire proces.

Concluderend: het overnemen van detachering is in principe te realiseren. De taken voor de uitvoering lijken erg op het uitplaatsen en begeleiden van de cliënten die vanuit de bijstand uitgeplaatst worden. Wel zal moeten worden geïnvesteerd in kennis en kunde met betrekking tot de Wsw en haar specifieke kenmerken. Daarnaast is er de investering in ICT-systemen. Dit wordt gedekt vanuit het opslagpercentage voor PIOFACH. Voordeel is een geïntegreerde werkgeversbenadering voor Barneveld. Hierbij moet wel worden bedacht dat de werkgeversbenadering een regionale aangelegenheid is. Hiervoor bestaan afspraken in Food Valley die gerespecteerd dienen te worden, nog los van het feit dat de arbeidsmarkt niet ophoudt bij de gemeentegrenzen

1.1.3.4 Back office

Het verzorgen van de personeels- en administratie, registratie, rapportage naar het rijk etc. is een specialistische taak die ingekocht kan worden bij een Wsw-bedrijf of een andere partij.

1.1.3.5 Samenvatting

Op basis van haar visie kiest Barneveld voor de volgende manier van uitvoeren:

- Detachering zelf uitvoeren in samenhang met de andere groepen binnen de Participatiewet binnen het WSP.
- Groenmedewerkers zelf aansturen binnen afdeling Beheer Openbare Ruimte (BOR).
- Beschut inkopen bij lokale zorgaanbieders.
- De back office taken inkopen bij een Wsw-bedrijf, een buurgemeente of gezamenlijk organiseren.

1.1.4 Financiële consequenties

Op basis van de cijfers over 2014 van Permar leidt terugnemen van Wsw'ers door de gemeente Barneveld tot de volgende uitgaven.

Tabel 5 Financiële consequenties eigen uitvoering Barneveld

Formatie Wsw (in fte's)	102,2
waarvan Begeleid Werken (in fte's)	6,1
Formatie in SE (subsidieeenheden)	105,8
Aantal personen Wsw	118
loonkosten Wsw (excl. BW)	€ 2.838.000
loonkostensubsidie BW	-€ 63.000
rijkssubsidie Wsw	€ 2.777.000
Subsidietekort	-€ 124.000

Het loonkostenniveau wordt bepaald door landelijke CAO-afspraken. De gemeente is wettelijk verplicht het arbeidscontract of loonkostensubsidie Wsw te continueren. Het Rijk continueert de subsidie Wsw (gefixeerd op basis van een te verwachten natuurlijke verloop via het Participatiebudget). Het Rijk monitort het feitelijke verloop van de Wsw-populatie en de Wsw-uitvoeringskosten van gemeenten (in verband met de in de rijkssubsidie Wsw verwerkte efficiencykortingen t/m 2020). Op de hoogte van het berekende subsidieresultaat kunnen gemeenten praktisch geen invloed uitoefenen. Om deze reden worden de opbrengsten en kosten waarop gemeenten wel kunnen sturen hieronder afzonderlijk weergegeven als uitvoeringsresultaat.

Tabel 6 Kosten eigen uitvoering Barneveld

Uitvoeringsresultaat	€ 102.000	Exclusief loonkosten/subsidie Wsw
Subsidieresultaat	-€ 124.000	Saldo van loonkosten/subsidie Wsw
Totaal resultaat	-€ 22.000	

Dit is een verbetering van € 100k ten opzichte van de bijdrage die Barneveld volgens de verdeelsleutel van het tekort van Permar over 2014 verschuldigd zou zijn (€ 131k van in totaal ca € 913k). Ondanks de iets hoger dan gemiddelde loonkosten per fte van de Barneveldse Wsw-populatie is dat het gevolg van het feit dat relatief veel Wsw'ers uit Barneveld werkzaam zijn op werk met een hoge toegevoegde waarde (WOL en individuele detachering) en door een verwachte lagere kostprijs voor beschut werk.

Tabel 7 Friciekosten voor Barneveld bij liquidatie GR

Bijdrage in liquidatievoorziening	€ 209.000	Zie bijlage liquidatiebegroting
Aandeel in afvloeiingskosten reg. pers.	€ 801.000	Zie prognose afvloeiingskosten
Formatieruimte overname reg. pers.	2,5	Budgetruimte backoffice/consulent
Effect op aandeel in afvloeiingskosten	-€ 274.000	Bij overname personeel Permar

Uitgaand van 'mens volgt werk' kan 2,5 fte personeel van Permar worden overgenomen. Gemeenten die meer personeel van Permar overnemen kunnen mogelijk met een bonus/malusregeling beloond worden waardoor deze gemeente een minder groot aandeel in de afvloeiingskosten draagt.

1.2 Ede

1.2.1 Aard en omvang

Bij Permar werken op 31 december 2015 445 (368,5 fte) Wsw'ers uit Ede. Deze 445 medewerkers zijn als volgt werkzaam bij volgende de werksoorten.

Tabel 8 Wsw'ers Ede uitgesplitst naar werksoort

Werksoorten	Fte (personen)	Gemiddelde loonkosten p/fte ¹
beschut intern	165,74 (211)	€ 27.107
werken op locatie	117,76 (135)	€ 28.167
groepsdeta	18,04 (20)	€ 27.792
individuele deta	55,58 (66)	€ 37.113
Begeleid Werken	11,4 (13)	
<i>totaal aantal fte</i>	<i>368,5</i>	<i>€ 29.048</i>
<i>totaal aantal personen</i>	<i>445</i>	

De hoogte van de rijkssubsidie voor de Wsw-uitvoering is door het Rijk berekend op basis van het onderstaande verloop in Arbeidsjaren (AJ of SE) Wsw. Dit is gebaseerd op de zogenaamde 'blijfkansenanalyse' die per gemeente is vastgesteld.

Tabel 9 Verloop Wsw'ers Ede volgens blijfkansenanalyse Rijk

SE Wsw per gemeente	Ultimo 2014	Medio 2015	Medio 2016	Medio 2017	Medio 2018	Medio 2019	Medio 2020
Ede	434,9	417,5	387,0	360,9	334,8	308,7	287,0

Het totaal aantal SE Wsw per gemeente wijkt af van aantal fte Wsw bij Permar vanwege een vermenigvuldigingsfactor in verband met een ernstige beperking, parttime-werknemers en vanwege eventueel buiten Permar bij andere Wsw-bedrijven geplaatste Wsw'ers.

- Het natuurlijk verloop is naar verwachting tussen de 4 en 6% per jaar. Het streven van Permar blijft gericht op zoveel mogelijk doorstromen van beschut intern naar werken op locatie of groepsdetachering. Voor een substantieel deel van de Wsw-werknemers zal beschut werken het meest passend zijn. Het aantal personen in beschut werken zal echter ook in de komende jaren krimpen.
- "Beschut intern" omvat eenvoudig werk zoals verpakken en assembleren dat Permar in opdracht van derden uitvoert op de eigen locaties.
- "Werken op locatie" is werk dat Permar voor eigen risico en rekening uitvoert voor haar gemeenten. Een deel van de groen-medewerkers uit Ede werkt bij de andere gemeenten. Dat geldt ook andersom. Medewerkers van andere gemeenten werken ook in het groen van Ede. Dit wordt volgens Permar ingegeven door een evenredige verdeling van specialisten over de gemeenten.

1.2.2 Duiden positie Permar

In de volgende paragrafen wordt onder meer gesproken over gebruikmaking van dienstverlening en infrastructuur van Permar. Daarmee wordt niet de huidige uitvoeringsorganisatie Permar bedoeld maar een nieuwe entiteit of samenwerkingsverband dat (een deel van) de dienstverlening op de kernactiviteiten overneemt en/of gebruik maakt van de infrastructuur. De keuzes bij het uitvoeren van activiteiten Participatiewet zijn daarbij onlosmakelijk verbonden met het bedienen van een substantiële doelgroep Wsw-werknemers van circa 450 personen. De inzet van integrale dienstverlening heeft vanuit het publieke domein focus op een totale doelgroep werkzoekenden van circa 2.400 personen in Ede.

¹ Op basis van loonkostenraming Wsw naar gemeente en werksoort.

1.2.3 Beoogde koers

Ede kiest ervoor actief op zoek te gaan naar ondernemers die een rol kunnen vervullen in de participatie van de doelgroep. Daar waar werkgevers of andere (markt-)partijen geen (eigen) oplossingen bieden voor werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt doen we publiek wat moet en wat wet- en regelgeving van ons vraagt. De publieke dienstverlening wordt zo dicht mogelijk bij de burger aangeboden. Daarbij voert de gemeente de regie. Er wordt gekozen voor duurzame oplossingen voor Wsw-werknemers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De kernactiviteiten intake, diagnose, arbeidsontwikkeling, matching en begeleiden zijn methodisch onderbouwd en gericht op het verkrijgen van betaald werk.

De gemeente Ede staat voor de opgave om integrale publieke dienstverlening aan te bieden aan alle doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt. Bij dit uitgangspunt past niet de huidige uitvoeringssituatie van twee uitvoeringsorganisaties - WPI en Permar - die elk een deel van de totale doelgroep en vanuit eigen perceptie de markt c.q. werkgevers bedienen. Beide organisaties voeren namelijk op hun eigen wijze de kernactiviteiten intake, diagnose, matching, arbeidsontwikkeling en begeleiding uit. Een eigen participatiebedrijf ligt voor de hand. Dit kan door aanpassing van bestaande structuren (verbouw) dan wel het inrichten van nieuwe structuren (nieuwbouw) zijn. Daarbij wordt gebruik gemaakt van onderdelen van de bestaande dienstverlening, toegespitst op de kernactiviteiten, aanwezige infrastructuur en netwerken. De uitvoeringsstructuur is "lean en mean" en moet flexibel kunnen inspelen op (nieuwe) marktinitiatieven en wensen van werkgevers.

Om Wsw-werknemers en werkzoekende met afstand tot de arbeidsmarkt zo regulier mogelijk betaald te laten werken is de verbinding met de werkgevers regionaal georganiseerd via het WerkgeversServicePunt Food Valley.

Vanwege de omvang van het aantal Wsw-werknemers dat is aangewezen op beschut werken is het organiseren van beschut werken vanuit de bestaande infrastructuur van Permar een reële optie. Voor de middellange termijn wordt waar mogelijk ingezet op groepsdetacheringen eventueel in combinatie met andere doelgroepen. Tevens kan de locatie een trampolinefunctie vervullen om op korte termijn weer betaald werk te krijgen.

Voor de uitvoering van werkzaamheden in de openbare ruimte opteert Ede vanuit haar regiefunctie voor samenwerking met ACV en Permar in pilot SamenWerkBedrijf. Deze pilot start in februari 2017 en voorziet in een duurzame oplossing voor de Wsw-werknemers die op dit moment in de openbare ruimte werkzaam zijn en een impuls geven aan invulling van garantiebanen.

1.2.4 Mogelijkheden

1.2.4.1 Beschut

De gemeente Ede kiest voor een vorm die aansluit op haar kritische massa die is aangewezen op beschut werken. Dit maakt een aparte voorziening noodzakelijk waarbij ook de opvangfunctie is geborgd.

Wel stelt zij dat er meer gedaan kan worden om groepen beschutte medewerkers in (groeps)detachering bij reguliere werkgevers te plaatsen. Ook de huidige directie van Permar huldigt dit standpunt. Dit zou kunnen gebeuren in combinatie met het vervreemden van werksoorten van Permar. Deze onderdelen van Permar zouden ook na vervreemding aan reguliere bedrijven benut moeten worden voor het bieden van werkervaringsplaatsen die noodzakelijk zijn voor de doelgroepen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt als opstap naar regulier werk.

Op termijn wil Ede ook het beschut werken op basis van een dienstverband "vermaatschappelijken" door gebruik te maken van de lokale infrastructuur binnen de gemeente Ede. Doorontwikkeling van deze plaatsen tot garantiebanen is daarbij een reële optie.

1.2.4.2 Groen

De gemeente Ede doet het onderhoud van het groen deels zelf. Zij laat daarnaast een deel van het groen uitvoeren door Permar voor een bedrag van ongeveer € 581.000. Daarvoor werd door Permar circa 51.600 uur ingezet.

Naar verwachting start Ede start in februari 2017 een pilot met Permar en ACV. Dit doen zij onder de naam SamenWerkbedrijf. Doelen van dit bedrijf zijn:

1. Garantiebanen realiseren in het kader van de Participatiewet.
2. Werk in de buitenruimte efficiënter uitvoeren.

ACV is hierbij betrokken omdat zij goed is in de operationele uitvoering; Permar omdat zij goed is in begeleiding van Wsw'ers en andere medewerkers vanuit de Participatiewet. Het gaat hier om betaald werk: 40 garantiebanen.

De wijkuitvoering biedt daarnaast reeds werkervaring voor medewerkers uit andere delen van de Participatiewet.

De pilot kent een looptijd van 23 maanden (tot 1 januari 2019). Het ligt wat Ede betreft in de rede om na evaluatie eind 2018 deze samenwerking – bij gebleken succes – te prolongeren. Uitkomst kan dan zijn dat de pilot uitmondt in een bedrijf (ACV) dat een prominente rol heeft op het snijvlak Participatiewet en beheer buitenruimte waarbij gekomen wordt tot ontschotting van doelgroepen en budgetten. Uiteindelijk doet dan niet meer ter zake uit welke wet of doelgroep iemand afkomstig is. De expertise die nu binnen Permar aanwezig is, kan daarbij ingezet worden voor diensten op het gebied van matching, diagnose en begeleiding. ACV is in die figuur verantwoordelijk voor de uitvoering. Dit leidt tot een win-win-win situatie. Ook andere gemeenten zouden hier (op termijn) werk kunnen inkopen en/of medewerkers in kwijt kunnen.

1.2.4.3 Detachering

De gemeente Ede heeft voor de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking samen met Permar het zogenaamde P-team in het leven geroepen. Permar heeft daarvoor 3 medewerkers gedetacheerd bij de gemeente Ede. Het gaat dus om de inzet van kennis en expertise vanuit Permar. Daarnaast kan Permar psychodiagnostisch onderzoek, leerwerkplekken, jobcoaching en administratieve ondersteuning bieden. Het onderdeel accountmanagement van het P-team is ingebed in het WSP.

Voor Ede geldt hierbij ook als uitgangspunt dat de verbinding met werkgevers regionaal is georganiseerd via het WSP. Het tot stand brengen van een passende match vereist individueel maatwerk en vraag- en/of aanbodgericht matchen op basis van diversiteit in doelgroepen en afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt.

De werkwijze van het WSP is gebaseerd op accountmanagement dat tot op heden de wenselijke aanpak voor de nieuwe doelgroepen c.q. differentiatie naar doelgroepen zowel taakstellend als methodisch nog niet voldoende heeft ontwikkeld. De opdracht aan het WSP is om dat verder te expliciteren en te ontwikkelen. De lessen van het P team (en van anderen in de regio) moeten nog in de methodiek van het WSP verwerkt worden.

Het P-team voorziet in een belangrijke behoefte. Door een goede samenwerking tussen P-team en de eigen uitvoeringsorganisatie en de lijnen kort zijn, heeft het P-team succes. De benodigde professionaliteit voor de kernactiviteiten - inclusief arbeidsfit maken – zijn in de samenwerking tussen gemeente en Permar geborgd. Het P-team werkt nu voor de klanten uit het doelgroepenregister, maar kan ook gebruikt worden voor het deel van het WWB-bestand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat dus niet zo zeer om de fysieke infrastructuur van Permar maar het instrumentarium en expertise rondom diagnose en arbeidsontwikkeling. In 2015 realiseerde Ede met het P-team (1,7 fte) zeventien plaatsingen vanuit het doelgroepenregister. Men is gestart met klanten van de wachtlijst Wsw en uitstroom VSO.

Het P-team is opgezet met Permar omdat Permar iets bood wat Ede niet zelf in huis had. Het gaat om specifieke interventies: van diagnostiek tot jobcoaching en kennis van de nieuwe doelgroepen. Bij de gemeente staat dit nog in de kinderschoenen. De accountmanager van Permar is goed in staat het gesprek te voeren met de werkgever over wat er nodig is om iemand met een beperking te plaatsen. Dat doen ze beter dan de gemeente. Ede heeft zich door de toestroom van bijstandsccliënten vooral gericht op de voorkant van het proces. Pas nu de economie aantrekt kan zij ook op uitstroom inzetten. Dat is nog niet gemakkelijk omdat Ede veel MKB kent; daar is nog weinig vraag c.q. behoefte aan werknemers waarin zij eerst moet investeren (opleiding etc.). Ook werkt het MKB (nog) veel met ZZP-ers. Het gaat er nu om vraag te creëren bij grote werkgevers en meer vanuit het aanbod te gaan werken. Het aanbod is echter nog onvoldoende in beeld, of kan niet op korte termijn in kaart gebracht worden.

Ede ziet kansen in de samenvoeging van dienstverlening aan Wsw + WWB. Dit leidt tot het bundelen van expertise, en dus meer slagkracht. Verwacht wordt dat dit er ook toe zal leiden er meer Wsw'ers worden uitgeplaatst naar reguliere werkgevers. Voor de gemeente biedt de intensievere samenwerking de mogelijkheid om expertise binnen te halen.

Belangrijk aandachtspunt is de regionale samenwerking en het “eigendom” van werkplekken/vacatures/werk die door de Wsw-bedrijven en/of de gemeenten geacquireerd zijn. De arbeidsmarkt houdt niet op bij de gemeentegrenzen. Over de benutting van “elkaars” werkgevers, de begeleiding van geplaatsten en het onderhouden van de accounts (zo veel mogelijk in één hand) moeten duidelijke en werkbare afspraken gemaakt worden.

1.2.4.4 Back office

Het organiseren van back officetaken is wat Ede betreft een zaak van benodigde expertise en kritische massa. Waar het georganiseerd wordt is secundair.

1.2.4.5 Samenvatting

Ede kiest voor een lokaal integraal reïntegratiebedrijf en een voorziening voor beschermt werken. Deze voorziening vervult ook een trampolinefunctie voor Wsw-werknemers en overige werkzoekenden om op korte termijn weer betaald werk te krijgen in een zo regulier mogelijke werkomgeving.

Daarbij spelen de volgende elementen (onder meer) een rol:

- Benodigde expertise;
- Kritische massa;
- Integraliteit en ontschotting;
- Ervaringen P-team.

1.2.5 Financiële consequenties

Op basis van de realisatie cijfers (normkosten- en opbrengsten) over 2014 (jaarrekening) van Permar leidt terugnemen van Wsw'ers door de gemeente Ede tot de volgende uitgaven (uitgaande van Wsw-populatie per 31 december 2015).

Tabel 10 Financiële consequenties eigen uitvoering Ede

Formatie Wsw (in fte's)	368,5
waarvan Begeleid Werken (in fte's)	11,4
Formatie in SE (subsidieeenheden)	383,4
Aantal personen Wsw	445
loonkosten Wsw (excl. BW)	€ 10.374.000
loonkostensubsidie BW	-€ 119.000
rijkssubsidie Wsw	€ 10.060.000
Subsidietekort	-€ 432.000

Het loonkostenniveau wordt bepaald door landelijke CAO-afspraken. De gemeente is wettelijk verplicht het arbeidscontract of loonkostensubsidie Wsw te continueren. Het Rijk continueert de subsidie Wsw. Deze is gefixeerd op basis van een te verwachten natuurlijke verloop via het Participatiebudget. Het Rijk monitort het feitelijke verloop van de Wsw-populatie en de Wsw-uitvoeringskosten van gemeenten in verband met de in de rijkssubsidie Wsw verwerkte efficiencykortingen t/m 2020. Op de hoogte van het berekende *subsidieresultaat* kunnen gemeenten praktisch geen invloed uitoefenen. Om deze reden worden de opbrengsten en kosten waarop gemeenten wel kunnen sturen hieronder afzonderlijk weergegeven als *uitvoeringsresultaat*.

Tabel 11 Kosten eigen uitvoering Ede

Uitvoeringsresultaat	-€ 200.000	Exclusief loonkosten/subsidie Wsw
Subsidieresultaat	-€ 432.000	Saldo van loonkosten/subsidie Wsw
Totaal resultaat	-€ 632.000	

Dit is een verslechtering van € 200k ten opzichte van de bijdrage die Ede volgens de verdeelsleutel van het begrote tekort van Permar over 2015 (€ 412k van in totaal ca € 830k). Ondanks de iets lager dan gemiddelde loonkosten per fte van de Edense wsw-populatie is dat het gevolg van het feit dat relatief veel Wsw'ers uit Ede binnen Beschut intern werkzaam zijn.

Tabel 12 Frictiekosten voor Ede bij liquidatie GR

Bijdrage in liquidatievoorziening	€ 719.000	Zie bijlage liquidatiebegroting
Aandeel in afvloeiingskosten reg. pers.	€ 2.751.000	Zie prognose afvloeiingskosten
Formatieruimte overname reg. pers.	9,2	Budgetruimte backoffice/consulent
Effect op aandeel in afvloeiingskosten	-€ 993.000	Bij overname personeel Permar

Uitgaand van 'mens volgt werk' kan 9,2 fte personeel van Permar worden overgenomen. Gemeenten die meer personeel van Permar overnemen kunnen mogelijk met een bonus/malusregeling beloond worden waardoor deze gemeente een minder groot aandeel in de afvloeiingskosten draagt.

1.3 Renkum

1.3.1 Aard en omvang

Permar

Bij Permar werken op 31 december 2015 100 Wsw'ers (87,1 fte) uit Renkum. Deze 100 medewerkers zijn als volgt werkzaam bij volgende de werksoorten.

Tabel 13 Wsw'ers Renkum bij Permar uitgesplitst naar werksoort

Werksoorten	Fte (personen)	Gemiddelde loonkosten p/fte
beschut intern	31,76 (38)	€ 28.730
werken op locatie	37,09 (40)	€ 28.160
groepsdeta	3 (3)	€ 29.218
individuele deta	13,43 (17)	€ 38.118
Begeleid Werken	1,84 (2)	
totaal aantal fte	87,1	€ 29.977
totaal aantal personen	100	

Presikhaaf

Daarnaast werken er 24 Wsw'ers (21 fte) uit Renkum bij Presikhaaf in Arnhem. Aangezien de activiteiten van Presikhaaf worden afgebouwd, vallen deze Wsw'ers terug op de gemeente Renkum. Zij werken nu bij Presikhaaf bij de volgende werksoorten:

Tabel 14 Wsw'ers Renkum bij Presikhaaf uitgesplitst naar werksoort

Werksoorten	totaal	Loonkosten p/fte
beschut intern	12	€ 32.494
Groen	2	€ 32.764
groepsdeta	6	€ 31.042
individuele deta	4	€ 31.577
totaal	24	€ 32.012

Circa de helft van de Renkumse medewerkers bij Presikhaaf werkt "beschut". Op basis van landelijke ervaringen zou er van deze groep nog tussen de 4-8 gedetacheerd kunnen worden.

Renkum maakt geen deel uit van de GR Presikhaaf. Her bestuur van Presikhaaf heeft besloten de bedrijfsonderdelen zo veel mogelijk te vervreemden. Er blijft dan een kleine organisatie over die alleen beschut werk biedt. Renkum moet nadenken wat dat voor haar betekent. Als Renkum haar medewerkers bij Presikhaaf laat dan zal de rijkssubsidie voor de medewerkers bij Presikhaaf door wijziging in de regelgeving per 1 januari 2017 naar Arnhem over gaan en zijn deze medewerkers in feite de verantwoordelijkheid van Arnhem geworden. Renkum moet afwegen of zij haar Wsw'ers bij Presikhaaf wil laten. Uiteraard speelt daarbij een rol wat de medewerkers zelf willen en wat Presikhaaf wil.

Tabel 15 Totaal aantal Wsw'ers Renkum bij Permar en Presikhaaf

Werksoorten	totaal
beschut intern	50
Groen/werken op locatie	42
groepsdeta	9
individuele deta/Begeleid Werken	23
totaal	124

Afbouw Wsw

De hoogte van de rijkssubsidie voor de Wsw-uitvoering is door het Rijk berekend op basis van het onderstaande verloop in Arbeidsjaren (AJ of SE) Wsw. Dit is gebaseerd op de zogenaamde ‘blijfkansenanalyse’ die per gemeente is vastgesteld.

Tabel 16 Verloop Wsw'ers Renkum volgens blijfkansenanalyse Rijk

SE Wsw per gemeente	Ultimo 2014	Medio 2015	Medio 2016	Medio 2017	Medio 2018	Medio 2019	Medio 2020
Renkum	125,9	120,8	113,3	105,7	98,2	91,9	85,6

Het totaal aantal SE Wsw per gemeente wijkt af van aantal fte Wsw bij Permar vanwege een vermenigvuldigingsfactor in verband met een ernstige beperking en vanwege eventueel buiten Permar bij andere Wsw-bedrijven geplaatste Wsw'ers.

1.3.2 Beoogde koers

Voor de gemeente Renkum is het zogenaamde “nabijheidsprincipe” een belangrijk uitgangspunt. Zij wil zoveel mogelijk haar eigen infrastructuur benutten. Daarmee wordt niet alleen bedoeld dat waar de gemeente eigenaar van is, maar in principe alles wat zich binnen de gemeente grenzen bevindt aan werkgevers en (zorg)instellingen. Daarnaast vindt zij het belangrijk om zelf te kunnen sturen op de uitvoering.

1.3.3 Mogelijkheden

1.3.3.1 Beschut

De huidige medewerkers die beschut werken, doen dat bij verschillende interne onderdelen van Permar. Het gaat om circa 38 medewerkers. Daarnaast werken er twaalf bij verschillende interne onderdelen van Presikhaaf. Beschut werk zou kunnen worden uitgevoerd door (lokale) zorginstellingen. Binnen Renkum zijn verschillende regionaal opererende organisaties die in staat zouden zijn om beschut werk te bieden aan Wsw-werknemers, zoals Pluryn en de Driestroom. Deze instellingen bieden nu in de regio diverse werksoorten in het kader van arbeidsmatige dagbesteding, maar niet binnen Renkum zelf. De gemeente zal de komende maanden met deze organisaties in gesprek gaan om te bespreken hoe en tegen welke condities zij de Wsw-medewerkers een beschutte plaats kunnen bieden. Daarbij moeten worden bedacht dat van de huidige circa 38 medewerkers in beschut er de komende jaren een aantal zal uitstromen vanwege pensioen en andere redenen en dat er van die 38 ook een aantal zal zijn dat zou kunnen werken gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Er zullen dan na circa twee jaren wellicht 30 medewerkers zijn die nog een beschutte plaats nodig hebben. Dit aantal zal in de jaren daarna verder afnemen.

De uitvoerders zouden volgens de gemeente moeten werken volgens het adagium “vermaatschappelijking”: ook de “beschutte” medewerkers moeten midden in de samenleving werken, het liefst zo regulier mogelijk. Begeleiding bij werken en wonen en (indien nodig) behandeling zouden zo veel mogelijk geïntegreerd moeten worden uitgevoerd.

1.3.3.2 Groen

De gemeente Renkum laat Permar een deel van haar werkzaamheden in de openbare ruimte uitvoeren. Het gaat om een omzet (inclusief sportonderhoud) van circa € 650.000 (2015). Van dat bedrag huurt Permar ook arbeid in bij onderaannemers. Permar zet zelf circa 21.050 uur in (volgens bestek). De aansturing van de groenmedewerkers vindt nu plaats door medewerkers van Permar. Bij overdracht van Permar naar Renkum gebeurt er voor de medewerkers als het gaat om de inhoud van het werk niet veel. Het als gemeente zelf kunnen aansturen van deze medewerkers verhoogt de flexibiliteit en voorkomt aanbestedingsprocedures, althans voor de het werk wat de Wsw'ers zelf doen. Het werk wat de huidige onderaannemers van Permar doen, moet wel worden aanbesteed. De huidige aansturing en begeleiding wordt grotendeels gedaan door medewerkers met een Wsw-indicatie. Een groot deel van deze voorlieden is ouder dan 50 jaar. Gemeenten moeten er dus rekening mee houden dat de Wsw-voorlieden op termijn met pensioen zullen gaan en er hoogstwaarschijnlijk reguliere werknemers voor terug zullen moeten komen. Dit maakt het uitvoeren van de groenopdrachten substantieel duurder. Dit geldt uiteraard evenzo wanneer Permar het groen uit blijft voeren. Inzet van de huidige Wsw'ers bij de begeleiding heeft als voordeel dat er dan ook in de aansturing weinig verandert voor de Wsw-werknemers. Los van de medewerkers bij Permar zijn er twee Wsw'ers uit Renkum werkzaam in het groen bij Presikhaaf. Deze zouden overgenomen kunnen worden, zeker met het oog op de te verwachte uitstroom van Wsw'ers.

Renkum is regiegemeente maar ziet mogelijkheden om haar afdeling Beheer Openbare Ruimte (BOR) als leerwerkbedrijf in te zetten. Het gaat dan in eerste instantie om de groenmedewerkers in de Wsw die nu reeds via Permar de groenwerkzaamheden uitvoeren. Diegenen met de hoogste loonwaarde zouden geïntegreerd kunnen worden in de reguliere ploegen. De medewerkers met een lagere loonwaarde zouden onder goede begeleiding het huidige werk kunnen blijven doen. Aandachtspunt is de afname van het aantal Wsw'ers door verloop. Renkum merkt dat ook Permar nu reeds capaciteitsproblemen heeft tijdens de piekperiode. Dit lost Permar zelf op. Dat zal wanneer Renkum de groenmedewerkers zelf aanstuurt niet anders worden. Oplossingen kunnen dan worden gezocht in het inzetten van andere doelgroepen uit de Participatiewet, maar gezien het gebrek aan continuïteit vanuit deze groepen is daar weinig vertrouwen in. De twee groen-medewerkers van Presikhaaf zouden hier ingezet kunnen worden.

Voor de uitvoering van de groenwerkzaamheden in Renkum beschikt Permar over materiaal en materieel. Onderzocht moet worden welk materiaal en materieel Renkum bij overname Wsw nodig heeft wanneer zij zelf groen uitvoert en wat er eventueel van Permar kan worden overgenomen.

Renkum heeft in het verleden reeds onderzocht of zij met de gemeente Wageningen kan samenwerken in de openbare ruimte. Wanneer beide gemeenten het groen van Permar over zouden nemen, zou daar praktisch invulling aan gegeven worden in werkafspraken over de uitruil van personeel voor specifieke werkzaamheden zoals maaien, maar ook benodigde jobcoaching of gezamenlijke opleiding van de medewerkers. Zo wordt nu het (beschutte) onderhoud op de begraafplaatsen in Wageningen gebruikt als opleidingsfaciliteit.

Op basis van kengetallen wordt er van uitgegaan dat € 7.000 per fte Wsw betaald wordt aan de exploitatie van de Wsw als detacheringvergoeding, wanneer Renkum de Wsw zelf uitvoert voor groen. Winst is er te boeken door efficiëntere inzet van materieel en uren. Gemeenten elders in Nederland voeren door de toegenomen flexibiliteit meer werk in de openbare ruimte uit. De eerdere genoemde € 7.000 kan gebruikt worden als vergoeding aan de gemeenten waarvan Wsw-medewerkers uit hun gemeente werkzaam zijn in het groen van Renkum (en andersom).

Concluderend kan worden gesteld dat er voor er een definitieve keuze gemaakt wordt er het een en ander moet worden uitgezocht (inzet personeel, woonplaats, benodigde begeleiding, materieel etc.) en geregeld in praktische zin, maar dat de overgang van groenmedewerkers mogelijk is. Aandachtspunten daarbij zijn onder meer de leidinggevende functies, overname materiaal en materieel, wat te doen bij terugloop Wsw'ers en inkoop van specialistische functies.

1.3.3.3 Detachering

De gemeente Renkum beziet de mogelijke uitvoering van het onderdeel detachering als onderdeel van de gehele Participatiewet. Deze wordt uitgevoerd in samenhang met de 3D. De zogenaamde coaches sociaal domein vormen een belangrijke rol in de uitvoering van de 3D, maar ook als het gaat om het krijgen van werk. De uitvoering van het onderdeel werk is nu belegd bij 3,3 fte werkconsulent. Daarnaast is er een accountmanager binnen het Werkgeversservicepunt (WSP) voor de acquisitie van werk. De participatieafdeling richt zich enerzijds op de direct bemiddelbare kandidaten, maar ook op plaatsing van deelnemers die vallen onder het Baanakkoord (mensen met en arbeidsbeperking). Er is een Matchteam dat cliënten direct bemiddelt naar werk. De eigen uitvoering van de Wsw biedt kansen om ook andere “doelgroepen” die een uitkering hebben (tijdelijk) te plaatsen in bijvoorbeeld groen en schoonmaak in het kader van arbeidsactivering.

Er werken nu circa 30 Wsw-medewerkers gedetacheerd (waarvan tien bij Presikhaaf). Zij werken niet allen binnen de gemeente Renkum. Gezien de aard van de werkgelegenheid is daar ook niet veel verandering in te verwachten. Zorg en zakelijke dienstverlening zijn in Renkum oververtegenwoordigd, en de laatste sector bestaat vooral uit “éénpitters”. Een aantal aanwezige, grotere, werkgevers zou wel bereid zijn werknemers met een beperking in dienst te nemen. Echter, gezien de aard van de werkgelegenheid, en vanwege het feit dat de arbeidsmarkt niet op houdt bij de gemeentegrenzen is samenwerking binnen het WSP één van de belangrijkste succesfactoren om de detachering voor de Wsw'ers te realiseren. Het gaat dan om het gedetacheerd houden van de huidige gedetacheerden en het acquireren van nieuw werk voor degenen die “terug vallen” en hen die vanuit beschut nog geplaatst zou kunnen worden.

Belangrijke voorwaarde is daarbij de verdere ontwikkeling van het Werkgeversservicepunt en het verkrijgen van kennis over de Wsw. Het uitvoeren van de detachering van de Wsw wordt dan een expliciete taak van het WSP. Echter, de werkwijze van het WSP is gebaseerd op accountmanagement dat tot op heden de wenselijke aanpak voor de nieuwe doelgroepen c.q. differentiatie naar doelgroepen zowel taakstellend als methodisch nog niet heeft ontwikkeld. De opdracht aan het WSP is om dat te expliciteren en te ontwikkelen.

1.3.3.4 Back office

Het verzorgen van de personeels- en administratie, registratie, rapportage naar het rijk etc. is een specialistische taak die ingekocht kan worden bij een Wsw-bedrijf of een andere partij.

1.3.4 Financiële consequenties

Op basis van de cijfers over 2015 van Permar leidt terugnemen van Wsw'ers door de gemeente Renkum tot de volgende uitgaven.

Tabel 17 Financiële consequenties eigen uitvoering Renkum

Formatie Wsw (in fte's)	87,1
waarvan Begeleid Werken (in fte's)	1,8
Formatie in SE (subsidieeenheden)	90,3
Aantal personen Wsw	100
loonkosten Wsw (excl. BW)	€ 2.556.000
loonkostensubsidie BW	-€ 19.000
rijkssubsidie Wsw	€ 2.371.000
Subsidietekort	-€ 205.000

Het loonkostenniveau wordt bepaald door landelijke CAO-afspraken. De gemeente is wettelijk verplicht het arbeidscontract of loonkostensubsidie Wsw te continueren. Het Rijk continueert de subsidie Wsw (gefixeerd op basis van een te verwachten natuurlijke verloop via het Participatiebudget). Het Rijk monitort het feitelijke verloop van de Wsw-populatie en de Wsw-uitvoeringskosten van gemeenten (in verband met de in de rijkssubsidie Wsw verwerkte efficiencykortingen t/m 2020). Op de hoogte van het berekende *subsidieresultaat* kunnen gemeenten praktisch geen invloed uitoefenen. Om deze reden worden de opbrengsten en kosten waarop gemeenten wel kunnen sturen hieronder afzonderlijk weergegeven als *uitvoeringsresultaat*.

Tabel 18 Kosten eigen uitvoering Renkum

Uitvoeringsresultaat	-€ 2.000	Exclusief loonkosten/subsidie Wsw
Subsidieresultaat	-€ 205.000	Saldo van loonkosten/subsidie Wsw
Totaal resultaat	-€ 207.000	

Dit is een verslechtering van € 75k ten opzichte van de bijdrage die Renkum volgens de verdeelsleutel van het tekort van Permar over 2014 verschuldigd zou zijn (€ 131k van in totaal ca € 913k). Dit is vooral het gevolg van het feit dat de gemiddelde loonkosten per fte van de Renkumse Wsw-populatie hoger is en Wsw'ers uit Renkum een iets lagere toegevoegde waarde dan gemiddeld realiseren en door een hogere kostprijs voor beschut werk.

Tabel 19 Frictiekosten voor Renkum bij liquidatie GR

Bijdrage in liquidatievoorziening	€ 209.000	Zie bijlage liquidatiebegroting
Aandeel in afvloeiingskosten reg. pers.	€ 799.000	Zie prognose afvloeiingskosten
Formatieruimte overname reg. pers.	2,1	Budgetruimte backoffice/consulent
Effect op aandeel in afvloeiingskosten	-€ 222.000	Bij overname personeel Permar

Uitgaand van 'mens volgt werk' kan 2,1 fte personeel van Permar worden overgenomen. Gemeenten die meer personeel van Permar overnemen kunnen mogelijk met een bonus/malusregeling beloond worden waardoor deze gemeente een minder groot aandeel in de afvloeiingskosten draagt.

1.4 Scherpenzeel

1.4.1 Aard en omvang

Bij Permar werken op 31 december 2015 8 Wsw'ers (7,0 fte) uit Scherpenzeel.

Tabel 20 Wsw'ers Scherpenzeel uitgesplitst naar werksoort

Werksoorten	Fte (personen)	Gemiddelde loonkosten p/fte
beschut intern	0,33(1)	€ 31.451
werken op locatie	5,67 (6)	€ 26.786
Begeleid Werken	1 (1)	
<i>totaal aantal fte</i>	7,0	€ 27.043
<i>totaal aantal personen</i>	8	

De hoogte van de rijkssubsidie voor de Wsw-uitvoering is door het Rijk berekend op basis van het onderstaande verloop in Arbeidsjaren (AJ of SE) Wsw. Dit is gebaseerd op de zogenaamde 'blijfkansenanalyse' die per gemeente is vastgesteld.

Tabel 21 Verloop Wsw'ers Scherpenzeel volgens blijfkansenanalyse Rijk

SE Wsw per gemeente	Ultimo 2014	Medio 2015	Medio 2016	Medio 2017	Medio 2018	Medio 2019	Medio 2020
Scherpenzeel	10,8	10,8	10,4	9,1	7,6	6,8	6,2

Het totaal aantal SE Wsw per gemeente wijkt af van aantal fte Wsw bij Permar vanwege een vermenigvuldigingsfactor in verband met een ernstige beperking en vanwege eventueel buiten Permar bij andere Wsw-bedrijven geplaatste Wsw'ers.

Van deze acht medewerkers werken er zes op beschut buiten en één medewerker bij beschut binnen bij Permar. Daarnaast is één medewerker in dienst van een externe werkgever. Overigens werken er nog drie medewerkers bij Amfors in Amersfoort. Deze zullen vanaf 2017 rechtstreeks gefinancierd worden via de gemeente Amersfoort. Daarom worden ze voor dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

1.4.2 Beoogde koers

De gemeente Scherpenzeel kiest in principe voor waar mogelijk zo veel mogelijk voor het nabijheidsprincipe. Voor de uitvoering van de Wsw zou dat kunnen omdat het een zeer geringe groep medewerkers is die op twee na reeds bij de gemeente werkzaam zijn in het groen.

1.4.3 Mogelijkheden

1.4.3.1 Beschut

De huidige medewerker die beschut werkt, doet dat bij Permar. Het gaat om één medewerker. Deze medewerker kan worden geplaatst bij een (lokale) zorginstelling. In de omgeving van Scherpenzeel zijn verschillende organisaties die in staat zouden zijn om beschut werk te bieden aan Wsw-werknemers, zoals Ons Bedrijf in Barneveld. Deze instellingen bieden nu diverse werksoorten in het kader van arbeidsmatige dagbesteding. Zij zouden in staat moeten zijn om Wsw-medewerkers een beschutte plaats te bieden.

1.4.3.2 Groen

De gemeente Scherpenzeel laat nu de groenopdrachten uitvoeren door Permar voor een bedrag van ongeveer € 286.700. Hiervan is ongeveer de helft vastgelegd in een onderhoudsbestek voor groenonderhoud in wijken. De andere helft zijn aanvullende contracten, werk op regie basis en inhuur van flexibele schil (seizoenswerk). Daarvoor werd door Permar circa 22.800 uur ingezet. De aansturing van de groenmedewerkers vindt nu plaats door medewerkers van Permar. Bij overdracht van Permar naar Scherpenzeel gebeurt er voor de medewerkers als het gaat om de inhoud van het werk niet veel. Overigens zijn er ook Wsw-medewerkers uit Scherpenzeel werkzaam bij andere gemeenten. Dit heeft (deels) te maken met de spreiding van specialisten (bijvoorbeeld bestuurders van maaimachines) over het werkgebied van Permar. De huidige aansturing en begeleiding wordt grotendeels gedaan door medewerkers met een Wsw-indicatie. Een groot deel van deze voorlieden is ouder dan 50 jaar.

Gemeenten moeten er dus rekening mee houden dan de Wsw-voorlieden op termijn met pensioen zullen gaan en er hoogstwaarschijnlijk reguliere werknemers voor terug zullen moeten komen. Dit maakt het uitvoeren van de groenopdrachten substantieel duurder. Dit geldt uiteraard evenzo wanneer Permar het groen uit blijft voeren. Inzet van de huidige Wsw'ers bij de begeleiding heeft als voordeel dat er dan ook in de aansturing weinig verandert voor de Wsw-werknemers.

Voor de uitvoering van de groenwerkzaamheden in Scherpenzeel beschikt Permar over materiaal en materieel. Het materiaal en materieel dat de Wsw'ers nu nodig hebben Permar, zullen zij bij de gemeente Scherpenzeel ook nodig hebben. Een deel daarvan is nu bij de gemeente Scherpenzeel beschikbaar en zal efficiënter gebruikt kunnen worden door de grotere groep medewerkers, maar een deel zal overgenomen moeten worden van Permar en wellicht zal een deel moeten worden aangeschaft. Onderzocht moet worden welk materiaal en materieel er nodig is en wat er eventueel door de gemeente Scherpenzeel kan worden overgenomen.

Daarnaast moet het oplossen en omgaan met sociale problematiek belegd worden bij één centrale jobcoach die ingekocht kan worden bij een externe organisatie.

Alternatieve activiteiten in de winter zijn een belangrijk punt van aandacht. Er is dan namelijk weinig snoei- en schoffelpwerk. Alternatieven zijn er bijvoorbeeld in schoonmaak openbare ruimte. Aandachtspunt is daarnaast uitstroom in relatie tot investeringen. De groep Wsw'ers zal door natuurlijk verloop (snel) slinken. Als er onvoldoende instroom is, kan vanuit de Participatiewet instroom plaats vinden. Hiermee is reeds (met wisselend succes) geëxperimenteerd. Scherpenzeel kan ook reguliere medewerkers aannemen als alternatief.

Er moeten afspraken gemaakt worden over het tarief dat de afdeling Ruimte en Groen betaalt voor de uitvoering door Wsw'ers en waar welke risico's komen te liggen, zoals het risico van ziekteverzuim. Wanneer uitgegaan wordt van de huidige opdracht die Ruimte en Groen gunt aan Permar zou berekend moeten worden hoeveel Scherpenzeel kwijt zou zijn aan de (extra) kosten van materiaal, materieel, begeleiding/jobcoaching, huisvesting en werkplekken. Dan resteert een bedrag wat Ruimte en Groen bijdraagt aan de exploitatie van de Wsw. Op basis van kengetallen wordt er van uitgegaan dat € 7.000 per fte Wsw betaald wordt aan de exploitatie van de Wsw als detacheringvergoeding. Winst is er te boeken door efficiëntere inzet van materieel en uren. Gemeenten elders in Nederland voeren door de toegenomen flexibiliteit meer werk in de openbare ruimte uit.

Concluderend kan worden gesteld dat er het een en ander moet worden geregeld in praktische zin, maar dat de overgang van groenmedewerkers mogelijk is. Aandachtspunt daarbij is wel dat medewerkers met verschillende arbeidsvoorwaarden (CAO Wsw en CAR UWV) dezelfde werkzaamheden naast elkaar doen. Uitgangspunt voor Ruimte en Groen daarbij zou in eerste instantie budgettaire neutraliteit moeten zijn. Daarna zijn er kansen voor inderdieneffect door efficiëntere inzet van materieel en personeel zodat er een hoger kwaliteitsniveau in de openbare ruimte kan worden gerealiseerd.

1.4.3.3 Back office

Het verzorgen van de personeels- en administratie, registratie, rapportage naar het rijk etc. is een specialistische taak die ingekocht kan worden bij een Wsw-bedrijf of een andere partij.

1.4.3.4 Samenvatting

Zelf uitvoeren betekent voor Scherpenzeel het volgende:

- Detachering is niet van toepassing.
- Groenmedewerkers zelf aansturen binnen de eigen gemeentelijke afdeling
- Beschut inkopen bij Permar of een lokale aanbieder.
- De back office taken inkopen bij een Wsw-bedrijf of een buurgemeente of gezamenlijk organiseren.

1.4.4 Financiële consequenties

Op basis van de cijfers over 2015 van Permar leidt terugnemen van Wsw'ers door de gemeente Scherpenzeel tot de volgende uitgaven.

Tabel 22 Financiële consequenties eigen uitvoering Scherpenzeel

Formatie Wsw (in fte's)	7,0
waarvan Begeleid Werken (in fte's)	1,0
Formatie in SE (subsidieeenheden)	7,9
Aantal personen Wsw	8
loonkosten Wsw (excl. BW)	€ 162.000
loonkostensubsidie BW	-€ 10.000
rijkssubsidie Wsw	€ 208.000
Subsidieoverschot	€ 35.000

Het loonkostenniveau wordt bepaald door landelijke CAO-afspraken. De gemeente is wettelijk verplicht het arbeidscontract of loonkostensubsidie Wsw te continueren. Het Rijk continueert de subsidie Wsw (gefixeerd op basis van een te verwachten natuurlijke verloop via het Participatiebudget). Het Rijk monitort het feitelijke verloop van de Wsw-populatie en de Wsw-uitvoeringskosten van gemeenten (in verband met de in de rijkssubsidie Wsw verwerkte efficiencykortingen t/m 2020). Op de hoogte van het berekende subsidieresultaat kunnen gemeenten praktisch geen invloed uitoefenen. Om deze reden worden de opbrengsten en kosten waarop gemeenten wel kunnen sturen hieronder afzonderlijk weergegeven als uitvoeringsresultaat.

Tabel 23 Kosten eigen uitvoering Scherpenzeel

Uitvoeringsresultaat	€ 20.000	Exclusief loonkosten/subsidie Wsw
Subsidieresultaat	€ 35.000	Saldo van loonkosten/subsidie Wsw
Totaal resultaat	€ 54.000	

Dit is een verbetering van € 60k ten opzichte van de bijdrage die Scherpenzeel volgens de verdeelsleutel van het tekort van Permar over 2014 verschuldigd zou zijn (€ 9k van in totaal ca € 913k). Dit is vooral het gevolg van het feit dat de gemiddelde loonkosten per fte van de Scherpenzeelse Wsw-populatie lager is en Wsw'ers uit Scherpenzeel een hogere toegevoegde waarde dan gemiddeld realiseren.

Tabel 24 Friciekosten voor Scherpenzeel bij liquidatie GR

Bijdrage in liquidatievoorziening	€ 15.000	Zie bijlage liquidatiebegroting
Aandeel in afvloeiingskosten reg. pers.	€ 57.000	Zie prognose afvloeiingskosten
Formatieruimte overname reg. pers.	0,1	Budgetruimte backoffice/consulent
Effect op aandeel in afvloeiingskosten	-€ 16.000	Bij overname personeel Permar

Gezien de zeer geringe omvang van de groep Wsw'ers in Scherpenzeel ligt overname van regulier personeel niet voor de hand.

1.5 Wageningen

1.5.1 Aard en omvang

Bij Permar werken op 31 december 2015 178 (151,5 fte) Wsw'ers uit Wageningen. Deze 178 medewerkers zijn als volgt werkzaam bij volgende de werksoorten.

Tabel 25 Wsw'ers Wageningen uitgesplitst naar werksoort

Werksoorten	Fte (personen)	Gemiddelde loonkosten p/fte
beschut intern	48,06 (62)	€ 26.608
werken op locatie	68,74 (78)	€ 27.656
groepsdeta	8 (8)	€ 27.620
individuele deta	21,82 (24)	€ 39.797
Begeleid Werken	4,83 (6)	
<i>totaal aantal fte</i>	<i>151,5</i>	<i>€ 29.117</i>
<i>totaal aantal personen</i>	<i>178</i>	

De hoogte van de rijkssubsidie voor de Wsw-uitvoering is door het Rijk berekend op basis van het onderstaande verloop in Arbeidsjaren (AJ of SE) Wsw. Dit is gebaseerd op de zogenaamde 'blijfkansenanalyse' die per gemeente is vastgesteld.

Tabel 26 Verloop Wsw'ers Wageningen volgens blijfkansenanalyse Rijk

SE Wsw per gemeente	Ultimo 2014	Medio 2015	Medio 2016	Medio 2017	Medio 2018	Medio 2019	Medio 2020
Wageningen	167,8	159,4	144,3	132,5	124,1	114,1	104,0

Het totaal aantal SE Wsw per gemeente wijkt af van aantal fte Wsw bij Permar vanwege een vermenigvuldigingsfactor in verband met een ernstige beperking en vanwege eventueel buiten Permar bij andere Wsw-bedrijven geplaatste Wsw'ers.

1.5.2 Beoogde koers

De gemeente Wageningen kiest op basis van de beleidsuitgangspunten uit het document "Samen Redzaam" in principe voor een eigen uitvoering van de (oude) Wsw en de doelgroepen uit de Participatiewet. Belangrijkste argument daarbij is het zogenaamde "nabijheidsprincipe": lokaal als het kan en regionaal als het moet. Wageningen kiest er voor om zoveel mogelijk haar eigen infrastructuur te benutten en op te bouwen. Daarmee wordt niet alleen bedoeld dat waar de gemeente eigenaar van is, maar in principe alles wat zich binnen de gemeente grenzen bevindt aan werkgevers en (zorg)instellingen. Daarnaast vindt zij het belangrijk om zelf te kunnen sturen op de uitvoering. De uiteindelijke keuze bij wie en hoe de uitvoering plaats vindt, moet zij echter nog maken. Dit kan deels binnen de eigen organisatie zijn, of bij derden. Die derden kunnen private organisaties zijn, Wsw-bedrijven of andere gemeenten.

1.5.3 Mogelijkheden

1.5.3.1 Beschut

De huidige medewerkers die beschut werken, doen dat bij verschillende interne onderdelen van Permar. Het gaat om circa 60 medewerkers. Dat is inclusief medewerkers die nu bij interne afdelingen van Permar werken. Daarbij moet worden bedacht dat van de huidige 60 medewerkers in beschut er de komende jaren een aantal zal uitstromen vanwege pensioen en andere redenen en dat een aantal zou kunnen werken gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Er zullen dan na een aantal jaren wellicht 40-45 medewerkers zijn die nog een beschutte plaats nodig hebben. Beschut werk kan op verschillende manieren worden uitgevoerd.

- Eén mogelijkheid is door regionale zorg- en welzijnsinstellingen die in Wageningen locaties hebben. Binnen Wageningen zijn verschillende organisaties die om beschut werk zouden willen bieden aan Wsw-werknemers, zoals RIBW, 's Heerenloo, Solidez en Zideris, die dit met elkaar zouden willen organiseren. Deze instellingen bieden nu diverse werksoorten in het kader van arbeidsmatige dagbesteding. De gemeente zal de komende maanden met deze organisaties in gesprek gaan om te bespreken hoe en tegen welke condities (soort werk, prijs, looptijd contract) zij de Wsw-medewerkers een beschutte plaats kunnen bieden. Belangrijk daarbij is de notie dat de intenties er zijn bij genoemde instellingen, maar dat er nog geen kant en klare voorziening gereed is en dat er bij beschut werk sprake zal zijn van (veel) meer productiviteit dan bij arbeidsmatige dagbesteding.
- Een andere mogelijkheid is om als Wageningen zelf een werkbedrijf in te richten.
- Wanneer Permar blijft bestaan is ook het (blijven) onder brengen bij Permar een optie.
- Andere Wsw-bedrijven of zorginstellingen dan bovengenoemde zijn ook een mogelijkheid.

Wie de uitvoerder ook zou worden; volgens de gemeenten zal zij moeten werken volgens het adagium “vermaatschappelijking”: ook de “beschutte” medewerkers zouden zo veel als mogelijk midden in de samenleving moeten werken, het liefst zo regulier mogelijk. Begeleiding bij werken en wonen en (indien nodig) behandeling zouden zo veel mogelijk geïntegreerd moeten worden uitgevoerd.

1.5.3.2 Groen

De gemeente Wageningen doet de onderhoud van het groen voor de helft zelf. Zij laat nu de andere helft van het groen uitvoeren door Permar en gaf daar in 2015 circa € 413.000 aan uit. Daarvoor werd door Permar circa 25.800 uur ingezet.

De aansturing van de groenmedewerkers vindt nu plaats door medewerkers van Permar. Als er overdracht van Permar naar Wageningen plaats vindt gebeurt er voor de Wsw-medewerkers die nu reeds voor het groen in Wageningen werken als het gaat om de inhoud van het werk niet veel. De begeleiding kan overkomen en dat biedt mogelijkheden om kennis van de doelgroep over te dragen aan personeel binnen de gemeente. Het als gemeente zelf kunnen aansturen van deze medewerkers verhoogt de flexibiliteit en voorkomt aanbestedingsprocedures, althans voor de het werk wat de Wsw'ers zelf doen. Het werk wat de huidige onderaannemers van Permar doen, moet wel worden aanbesteed.

Wageningen kan de Wsw-medewerkers veel breder willen inzetten dan nu het geval is en Wageningen ziet ook mogelijkheden om meer kwetsbare medewerkers op meer beschutte plaatsen in het groen in te zetten. De huidige aansturing en begeleiding wordt grotendeels gedaan door medewerkers met een Wsw-indicatie. Een groot deel van deze voorlieden is ouder dan 50 jaar. Gemeenten moeten er dus rekening mee houden dan de Wsw-voorlieden op termijn met pensioen zullen gaan en er hoogstwaarschijnlijk reguliere werknemers voor terug zullen moeten komen. Dit maakt het uitvoeren van de groenopdrachten substantieel duurder. Dit geldt uiteraard evenzo wanneer Permar het groen uit blijft voeren. Inzet van de huidige Wsw'ers bij de begeleiding heeft als voordeel dat er dan ook in de aansturing weinig verandert voor de Wsw-werknemers.

1.5.3.3 Detachering

Voor de begeleiding van de circa 40 medewerkers die nu gedetacheerd zijn (in groepsverband of individueel), zijn verschillende uitvoeringsvarianten. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat de Wsw'ers die nu gedetacheerd zijn, die werkplek behouden wanneer Wageningen de detachering zelf uitvoert. Deze Wsw'ers zijn immers reeds gedetacheerd bij externe werkgevers voor wie de status van de medewerker (een formeel dienstverband met Wageningen, Permar of elders) nauwelijks relevant is. Wel zullen er afspraken gemaakt moeten worden met de andere gemeenten van de arbeidsmarktregio Food Valley over het benutten van vacatures voor “eigen” medewerkers in buurgemeenten.

De uitvoerder namens Wageningen neemt dan de detacheringcontracten over van Permar mits de opdrachtverlenende partij daarmee instemt en wordt dan (dus) contractpartij met de werkgever waar de Wsw'er gedetacheerd is. De uitvoerder zal (bestaande) afspraken over indexering van tarieven, eventuele begeleiding etc. over moeten nemen.

In principe hoeft dit werk niet intensief te zijn; het is voor een groot deel begeleiding (jobcoaching) van bestaande geplaatste medewerkers. Er zullen echter nieuwe werkplekken gevonden moeten worden, wanneer werknemers uitvallen uit hun bestaande werkplek. Zij worden gedurende deze periode van leegloop in een beschutte voorziening geplaatst, zodat zij in ieder geval werk hebben. Dat zou een gemeenschappelijke voorziening kunnen zijn, of de faciliteiten van de lokale (zorg)aanbieders in Wageningen, wanneer zij ook werk voor beschermt aanbieden. Daarnaast kan geprobeerd worden nog een deel van degenen die nu beschermt werken, te detacheren bij een reguliere werkgever. Dit is de komende jaren een speerpunt voor Permar.

Wageningen kan deze werkzaamheden (het acquireren van plaatsen en het bemiddelen tussen werknemer en vacature en de jobcoaching) in één hand (laten) uitvoeren met de uitvoering van de andere uitplaatsingen in het kader van de Participatiewet, o.a. via het Werkgeversservicepunt Food Valley. De inzet zou kunnen zijn om de detachingscontracten om te zetten in garantiebannen. Dit zou een specifieke opdracht aan het WSP kunnen zijn. Wageningen zet in op relatiebeheer vanuit people, planet en profit (3P). De ondernemersdienstverlening in Wageningen is sterk in ontwikkeling, mede n.a.v. feedback van het bedrijfsleven. Wageningen kent weinig bedrijven met werkgelegenheid aan de onderkant van het loongebouw. Inzet zou moeten zijn om dit maximaal te benutten. Wageningen zal waarschijnlijk nooit zelf voldoende banen kunnen bieden voor alle cliënten uit de Participatiewet.

Jobcoaching koopt Wageningen voor de bijstand in bij private aanbieders. De huidige consultants van Werk en Inkomen kunnen ook andere doelgroepen (zoals de Wsw) in het kader van de Participatiewet onder hun hoede nemen. Voorwaarde is dat deze consultants kennis en ervaring hebben in het bemiddelen van Wsw'ers en van de benodigde aanpassingen op de werkplek. En daarvoor is extra capaciteit nodig. De beoogde uitvoerder kan er voor kiezen dat zelf te doen door hier een medewerker voor in dienst te nemen en er wellicht één over te nemen van Permar waarmee de (frictie)kosten van liquidatie gereduceerd kunnen worden.

Naast de inhoudelijke werkprocessen moeten er ook administratieve werkprocessen ingericht worden: zo zullen er facturen moeten worden gestuurd naar de werkgevers die Wsw gedetacheerd hebben en moet er (dus) een debiteurenadministratie worden ingericht. Deze kosten worden verondersteld onderdeel te zijn van de PIOFACH: Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Administratieve organisatie, Communicatie en Huisvesting, kortom alle activiteiten van een organisatie niet zijnde het primaire proces.

1.5.3.4 Back office

Voor het onderbrengen van de back office taken zijn meerdere mogelijkheden. Het verzorgen van de personeels- en administratie, registratie, rapportage naar het rijk etc. is een specialistische taak die ingekocht kan worden bij een Wsw-bedrijf, een andere partij of gezamenlijk kan worden uitgevoerd in een shared service center.

1.5.4 Financiële consequenties

Op basis van de cijfers over 2014 van Permar leidt terugnemen van Wsw'ers (uitgaande van de Wsw-populatie per ultimo 2015) door de gemeente Wageningen tot de volgende uitgaven.

Tabel 27 Financiële consequenties eigen uitvoering Wageningen

Formatie Wsw (in fte's)	151,5
waarvan Begeleid Werken (in fte's)	4,8
Formatie in SE (subsidieeenheden)	159,3
Aantal personen Wsw	178
loonkosten Wsw (excl. BW)	€ 4.269.000
loonkostensubsidie BW	-€ 50.000
rijkssubsidie Wsw	€ 4.180.000
Subsidietekort	-€ 140.000

Het loonkostenniveau wordt bepaald door landelijke CAO-afspraken. De gemeente is wettelijk verplicht het arbeidscontract of loonkostensubsidie Wsw te continueren. Het Rijk continueert de subsidie Wsw (gefixeerd op basis van een te verwachten natuurlijke verloop via het Participatiebudget). Het Rijk monitort het feitelijke verloop van de Wsw-populatie en de Wsw-uitvoeringskosten van gemeenten (in verband met de in de rijkssubsidie Wsw verwerkte efficiencykortingen t/m 2020). Op de hoogte van het berekende *subsidieresultaat* kunnen gemeenten praktisch geen invloed uitoefenen. Om deze reden worden de opbrengsten en kosten waarop gemeenten wel kunnen sturen hieronder afzonderlijk weergegeven als *uitvoeringsresultaat*.

Tabel 28 Kosten eigen uitvoering Wageningen

Uitvoeringsresultaat	€ 63.000	Exclusief loonkosten/subsidie Wsw
Subsidieresultaat	-€ 140.000	Saldo van loonkosten/subsidie Wsw
Totaal resultaat	-€ 76.000	

Dit is een verbetering van € 110k ten opzichte van de bijdrage die Wageningen volgens de verdeelsleutel van het tekort van Permar over 2014 verschuldigd zou zijn (€ 188k van in totaal circa € 913k). Naast de iets lager dan gemiddelde loonkosten per fte van de Wageningse Wsw-populatie is dat het gevolg van het feit dat relatief veel Wsw'ers uit Wageningen werkzaam zijn op werk met een hoge toegevoegde waarde (WOL en individuele detachering)..

Tabel 29 Frictiekosten voor Wageningen bij liquidatie GR

Bijdrage in liquidatievoorziening	€ 299.000	Zie bijlage liquidatiebegroting
Aandeel in afvloeingskosten reg. pers.	€ 1.143.000	Zie prognose afvloeingskosten
Formatieruimte overname reg. pers.	3,7	Budgetruimte backoffice/consulent
Effect op aandeel in afvloeingskosten	-€ 392.000	Bij overname personeel Permar

Uitgaande van 'mens volgt werk' kan 3,7 fte personeel van Permar worden overgenomen. Gemeenten die meer personeel van Permar overnemen kunnen mogelijk met een bonus/malusregeling beloond worden waardoor deze gemeente een minder groot aandeel in de afvloeingskosten draagt.

1.6 Juridische consequenties besluit opheffing GR en terugnemen Wsw-bevoegdheden door gemeenten

In dit scenario wordt de GR ontbonden. In artikel 34 van de GR is daarvoor het volgende geregeld:

Artikel 34 Opheffing

- 1. De regeling kan worden opgeheven door een daartoe strekkend verzoek van het algemeen bestuur, al dan niet op voorstel van het dagelijks bestuur, of van (een van) de colleges van de deelnemende gemeenten.*
- 2. Indien het voorstel uitgaat van het algemeen bestuur, zendt het algemeen bestuur het voorstel aan de colleges, die binnen twee maanden na ontvangst van dit voorstel een besluit nemen en dit terstond aan het algemeen bestuur meedelen.*
- 3. Indien het voorstel uitgaat van één of meer colleges, zenden deze het voorstel aan het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur doet het voorstel met haar beschouwingen ter zake binnen twee maanden aan de colleges van alle deelnemende gemeenten toekomen. De colleges nemen binnen twee maanden na ontvangst van dit voorstel een besluit en delen dit terstond mee aan het algemeen bestuur.*
- 4. Het algemeen bestuur gaat niet over tot opheffing van de regeling dan na een daartoe strekkend besluit van de colleges van de deelnemende gemeenten.*
- 5. De opheffing van de regeling wordt van kracht op de achtste dag volgend op de vaststelling door het algemeen bestuur van de besluiten van de colleges van de deelnemende gemeenten, tenzij in overleg wordt gekozen voor een latere datum.*
- 6. In geval van opheffing van de regeling is het algemeen bestuur belast met de liquidatie. Het doet daartoe de nodige voorstellen aan de colleges van de gemeenten. Onverminderd het bepaalde in dit artikel kan hierbij van de bepalingen van deze regeling worden afgeweken.*
- 7. Het liquidatieplan voorziet in de verplichting van de deelnemende gemeenten tot deelneming in de financiële en personele gevolgen van de beëindiging van deze regeling.*
- 8. De organen van het werkvoorzieningschap blijven zo nodig na het tijdstip van de beëindiging in functie totdat de liquidatie is beëindigd.*

Door opheffing van de GR vallen de overgedragen bevoegdheden (werkgeverschap Wsw-dienstverbanden) terug naar de individuele gemeenten. De overige rechten en verplichtingen van de GR dienen in het kader van de vereffening te worden afgebouwd en de financiële gevolgen daarvan (het liquidatieresultaat) worden op basis van de gebruikelijke verdeelsleutel gedragen door de GR-gemeenten.

Uit lid 7 volgt dat er een liquidatieplan dient te worden opgesteld en uitgevoerd. Belangrijkste onderdelen daarvan zijn:

- Wat er gebeurt met de dienstverbanden van de ambtenaren (niet Wsw);
- Wat er gebeurt met de overige verplichtingen;
- Wat er gebeurt met de activa;
- Wat er gebeurt met de balans.

De GR kan als rechtspersoon pas beëindigd worden wanneer alle activa en rechten zijn vervreemd en verplichtingen zijn afgewikkeld (of de zorg daarvoor aan derden is overgedragen).

1.7 Personele consequenties

Voor het niet-SW personeel zal een sociaal plan moeten worden opgesteld. Bij opheffing worden alle ambtelijke medewerkers boventallig en worden inspanningen gestart tot mogelijke herplaatsing bij gemeenten (voor zover mens volgt werk niet kan worden toegepast) en volgt reorganisatieontslag met toekenning van wachtgeld wanneer geen herplaatsingsmogelijkheden voor handen zijn. Wij gaan ervan uit dat de gemeenten bij opheffing zich maximaal inspannen om boventallige werknemers van Permar te herplaatsen op formatieruimte die 'meeverhuist' naar de gemeente (zie vorige paragrafen). Daarmee kan de noodzaak tot gedwongen afvloeiing (en frictiekosten) worden beperkt. De resterende afvloeiingskosten kunnen mogelijk verder verlaagd worden door de inspanningen van een gezamenlijke mobiliteitscentrum die overige boventalligen begeleiden van werk naar werk (met een bonusregeling voor gemeenten die vanuit deze groep meer dan gemiddeld bijdragen aan herplaatsing van Permar-medewerkers).

De arbeidscontracten met de Wsw'ers vallen bij liquidatie van de GR terug naar de gemeenten waar zij wonen. Er hoeft hiervoor geen nieuw arbeidscontract worden afgesloten. Een brief waarin wordt gemeld dat in het arbeidscontract Permar als werkgever wordt vervangen door de woongemeente is juridisch voldoende. De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden blijven van kracht. Opgebouwde voorzieningen bij de GR voor verlof- en vakantiegeldaanpakken worden aan gemeenten overgedragen. De gemeente zal zelf het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden moeten voldoen. Tertiaire en functiegebonden arbeidsvoorwaarden (die niet bij CAO geregeld zijn) zoals fietsvergoedingen etc. kunnen veranderen doordat bij gemeenten hiervoor andere regelingen van toepassing zijn.

De gemeenten zijn vanaf moment opheffing verantwoordelijk voor het bieden van passend werk aan de Wsw-medewerkers. Daarover zullen zij zelf verantwoording moeten afleggen aan het rijk. Het passend werk kunnen zij bieden binnen de eigen organisatie (bijvoorbeeld groen en schoon), of georganiseerd door eigen consultants (begeleiding bij detachering en Begeleid Werken) van de afdeling Werk en Inkomen. Voor het bieden van beschermt werk kan zij een eigen organisatie inrichten of dit inkopen bij derden. Zo overwegen Barneveld, Renkum en Wageningen om dit in te kopen bij regionale en/of plaatselijke zorgaanbieders.

Voor de betrokken Wsw'ers kan de inhoud van het werk en de werkplek veranderen doordat de woongemeente (werkgever) besluit om de werkvoorziening anders te organiseren. Wanneer een bedrijfsonderdeel van Permar integraal wordt overgenomen door één of meer gemeenten kan sprake zijn van overgang van onderneming waardoor voor het direct betrokken personeel mogelijk weinig verandert. De medezeggenschap van de Wsw'ers is vanaf moment opheffing een zorg geworden van de individuele gemeenten (of van het bestuur van de nieuwe uitvoeringsorganisatie waaraan de woongemeente(n) de uitvoering van werkvoorzieningen heeft opgedragen).

1.8 Overige juridische consequenties

Wanneer individuele gemeenten (onderdelen van) de uitvoering van werkvoorzieningen niet intern zelf organiseren maar 'opdragen' aan een buurgemeente of een nieuw gemeentelijk samenwerkingsverband (met eigen rechtspersoonlijkheid) kan sprake zijn van aanbestedingsverplichtingen. Dat geldt bijvoorbeeld bij de inkoop van beschermt werk of back office-taken. De nieuwe aanbestedingsregels hebben mogelijkheden om publiek-publieke samenwerking toe te passen zonder dat daarvoor aanbestedingsverplichtingen gelden. Dat moet dan wel binnen strikte voorwaarden gebeuren. Een samenwerkingsregeling (tussen twee of meer aanbestedende diensten) kan alleen leiden tot vrijstelling van aanbestedingsverplichtingen wanneer de samenwerking uitsluitend berust op overwegingen van openbaar belang. Daarnaast is de mogelijkheid van (vrijgestelde) inbesteding aan een 100%-overheidsbedrijf waarop men toezicht uitoefent als op de eigen dienst, beperkt tot overheidsbedrijven die maximaal 20% van hun omzet uit de 'markt' halen. Daarnaast blijft het mogelijk om op basis van overwegingen van algemeen belang een 100%-overheidsbedrijf een alleenrecht toe te kennen (dat niet in strijd mag zijn met het mededingingsrecht).

1.9 Analyse

Opheffing van de GR biedt de gemeenten de mogelijkheid om het "nabijheidsprincipe" vorm te geven: de zorg voor hun kwetsbare burgers lokaal te organiseren; zelf of met (lokale) partners. Voor de éne gemeente zal dat gemakkelijker gaan dan voor de andere gemeente. Bij Scherpenzeel gaat het om zo'n geringe groep (acht medewerkers) dat dit, al was het op basis van inkoop, altijd te organiseren valt. Voor de andere gemeenten ligt dat anders. Daar zijn omvang, kritische massa of schaal de succes- of faalfactoren. Het wordt overzichtelijker als Permar de komende jaren alle onderdelen vervreemdt die te vervreemden zijn en de medewerkers daar onderbrengt in een groepsdetachering. Dan blijft er een geringere groep over om zelf werk voor te organiseren. In feite gaat het om de drie slag detachering/begeleid werken, groen/openbare ruimte en beschermt werk. Daarnaast moeten de back office taken worden ondergebracht.

1. Detachering en Begeleid Werken kan worden ondergebracht bij het organisatieonderdeel dat ook de rest van de Participatiewet uitvoert. De succesfactor daarbij is niet zo zeer de schaal, maar vooral deskundigheid (kennis van de Wsw en van mensen met een beperking) en vaardigheden (acquisitie, bemiddeling). Die zullen nu niet bij alle gemeenten aanwezig zijn, maar wanneer deze taken overgaan zal er extra formatie nodig zijn. Deze kan overgenomen worden van Permar, tenzij Permar daar niet voldoende formatie voor beschikbaar heeft, dan moet daarvoor geworven worden. Dit geldt voor alle gemeenten in gelijke mate.

Een andere succesfactor is de samenwerking en het maken van afspraken in het WSP. Werkgevers moeten niet vanuit verschillende gemeenten benaderd worden terwijl het wel zo zal zijn dat zij Wsw-medewerkers uit verschillende gemeenten in dienst hebben. Er moeten praktische afspraken gemaakt worden over wie welke werkgever benadert, hoe kosten en opbrengsten verrekend worden, en wie het account heeft bij de (grote) groepsdetacheringen.

2. Werk in de openbare ruimte kan worden uitgevoerd door de eigen afdeling of dienst. Succesfactoren daarbij zijn affiniteit met de doelgroep, voldoende werk, creativiteit en innovativiteit bij leegloop in de wintermaanden. Daarnaast moet jobcoaching georganiseerd worden en moet er worden nagedacht over wat te doen bij uitstroom (met name de voorlieden). Kansen zijn er zeker, de afdeling kan benut worden als leerwerk omgeving voor bredere doelgroepen en de medewerkers kunnen breder ingezet worden. Aandachtspunt is de huidige spreiding van medewerkers: niet alle medewerkers werken in hun eigen gemeente. Ook hier geldt dat de problematiek in feite voor elke gemeente hetzelfde is.
3. Beschut werk is nu nog een groot onderdeel van Permar. Dat kan in korte tijd kleiner worden wanneer Permar er in slaagt onderdelen te vervreemden en medewerkers onder te brengen in groepsdetachering. Het succes daarvan bepaalt in hoge mate of gemeenten in staat zijn zelf op korte termijn beschut werkt te organiseren. Barneveld verkeert daarbij in de positie dat er twee lokaal opererende bedrijven zijn die reeds hebben aangegeven dat zij dit werk graag zullen aanbieden. Gezien de omvang van de beschutte groep in Barneveld zal dat waarschijnlijk gerealiseerd kunnen worden zonder (grote) investeringen en zonder (grote) uitbreiding van capaciteit, waardoor dat ook kan tegen lage kosten. Voor Renkum, Wageningen en Ede ligt dat anders. Hoewel instellingen reeds hebben aangegeven bereid en ook in staat te zijn een aanbod te doen, is er nog geen beschikbare infrastructuur. Of die er op korte termijn (twee jaar) te realiseren valt, is de vraag. Nogmaals, hierbij speelt ook de vraag hoe snel Permar in staat is te vervreemden en te detacheren. Overigens zal voor de gedetacheerden (ook) een vangnet/trampoline georganiseerd moeten worden. Dat kan een zelfde voorziening zijn als voor beschut. Wanneer op korte termijn geen zekerheid komt voor de drie gemeente voor beschutte, lokale voorzieningen en er op korte termijn geen zicht is op een beweging naar buiten bij Permar is het voor een langere periode (bijvoorbeeld vijf jaar) in stand houden van een regionale, beschutte voorziening voor Renkum, Wageningen en Ede wel zo verstandig. Dat kan eventueel in een gesplitste vorm: Ede en Renkum/Wageningen waardoor het nabijheidsprincipe toch (meer) vorm wordt gegeven. Combinaties met werk in de openbare ruimte en het organiseren van de back office zijn ook mogelijk waardoor er lokale werkbedrijven ontstaan, gefaciliteerd door wat nu Permar is.
4. Het organiseren van back office taken vraagt om specifieke deskundigheid van de Wsw, haar CAO, specifieke problematiek etc. Zelf organiseren kan, maar juist hier is kritische massa een factor. Hoewel er ook Wsw-bedrijven zijn met een paar honderd Wsw'ers die dit zelf organiseren. Met het oog op de afbouw Wsw is inkoop of gezamenlijk organiseren logischer.

Zelf doen biedt de mogelijkheid om zelf te sturen, binnen de eigen organisatie of via een inkoopcontract, en maakt een einde aan dubbele petten van wethouders, bestuurlijke drukte en raden die op verre afstand staan. Gemeenten kunnen hun beleid zelf uitvoeren, hoeven geen compromissen te sluiten en kunnen zo integraal als zij willen (eventueel in combinatie met de rest van de Participatiewet, de uitvoering van de openbare ruimte en de Wmo) de uitvoering van de Wsw uitvoeren.

Met betrekking tot structurele en incidentele kosten ligt zelf uitvoeren wat complexer. Feit is dat de kostprijs van Permar voor een substantieel deel bestaat uit vaste kosten/overhead. Een tweede feit is dat de groep Wsw-medewerkers zal slinken met 5-6% jaarlijks. Daaruit volgt een noodzakelijke sanering van de overhead, omdat zij nooit net zo snel mee kan krimpen met de groep Wsw'ers. Uit onderzoek van Capel en De Haas blijkt dat dit elke twee tot drie jaar nodig zou moeten zijn. Die noodzaak wordt vergroot door vervreemding en groepsdetachering. Dat zal tot grote frictiekosten leiden. Overnemen door de gemeente maakt de situatie niet anders. Ook dan zullen er grote frictiekosten zijn (zie paragraaf 7.5). Dus in de incidentele kosten zal er geen groot verschil zijn tussen uitvoering door Permar of eigen uitvoering. In de exploitatie zal dat anders zijn. Daar zal het verschil vooral veroorzaakt worden door de kosten die gemaakt worden voor het organiseren dan/wel inkopen van beschut. Wanneer dat gebeurt tegen de huidige prijzen van de arbeidsmatige dagbesteding dan zal dat zeker duurder zijn dan nu bij Permar. Dit zou overigens geen recht doen aan de capaciteiten van Wsw-medewerkers.

Zij zijn immers geïndiceerd voor de Wsw omdat zij arbeidscapaciteit hebben en dus mag er verwacht worden dat hun arbeid omzet oplevert. Her en der in het land zien we dan ook dat beschut werk tegen lagere bedragen wordt aangeboden, door zorginstellingen en door Wsw-bedrijven. Maar de bandbreedte is groot: tussen de € 3.000 – € 12.000 per jaarplaats. Ruwweg kan gesteld worden dat wanneer een gemeente beschut werk kan inkopen voor een lager bedrag dan Permar nu (€ 5.400) zij de Wsw goedkoper kan uitvoeren en vice versa. Voor groen en detachering zouden de normbedragen van kosten en opbrengsten tussen Wsw-bedrijf en gemeente niet veel mogen verschillen.

1.10 Samenvatting financiële consequenties

Opheffing van de GR in combinatie met een zelfstandige uitvoering van werkvoorzieningen voor Wsw'ers vanuit elke gemeente betekent enerzijds dat de jaarlijkse exploitatiekosten wijzigen en anderzijds dat gemeenten geconfronteerd worden met eenmalige liquidatiekosten.

De belangrijkste wijzigingen in de jaarlijkse exploitatiekosten zien er als volgt uit:

Tabel 30 Samenvatting financiële consequenties eigen uitvoering Wsw

scenario opheffing GR	Barneveld	Ede	Scherpenzeel	Wageningen	Renkum
uitvoeringsresultaat	€ 102.000	-€ 200.000	€ 19.000	€ 63.000	-€ 2.000
Subsidieresultaat	-€ 124.000	-€ 432.000	€ 35.000	-€ 140.000	-€ 205.000
<i>totaal resultaat</i>	<i>-€ 22.000</i>	<i>-€ 632.000</i>	<i>€ 54.000</i>	<i>-€ 76.000</i>	<i>-€ 207.000</i>
<i>Verdeling tekort over gemeenten 2014</i>	<i>€ 132.000</i>	<i>€ 452.000</i>	<i>€ 9.000</i>	<i>€ 188.000</i>	<i>€ 131.000</i>
<i>Verdeelsleutel obv AJ</i>	<i>14,4%</i>	<i>49,6%</i>	<i>1,0%</i>	<i>20,6%</i>	<i>14,4%</i>

- Bij uitvoeringsresultaat zijn alle kosten van uitvoering samengebracht bij eigen uitvoering. Daarin is begrepen de kosten van consultant (die als coach functioneert voor gedetacheerde Wsw'ers), de kosten en opbrengsten van Wsw'ers die werken op locatie en in groepsdetachering en de opbrengsten uit individuele detachering.
- Het subsidieresultaat is een gegeven en dat wordt in de komende jaren negatiever (door de kortingen van het Rijk). De verdeling over de gemeenten is iets gewijzigd ten opzichte van de verdeling hiervan bij Permar, die gebaseerd is op basis van gemiddelden omgeslagen over alle gemeenten op basis van aantallen Wsw'ers.

Buiten de wijziging in de onderlinge verdeling van de jaarlijkse exploitatiekosten (door het wegvallen van de 'middeling' van opbrengsten en kosten over de hele groep Sw'ers en een inschatting van de per gemeente uit te geven kosten aan inkoop beschut, backoffice en vangnet) verschilt het geprognoseerde resultaat van alle gemeenten samen na opheffing GR niet veel van de totale kosten bij uitvoering door Permar (op basis van de cijfers uit de jaarrekening 2014).

Tabel 31 Vergelijking exploitatie eigen uitvoering en uitvoering bij Permar Scenario 1

	Scenario opheffing GR	Jaarrekening 2014 Permar
uitvoeringsresultaat	-€ 17.000	-€ 84.000
subsidieresultaat	-€ 867.000	-€ 829.000
totaal resultaat	-€ 884.000	-€ 913.000

Het subsidieresultaat in de jaarrekening 2014 van Permar is hier herberekend door alleen de loonkosten en subsidie mee te nemen en niet de overige personele kosten (vervoer, kleding etc). Deze overige personele kosten zijn lokaal beïnvloedbaar en zijn daarom meegenomen in de berekening van het uitvoeringsresultaat. De jaarrekeningcijfers van Permar zijn aangepast omwille van de vergelijkbaarheid.

Het uitvoeringsresultaat bij scenario opheffing GR blijft ook naast voornoemde verschuiving iets negatiever dan in het tekort van Permar over 2014. Bij Permar is echter sprake van incidentele baten/lasten waarmee in het scenario opheffing GR geen rekening wordt gehouden.

De berekende opbrengsten van de groep gedetacheerden is gebaseerd op de werkelijke opbrengst per fte Wsw 2014. Tussen beschut en groepsdeta heeft in 2015 wel een verschuiving plaatsgevonden waardoor de gemiddelde opbrengst van groepsdeta iets kan zijn gedaald. Daartegenover staat echter dat er dan minder uitgaven zijn voor beschut waardoor per saldo het resultaat gunstiger moet uitpakken dan in 2014. Er is zijn uitgegaan van lagere overige personele kosten per fte (-€ 125k).

De gunstige effecten van het scenario opheffing GR zal vooral ontstaan in de komende jaren bij een krimpende Wsw-populatie en een daardoor te verwachten stijging van de uitvoeringskosten per fte Wsw bij Permar. Een kwantificering hiervan is door het ontbreken van een meerjarenbegroting van Permar op dit moment niet mogelijk.

Tabel 32 Liquidatiekosten GR

Liquidatiekosten ² Gr Permar	1e jaar
vermogen	€ 0
afboeking leningen deelnemingen	€ 50.000
Liquidatie Energiek BV	€ 50.000
afboeking voorraden	€ 100.000
afkoop huur/leaseverplichtingen	€ 250.000
boekverlies materiële activa	€ 500.000
overige liquidatiekosten	€ 500.000
totaal door gemeenten te dekken	€ 1.450.000

Als uitgangspunten voor de berekening van de liquidatiekosten gelden:

- informatie uit jaarrekening 2014 als basis genomen (geen eigen vermogen)
- omvang van de uitstaande leningen en korte termijn vorderingen bij deelnemingen
- uitgaande van liquidatie Energiek BV bij opheffing GR
- 80% afboeken van waarde voorraden/onderhanden werk
- Afkoop huur/leaseverplichtingen: grove schatting (geen detailinformatie beschikbaar)
- boekverlies voornamelijk op onroerend goed (kan meevallen gezien het mogelijk vrijkomen van een onderhoudsvoorziening van € 0,65 mln en mogelijke verbetering van de verhuurbaarheid als gevolg van een eventuele upgrade naar A-locatie bij oprit snelweg). Uitgegaan is van een waardevermindering van € 500k op onroerend goed (netto effect van vrijvallen voorziening en extra kosten ivm verkoop).
- advies- en plankosten bij vereffening GR-verplichtingen

² De vermelde bedragen zijn globale inschattingen op basis van informatie uit de jaarrekening 2014 en informatie van Permar over te verwachten balansmutaties in 2015 en 2016 (niet geverifieerd). De daadwerkelijke kosten kunnen bij afwijking van de gehanteerde veronderstellingen anders uitvallen.

De te verwachten afvloeiingskosten bij opheffing GR bedragen:

Tabel 33 te verwachten afvloeiingskosten bij opheffing GR

sociaal plan EBA-personeel (35 personen)	€ 1.050.000
sociaal plan ambt pers (25 personen)	€ 4.500.000

Deze raming is gebaseerd op de volgende globale schattingen:

- ontslagvergoeding voor 30 personen EBA (10 x € 50k, 10 x € 35k en 10 x € 20k) i.v.m. dienstjaren
- wachtgeld ambtelijk personeel: 25 p (5 x € 300k, 5 x € 240k, 5 x € 180k, 5 x € 120k, 5 x € 60k) i.v.m. leeftijd.

Mogelijk kan door afspraken met gemeenten over afvloeiing en herplaatsing van personeel bij gemeenten de volgende vermindering in kosten kunnen worden gerealiseerd:

Tabel 34 mogelijkheden reductie afvloeiingskosten

Omvang ambt personeel 55+	11 personen
Wachtgeld afvloeiingskosten ambt 55+ (t/m FPU 63jr)	€ 2.615.000
Omvang ambt personeel < 55jr	10 personen
Raming mobiliteitsbudget ambt < 55jr (50k pp)	€ 500.000
Raming mobiliteitsbudget restgroep EBA (30k x 20p)	€ 600.000
Totaal	€ 3.715.000
Effecten van deze afspraken is minder afvloeiingskosten:	-€ 1.835.000

2 Scenario 2

Uitvoering van de Wsw door de vijf individuele gemeenten, waarbij een aantal zaken (bijvoorbeeld de back office en/of beschut werk) gemeenschappelijk kan worden uitgevoerd. Dat kan in een (de) GR maar ook in een ander construct.

2.1 Omschrijving

Wanneer de vijf individuele gemeenten de Wsw zelf uitvoeren kan er niet ook een gemeenschappelijk construct zijn waar de uitvoering van de Wsw ook wordt belegd. Het is het één of het ander. Wat wel mogelijk is, is dat bepaalde onderdelen gemeenschappelijk worden uitgevoerd. Aangezien detachering, groen en schoon binnen en/of door de gemeente kan worden uitgevoerd in samenhang met reeds bestaande, soortgelijke activiteiten, zal het in deze variant eerder gaan om back office taken en de uitvoering van beschut. Het is voor elke gemeente een lokale afweging of het beschut werk en backoffice taken gezamenlijk wil uitvoeren. Het hierna berekende effect van samenwerking op beschut en backoffice taken gaat ervan uit dat alle gemeenten deelnemen aan deze gedeeltelijke samenwerking. Wanneer dat beperkt blijft tot enkele gemeenten zal het berekende effect in verhouding minder zijn (ten opzichte van het berekende effect in scenario 1 waarin alle gemeenten zelfstandig uitvoeren),

Dit construct van samenwerking kan de huidige GR zijn, waar de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Wsw is weggehaald (die is immers in dit scenario belegd bij de individuele gemeenten) en de doelstelling is aangepast en beperkt tot het uitvoeren van backoffice taken en/of beschut werk (mogelijk in een GR bedrijfsvoeringsorganisatie in plaats van een openbaar lichaam). Het zou ook om een andere juridische constructie kunnen gaan, zoals een stichting of BV.

2.2 Analyse

Relevant voor dit scenario zijn twee punten die reeds eerder zijn geschetst:

1. De back office taken hebben kritische massa nodig. Zeker voor kleinere groepen ligt het niet in de rede dit zelf te organiseren.
2. Voor Ede, Renkum en Wageningen is het de vraag of zij binnen twee jaar zelf voldoende plaatsen beschut werk kunnen organiseren.

Ad. 1 Het gezamenlijk organiseren van de back office is een mogelijkheid. Daarbij wordt de kennis en ervaring van Permar benut en zullen de frictiekosten lager zijn. Per herplaatste fte kunnen de frictiekosten (gemiddeld) ca €100k lager uitpakken. Wanneer 80% van het budget voor backofficetaken arbeid is, kan in totaal 10 fte worden herplaatst. Maar het elders inkopen is ook een mogelijkheid. Dit leidt tot hogere frictie.

Ad 2. Datzelfde geldt voor beschut. Bij een caseload van 1:25 gaat het bij beschut om in totaal 11,4 fte dat kan worden herplaatst. Eerder in dit document is daarbij geopperd dat de splitsing in twee werkbedrijven een mogelijkheid is.

De vraag is wanneer dit vanuit het huidige Permar wordt georganiseerd, in wat voor construct men dit wil omdat de (meeste) gemeenten geen voortzetting willen van de GR. Het zou in een gezamenlijke (intergemeentelijke) stichting of BV kunnen. Varianten zijn een management buy out of de verkoop aan een derde. Dat laatste is reëel maar zal gepaard gaan met omzetgaranties waardoor het de vraag is of gemeenten op de langere termijn hiermee goedkoper uit zijn.

2.3 Financiële consequenties

De jaarlijkse exploitatielasten zullen ten opzichte van scenario 1 iets anders uitpakken.

Tabel 35 Kosten uitvoering scenario 2 per gemeente

scenario gezamenlijk beschut/backoffice	Barneveld	Ede	Renkum	Scherpenzeel	Wageningen
uitvoeringsresultaat	€ 4.000	-€ 155.000	€ 70.000	€ 18.000	€ 178.000
subsidieresultaat	-€ 124.000	-€ 432.000	-€ 205.000	€ 35.000	-€ 140.000
totaal resultaat	-€ 121.000	-€ 588.000	-€ 135.000	€ 53.000	€ 39.000
verschil t.o.v. scenario 1	-€ 98.000	€ 45.000	€ 72.000	-€ 1.000	€ 115.000

Tabel 36 Vergelijking exploitatie eigen uitvoering en uitvoering bij Permar Scenario 2

	Scenario opheffing GR	Scenario gezamenlijke inkoop	Jaarrekening 2014 Permar
uitvoeringsresultaat	-€ 17.000	€ 115.000	-€ 84.000
subsidieresultaat	-€ 867.000	-€ 867.000	-€ 829.000
totaal resultaat	-€ 884.000	-€ 752.000	-€ 913.000

In bovenstaande tabel is uitgegaan van onderbrengen van back office taken en beschut binnen in een gemeenschappelijk construct. Daarbij is uitgegaan van het huidige kostenniveau van Permar voor deze onderdelen.

De te verwachten bijdragen in het liquidatietekort en de afvloeiingskosten voor regulier personeel van Permar wijzigen niet ten opzichte van scenario 1. Gezien omvang en schaal van de werkzaamheden zal het gezamenlijk organiseren of inkopen van back office taken voor alle gemeenten goedkoper zijn dan zelf doen. Vanwege de aanwezige infrastructuur is het voor Barneveld het goedkoopst om lokaal beschut werk in re kopen. Dat geldt niet voor Ede, Renkum en Wageningen. Gezamenlijke activiteiten, al dan niet vanuit het huidige Permar doorontwikkeld bieden waarschijnlijk voordeel ten opzichte van zelf doen. Voor Scherpenzeel gaat het bij beschut om zo'n gering aantal dan inkopen altijd de beste optie is.

3 Scenario 3

Opheffen van de GR en uitvoering door de vijf individuele gemeenten, waarbij een aantal zaken (bijvoorbeeld de back office en/of beschut werk) bij één de gemeenten wordt georganiseerd en door de anderen kan worden ingekocht.

3.1 Omschrijving

In feite is dit een variant op scenario 2. Belangrijkste verschillen:

- Er is geen gemeenschappelijk construct, de GR wordt ontbonden.
- Het organiseren van de gemeenschappelijke taken berust bij één van de gemeenten.
- De andere gemeenten nemen bestuurlijk niet deel maar kopen: een verschuiving van publiek naar privaat.
- We zijn uitgegaan van de gemeente Ede omdat dat de grootste gemeente is. Maar een andere gemeente kan ook.

Ook in deze variant is het voor elke gemeente een lokale afweging of het beschut werk en backoffice taken gezamenlijk wil uitvoeren. Het hierna berekende effect van inkoop op beschut en backoffice taken bij één van de gemeenten gaat ervan uit dat alle andere gemeenten hiervoor kiezen. Wanneer die inkoop beperkt blijft tot enkele gemeenten zal het berekende effect in verhouding minder zijn (ten opzichte van het berekende effect in scenario 1 waarin alle gemeenten zelfstandig uitvoeren).

3.2 Analyse

Deze variant heeft voor de gemeenten die inkopen een privaat karakter. Zij stuurt dus op het contract en niet binnen een publiek construct. De organiseren gemeente zal garanties willen hebben over inkoop en het dekken van schade door het moeten afkopen bij verplichtingen wanneer de inkopende gemeenten hun nering staken.

3.3 Financiële consequenties

Tabel 37 Kosten uitvoering scenario 3 per gemeente

<i>scenario inkoop bij Ede</i>	Barneveld	Ede	Renkum	Scherpenzeel	Wageningen
uitvoeringsresultaat	-€ 36.000	-€ 155.000	€ 37.000	€ 17.000	€ 124.000
subsidieresultaat	-€ 124.000	-€ 432.000	-€ 205.000	€ 35.000	-€ 140.000
<i>totaal resultaat</i>	<i>-€ 160.000</i>	<i>-€ 588.000</i>	<i>-€ 168.000</i>	<i>€ 51.000</i>	<i>-€ 16.000</i>
verschil t.o.v. scenario 1	-€ 138.000	€ 45.000	€ 39.000	-€ 3.000	€ 61.000

Tabel 38 Vergelijking exploitatie eigen uitvoering en uitvoering bij Permar Scenario 3

	<i>Scenario opheffing GR</i>	<i>Scenario gezamenlijke inkoop</i>	<i>Scenario inkoop bij buurgemeente</i>	<i>Jaarrekening 2014 Permar</i>
uitvoeringsresultaat	-€ 17.000	€ 115.000	-€ 13.000	-€ 84.000
subsidieresultaat	-€ 867.000	-€ 867.000	-€ 867.000	-€ 829.000
<i>totaal resultaat</i>	<i>-€ 884.000</i>	<i>-€ 752.000</i>	<i>-€ 880.000</i>	<i>-€ 913.000</i>

In bovenstaande tabel is uitgegaan van onderbrengen van back office taken en beschut bij de gemeente Ede (maar het had ook Wageningen of Renkum kunnen zijn). We gaan ervanuit dat Ede daarvoor Permar benut tegen de huidige prijzen van Permar en daar circa 10% risico-opslag bij rekent.

4 Scenario 4

Ombouwen GR en benutten van de goede onderdelen met de uitvoering van andere onderdelen van de Participatiewet.

4.1 Eerst de inhoud, dan de vorm

In dit scenario vindt er een bundeling plaats van de activiteiten voor de complete uitvoering van de Participatiewet. Om een beeld te krijgen om welke activiteiten het gaat is geïnterviewd wat men in het kader van de Participatiewet nodig heeft. In feite gelden deze werkzaamheden voor alle uitvoerders van de Participatiewet, of dat nu individuele gemeenten of samenwerkingsverbanden zijn.

De bouwstenen die nodig zijn om iemand met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt (weer) aan het werk te krijgen, zijn als volgt:

- Integrale intake en diagnose;
- Korte ondersteuning direct bemiddelbare klant naar regulier werk met nieuwe partijen;
- Organisatie van arbeidsmarktgerichte activiteiten voor Participatiewet-klanten;
- Bemiddeling naar regulier werk.

Benutten van expertise van UWV, het SW-bedrijf (of zijn opvolger) en andere organisaties:

- Bepalen loonwaarde bij arbeidsbeperking;
- Zorgen voor passende werkplekken bij werkgevers voor mensen met beperking;
- Arbeidsontwikkeling en toeleiding van klanten naar deze werkplekken;
- Begeleiding op de werkplek.

Ontwikkelen WSP:

- Relatiebeheer en ophalen vacatures bij werkgevers;
- Ontwikkelen van projecten/arrangementen met werkgevers;
- Bemiddeling klanten naar werkgever;
- Ontzorgen werkgevers.

Specifiek voor de bestaande groep Wsw'ers kan daar aan toegevoegd worden:

- Het bieden van beschut werk, al dan niet op locatie, voor diegenen voor wie werken bij een reguliere werkgever geen optie is.

Voor alle cliënten:

- Het bieden van een "vangnet" of "trampoline", in de vorm van werken op een beschutte werkplek, voor diegenen voor wie werken bij een reguliere werkgever tijdelijk niet mogelijk is.

In feite gaat het bij deze bouwstenen om de optelsom van de werkzaamheden die nu door Permar gebeuren én de werkzaamheden die de gemeente moet uitvoeren voor de overige delen van de Participatiewet (al dan niet ingekocht bij derden). Bundeling maakt het tot een "werkbedrijf" waarbij het voor het werkproces, voor werkgevers en eigenlijk ook voor de cliënten niet meer uitmaakt uit welke "wet" of "regeling" men afkomstig is.

In dit werkbedrijf is overigens wel om verschillende onderdelen een knip te leggen:

1. Inkomens verstrekking;
2. Werk gericht op reguliere werkgevers;
3. Beschut werk.

Ad.1. Het afschotten van “inkomen” gebeurt vanuit de notie dat dit in feite een administratief iets is waar geen beleidsruimte in zit. Het zou – wanneer de wet dat zou toe laten – uitbesteed kunnen worden aan een derde.

Ad 2. Dit is in feite de “core business” van de Participatiewet → gericht op zo regulier mogelijk aan het werk gaan.

Ad 3. Hier wordt werk geboden voor diegenen voor wie is vastgesteld dat regulier werk nooit meer een mogelijkheid is. Eventueel in combinatie met arrangementen in het kader van de Wmo (dagbesteding).

Discussiepunt is waar het “vangnet” of de “trampoline” en het bieden van werkervaring moeten worden ondergebracht. Dat laatste zou kunnen worden ingekocht bij de voorziening voor beschut werk.

4.2 Analyse

Bij de uitwerking van de uitvoeringsscenario's ontstond een op zichzelf staande discussie wat onder ombouw van de GR moet worden verstaan. In de gevoerde gesprekken met alle gemeenten blijkt feitelijk dat de gemene deler is gelegen in uitvoering van de Wsw in combinatie met de uitvoering van andere onderdelen van de Participatiewet. Daarbij wordt gestreefd naar (lokale) uitvoering op basis van de beleidsuitgangspunten van elke gemeente afzonderlijk en de politieke inkleuring van het moment. Het Wsp wordt gezien als de regionale verbinding naar werkgevers. Dit scenario stelde in haar vraagstelling het instituut (GR, Permar) voorop maar gaat dus in feite om de vraag wat heb ik (als gemeente) nodig om mijn verantwoordelijkheid voor de participatiewet uit te voeren. Daarbij gaat het in eerste instantie om de inhoud, het instrumentarium. Daarbij is het goed om uit te gaan van de notie dat het uitvoeren van taken in het sociale domein (3D, onderwijs etc.) “people's business” is, mensenwerk. De benodigde instrumenten zijn de optelsom van competenties verdeeld over medewerkers met verschillende persoonlijkheidsprofielen: creatief is de acquireur die bij werkgevers van latent werk een vacature weet te maken, commercieel is de bemiddelaar die een goede prijs bedingt voor de cliënt bij een werkgever, analytisch is de consultant die de problematiek van een consultant kan ontleden. Alle andere zaken die nodig zijn om cliënten aan het werk te helpen zijn ondergeschikt aan deze optelsom aan competenties: de beschutte werksoorten, het systeem dat gebruikt wordt voor loonwaardemetingen etc. Een succesvol WSP gaat over goede, regionale, bestuurlijk gedragen afspraken en de beschikbaarheid van systemen, maar ook en vooral om medewerkers met de juiste competenties en instelling en de cultuur die zij met elkaar vormen.

Dus is de vraag wat er nodig is om tot een omgebouwde, integrale uitvoering van de Wsw te komen, niet zo zeer een vraag over de *fysieke* infrastructuur, maar om de *menselijke* infrastructuur, die Permar en de gemeenten nu in huis hebben. Het woord *goede* in de omschrijving van dit scenario Ombouwen GR en benutten van de *goede* onderdelen met de uitvoering van andere onderdelen van de Participatiewet zal dan ook vooral om de menselijke factor gaan.

Daarnaast is de vraag of de gemeente(n) een knip willen maken zoals onder 4.1 is aangegeven. Is het logisch om inkomensvoorziening, regulier werk en beschut werk onder één dak onder te brengen of om deze functies op te delen? Argumenten om op te delen: de onderdelen lijken weinig op elkaar, hebben verschillende doelstellingen en vragen om zeer verschillende competenties. Voor beschut werk geldt daarnaast dat – zeker wanneer de koppeling gelegd wordt met arbeidsmatige dagbesteding – niet meer gedacht hoeft te worden aan een fysieke locatie maar aan een conglomeraat: een integrale aanpak waarbij er zo maximaal mogelijk in de (eigen) wijk of buurt zinvol werk gedaan wordt, of dat nou is mét of zonder uitkering. Inzet daarbij is dat de mogelijkheden benut worden voor alle groepen, niet alleen de Wsw'ers, maar ook voor (startende) ondernemers, onderwijs en de arbeidsmatige dagbesteding. Er ontstaat dan een infrastructuur die de optelsom is van de verschillende instellingen en bedrijven. Maar waar die infrastructuur nu (vooral) gescheiden benut wordt, wordt zij toegankelijk voor alle burgers met een beperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij staat de zorg voorop die de gemeente draagt voor deze burgers en hun begeleiding.

4.3 Consequenties

De vraag is wat de globale consequenties zijn van een dergelijke integrale aanpak. Het antwoord is alleen – bij benadering – te geven, wanneer we de mogelijkheden in kleuren waarbij we ons moeten realiseren dat er een grote variëteit aan mogelijkheden is. We gaan vooralsnog uit van de volgende inkleuring.

1. Een apart onderdeel voor inkomensvoorziening.
2. Een gedeelte gericht op regulier werk.
3. Een conglomeraat voor beschermt werk en arbeidsmatige dagbesteding inclusief trampoline voor de opvang van uitval en voor werkervaring en ontwikkeling.

Daarnaast gaan we er vanuit dat de uitvoering geschiedt op het niveau van de individuele gemeente en dat Permar alle onderdelen vervreemdt wat te vervreemden valt en de medewerkers daar onderbrengt in een groepsdetachering. Waar mens werk niet kan volgen en overhead niet langs een natuurlijke weg gereduceerd kan worden, leidt dit tot frictiekosten.

Ad 1. Inkomensvoorziening. Deze unit wordt afgescheiden van werk- en inkomen. Dit heeft organisatorische consequenties wanneer werk in het primaire en in het secundaire proces wordt uitgevoerd voor werk én inkomen. Voor het primaire proces betekent dit dan splitsing van functies. Het secundaire proces zou samen met het secundaire proces voor regulier werk en het secundaire proces voor het eigen deel van beschermt werk kunnen worden samengevoegd. Dit betekent een reorganisatie. Los van de frictie die hierdoor mogelijk ontstaat zou de uitvoering in de IST als in de SOLL situatie gelijk moeten zijn.

Ad 2. Regulier werk. Deze unit is de optelsom van “werk” van werk- en inkomen samen met het deel van het Wsw-bedrijf dat zich nu bezig houdt met intake, diagnostiek groepsdetachering, individuele detachering en Begeleid Werken. Wanneer deze slag te maken is, in de zin dat de medewerkers ook passen binnen de competentieprofielen die nodig zijn voor de uitvoering van de Participatiewet heeft dit volgende consequenties. Ook dit is een reorganisatie. Uitgaande van de huidige budgetten en benodigde capaciteit zou de exploitatie in IST en SOLL gelijk moeten zijn. De overgang van medewerkers van Permar die nu géén ambtelijk dienstverband hebben, krijgen dat bij indiensttreding wel.

Ad 3. Beschermt werk. De onderdelen van Permar die niet vervreemd kunnen worden én wel nodig zijn om werk te bieden voor Wsw-medewerkers die niet bij reguliere werkgevers kunnen werken, blijven bestaan. Omdat dat waarschijnlijk om een geringe groep zal gaan: op termijn mogelijk niet meer dan circa 150 personen, is de vraag of deze regionaal moet worden georganiseerd of gesplitst kan worden. Wanneer andere gemeenten beschermt werk zelf organiseren, ligt een gemeentelijke voorziening het meest voor de hand. Waar mogelijk wordt deze voorziening benut voor dagbesteding. Tegelijk vormt de voorziening een conglomeraat met zorg- en andere aanbieders voor het inrichten van een ontschotte infrastructuur zoals onder de vorige paragraaf geschetst. Wanneer de reorganisatie door vervreemding van bedrijfsonderdelen reeds heeft plaats gevonden, zou de exploitatie in IST en SOLL gelijk moeten zijn. Winst is te boeken in verdere innovatie op het gebied van beschermt werk en dagbesteding.

5 Conclusies en advies

Individuele keuzes, gemeenschappelijk doel

Elke gemeente heeft haar eigen afwegingen om te komen tot de wijze waarop zij haar taken wil uitvoeren. Afwegingen die daarbij een rol spelen, zijn bijvoorbeeld de wens om zelf te kunnen sturen, zo veel mogelijk de infrastructuur in de eigen gemeente benutten etc.

Als het gaat om de uitvoering van de Participatiewet in het algemeen, en de Wsw in het bijzonder, verschilt de uitkomst van die afwegingen voor de vijf Permar-gemeenten eigenlijk niet of nauwelijks. Voor elke gemeente staat de zorg voor, en het benutten van de eigen kracht van de (kwetsbare) burger centraal. De professionaliteit van de medewerker is doorslaggevend voor het bereiken van dat doel. Werk in het sociale domein is people's business, mensenwerk. Instituties zijn daarbij ondergeschikt. Het gaat juist om integraliteit, en dan staan instituties juist vaak in de weg.

Een andere door iedereen gedeelde notie is dat het de bedoeling is dat deze burgers zo regulier mogelijk moet werken, of dat nu in het (oude) Wsw-dienstverband is of in een garantiebaan. De wet heet ook niet voor niets Participatiewet. Het denken hierover is de afgelopen jaren snel veranderd: beschut werk is niet meer het separaat organiseren van werk op een aparte locatie, afgeschermd van reguliere medewerkers. Beschut werk kan ook heel goed bij een gewone werkgever, mits goed begeleid en waar nodig met aanpassing aan de werkplek. Ervaringen elders (bijvoorbeeld bij de Atlantgroep in Helmond) hebben geleerd dat tot wel 80% van de Wsw-medewerkers kan werken bij een regulier bedrijf. Mits voldaan wordt aan de voorwaarden begeleiding en aanpassing.

Wsw, Participatiewet en Permar

De Wsw is "op slot", het is een wet die uitsluitend nog gericht is op de huidige medewerkers. Voor hen is het dienstverband gegarandeerd tot hun pensioen. Dus er zullen door gemeenten nog lang werkplekken geregeld moeten worden. Tegelijkertijd neemt de groep met zo'n 5-6% jaarlijks af. Door pensionering, arbeidsongeschiktheid en andere regelingen. Dat geeft druk op de begeleidende organisatie Permar om in kosten 'mee te bewegen'. Met een uitstroom van 5-6% per jaar moet de organisatie constant aangepast worden. Dat gaat met zo'n snelheid niet langs natuurlijke weg. Reorganisaties zijn noodzakelijk. In feite komt het Wsw-bedrijf daarmee in een permanente staat van reorganisatie. Een situatie die om meerdere redenen onwenselijk is.

Het onderbrengen van andere onderdelen van de Participatiewet bij Permar, biedt zo op het eerste gezicht soelaas als compensatie van wegvallende activiteiten van de Wsw. Zo is de kennis en ervaring met het detacheren van medewerkers bij reguliere werkgevers iets wat gemeenten goed kunnen gebruiken. Het gaat hierbij echter niet om de fysieke infrastructuur van Permar, maar juist de dienstverlenende infrastructuur. Krimp van het fysieke bedrijf is dan ook onontkoombaar.

GR en eigen uitvoering

Wie door de ooghalen kijkt naar de situatie, de GR Permar en de individuele gemeenten, kan niet anders dan tot de conclusie komen dat de GR in de toekomst niet meer het verband zal zijn waarin Wsw en eventueel andere delen van de Participatiewet worden uitgevoerd. De GR is sinds de invoering van het dualisme voor veel gemeenten een lastig construct. Voor bestuurders vanwege de dubbele petten, bestuurlijke drukte en gebrek aan mogelijkheden tot individuele sturing, voor raadsleden vanwege de grote afstand en de drempels om het bestuur van de GR ter verantwoording te roepen.

Barneveld heeft al besloten de Wsw zelf te willen uitvoeren door ontmanteling van Permar of uittreding en het lijkt erop dat ook de andere gemeenten daarnaar tenderen. Dat roept de vraag op wat dat betekent voor Permar. Eerst even een tussenstap.

Zelf uitvoeren en realisme

De vijf gemeenten verschillen nogal van elkaar in aard en omvang. Scherpenzeel met nog geen tien Wsw'ers en Ede met 400. Onvergelijkbare grootheden. Hoe realistisch is het om als gemeente zelf de Wsw uit te voeren? Elke gemeente zal keuzes moeten maken ten aanzien van de gewenste 'bouwstenen' in sociale werkvoorziening³.

Voor Scherpenzeel is het relatief eenvoudig. Op twee na al hun medewerkers werken reeds bij de gemeente. Er zijn natuurlijk praktische zaken te regelen, maar uitvoerbaar is het. Overigens geldt dat niet voor de secundaire processen zoals personeels- en salarisadministratie. Dat is specifiek en vraagt om massa. Maar dat is via inkoop goed te regelen.

Voor de andere vier gemeenten geldt de volgende overweging. Bij een goed functionerend Werkgeversservicepunt kan het onderdeel detachering door de gemeenten zelf worden uitgevoerd. Door eigen jobcoaches en acquisiteurs in een netwerk van gezamenlijke afspraken over hoe om te gaan met grensoverschrijding en grote accounts. Vermijden moet worden dat meerdere gemeenten bij één werkgever over de vloer komen. Een kwestie van goede afspraken over 'partiële' samenwerking. Dan is de benodigde capaciteit te overzien, zeker omdat het voor een groot deel gaat om reeds bestaande detacheringen. En voor de Wsw-medewerkers verandert er weinig. Ze blijven werken waar ze waren.

Het onderdeel groen van Permar wordt vooral ingekocht door de deelnemende gemeenten. Overgang naar de gemeenten betekent dan dat er voor de Wsw-medewerkers niet veel verandert. Ook hier geldt dat dit (veel) praktische consequenties heeft die goed geregeld moeten worden. En er moet nog wel wat geregeld worden voor de groen medewerkers die elders werken. Gaan die mee met de gemeenten (omdat de vraag naar groen medewerkers nu soms al hoger is dan het aanbod en de groep door uitstroom kleiner wordt) of blijven ze werken waar ze nu ook werken? In dat laatste geval moet dit onderdeel vervreemd worden.

Beschut werk is een ander verhaal. Daarvoor is noodzakelijk dat er binnen de gemeente een infrastructuur is die plaats biedt aan tientallen (en in het geval van Ede veel meer) medewerkers. Bij voorkeur tegen een redelijke (gemiddelde) prijs per subgroep op de werkladder. Voor Barneveld staat die infrastructuur in feite al klaar. Voor de andere drie gemeenten niet. Het is zeer de vraag of die infrastructuur in een paar jaar tijd te realiseren is. Het lijkt dan ook niet verstandig om oude schoenen weg te gooien voor je nieuwe hebt. Te meer daar Permar nu klanten heeft voor dit onderdeel. Er wordt nu werk voor derden verricht.

Van Permar naar een netwerk van werkbedrijven

Bedenkend dat gemeenten veel zelf willen doen maar dat niet alles op korte termijn te realiseren valt, kan dat voor Permar het volgende betekenen.

- In de eerste plaats dat Permar de koers van vervreemding en (groeps)detachering maximaal in zet. Het gaat dan met name om schoonmaak en beschutte activiteiten. De Wsw'ers gaan mee en gaan in een groepsdetachering bij de nieuwe 'werkplekeigenaar' werken. In de komende twee jaar moet daarin veel gerealiseerd kunnen zijn. De directie van Permar schat in dat binnen een jaar door vervreemdingen de groep beschut terug gaat van circa 350 naar maximaal 200. Er blijft dan een veel kleinere groep over die terug gaat naar de gemeente. Ook heeft dit een groot effect op de exploitatie. Zij zal gunstiger uitkomen dan nu in de begroting van Permar én in dit rapport geschetst is.
- In dezelfde twee jaar kan het groen reeds geleidelijk over naar de gemeenten. Zo lang de GR bestaat in een detachingsrelatie tot Permar.
- De GR wordt per 1 januari 2018 ontbonden. De arbeidscontracten gaan over naar de individuele gemeenten. Barneveld zal in principe alles over kunnen nemen, Scherpenzeel ook, al dan niet door inkoop bij derden. De andere drie gemeenten zullen zeker beschut werk op dat moment nog niet zelf kunnen organiseren. Maar het beschut werk bestaat nog steeds bij Permar zelf en kan daar samen met de back office taken worden uitgevoerd. Optie is om beschut uit te voeren voor de drie gemeenten en de back office voor drie of meer. Een tweede optie is om Permar te splitsen in tweeën: werkbedrijf Ede en werkbedrijf Renkum/Wageningen waarbij de back office taken en het management vanuit een gezamenlijk shared service center gedaan kunnen worden. De gemeenten kunnen er voor kiezen deze werkbedrijven zo breed te benutten als ze zelf willen, voor de Participatiewet, maar wellicht ook voor dagbesteding, aansluiting speciaal- en praktijkonderwijs etc.
- In de jaren daarna kunnen Ede, Wageningen en Renkum hun werkbedrijven verder uitbouwen tot een netwerkorganisatie met zorg- en andere instellingen voor een groot deel van de 3D.

³ Zie bijlage III voor nadere informatie over bouwstenen in het instrument van sociale werkvoorziening.

Gezien het feit dat ook na opheffing van GR Permar bij de meeste gemeenten een gedeelde behoefte aan een serviceorganisatie waar backoffice, beschut werk en vangnet is ondergebracht ligt het voor de hand om te kiezen voor doorontwikkeling van enkele Permaronderdelen. Een veranderstrategie die voor de Wsw-medewerkers zo min mogelijk onrust met zich mee brengt is van belang om (tijdelijke) vermindering van loonwaarde vermindering en uitval wegens ziekte te voorkomen.

Frictie

Bovenstaande transitie zal altijd frictie opleveren. Maar dat geldt ook voor de situatie dat de huidige samenwerking blijft zoals die nu is. Dat komt door de uitstroom uit de Wsw. De frictie zal evenredig over de gemeenten verdeeld moeten worden, waarbij elke gemeente haar frictie kan reduceren door regulier personeel, materieel, voertuigen en verplichtingen over te nemen wanneer gekozen wordt voor een andere inrichting van werkvoorzieningen voor eigen Wsw-werknemers. Ter voorbereiding van de transitie en verlaging van frictiekosten kan door Permar alvast gewerkt worden aan het neerzetten van een (publieke) serviceorganisatie waarmee waardevolle organisatieonderdelen ontstaan met een nieuw perspectief op het duurzaam voorzien in behoeften van gemeenten, wie daarvan ook eigenaar zal worden na opheffing van GR Permar. Met een doordachte veranderstrategie kan kennis en ervaring worden behouden en het risico op frictiekosten en loonwaardeverlies/uitval worden verminderd.

Voorwaarden

Met de overgang van Permar naar een (gemeenschappelijk) netwerk, dient een aantal zaken goed geregeld te worden:

- Klanten blijven ook na transitie een voorwaarde voor werk en dus voor succes. Bestaande klanten moeten vroegtijdig geïnformeerd worden en er moeten afspraken gemaakt worden over continuïteit.
- Gemeenschappelijkheid blijft, in ieder geval als het gaat om de werkgeversbenadering. De werkgelegenheid houdt niet op bij de gemeentegrenzen. Afspraken moeten worden gemaakt over de verdeling van account over de gemeenten, jobcoaching bij groepsdetachering etc. Een goed functionerend WSP is nodig in welke variant dan ook.
- Deskundigheid met betrekking tot de Wsw moet worden georganiseerd en geborgd. Dat kan door dat over te nemen van het huidige Permar. Dat geldt zeker voor de afdelingen beheer en onderhoud. Hun primaire taak is de openbare ruimte, niet het begeleiden van Wsw'ers. Dat kan als taak toegevoegd worden (en dat gebeurt op veel plaatsen in Nederland) maar de werkzaamheden mogen niet onderschat worden.
- Een terugvaloptie moet worden georganiseerd. Dat kan in combinatie met de beschutte werkzaamheden. Dit moet dan wel gericht zijn op weer terug naar zo regulier mogelijk werk. Het moet een tijdelijk karakter hebben.

Advies met betrekking tot het proces

Neem als gemeenten nu het principebesluit om GR Permar met ingang van 1 januari 2018 op te heffen, de verantwoordelijkheid voor voortzetting van het Wsw-werkgeverschap naar de individuele gemeenten terug te leggen en verzoek het bestuur van Permar om een plan van aanpak op te stellen met maatregelen om:

- beschut werk, backoffice en vangnet voor de Wsw-groep zoveel als mogelijk in een (of meerdere) samenwerkingsverband(en) met gemeenten vorm te geven (voor zover gemeenten voor deze taken individueel geen doelmatiger oplossing kunnen vinden);
- de eigen personeelsformatie en activa af te bouwen (deels door overname door gemeenten, derden of sanering) voor zover deze niet meer nodig zijn ten behoeve van intergemeentelijke samenwerking (na eventueel overdracht aan een meer doelmatiger rechtsvorm);
- de overdracht van de Wsw-werkgeverstaken aan gemeenten zodanig voor te bereiden dat voor de betrokken Wsw-werknemers zo min mogelijk onzekerheid of onduidelijkheid bestaat over voortzetting van hun werkverband. Hier horen goede afspraken bij in WSP-verband over bijvoorbeeld werkgeversbenadering, verdeling accounts bij groepsdetachering, jobcoaching etc.

Het is daarbij aan te bevelen dat de gemeentebesturen een gezamenlijk communiqué opstellen om hun gemeenteraden alsook de betrokken cliëntenraad en ondernemingsraden te informeren over de momenten waarop deze raden geconsulteerd worden over de inhoud van het door Permar voorgestelde plan van aanpak, zodat de wensen en bedenkingen vanuit deze organen van invloed zijn op het door bestuur GR Permar definitief vast te stellen plan van aanpak en goedkeuring daarvan door de afzonderlijke gemeentebesturen.

Bijlage I: Lijst van geïnterviewde personen

Gemeente Barneveld

- De heer J.W. Duifhuis, strategisch financieel adviseur
- De heer G.J. van den Hengel, wethouder
- Mevr. D. Huis in 't Veld, beleidsmedewerker
- De heer C. Vogel, hoofd afdeling Beheer Openbaar Ruimte
- De heer R. Van Rooijen, accountmanager WSP
- Mevr. L. Mulder, projectleider Participatiewet
- Mevr B. te Plate, coördinator team Participatie

Gemeente Wageningen

- Mevr. M. Adema, beleidsadviseur Permar
- Mevr. R. Ubachs, projectleider transitie
- De heer R. de Vries, teammanager participatie
- Mevr. D. Wissink, teammanager EZ
- Mevr. I. van Holland, accountmanager
- De heer R. Rutenfrans, teammanager BOR
- Mevr. L.D. de Brito, wethouder
- De heer D.M. Gudden, wethouder

Gemeente Scherpenzeel

- De heer V. Raats, strategisch beleidsadviseur
- De heer H. Vreeswijk, wethouder

Gemeente Renkum

- Mevr. M. Adema, beleidsmedewerker Wsw
- Mevr. J. Krechting, beleidsmedewerker Werk & Participatie
- De heer P. Spitteler, manager beleid
- De heer E. Hofstede, accountmanager WSP
- Mevr. W. Ruwhof, wethouder
- De heer H. Aalders, bedrijfscontactfunctionaris en directiesecretaris
- De heer R. Leyte, Beheer Openbare Ruimte

Gemeente Ede

- Mevr. G. Ligtelijn-Bruins, wethouder
- Mevr. S. Visser,
- De heer J. van Alst,
- Mevr. I. Roelfsema, beleidsregisseur P-wet
- Mevr. M. Eleveld, wethouder
- De heer A. Steentjes
- Mevr. K. Kempes, clustermanager leefomgeving en veiligheid
- De heer M. Kuijk, adviseur SamenWerkbedrijf
- De heer J. van den Top, teammanager wijkuitvoering
- Mevr. A. van Voskuilen, Accountmanager P-team
- Mevr. I. Obdeijn, P-team
- De heer K. Stelwagen P-team participatieregisseur
- De heer J. van Putten, accountmanager werkgelegenheid
- De heer D. Otto, accountmanager werkgelegenheid
- Mevr. A. Gerritsen, EZ accountmanager
- De heer M. Kraaijenvanger, EZ accountmanager
- De heer A. Steentjes, manager Werk en Participatie

Ons Bedrijf

- Mevr. W. Gorissen, directeur

Solidez

- Mevr. I. Van Doormalen, directeur
- Mevr. D. Brouwer, manager

Zideris

- De heer P. de Wit
- Mevr. L. Voorhorst

Pro Persona

- De heer P. van der Zandt, locatiedirecteur
- Mevr. M de Bruijn, zorgmanager

Pluryn

- De heer E. van der Graaf

Driestroom

- De heer H. de Vries, ambassadeur

Ruiter Actief

- De heer T. Ruiter

's Heerenloo

- Mevr. A. van den Berg
- De heer F. Buisingh
- De heer G. ten Hoven

RIBW

- De heer J. Keunen

Bijlage II: Toelichting liquidatiebegroting en afvloeiingskosten bij opheffing GR

Liquidatiekosten Gr Permar	1e jaar	volgende jaren		uitgangspunten berekening
vermogen	€ 0			informatie uit jaarrekening 2014 als basis genomen
afboeking leningen deelnemingen	€ 50.000			omvang van de uitstaande leningen en korte termijn vorderingen bij deelnemingen
negatief vermogen Energiek BV	€ 50.000			uitgaande van liquidatie Energiek BV bij opheffing GR
afboeking voorraden	€ 100.000			80% afboeken van waarde voorraden/onderhanden werk
afkoop huur/leaseverplichtingen	€ 250.000			grove schatting (geen detailinformatie beschikbaar)
boekverlies materiele activa	€ 500.000			boekverlies voornamelijk op onroerend goed (netto effect berekend op -€ 500k in verband met vrijvallen onderhoudsvoorziening en kosten van vervreemding)
overige liquidatiekosten	€ 500.000			advies- en plankosten bij vereffening GR-verplichtingen (na vaststelling liquidatieplan)
sociaal plan EBA-pers (35p)		€ 1.050.000	€ 35.000 per persoon	Natuurlijk verloop 5 personen; ontslagvergoeding voor 30 p vast (10 x€50k, 10x€35k en 10x€20k), globale schatting
sociaal plan ambt pers (25p)		€ 4.500.000	€ 180.000 per persoon	Wachtgeld voor 25 p vast (5x€300k, 5x€240k, 5x€180k, 5x€120k, 5x€60k) globale schatting
totaal door gemeenten te dekken	€ 1.450.000	€ 5.550.000	€ 107.500 per persoon	gemiddeld bedrag aan lagere afvloeiingskosten (bij 50% ambt/50% EBA)

Bijlage III: Bouwstenen sociale werkvoorziening



Werkgever	De formeel werkgever die een arbeidscontract sluit met de werknemer
Werkleiding	De 'werkplek' eigenaar waarmee de werkgever een uitvoeringscontract sluit
Office	De instantie die loon uitbetaald, arbozorg regelt en administratie verzorgt
Loonwaarde	De indicatie om (tijdelijk) subsidie op verminderde loonwaarde te ontvangen
Werk	Werk dat aangepast is aan de beperkingen van de werknemer
Loon	Het inkomen van de werknemer op grond van de geldende CAO
Coach	De consulent waarop werkleiding of werknemer voor hulp kunnen terugvallen
Rugzakje	Op de werknemer afgestemde faciliteiten (vervoer, kleding, zorg etc)

Voor *Wsw'ers* dient de gemeente op grond van een *wettelijke verplichting* zorg te dragen voor een arbeidscontract. De meeste *Wsw'ers* hebben de gemeente als formeel werkgever tot hun pensionering, met uitzondering van *Wsw'ers* in Begeleid Werken die in dienst zijn van een regulier werkgever met loonkostensubsidie van de gemeente ter compensatie van de verminderde loonwaarde. De gemeente streeft ernaar om zoveel mogelijk *Wsw'ers* te detacheren bij regulier werkgevers op basis van een uitvoerings- of detacheringsovereenkomst, waarbij de gemeente zorg blijft dragen voor loonbetaling (office) en ondersteuning (coach).

Voor *andere PW-doelgroepen* wordt een reguliere werkgever gezocht (garantiebaan) waarmee een ondersteuningsovereenkomst wordt afgesloten (loonwaardemeting, coach, rugzakje, loonkostensubsidie). Ter introductie kan de gemeente (tijdelijk) als formeel werkgever optreden en een werknemer voor een periode middels detachering beschikbaar stellen (een ontwikkelingsperiode voor zowel werkgever als werknemer).

Voor werknemers die vanwege hun beperkingen *duurzaam zijn aangewezen op beschut werk* kan de gemeente het formeel werkgeverschap overdragen aan een SW-bedrijf die deze werknemers in een begeleid team plaatst dat op basis van een groepsdetachingscontract werkzaamheden voor regulier werkgevers uitvoert.

Voor werknemers die niet geplaatst kunnen worden op garantiebanen bij regulier werkgevers of in groepsdetacheringen vanuit het SW-bedrijf kan de gemeente bij lokale instellingen vormen van *arbeidsmatige dagbesteding* inkopen. Voor begeleiding bij arbeidsmatige dagbesteding wordt mede een beroep gedaan op inzet van mantelzorg/vrijwilligers.

De centrale regie op het afsluiten van de noodzakelijke uitvoeringscontracten vanuit de gemeente ligt bij de gemeentelijke sociale dienst, of het regio-orgaan waaraan deze taken zijn opgedragen.

Bijlage IV: Vergelijking financiële consequenties scenario's

	Barneveld	Ede	Renkum	Scherpenzeel	Wageningen	totaal
scenario 1	-22.000	-632.000	-207.000	54.000	-76.000	-884.000
scenario 2	-121.000	-588.000	-135.000	53.000	39.000	-752.000
scenario 3	-160.000	-588.000	-168.000	51.000	-16.000	-880.000
Permar 2014	-132.000	-452.000	-131.000	-9.000	-188.000	-913.000

In bovenstaande tabel zijn de exploitaties per scenario en per gemeente weergegeven op basis van de cijfers 2014. Daar dienen de volgende opmerkingen bij gemaakt te worden.

- De grootste variabele is de kostprijs van beschut werk. Dit is in het geval van inkoop – zoals in de rapportage gesteld is – niet gebaseerd op marktonderzoek (met uitzondering van Barneveld) omdat er geen instellingen in Ede, Wageningen en Renkum zijn die nu een prijsopgave kunnen doen.
- Permar zet de komende periode in op vervreemding van bedrijfsactiviteiten. Dat levert een heel ander verdienmodel op. Dat heeft grote (positieve) consequenties voor de exploitatie. Zeker wanneer er met name beschut werk vervreemd wordt, en de medewerkers geplaatst worden bij de koper in groepsdetacheringen, zal dat gunstig uitvallen, vooral voor de gemeenten die veel medewerkers beschut hebben werken zoals de gemeente Ede.

Bijlage V: Overzicht van Wsw'ers naar woonplaats en werkplek (in fte)

Woonplaats	Werkplek	Totaal
Arnhem	Ede	3,78
	Renkum	0,50
Totaal Arnhem		4,28
Barneveld	Barneveld	46,11
	Barneveld / Ede	0,83
	Ede	43,87
	Scherpenzeel	7,00
	Wageningen	1,44
Totaal Barneveld		99,26
Ede	alle gemeenten	6,00
	Barneveld	34,44
	Barneveld, Ede	0,53
	Ede	286,75
	Renkum	13,44
	Scherpenzeel	2,00
	Utrechtse Heuvelreug	1,00
	Utrechtse Heuvelrug	2,00
	Veenendaal	3,00
	Wageningen	18,17
	Wageningen/Renkum	0,92
Totaal Ede		368,25
Leusden	Ede	0,39
Totaal Leusden		0,39
Nijmegen	Ede	0,83
Totaal Nijmegen		0,83
Overbetuwe	Ede	2,00
	Veenendaal	1,00
Totaal Overbetuwe		3,00
Renkum	Barneveld	7,00
	Ede	42,83
	Renkum	25,89
	Utrechtse Heuvelrug	0,78
	Wageningen	2,50
Totaal Renkum		79,00
Renswoude	Barneveld	1,00
	Ede	0,42
Totaal Renswoude		1,42
Rheden	Ede	1,00
Totaal Rheden		1,00
Rhenen	Ede	0,83
	Wageningen	0,83
Totaal Rhenen		1,67
Scherpenzeel	Ede	1,33
	Scherpenzeel	4,67
Totaal Scherpenzeel		6,00
Veenendaal	Ede	2,78
	Veenendaal	0,61
	Wageningen	1,00
Totaal Veenendaal		4,39

Wageningen	Barneveld	6,00
	Ede	83,67
	Renkum	8,56
	Wageningen	47,30
	Wageningen / Renkum	1,00
Totaal Wageningen		146,52
Wijchen	Renkum	1,00
Totaal Wijchen		1,00
Eindtotaal		717,00