



Uitvoeringsplan Opbouw Sociale Werkvoorziening

**Gemeente Renkum
2017**

Januari 2017

Voorwoord

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Dat heeft tot gevolg dat mensen met een arbeidshandicap niet langer in de Wsw kunnen instromen. De Wsw blijft nog wel van kracht voor de huidige werknemers. Deze groep zal door natuurlijk verloop kleiner worden. Gelijktijdig wordt ook de rijkssubsidie afgebouwd op deze specifieke groep werknemers.

Gemeente Renkum had de Wsw in een regionale gemeenschappelijke regeling georganiseerd (GR Permar). Nu het wettelijk kader is gewijzigd is het niet langer houdbaar de GR in stand te houden, bij gelijkblijvende tot oplopende kosten versus afnemende baten.

Zodoende is regionaal besloten tot het ontbinden en opheffen van de Permar.

Dit betekent dat onze gemeente voor de groep werknemers van de Permar een passende oplossing moet vinden voor werk.

Daarnaast moet onze gemeente voor nieuwe werknemers met een arbeidshandicap of andere afstand tot de arbeidsmarkt toeleiding naar werk en begeleiding van werk regelen.

In de bespreking van het plan van aanpak dat door het college is opgesteld, heeft de raad (16 juni 2016) uitgesproken dat hij behoefte heeft aan een uitvoeringsplan waarin wordt uitgegaan van:

- Bescherming van de meest kwetsbaren
- Behoud van zekerheden
- Behoud van kennis
- Lokaal wat kan, regionaal wat meerwaarde biedt

Op 1 januari 2018, als de Permar is ontbonden en opgeheven, moet onze gemeente zelf sociale werkvoorziening hebben vormgegeven. Voorliggend plan voorziet in de vormgeving hiervan.

Inhoudsopgave

1	Uitvoeringsplan lokale opbouw sociale werkvoorziening.....	4
1.1	Uitgangspunten voor lokale opbouw.....	4
1.2	Kaders voor lokale opbouw.....	4
1.3	Ontwikkelrichtingen.....	4
2	Wsw-werknemers.....	5
2.1	Participatie in de gemeente Renkum.....	5
2.2	De mens en zijn talent centraal.....	5
2.3	Voorwaarden waaronder doelgroep overkomt.....	5
2.4	Omvang doelgroep.....	5
2.5	Behoud en realisatie werkplekken voor Wsw-werknemers.....	5
2.6	Wsw-werknemers Presikhaaf.....	6
3	Ontwikkelrichtingen.....	7
3.1	Werkgeverschap.....	7
3.2	Inrichten werknemers servicepunt.....	8
3.3	Verbreden lokaal ondernemersloket.....	8
3.4	Regionaal Werkgevers Servicepunt.....	8
3.5	Netwerkorganisatie bouwen.....	9
3.6	Regionaal organiseren.....	9
4	Financieel kader.....	10
5	Planning.....	12

1 Uitvoeringsplan lokale opbouw sociale werkvoorziening

Dit uitvoeringsplan ziet uitsluitend op de *lokale* opbouw van de werkvoorziening zodat wij de taken vanaf 1 januari 2018 kunnen uitvoeren. Enerzijds betreft deze opbouw de groep Wsw werknemers die naar de gemeente overkomt. Anderzijds geeft het richting aan de wijze waarop we omgaan met nieuwe werknemers met een arbeidshandicap of anderszins een afstand tot de arbeidsmarkt. Omdat er echter ook *regionale* aanpak betrokken is, wordt hiervan waar nodig melding gemaakt.

1.1 Uitgangspunten voor lokale opbouw

1. Versterken van de lokale samenleving; creëren van een gezonde sociale lokale infrastructuur waarin bedrijven, instellingen, organisaties en buurt/inwonerinitiatieven elkaar versterken en met elkaar samenwerken;
2. Efficiënt en zakelijk dienst verlenen om een financieel gunstiger, stabiel resultaat te bereiken;
3. Recht doen aan het principe van regiegemeente;
4. Heldere financiële structuur;
5. Toekomstbestendig; nieuwe aanpak is niet alleen inzetbaar voor de Wsw-werknemers, maar ook voor de toekomstige werknemers met een handicap of afstand tot de arbeidsmarkt.

1.2 Kadernota voor lokale opbouw

Naast de kadernota die al zijn vastgesteld voor het sociaal domein:

1. Uitvoering vindt plaats lokaal waar kan en regionaal wordt samengewerkt als dat meerwaarde biedt; er is gemeentelijke regie op de uitvoering;
2. De gemeentes blijven onderling samenwerken om een samenhangend geheel op te bouwen; aansluiting bij bestaande regionale afspraken in de arbeidsmarktregio en het WSP (Werkgevers Servicepunt);
3. De uitvoering voltrekt zich lokaal en integraal in combinatie met alle onderdelen van de Participatiewet en is Sociaal Domein breed; het sluit hiermee aan bij de uitgangspunten zoals geformuleerd in de kadernota sociaal domein;
4. De kennis en expertise die nodig is bij het realiseren van aangepast werk blijft behouden;
5. Er wordt zorgvuldig en in nauw overleg met iedereen die het betreft gewerkt aan een passende vorm voor de nieuwe aanpak: maatwerk voor eenieder en met betrokkenheid van de mensen om wie het gaat;

6. De ondersteuning wordt lokaal georganiseerd voor kwetsbare inwoners; volgens het 'nabijheidsprincipe'. Door de inwoner te kennen kunnen we integraal inspelen op zijn ondersteuningsvragen.

1.3 Ontwikkelrichtingen

1. Behoud en realisatie werkplekken voor de Wsw-werknemers
2. Inrichten werknemers servicepunt
3. Verbreden ondernemersloket
4. Bouw netwerkorganisatie voor acquisitie werkplekken

2 Wsw-werknemers

2.1 Participatie in de gemeente Renkum

Wij gaan uit van volwaardige deelname van al onze inwoners aan de samenleving. Arbeidsparticipatie is hiervan een onderdeel. Niet alle inwoners kunnen de weg naar werk volledig zelfstandig vinden. Daarom bieden wij ondersteuning in het vinden van de kortste weg naar werk. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen regulier werk, begeleid werk en beschermd werk. Het streven is altijd dat iedereen uit onze gemeente die kan werken werkt naar vermogen en diegenen die (tijdelijk) niet kunnen werken geactiveerd wordt voor maatschappelijke participatie.

2.2 De mens en zijn talent centraal

Medewerkers van de Permar zijn inwoners van de gemeente Renkum die extra ondersteuning nodig hebben om in een passende werkomgeving te kunnen functioneren of tot maximale ontwikkeling kunnen komen. Wij bieden daar waar nodig advies en/of ondersteuning, altijd in samenhang met andere hulpvragen van deze inwoner. Met iedere Wsw-werknemer worden loopbaangesprekken gevoerd om hen blijvend te kunnen te volgen. Hierbij houden wij zoveel mogelijk rekening met zijn/haar wensen en capaciteiten.

2.3 Voorwaarden waaronder doelgroep overkomt

- Wsw-indicatie blijft behouden
- De arbeidsovereenkomst gaat één-op-één over naar onze gemeente
- De cao Wsw blijft van toepassing

2.4 Omvang doelgroep

De groep werknemers bestaat uit eind 2016 uit 98 personen. Zij zijn tot 1 januari 2018 in dienst bij Permar. Vanaf 1 januari 2018 zijn zij in dienst bij de gemeente Renkum de Wsw. Op basis van de Wsw regelt de gemeente de dienstbetrekking met de sw-werknemers.

Omvang Wsw-doelgroep op 31 december 2016:

Werk	Medewerkers Permar
Beschut binnen	27
werken op locatie/groepsdetachering	52
Individuele detachering	17
Begeleid werk*2	2
Totaal	98

*2 medewerkers met een werkplek begeleid werk hebben een dienstverband met een werkgever

2.5 Behoud en realisatie werkplekken voor Wsw-werknemers

71 Wsw-werknemers behouden hun werkplek.

Dit vindt plaats in de vorm van groepsdetachering; individuele detachering en begeleid werken. Uitgangspunt is het behouden van werk ongeacht waar de betrokken Wsw-medewerker woont. We nemen de bestaande detacheringen over en houden de bestaande groepen in stand. Bijvoorbeeld bij Asito, Blue view en de verschillende groenprojecten binnen de gemeenten. Alle lopende contracten worden aan de gemeente overgedragen. Begin van het 2^{de} kwartaal gaan we met de opdrachtgevers in gesprek over de overname in 2018. Om werkgevers niet onnodig te belasten wordt bij een groepsdetachering de gemeente waar de opdrachtgever gevestigd is de accounthouder. Deze is contactpersoon voor alle gemeenten. Bij het aflopen van een detachering wordt door de eigen accountmanager een nieuwe detacheringsplek gezocht.

Hieronder valt ook de detachering groen Renkum, die vanaf 1 januari 2017 bij onze gemeente is ondergebracht. Om het bestaande werk bij particuliere opdrachtgevers in de gemeente te kunnen behouden zijn we in gesprek met lokale ondernemers. Bijvoorbeeld met het groenbedrijf Everts en Wijman om Wsw-medewerkers te detacheren.

27 Wsw-werknemers vallen onder beschut binnen. Zij verliezen hun werkplek. Tien werknemers van deze groep worden gedetacheerd. Deze Wsw-werknemers zijn nu werkzaam voor de Permar organisatie en beschikken naar verwachting over voldoende kwaliteiten voor een detacheringsplek. De overige 17 werknemers zijn aangewezen op een andere werkplek beschut binnen. Het verschil met een detacheringsplek is

dat er specifieke werkplek aanpassingen nodig zijn. Ook is de begeleidingsintensiviteit anders. Over het algemeen hebben Wsw-medewerkers die hiervoor in aanmerking komen een zeer beperkte loonwaarde.

Eind van het eerste kwartaal start de trajectbegeleider met individuele loopbaangespreken.

Voor Wsw-werknemers die tijdelijk niet gedetacheerd zijn wordt een vangnet opgezet. Voor de realisatie van het vangnet en beschutte werkplekken wordt een inkoopprocedure gestart waarbij we uitgaan van de vaardigheden van de Wsw-medewerkers. We zijn op zoek naar een breed aanbod. Geïnteresseerde partijen hiervoor zijn Pluryn, Driestroom (wasserij Heteren) SizaWerk (productie, werkplaats en bakkerij in Arnhem Noord) Nieuwland (nieuw initiatief in Wolfheze) en Jobstap en het lokale netwerk van ondernemers. Waar mogelijk sluiten we aan bij bestaande algemene voorzieningen en lokale initiatieven. Bijvoorbeeld bij de invulling van het vrijgekomen pand van Solidez, het ondernemersinitiatief aan de Weverstraat, en de ontwikkeling van MFC en de kinderboerderij in Heelsum. Op basis van de beschikbare mogelijkheden en de voorkeur van betrokken Wsw-werknemer wordt een keuze voor de werkplek gemaakt.

2.6 Wsw-werknemers Presikhaaf

Wsw-werknemers die werkzaam zijn bij Presikhaaf bedrijven gaan per 1 januari 2017 over naar gemeente Arnhem. Arnhem wordt door de overgang verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw en ontvangt de rijkssubsidie SWZ. Dit conform de landelijke regeling werk-/woongemeente. Dit betreft 24 mensen.

In de circulaire van mei 2017 wordt duidelijk hoe de woon/werk regeling er uit komt te zien. Op basis daarvan kan de gemeente een keuze maken over de verdere invulling. Gemeenten kunnen onderling andere afspraken maken.

3 Ontwikkelrichtingen

3.1 Werkgeverschap

Door het wegvallen van Permar moeten de huidige Wsw-werknemers juridisch worden ondergebracht bij een rechtspersoon voor de uitvoering van het werkgeverschap.

Hiervoor zijn 4 scenario's onderzocht:

1. andere Gemeenschappelijke Regeling of werkbedrijf
2. nieuwe private entiteit (stichting)

3. binnen de eigen gemeentelijke organisatie als aparte afdeling met behoud van eigen cao-ws
4. binnen de eigen gemeentelijke organisatie en onderbrengen bij de cao car-uwo.

De opties 1 en 4 vallen af omdat in geval scenario 1 een regionale GR moet worden getroffen en daarvoor is geen regionale animo. Of we moeten werkplekken inkopen bij een bestaande GR en hebben geen sturing meer. Scenario 4 is strijdig met de afspraken die zijn gemaakt over behoud van eigen cao.

Dan blijven scenario's 2 en 3. Beide zijn bekeken. Het oprichten van een stichting is overwogen om alleen de arbeidscontracten in onder te brengen en de backoffice in te kopen.

Dat betekent ook dat er een bestuur en een raad van toezicht moeten komen.

Aangezien alle verdere werkzaamheden, behoudens contracten, door ons worden uitgevoerd, en de contracten zelf door het college afgesloten moeten worden, lijkt daarmee het oprichten van een stichting, waarbij het bestuur wordt gevormd door college en ambtelijke vertegenwoordiging, geen toegevoegde waarde te bieden. Er wordt namelijk ook niet bedoeld op een stichting waarbij de uitvoering op afstand wordt gezet. Dat zou wel passen bij de regie gemeente, maar het schuurt met hoe wij willen verbinden en veroorzaakt twee-petten problematiek.

Omdat wij vanuit onze gemeentelijke regie de verbindingen intern en extern tot stand moeten brengen is het werken met een stichting met een eigen bestuur en radertje extra in het netwerk, waarbij het belang van de stichting op enig moment kan afwijken van dat van de gemeente. Omdat de gemeente en het stichtingsbestuur in bezetting een overlap zouden hebben, ontstaat het dilemma dat één persoon beide petten draagt.

Ook argumenten zoals het ontplooiën van economische activiteiten houden geen stand, omdat immers de wet Markt en Overheid dit regelt. Evenmin is er sprake van BTW voordeel. Men kan hooguit betogen dat in dienst zijn bij de gemeente de werknemers het gevoel kan geven recht te hebben op een ander dienstverband dan dat wat de cao-Wsw biedt. De vraag is of dit voldoende argumentatie biedt om een stichting op te richten.

Feitelijk blijft er maar één te adviseren optie over, onderbrengen binnen onze organisatie met behoud van eigen cao.

De backofficetaken zijn bijzonder specialistisch en worden daarom ingekocht: personeels- en salarisadministratie, arbodienst, de CBS-registratie en herindicatie. Dit doen we samen met andere gemeenten.

3.2 Inrichten werknemers servicepunt

Het werknemers servicepunt is één centraal punt waar inwoners die vallen onder de participatiewet terecht kunnen voor advies, steun en begeleiding naar werk. Het Werknemers Servicepunt richt zich in eerste instantie op de Wsw-medewerkers van de Permar en pas later op de totale

participatiedoelgroep, waaronder “nieuw beschut” en werknemers met een arbeidshandicap of anderszins een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het werknemers servicepunt wordt bemenst door medewerkers met deskundigheid op het gebied van beschut werk en maakt onderdeel uit van het Sociaal Team. Door deze positionering wordt altijd gekeken naar samenhang met andere hulpvragen (integrale benadering). Zij zijn in staat om een integraal beeld te krijgen van de inwoner als hij niet zelfstandig in staat is om aan het werk te komen, om op basis daarvan maatwerk te kunnen bieden voor de “kortste weg naar werk”.

Vanaf 1 januari 2017 is een aantal Wsw-werknemers en een niet gesubsidieerde projectleider (detachering groen) gedetacheerd in dienst bij de gemeente.

Vanaf 1 januari 2018 zijn alle Wsw-werknemers in dienst bij de gemeente, waarvan een aantal gedetacheerd bij de gemeente en een aantal gedetacheerd of uitgeleend bij werkgevers.

De inrichting van het werknemers servicepunt heeft personele gevolgen in het verschuiven dan wel toekennen van taken. Zo wordt het sociaal team uitgebreid met trajectbegeleiders en een accountmanager om bestaande deskundigheid te behouden wordt hiervoor niet gesubsidieerd personeel van de Permar aangetrokken. Financiële gevolgen zijn opgenomen in de begroting.

Het resultaat is dat de lokale gemeentelijke infrastructuur optimaal wordt benut, de inwoner passende individuele ondersteuning krijgt, (het werkfit maken door opleiding en/of coaching) waardoor zijn kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot met of zonder aanpassingen op de werkplek of begeleiding, afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt.

3.3 Verbreden lokaal ondernemersloket

Wij willen het lokaal ondernemersloket verbinden met het sociaal team. Het lokaal ondernemersloket is één centraal punt waar ondernemers komen voor vragen over vergunningen, uitbreidingen, bestemmingsplan wijzigingen en vragen die gericht zijn op het ontwikkelen van lokale initiatieven.

Door verbinding te leggen met de activiteiten van het sociaal domein worden ondernemers actief ondersteund bij het benutten van mogelijkheden voor SROI (sociaal return of investment).

Door het lokaal ondernemers loket dicht naast het werknemers servicepunt te organiseren, wordt optimaal geprofiteerd van mogelijkheden tot acquisitie van passende (passend te maken) werkplekken.

3.4 Regionaal Werkgevers Servicepunt

De gemeenten uit de arbeidsmarkt regio FoodValley werken met elkaar samen als het gaat om werkgeversbenadering. Door het accountmanagement te versterken waarborgen we een goede aansluiting met werkgevers voor detacheringsplekken. Dit zal blijvend afstemming vragen met het lokale deel.

3.5 Netwerkorganisatie bouwen

De gemeente als werkgever, als inkoper en als vergunningverlener komt in aanraking met grote en kleine ondernemers, profit en non-profit organisaties. Daarnaast stimuleert de gemeente de ontwikkeling van passende leerwegen voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Al deze organisaties kunnen voor elkaar betekenis krijgen op het gebied van delen van kennis en kunde als zij met elkaar in verbinding worden gebracht. Die verbinding zoeken organisaties niet uit zichzelf, omdat zij zich doorgaans richten op eigen producten en doelgroepen. Het is een meerwaarde als deze organisaties uitgenodigd worden om over de grenzen van hun eigen organisaties naar anderen te leren kijken. De gemeente wordt in dit versnipperde speelveld als neutrale speler gezien en kan vanuit die positie de rol pakken om organisaties over hun grenzen heen te verbinden. Daarin is de gemeente stimulerend en faciliterend. Voor de opbouw van het netwerk heeft een eerste inventarisatie plaatsgevonden. Door gezamenlijke bijeenkomsten te organiseren rond om een werksoort worden opleiders, organisaties en ondernemers met elkaar verbonden en het netwerk verder ontwikkeld. Voorbeeld is het groen waarbij gezamenlijk gekeken wordt hoe nieuwe instroom opgeleid kan worden, beschutwerkervaring op kan doen en dan de stap kan zetten naar een lokale werkgever.

3.6 Regionaal organiseren

Inkoop backoffice

Bij de ontmanteling van de GR moeten alle 5 de gemeenten zelf de werkgeverstaken organiseren. Dit zijn specifieke taken die gekoppeld zijn aan de uitvoering van de Wsw. Bijvoorbeeld salarisadministratie, ontwikkelingen cao sw, cbs rapportage, herindicatie SW. Hiervoor zijn 5 scenario's onderzocht. Om dit tegen redelijke kosten te kunnen organiseren is een minimaal volume van circa 400 medewerkers noodzakelijk, het vraagt immers om specifieke deskundigheid. De omvang van 98 werknemers voor Renkum is zo beperkt dat het zelf organiseren geen reële optie is. Daarom kopen wij gezamenlijk met Wageningen, Barneveld en Scherpenzeel in. Op termijn bestaat de mogelijkheid om deze taken onder te brengen bij de Connectie. Dat is nu niet opportuun gezien de ontwikkelfase van de Connectie als ook die van de lokale sociale werkvoorziening.

Organisatie beschut binnen en vangnet

Renkum zal daar waar het tegen de grens van de eigen mogelijkheden loopt ook buiten de gemeentegrenzen beschutte werkplekken inkopen en zo de eigen mogelijkheden oprekken.

Groepsdetachering

Groepsdetacheringen worden in samenwerking met de andere Permar gemeenten vormgegeven. In de praktijk bestaan de groepen uit sw-medewerkers uit de verschillende gemeenten. De gemeente waar het bedrijf is gevestigd is accounthouder. Hiervoor maken we onderling afspraken zodat de werkgever een aanspreekpunt heeft. Renkum is zelf geen accounthouder van een groepsdetachering aangezien geen van de huidige bedrijven in de gemeente is gevestigd. Samen met Wageningen zijn we in gesprek met een werkgever om samen een nieuwe detachering op te zetten.

4 Financieel kader

De begroting is gebaseerd op de uitgangspunten zoals beschreven in rapport Langedijk, rapportage toekomstverkenning Permar maart 2016, informatie uit de praktijk van de Permar en de gewenste opbouw Gemeente Renkum. Voor wat betreft het salarisniveau is uitgegaan van het gemiddelde salaris peildatum op 1 september 2016. Het verloop van het aantal medewerkers, vertaald naar standaard eenheden(SE), en de hoogte van het bedrag per SE is gebaseerd op de gegevens meicirculaire 2016.

		2017	2018	2019	2020
Subsidieresultaat:	Aantal SE	83,36	79,50	75,45	72,32
	SE bedrag IU SD WSW	24.610	23.820	23.496	23.096
	Totaal rijksbijdrage	2.051.000	1.894.000	1.773.000	1.670.000
	Loonkosten gemiddeld	29.630	29.630	29.630	29.630
	Loonkosten totaal	-2.470.000	-2.356.000	-2.236.000	-2.143.000
	Resultaat	-419.000	-462.000	-463.000	-473.000
Operationeel resultaat	Uitvoering gemeente		-132.000	-125.000	-120.000
	Uitvoering back-office		-80.000	-75.000	-72.000
	ontwikkeling		-66.000	-64.000	-61.000
	Vangnet		-45.000	-44.000	-42.000
	Beschut werk		-72.000	-61.000	-59.000
	Opbrengst detachering		545.000	536.000	513.000
	Resultaat		150.000	167.000	159.000
Overige dekking	Bestaande middelen		65.000	69.000	69.000
	Reserve SD		247.000	227.000	245.000
			312.000	296.000	314.000
	Voorlopig resultaat		0	0	0

In 2017 wordt de exploitatie nog verzorgd door Permar WS. Dit is de reden dat de cijfers over 2017, met uitzondering van de verwachte loonkosten en rijksbijdrage over 2017 niet vermeld worden.

Het tekort binnen de exploitatie van de Wsw wordt vooral veroorzaakt door het verschil tussen de te ontvangen rijksbijdrage en verwachte loonkosten. Dit probleem heeft landelijke actualiteit. Mogelijk komt hier nog een compensatie van het rijk. Dit is op dit moment niet bekend.

Uitleg begroting

Aantal SE: SE is het aantal fte gewogen met de mate van arbeidshandicap. De omvang van het aantal SE is bepalend voor de subsidie die wordt toegekend. Wsw-medewerkers die intensieve begeleiding vragen kunnen factor 1,25 krijgen. Het leeuwendeel heeft factor 1. Het werkelijke aantal Wsw-werknemers is hoger.

SE bedrag: gemiddelde subsidie per SE. Dit bedrag neemt jaarlijks af tot een vergoeding op basis van het wettelijk minimumloon.

Er is gerekend met het aantal SE volgens de opgave SZW (blijfkans). In de praktijk kan dit verschillen doordat er mensen verhuizen, ziek worden of om andere redenen bij de Wsw uit dienst gaan. Om verwarring te voorkomen wordt in de begroting consequent met SE gerekend.

Loonkosten: daadwerkelijke loonkosten op basis van de cao Wsw.

Uitvoering gemeente,

Dit zijn de kosten voor de medewerkers die bij het sociaal team in dienst komen. Trajectbegeleider en accountmanager. Samen 1,9 fte in 2017. De kosten van ontwikkeling, trajectbegeleider en accountmanager worden in het model percentageel verlaagd. De vrijkomende uren worden ingezet voor nieuwe instroom brede doelgroep P-wet. (doelgroep register, nieuw beschermt) en vallen daarmee buiten deze opgave.

Uitvoering back-office,

Dit zijn de kosten die gemaakt worden om de back-office in te kopen. (loon administratie, arbo, cao, landelijke registratie etc.)

€ 1.000,- o.b.v. rapport Langendijk en gesprekken met Larcom, Permar die een vergelijkbaar beeld schetsen.

Ontwikkeling,

Dit zijn de kosten voor extra ondersteuning, / opleidingsbudget / vervoerskosten

€ 1.000,- o.b.v. rapport Langendijk.

Beschutwerk

Kosten voor de inkoop van beschutte werkplekken.

€ 5.400,- o.b.v. rapport Langendijk berekening huidige kosten van beschut werk binnen de Permar.

Verkennde gesprekken met o.a. driestroom, Siza en ons bedrijf laten een wisselend beeld zien (3.000,- tot 6.000,-)

Vangnet

Dit zijn de kosten om tijdelijke werkplekken in te kopen als iemand niet gedetacheerd is.

Zelfde tarief als beschermt, 10% voor groepsdeta & 20% ind. deta. op basis van rapport Langedijk.

De opbrengst van de detachering is gebaseerd op:

Totaal aantal te detacheren SE 2018: 64,23

Aantal uren per SE 1.250

Totaal uren productief: 80.300

Vergoeding per uur gemiddeld: 6,78

Binnen de gepresenteerde begroting bestaan onzekere elementen. Daarom kan deze niet anders worden gezien als een indicatie van de ontwikkeling. Ambitieuw maar op basis van een reële inschatting van de nu beschikbare informatie.

Risico's

Het realiseren van onvoldoende detacheringsplekken resulteert in een afname van de opbrengst detachering en een toename van de inkoop van beschutte werkplekken. Dit is te sturen door het actief monitoren van de detacheringsafspraken, van Wsw-medewerkers in zetten bij maatschappelijke projecten en goedkoper inkopen dan de huidige kosten van beschut binnen Permar.

5 Planning

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
besluitvorming college												
Besluitvorming gemeenteraad												
Monitoren voortgang												
Werknemers servicepunt												
Gesprekken Sw medewerkers												
In kaart brengen vragen beschut binnen												
Overnemen lopende detacheringen												
Werk												
Opbouw beschutte plekken												
Lokale werkgevers bijeenkomsten												
Benaderen opdrachtgevers overname huidige contracten												
Afspraken groepsdetacheringen betrokken gemeenten arbeidsmarktregio												

Acquisitie detacheringsplekken													
Groen													
Samenwerking met bedrijven voor commerciële werkzaamheden													
Bedrijven bijeenkomst groen													
Businesscase lokale uitvoering groen													
Renkums groen model													
Werkgeverschap													
Opstarten inkoopproces backoffice.													
Proefdraaien backoffice													
Overname dienstverbanden (juridisch 1-1-2018)													