

## ***Sociale werkvoorziening voor de BAR- gemeenten in een nieuw jasje***

### **1. Inleiding: onderzoek toekomstige uitvoering SW in BAR-verband**

In juli 2008 hebben de gemeenteraden van Barendrecht en Ridderkerk gesproken over de mogelijkheden om uit te treden uit de GR Drechtwerk en de colleges opdracht gegeven om de onderhandelingen daartoe te voeren.

Dit op basis van het onderzoek van de BAR-gemeenten naar de toekomstige uitvoering van de SW. Het advies uit dit onderzoek was om te besluiten de uitvoering van de SW in BAR-verband nader uit te werken.

Ten aanzien van nieuwe instroom in de WSW betekent dit:

- 1) een nieuwe partner zoeken voor de SW-uitvoering voor beschut binnen en buiten (inkooprelatie)
- 2) voor Deta en BW aansluiting zoeken bij de WWB-dienstverlening in het kader van re-integratie
- 3) het realiseren en vormgeven van de gezamenlijke regiefunctie op de SW:
  - a. wachtlijstbeheer
  - b. plaatsing en mensontwikkeling
  - c. financieel beheer en P&C
  - d. gezamenlijke verordeningen
  - e. gezamenlijk beleid
  - f. taakstelling
  - g. invulling loongebouw/ functiehuis

Ten aanzien van Drechtwerk betekent dit:

- 1) uittreden uit de GR
- 2) een inkooprelatie aangaan voor de huidige medewerkers
- 3) overwegen de convenantafspraken nog enkele jaren te continueren

De vervolgoopdracht was:

- voorbereiden uittreding GR Drechtwerk voor Barendrecht en Ridderkerk
- vormgeven ketensamenwerking conform principe werken met één keten
- voorbereiden nadere uitwerking gekozen optie.

In deze notitie zijn deze 3 opdrachten nader uitgewerkt.

Leeswijzer:

In paragraaf 1 wordt de omvang van de opdracht geformuleerd.

In paragraaf 2 wordt ingegaan op de uittreding uit de Gemeenschappelijke regeling Openbaar Lichaam Sociale Werkvoorziening Drechtsteden. Uittreding vindt plaats op grond van artikel 39 van de GR.

In paragraaf 3 wordt ingegaan op de ketensamenwerking en ketenaanpak van de sociale voorzieningen.

In paragraaf 4 wordt ingegaan op de organisatie vanaf 1-1-2010 in BAR-verband en de financiën die daarbij horen.

In paragraaf 5 wordt aangegeven dat 2009 een overgangsjaar is.

In paragraaf 6 wordt ingegaan op de noodzakelijke communicatie rondom dit onderwerp.

In paragraaf 7 wordt de slotconclusie gepresenteerd en in paragraaf 8 wordt het te nemen besluit geformuleerd.

## 2. Uittreden uit de GR Drechtwerk

In de maanden augustus tot en met oktober 2008 zijn onderhandelingen gevoerd met Drechtwerk over de voorwaarden voor uittreding uit de GR Drechtwerk, wanneer de colleges van de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk hiertoe besluiten. In deze paragraaf vindt u het resultaat van deze onderhandelingen. In bijlage 1 vindt u de nadere specificatie van dit resultaat.

### Slotconclusie

1. De gemeenten Barendrecht en Ridderkerk treden per 1 januari 2009 uit de GR Drechtwerk.
2. Consequenties eenmalige vergoeding voor de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk bij uittreden per 1 januari 2009, gebaseerd op het aantal fte's per 1 januari 2008 dat geplaatst is bij Drechtwerk. Het aantal fte's van Ridderkerk is met 145,82 aanzienlijk hoger dan dat van Barendrecht nl. 35,16. Met name voor Barendrecht geldt dat het merendeel van de sw-ers geplaatst is in Rotterdam:

	Aantal fte	Totaal bedrag
Barendrecht	35,16	€ 777.103,--
Ridderkerk	145,82	€ 3.222.897,--
		=====
		€ 4.000.000,--

3. Er wordt met ingang van 1 januari 2009 door de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk geen andere vergoeding betaald dan de Rijkssubsidie per bij Drechtwerk geplaatste SE.
4. Alle kosten die in 2008 door Drechtwerk worden gemaakt voortkomend uit het ondernemingsplan 2009-2010 vallen onder onderhavige uittredingsvergoeding. Deze kosten zullen Barendrecht en Ridderkerk niet in rekening worden gebracht.
5. Vanaf 1 januari 2009 zullen er geen nieuwe medewerkers meer worden geplaatst bij Drechtwerk vanuit de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk.
6. Er wordt door de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk met ingang van 1 januari 2009 geen gebruik meer gemaakt van de diensten van het regiebureau van Drechtwerk.
7. De gemeenten Barendrecht en Ridderkerk leggen zich vast om voor de jaren 2009 en 2010 de convenantafspraken op het omzetriveau 2008 en daarna voor 2011 en 2012 voor 50% van het omzetriveau 2008, na te komen.
8. De gemeenten Barendrecht en Ridderkerk zullen de huidige Wsw-medewerkers bij Drechtwerk zorgvuldig informeren over het feit, dat zij - wanneer zij dat wensen - gewoon bij Drechtwerk kunnen blijven werken. De beide gemeenten zullen deze medewerkers niet actief benaderen om bij andere organisaties te gaan werken.

### 3. Één keten voor de WWB en de WSW

Centraal bij de toekomstige uitvoering van de WSW staat dat de WSW onderdeel gaat uitmaken van het totale gemeentelijke arbeidsmarktbeleid. De koppeling moet worden gelegd tussen beleid en uitvoering van WWB, WSW en andere arbeidsmarktgerelateerde vraagstukken, zoals de werkgeversbenadering.

Uitgangspunt voor de werkwijze voor de WSW is dat aansluiting wordt gezocht bij de keten die al voor de WWB bestaat. Hiervoor is een aantal redenen.

Ten eerste zijn dezelfde partners betrokken (CWI, re-integratiebureau's, bedrijfsleven etc.). Zowel WWB als WSW gerechtigden worden door het CWI geïndiceerd. De gemeente is verantwoordelijk voor de plaatsing van de kandidaten en hun re-integratie.

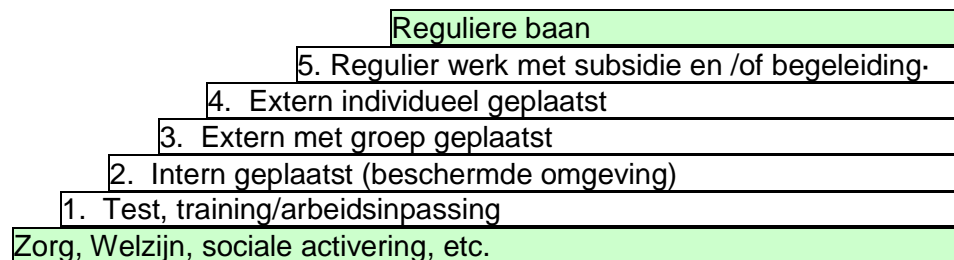
Ten tweede is de doelstelling hetzelfde, namelijk het zo regulier mogelijk aan het werk helpen van de klant. Dat leidt ertoe dat, in ieder geval voor een deel van de klanten, dezelfde activiteiten worden ondernomen, vaak ook met dezelfde partners. Door vanuit één keten te werken kunnen krachten gebundeld worden (werkgeversbenadering) en kan overlap van activiteiten worden voorkomen.

#### 3.1 Ontwerp voor ketensamenwerking

Met de nieuwe WSW worden de mogelijkheden vergroot om de sociale werkvoorziening te integreren in het arbeidsmarktbeleid dat gericht is op de onderkant van de arbeidsmarkt. Om de sociale doelen te realiseren zijn we al genoodzaakt om oplossingen nu ook buiten de kaders van de WSW-wetgeving en het SW-bedrijf te vinden. Bijvoorbeeld door nauw te gaan samenwerken met de sociale diensten en de andere partners die werken voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Om dit proces te optimaliseren moet er één keten van intake en re-integratie worden gevormd. Het proces van intake, diagnose en re-integratie wordt in samenhang met de sociale diensten aangepast.

Als we kijken naar de processen die zijn georganiseerd rond mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen we een algemene lijn onderscheiden. Deze lijn, meestal de werkladder genoemd, loopt van dagopvang en dagbesteding (AWBZ gefinancierd) via sociale activering, participatiebanen, re-integratietrajecten en banen met loonkostensubsidie naar de reguliere arbeidsmarkt (figuur 1).

Figuur 1 De werkladder

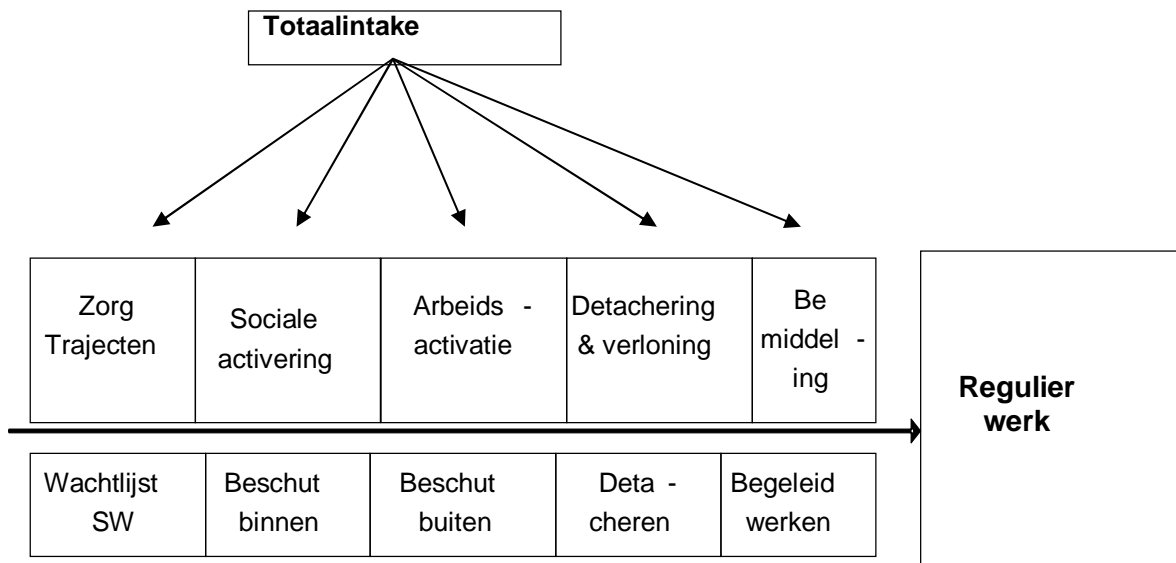


Omdat we de groepen die niet meedoen aan de arbeidsmarkt tot nu toe classificeren in de wetten waaronder ze vallen in plaats van de eigenschappen die deze groepen hebben, organiseren we nu nog op twee plaatsen een zelfde proces: bij de sociale diensten vindt intake, training en arbeidsinpassing plaats en ook bij SW-bedrijven. We kunnen binnen de keten derhalve ook werkprocessen samenvoegen. Waar dat voordeel oplevert zullen we met de partners, met name de sociale diensten, dit gaan realiseren. We noemen enkele mogelijkheden: SW-bedrijf en de sociale diensten kunnen dezelfde intakesystematiek gaan gebruiken. De diagnose kan op dezelfde wijze plaats vinden en er kunnen integrale re-integratiecontracten afgesloten worden voor WSW en Wwb. Het uitgangspunt in de nieuwe keten is het individu en niet de financieringsbron.

Andere partners in de keten zijn CWI/UWV (gaan fuseren), onderwijsinstellingen, werkgevers, zorginstellingen en re-integratiebedrijven.

Schematisch ziet het er als volgt uit:

Figuur 2 Afstemming processen van WWB (sociale diensten) en WSW



In bovenstaande figuur is de bovenste de keten van hoofdzakelijk CWI, sociale dienst en UWV en de onderste het werkproces binnen de SW. De figuur is gemaakt om het proces als geheel te duiden. Het is dus geen traject dat door alle individuen wordt doorlopen. Bepaalde SW-ers bijvoorbeeld blijven beschut binnen werken. En ook op de reguliere arbeidsmarkt kan begeleiding worden verkregen, bijvoorbeeld met een PGB.

Essentieel is dat moet worden bedacht dat mensen met een SW-indicatie altijd zijn aangewezen op aangepast werk. Dat is immers de reden van de indicatie voor de sociale werkvoorziening.

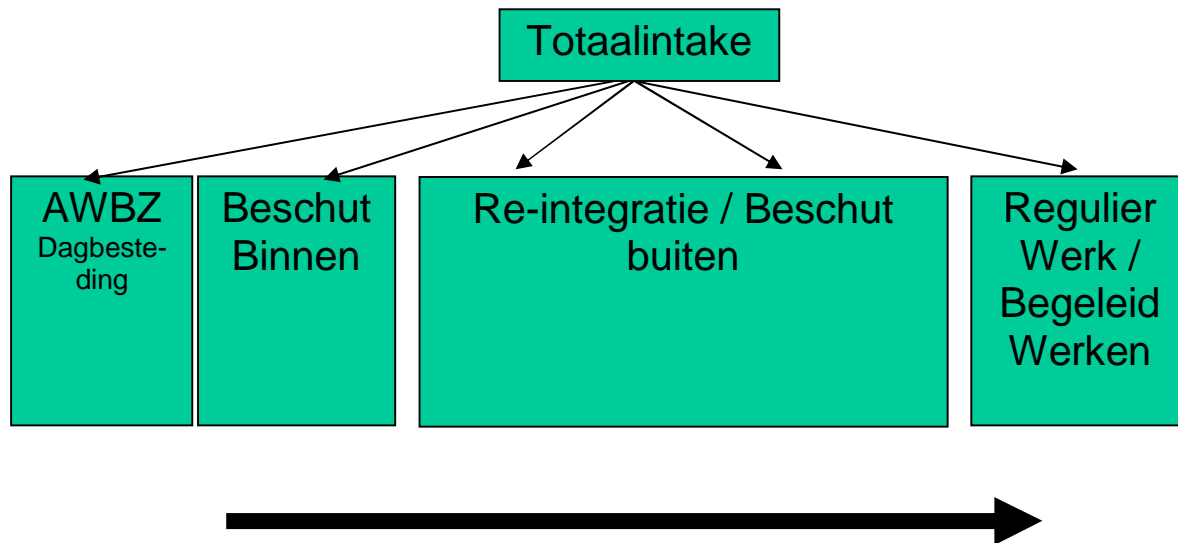
Het proces van een sociale dienst en van een SW-bedrijf kent dus verschillende fases die erg op elkaar lijken. Het varieert qua doelgroep van personen die ver van de arbeidsmarkt staan tot personen die slechts een kleine ondersteuning nodig hebben om een reguliere werkgever te vinden. Hierin is de beweging van binnen naar buiten binnen de sociale werkvoorziening synchroon aan de visie van sociale diensten. Met iedere stap wordt geprobeerd mensen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Het is dus logisch de processen van sociale diensten en de sociale werkvoorziening aan elkaar te koppelen. Door deze koppeling is het duidelijk dat er sprake is van een vergelijkbare situatie van ondersteuning van individuen richting de arbeidsmarkt.

De koppeling van het WWB en het WSW-proces biedt ook mogelijkheden de Toonkamer verder te ontwikkelen. Door één centrale intake te organiseren voor alle werkzoekenden, ongeacht hun uitkering, kunnen ook alle instrumenten voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt voor alle klanten worden ingezet. Daarmee kan voor alle klanten maatwerk geleverd worden (zie ook 3.3 CWI/UWV).

Naast de koppeling van de processen in de werk-keten is aansluiting op de producten van de zorg-keten van belang. Met name die klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen baat hebben bij een snelle toeleiding naar voorzieningen als schuldhulpverlening, medische ondersteuning of maatschappelijk werk. Dit betekent dat een nauwe aansluiting op de WMO-loketten van gemeenten essentieel is. Dit zou bereikt kunnen worden door de Toonkamer in of nabij dezelfde locatie als het WMO-loket te organiseren.

Als de processen zijn samengevoegd in een enkele keten ziet het plaatje er als volgt uit:

*Figuur 3 Het proces binnen de keten arbeidsmarktbeleid*



### 3.2 Vertaling naar de situatie voor de BAR- gemeenten

De logische koppeling tussen de twee processen betekent dat de betrokken organisaties een nieuw ketenontwerp zullen ontwikkelen. Hierbij zijn de sociale diensten, de ketenpartners en het SW-bedrijf betrokken. De activiteiten van het SW-bedrijf hoeven zich niet te beperken tot uitvoering van de SW, ook voor andere doelgroepen kunnen gesubsidieerde (leer-) arbeidsplekken worden aangeboden. Daarnaast zullen de verschillende diensten en afdelingen die namens de betrokken gemeenten het beleid rond sociale zaken vormgeven hun inbreng geven. De processen worden effectiever en efficiënter ingericht.

De sociale diensten/afdelingen van de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk/Albrandswaard zullen in dit proces een belangrijke rol spelen. Deze diensten krijgen er een nieuwe klantgroep bij.

Dat betekent een aantal zaken:

- investeringen in de deskundigheid ten aanzien van de begeleiding van deze groep klanten;
- investeringen in de beschikbare formatie als gevolg van de toename van het aantal klanten.

### 3.3 De rol van de overige partners

#### CWI/UWV

Het CWI verzorgt de indicatiestelling voor de SW. De UWV heeft slechts in beperkte mate te maken met de SW doelgroep, maar heeft een rol in een toekomstige keten voor de onderkant van de arbeidsmarkt. CWI en UWV hebben van de rijksoverheid de opdracht gekregen te fuseren. De sociale diensten van Barendrecht en Ridderkerk/Albrandswaard hebben al contact met beide organisaties. Met UWV en CWI worden nadere afspraken over deze samenwerking gemaakt. De basis voor de samenwerking ligt in het concept van de Toonkamer. Hierbij is sprake van één aanspreekpunt voor de klant. Er wordt daarin geen onderscheid gemaakt waar in de keten de klant zich bevindt. In de ontwikkeling van de samenwerking moet rekening gehouden worden met de veranderingen rond de WSW.

#### Re-integratiebedrijven

Onderzocht moet worden op welke wijze en wanneer bij de inkoop van re-integratieproducten ook het zo regulier mogelijk werken door WSW-medewerkers kan worden betrokken.

#### Overige partners en de werkgevers in de regio

Ook de andere organisaties die betrokken zijn bij de processen rond WWB en WSW moeten betrokken worden bij de veranderingen. Dit geldt bijvoorbeeld voor opleidingsinstituten. De relatie met de werkgevers in de regio is cruciaal om te komen tot oplossingen voor de knelpunten in de toeleiding van mensen naar reguliere arbeid. Werkgevers moeten worden geïnformeerd over de mogelijkheden mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt passend werk te bieden en gestimuleerd om die arbeidsplaatsen ook werkelijk met deze doelgroep in te vullen.

Om dit te bereiken is het heel belangrijk om onder andere de ondernemersverenigingen RONDO en VBO bij deze ontwikkeling te betrekken.

Hiermee wordt ook invulling gegeven aan het streven zo veel mogelijk mensen op een zo regulier mogelijke wijze aan het arbeidsproces te laten deelnemen.

### *3.4 Één keten in de praktijk*

Voor de BAR-gemeenten betekent werken vanuit één keten in ieder geval werken met één CWI voor de drie gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk. Dat geldt dan zowel voor de WWB als de WSW-indicatie. Uiteindelijk komen de klanten voor beide regelingen via het CWI binnen. Op termijn willen de BAR-gemeenten één Toonkamer realiseren.

Als het uitvoeren van de WSW en de WWB in één keten uitgangspunt is, komt een aantal varianten voor de gemeentelijke uitvoering naar voren. Ook voor de gemeenten geldt dat de uitvoering van de WWB en de WSW in één organisatorische eenheid, de sociale dienst, kan worden vormgegeven. Voor de samenwerking tussen de BAR-gemeenten zijn meerdere varianten denkbaar.

De eerste variant is dat alle werkzaamheden worden gebundeld in één regionale sociale dienst. Deze dienst neemt namens de drie gemeenten deel aan de keten en voert de regie zowel voor de WWB als de WSW. De tweede variant is dat de gemeenten, Barendrecht en Ridderkerk/Albrandswaard, een afzonderlijke sociale dienst hebben, maar met dezelfde werkprocessen en werkafspraken binnen de keten.

Er wordt thans samengewerkt in BAR-verband op verschillende terreinen (WSW, Wmo). De samenwerking in het kader van de WSW is voor Barendrecht en Ridderkerk gekoppeld aan de deelname aan dezelfde gemeenschappelijke regeling, Drechtwerk. De samenwerking in het kader van de Wmo is gebaseerd op schaalvoordelen door gezamenlijk in te kopen, dit geldt naar onze overtuiging ook voor de WSW.

Op het terrein van sociale zaken is er tussen Ridderkerk en Albrandswaard samenwerking op basis van een GR, de samenwerking tussen Ridderkerk/Albrandswaard en Barendrecht rond sociale zaken is geen formele samenwerking, maar meer gekoppeld aan thema's.

Voor Albrandswaard geldt tevens dat zij de uitvoering van de WSW hebben ingekocht bij de gemeente Rotterdam.

In deze variant kunnen de BAR-gemeenten de meeste invloed uitoefenen ten aanzien van eigen beleid. De vraag is of de (kleine) schaal voldoende slagkracht biedt om bij grotere partners (werkgevers, onderwijsinstellingen) iets af te dwingen.

Hoewel de bevolkingsamenstelling verschillend is, is arbeidsmarktbeleid waarschijnlijk af te stemmen. Hiermee zou voldaan worden aan één van de doelstellingen in het BAR koersdocument.

Uit het onderzoek is gebleken dat de BAR-gemeenten, als samenwerkende partij, een interessante partner in de markt zijn. Dit is met name gebleken uit verkennende gesprekken met SW-bedrijven in de regio, welke kleinschaliger zijn dan Drechtwerk.

Samenwerking tussen de BAR-gemeenten bij de uitvoering van de SW biedt ook kansen om de ketensamenwerking met CWI en UWV verder uit te breiden, door de SW-dienstverlening binnen deze keten onder te brengen. Daarmee wordt de keten compleet gemaakt. De verfijning van de afspraken inzake de ketensamenwerking, als gevolg van de ontwikkeling van de BVG-lokatie en de Toonkamerprincipes, biedt de mogelijkheid de ketensamenwerking verder vorm te geven.

Hoewel er nog geen duidelijke en formele samenwerking tussen de BAR-gemeenten inzake de uitvoering van de SW is, is deze variant een realistische optie voor samenwerking.

#### *3.4.1 Procesafspraken voor samenwerking in BAR-verband*

In 2009 wordt gezamenlijk arbeidsmarktbeleid, inclusief de ketenbenadering, voor de BAR-gemeenten ontwikkeld waarin de bovengenoemde aspecten (verwoord in hoofdstuk 3) worden opgenomen. Aspecten als de samenwerking met de Locatie Werk en Inkomen, werkgeversbenadering, verder gaande regionale samenwerking op het gebied van sociale zaken in BAR-verband en ketenbenadering zullen onderdeel uitmaken van het gezamenlijke arbeidsmarktbeleid.

#### **4. Organisatie en Financiën**

Voor 1-1-2010 zal een formeel traject doorlopen moeten worden, waarvoor de volgende stappen voorbereid moeten worden:

- een plan van aanpak voor de uitvoering na 2010;
- een dekkingsvoorstel uitvoering WSW vanaf 1-1-2010.

In het plan van aanpak zullen minimaal de volgende zaken uitgewerkt moeten zijn voor dit voor besluitvorming aan de raad kan worden voorgelegd:

- een sw-bedrijf contracteren dat per 1-1-2010 nieuwe instroom in de SW zal kunnen plaatsen als het om indicaties gaat voor beschut binnen en beschut buiten;

Voorop staat hier dat elke sw-er op de voor hem of haar meest geschikte werkplek terecht moet kunnen komen.

Als kader stellen wij voor met maximaal 5 SW-bedrijven afspraken te gaan maken voor de instroom van nieuwe sw-ers vanaf 1-1-2010 voor de indicaties beschut binnen en beschut buiten. Te denken valt hier in eerste instantie aan BGS Schiedam en WHW-bedrijven Oud-Beijerland of mogelijke andere partijen. Deze bedrijven bevinden zich binnen een redelijke afstand tot de BAR-gemeenten.

Als kader stellen wij voor dat er een intensieve samenwerkingsbereidheid moet zijn tussen de beide SW-bedrijven. Beide bedrijven moeten in onderlinge afstemming in staat zijn alle meest voorkomende werkzaamheden te bieden die van toepassing zouden kunnen zijn op onze doelgroep.

De volgende onderwerpen worden daarin meegenomen:

- vervoerskosten sw-medewerkers;
- beheersbaarheid taakstelling en financiën;
- contractmatig moet de samenwerking beheersbaar zijn;

Voorgesteld wordt om een re-integratiebedrijf (of bedrijven) te contracteren die per 1-1-2010 de BW en mogelijk ook DETA kunnen uitvoeren voor de betreffende indicaties.

Als kader stellen wij hier voor dat we deze dienstverlening, als onderdeel van de totale re-integratiedienstverlening, in de loop van 2009 mogelijk in BAR-verband, gaan aanbesteden.

##### *4.1 De organisatie van de regiefunctie*

Onder de regiefunctie wordt verstaan het realiseren en vormgeven van de volgende taken:

- a. wachtlijstbeheer
- b. plaatsing en mensontwikkeling
- c. financieel beheer en P&C
- d. gezamenlijke verordeningen
- e. gezamenlijk beleid
- f. taakstelling
- g. invulling loongebouw/ functiehuis

Voor de formatieberekening is uitgegaan van het regiebureau van Drechtwerk, dat nu voor 1800 SW-ers werkt. De regietaak voor de BAR-gemeenten betreft ongeveer 300 SW-medewerkers.

Voor die medewerkers die worden geplaatst op beschut binnen en beschut buiten geldt dat weinig begeleiding vanuit de gemeente noodzakelijk is. Dat valt eigenlijk onder de kosten waarvoor de rijksbijdrage en de gemeentelijke bijdrage aan de SW-bedrijven wordt betaald.

De medewerkers die in aanmerking komen voor detacheren en begeleid werken worden door gemeentelijke klantmanagers begeleid, waarbij aansluiting wordt gezocht bij de WWB-werkprocessen. Voor de sw-doelgroep zullen specifieke kwaliteiten en deskundigheden worden geformuleerd waarover deze klantmanagers, die deze werkzaamheden gaan uitvoeren, moeten beschikken.

Voor het klantmanagement van WWB-klienten wordt uitgegaan van een norm van 120 klienten op 1 FTE bij lichte begeleiding en een norm van 1 FTE op 60 klienten bij intensieve begeleiding. Bij WSW-klienten zal het gaan om intensieve begeleiding, zodat wij uit gaan van 1 FTE klantmanagement op 60 klienten. De BAR-gemeenten hebben ongeveer 300 WSW-ers, waarvan ongeveer 30% in aanmerking komt voor gedetacheerd of begeleid werken, dus ongeveer 90 klienten. Voor de BAR-gemeenten komt dat dan op 1,5 FTE.

De beleidsontwikkeling wordt ondergebracht in de functie beleidsadviseur C op salarisoniveau 10 met een bruto loonsom van € 61.310,-- voor een FTE op jaarbasis.

De overige functies worden vooralsnog ingeschaald op salarisoniveau 8, met een bruto loonsom van € 49.300,-- voor een FTE op jaarbasis.

De volgende functies worden aldus onderscheiden:

- Wachlijstbeheer:	0,3 FTE	€ 14.790,--
- financieel beheer, P&C en bewaken taakstelling rijk :	0,2 FTE	€ 9.860,--
- gezamenlijke beleidsontwikkeling:	0,2 FTE	€ 12.260,--
- klantmanagement SW-medewerkers:	1,5 FTE	€ 73.950,--
		=====
		€ 110.860,--

De kostenverdeling vindt plaats op basis van het totale aantal WSW-medewerkers per gemeente.

Bij het opbouwen van de regiefunctie moet worden bedacht dat het zal gaan om een groeimodel. Dit komt omdat niet het volledige aantal WSW-medewerkers van het begin af aan via de regiefunctie wordt opgepakt, met name in de eerste jaren zal een groot deel van de WSW-medewerkers nog bij Drechtwerk geplaatst zijn. Door de aansluiting van de WSW-werkprocessen op de WWB-werkprocessen is het ook mogelijk de formatie af te stemmen met de reeds aanwezige formatie voor de uitvoering van de WWB.

Momenteel zijn er nog een aantal onzekerheden ten aanzien van de financiën. Dit betreft onder andere:

- de definitieve inkoopvoorwaarden voor de medewerkers die bij een nieuw SW-bedrijf worden geplaatst (er is wel een richtprijs)
- de BAR-gemeenten moeten nog beleid ontwikkelen ten aanzien van de besteding van de rijksvergoeding WSW bij werkplekken in het kader van gedetacheerd werken en voor situaties waarin gebruik gemaakt wordt van een PGB.

Het financiële plaatje zal in ieder geval de volgende componenten bevatten:

1) de kosten van de medewerkers die bij Drechtwerk geplaatst zijn tot een maximum van de rijkssubsidie per SE. Dat bedrag neemt jaarlijks af omdat er elk jaar medewerkers bij Drechtwerk uitstromen.

2) de kosten van de nieuwe SW-ers, die vanaf de startdatum instromen in de nieuwe uitvoeringsvariant. Onderscheiden kunnen worden:

- de groep beschut binnen en beschut buiten: bijdrage per SE van ander SW-bedrijf (is maximaal de landelijk gemiddelde eigen bijdrage per SE boven op de rijkssubsidie)
- de groep Deta en BW: de rijksvergoeding zonder gemeentelijke bijbetaling
- de vervoerskosten. Wanneer de medewerker niet zelfstandig naar het SW-bedrijf kan reizen, wordt aansluiting gezocht bij de collectieve vervoersvoorziening van het SW-bedrijf. Indien collectief vervoer geen adequaat instrument is zal individueel personenvervoer tot de mogelijkheden behoren. Collectief vervoer wordt betaald uit de gemeentelijke bijdrage per SE. Individueel personenvervoer zal, net als bij Drechtwerk, per medewerker in rekening worden gebracht.



3) de kosten van de regiefunctie. Deze kosten zijn hierboven toegelicht en berekend op € 110.860,--.

De kosten van medewerkers geplaatst bij Drechtwerk in 2008 en 2009 zijn als volgt:

		2008 (kosten bij deelname GR Drechtwerk)	2009 (kosten na uittreding uit GR Drechtwerk)
Kosten per medewerker		€ 2.345,--	€ 0,--
Kosten nieuwe SW-er	Beschut binnen & buiten	€ 2.345,--	€ 0,--
	Deta	€ 2.345,--	€ 0,--
	BW	€ 2.345,--	€ 0,--
Collectief vervoer		€ 0,--	€ 0,--
Kosten regiefunctie		€ 170,-- excl. Expertisebureau <sup>1</sup>	€ 0,--

De kosten per WSW-medewerker vanaf 2010 zijn als volgt:

		2010 (kosten in nieuwe situatie)
Kosten per medewerker bij Drechtwerk		€ 0,--
Kosten nieuwe SW-er	Beschut binnen & buiten	Max. € 1.000,--
	Deta	Max. € 1.000,--
	BW	Max. € 1.000,--
Collectief vervoer		€ 0,--
Individueel vervoer		p.m.
Kosten regiefunctie		€ 340,-- incl. Expertisebureau

<sup>1</sup> Het Expertisebureau draagt zorg voor de plaatsing van medewerkers op een voor hen geschikte werkplek. In de BAR-samenwerking wordt dit door de klantmanagers gedaan, bij Drechtwerk is dat een speciale afdeling.

**5. In het overgangsjaar 2009 zullen de volgende zaken moeten worden uitgewerkt.**

- een financiële paragraaf die de kosten nieuwe uitvoering per 1-1-2010 in beeld brengt;
- personele consequenties van nieuwe situatie:
  - formatieplaatje;

Bij aanvang van de uitvoering zal direct de beschikking moeten zijn over:

- 0,5 fte beleid, inclusief de P&C-cyclus;
- 2 x 0,5 fte klantmanager voor wachtlijstbeheer, mensontwikkeling, plaatsing en coördinatie DETA/BW. Uitgangspunt is dit 2 x 0,5 fte te laten zijn in verband met kwetsbaarheid/vervanging/ verlof e.d.

- uitvoering in BAR-verband;
- bij welke gemeente is het personeel in dienst;
- wat voor dienstverband is aan de orde;
- waar wordt de feitelijke werkplek gesitueerd;
- overleg met de OR;
- p & c cyclus;
- financieel beheer subsidies;
- cliëntenparticipatie & PGB/wachtlijstbeheer:

Er zullen verordeningen in BAR-verband moeten worden opgesteld voor de uitvoering van PGB's en de cliëntenparticipatie en eventueel wachtlijstbeheer;

- beleidsvorming en -ontwikkeling;
- managementinformatie;

Nu er sprake is van verantwoording aan 3 raden/ colleges, zal hiertoe een verantwoordingsvorm gezocht moeten worden die voor alle BAR-gemeenten toereikend is.

- kwartaal- en jaarrapportages;
- subsidieverantwoording;

De SISA richtlijnen zullen gehanteerd moeten worden om de individuele gemeenten de verantwoording in hun jaarwerk te kunnen laten opnemen.

- afstemming met AWBZ zorg voor zakkers door de ondergrens SW;

Met de lokale AWBZ-instellingen zullen afspraken gemaakt moeten worden om te voorkomen dat ook deze mensen na een SW blijven reizen voor de dagbesteding. In BAR-verband zijn voldoende opties om reizen te voorkomen.

- afstemming samenwerking in de keten.

Voorts zullen de volgende punten nader uitgewerkt moeten worden:

- Communicatie met de huidige SW-medewerkers;
- Interne communicatie i.v.m. toevoegen nieuwe taak op terrein van sociale zaken;
- Externe communicatie met o.a.:

SW-medewerkers uit de BAR-gemeenten

BAR-bewoners

CWI (indicatiesteller)

Betrokken SW bedrijven (Promen/ WHW-bedrijven/ Roteb Rotterdam/ BGS Schiedam/ SW in Bostel e.d.)

- De vraag is, hoe we om zullen gaan met de sw-ers die buiten Drechtwerk om bij andere SW-bedrijven in den lande werkzaam zijn. Ook met die bedrijven zullen gesprekken gevoerd moeten worden over subsidie, meerkosten e.d. van 1-1-2010.

**5.1 Overgangsjaar 2009**

In de uittredingsovereenkomst wordt uitgegaan van uittreding per 1-1-2009. Met ingang van 2009 betalen de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk alleen de rijksbijdrage door voor de SW-medewerkers die in dienst zijn bij Drechtwerk.

Het is organisatorisch niet haalbaar om de hierboven beschreven regietaken per 1-1-2009 in eigen beheer uit te voeren. Het is niet mogelijk om met de huidige beschikbare personeelscapaciteit uitvoering te geven aan deze nieuwe taken. Een aantal werkprocessen zal nog moeten worden beschreven. Het inkopen van de juiste dienstverlening, met name voor DETA en BW, kan binnen deze korte termijn niet zorgvuldig tot stand komen.

Het direct kunnen uitvoeren van de regietaken is, sinds 1-1-2008, wettelijk gezien noodzakelijk. Als 1 van de onderhandelingsresultaten is besloten dat de regiefunctie geen onderdeel is van de inkooprelatie per 1-1-2009. Gelet op de noodzakelijkheid van de regiefunctie wordt deze tijdens het overgangsjaar 2009 beperkt tot het wachtlijstbeheer/ verstrekken van PGB's en tijdelijk ondergebracht bij WHW-bedrijven Oud-Beijerland en BGS Schiedam voor een bedrag van € 1.000,-- per persoon per plaatsing.

Aangezien 2009 als een overgangsjaar wordt beschouwd, waarin de gemeentelijke regiefunctie verder zal worden uitgewerkt en dienstverlening zal worden ingekocht, kan in de loop van 2009 een definitief financieel plaatje worden gepresenteerd.

In 2009 blijft de uitvoering van de WSW voor de gemeente Albrandswaard in handen van SOZawe Rotterdam. De gemeente Albrandswaard is niet betrokken bij de uittreding uit de GR Drechtwerk. Echter de uitvoering van de WSW voor de gemeente Albrandswaard wordt wel betrokken bij de verdere ontwikkeling van de WSW in het BAR-samenwerkingsverband.

#### 5.1.1 Financiële paragraaf voor het overgangsjaar 2009

		2009 (kosten in overgangsjaar)
Kosten per medewerker bij Drechtwerk		€ 0,--
Kosten nieuw te plaatsen SW-er	Beschut binnen & buiten	€ 1.000,--
Kosten nieuw te plaatsen SW-er	Deta	€ 1.000,--
Kosten nieuw te plaatsen SW-er	BW	€ 1.000,--

## **6. Communicatie**

Naar aanleiding van het collegebesluit zal er een brief uit gaan naar de sw-medewerkers uit Barendrecht en Ridderkerk omtrent het voornemen uit te treden uit de GR Drechtwerk.

Tevens zal er een gezamenlijk persbericht worden opgesteld en zullen de media worden geïnformeerd.

Naar aanleiding van de definitieve besluitvorming over de uittreding in december 2008 zullen de sw-medewerkers worden uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst die wordt gehouden op 18-12-2008 in samenwerking met de directie van Drechtwerk.

**7. Slotconclusie**

Het is reëel een eenmalige vergoeding voor de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk beschikbaar te stellen voor uittreden per 1 januari 2009, gebaseerd op het aantal fte's per 1 januari 2008 dat geplaatst is bij Drechtwerk. De door de gemeenten te betalen uittredingsvergoeding komt hiermee op:

Barendrecht	35,16	€ 777.103,--
Ridderkerk	145,82	€ 3.222.897,--
		=====
		€ 4.000.000,--

De kosten per SE zijn tot en met 2008 bij Drechtwerk € 2.515,--. Waarbij vanaf 2009 voor de sw-medewerkers die bij Drechtwerk blijven werken alleen de rijkssubsidie beschikbaar wordt gesteld aan Drechtwerk.

Blijven bij Drechtwerk kost minimaal € 2.515,-- per SE. De verwachting is dat de kosten bij Drechtwerk in de komende jaren niet zullen dalen, mede als gevolg van de uitvoering van het ondernemingsplan 2009 e.v. dat waarschijnlijk tot extra financiële bijdragen van de deelnemende gemeenten zal leiden.

In de nieuwe situatie, per 1-1-2010, zijn de kosten per SE € 1.340,-- voor de nieuwe instroom.

Per SE is het hiermee een minimale besparing van € 1.175,-- te realiseren.

Zoals bij de presentatie van de toekomstvisie van Drechtwerk in maart 2008 is aangekondigd worden de bedrijfsmatige aspecten van deze toekomstvisie vertaald in een ondernemingsplan. Dit ondernemingsplan moet nog vastgesteld worden in het AB van Drechtwerk. Het ondernemingsplan heeft betrekking op de jaren 2009 e.v.. De gemeenten Barendrecht en Ridderkerk nemen geen financiële verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit ondernemingsplan.

**8. Besluit**

1. Toestemming geven aan het college op grond van artikel 39 van de Gemeenschappelijke Regeling Openbare Werkvoorziening Drechtsteden (Drechtwerk) om met ingang van 1 januari 2009 uit te treden uit de gemeenschappelijke regeling Openbaar Lichaam Sociale Werkvoorziening Drechtsteden (Drechtwerk).
2. Kennis nemen van het voornemen van het college om de uitvoering van de WSW daarna vorm te geven via een samenwerkingsverband in BAR-verband.
3. Instemmen met voorgenomen (en nader uit te werken) ketenbenadering Wsw-WWB, zoals verwoord in de notitie "De sociale werkvoorziening voor de BAR-gemeenten in een nieuw jasje".
4. Instemmen met het onderhandelingsresultaat zoals opgenomen in paragraaf 2 van de genoemde notitie.
5. Instemmen met de uittredingsvergoeding zijnde een bedrag van € 777.103,-- voor Barendrecht en € 3.222.897,-- voor Ridderkerk.

**Bijlage 1. Uittredingskosten****Voorstel Dagelijks Bestuur**

Basis: Artikel 42 van de GR:

1. Tenzij het Algemeen Bestuur een kortere termijn bepaalt, kan de uittreding niet eerder plaatsvinden dan tegen 31 december van het tweede kalenderjaar volgend op dat waarin de goedkeuring van het besluit tot uittreding heeft plaatsgevonden en de uittreding is ingeschreven in het provinciale register, als bedoeld in artikel 27 van de Wet gemeenschappelijke regelingen.
2. Het Algemeen Bestuur regelt de financiële en overige gevolgen van de uittreding.

Bij dit voorstel is gebruik gemaakt van de op geldstromen gebaseerde Discounted Cash Flow waarde methode (DCF-waarde)

De DCF-waarde is de meest toegepaste methode bij bedrijfsovernames en is gebaseerd op de toekomstige geldstromen (cashflows) van de onderneming.

De waarde van de onderneming wordt hierbij gebaseerd op de toekomstige verdien capaciteit en het risicoprofiel van de onderneming. Er wordt gekeken aan de hand van feiten en cijfers uit het verleden naar de ontwikkeling die een bedrijf heeft doorgemaakt en naar welke mogelijkheden en toekomstperspectieven er zijn. Daarnaast wordt de ontwikkelingen in de branche geanalyseerd.

Een horizon van 8 tot 12 jaar is hierbij gebruikelijk.

Omdat we hier te maken hebben met een negatief resultaat, geldt hoe hoger het risico des te langer de horizon. In dit voorstel is uitgegaan van een horizon van 9,5 jaar.

Uitgangspunten wijziging, zoals besproken d.d. 10 oktober 2008 tussen Drechtwerk, Ridderkerk en Barendrecht:

- De op pagina 2 opgenomen frictiekosten bij punt "Ad 2" worden gewijzigd van 15% naar 7,7884 %.
- Bij de berekening op pagina 3 van de tekorten komende jaren per fte wordt 2005 buiten beschouwing gelaten en telt 2008 2x mee.
- De horizon van 10 jaar wordt 9,5 jaar.
- De op pagina 3 opgenomen "Risico conjunctuur" van 10% komt te vervallen.

Dit voorstel gaat uit van de volgende uittredingsvariant:

Uittreden, waarbij de arbeidscontracten die gelden op de datum van de uittreding worden gehandhaafd totdat ze door een contractant worden opgezegd of van rechtswege eindigen.

Contante waarde tekorten komende jaren per fte	20.418
Frictiekosten natuurlijk personeelsverloop (7,7884 %)	1.684
	=====
	<b>22.102</b>

Extra kosten per jaar:

- Een vergoeding per SE gelijk aan de Rijkssubsidie per geplaatste SE
- Drechtwerk zal de gemeenten geen additionele vergoeding in rekening brengen i.v.m. eventuele uittreding van haar huidige ingezeten medewerkers, noch vanwege natuurlijk verloop, noch om andere redenen.

**Uitgangspunten bij dit voorstel om tot een uittredingsvergoeding voor de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk te komen zijn:**

2) Tekorten komende jaren per fte:

Uitgegaan van toekomstige tekorten over 9,5 jaar, waarbij het tekort wordt gelijk gesteld aan het gemiddelde tekort over de jaren 2006 t/m 2008, waarbij 2008 twee keer meetelt in de berekening. In deze berekening is geen rekening gehouden met de bijzondere posten uit de "gewijzigde begroting 2007", terwijl deze posten o.a. zijn opgenomen vanwege te laag opgenomen kosten in voorgaande jaren.

Het gehanteerde rentepercentage bij de bepaling van de contante waarde is 4,5%

De tekorten per gemiddelde fte in de periode 2005 t/m 2008 zijn:

Jaar	fte (gemiddeld)	Tekort	Tekort / fte
2006	1.746	5.526	3.165
2007	1.731	4.852	2.804
2008	1.650	3.868	2.345
2008	1.650	3.868	2.345
	6.777,0		
Gewogen gemiddeld tekort Risico conjunctuur		0%	2.673
			2.673
Afgerond tekort per fte			2.700

Contante Waarde 9,5 jaar tekorten tegen een rentepercentage van 4,5 % bedraagt €22.102.

3) Bij uittreden van de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk zal het tekort van Drechtwerk toenemen met een bedrag gelijk aan de gemiddelde Toegevoegde waarde (TW) per uit dienst tredende fte WSW pers.

De gemiddelde nog verwachte looptijd van de per 1 januari 2008 bestaande arbeidscontracten van de WSW-werknemers is gesteld op 15 jaar.

Hierbij is uitgegaan van een gemiddelde leeftijd van beëindiging dienstverband van 56 jaar.

**Gemiddelde leeftijd actieve WSW medewerkers:**

per gemeente	aantal personen	gem leeftijd
Ridderkerk	163	40,6
Barendrecht	44	42,6
		83,1
Gemiddelde leeftijd fte's in dienst per 01-01-08		<b>41,0</b>

4) Nieuwe instroom uit de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk is in dit voorstel niet opgenomen.



**Slotconclusie**

1. De gemeenten Barendrecht en Ridderkerk treden per 1 januari 2009 uit de GR Drechtwerk.
2. Consequenties eenmalige vergoeding voor de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk bij uittreden per 1 januari 2009, gebaseerd op het aantal fte's per 1 januari 2008 dat geplaatst is bij Drechtwerk. Het aantal fte's van Ridderkerk is met 145,82 aanzienlijk hoger dan dat van Barendrecht nl. 35,16. Net name voor Barendrecht geldt dat het merendeel van de sw-ers geplaatst is in Rotterdam:

	Aantal fte	Totaal bedrag
Barendrecht	35,16	€ 777.103,--
Ridderkerk	145,82	€ 3.222.897,--
		=====
		€ 4.000.000,--

3. Er wordt met ingang van 1 januari 2009 door de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk geen andere vergoeding betaald dan de Rijkssubsidie per bij Drechtwerk geplaatste SE.
4. Alle kosten die in 2008 door Drechtwerk worden gemaakt voortkomend uit het ondernemingsplan 2009-2010 vallen onder onderhavige uittredingsvergoeding. Deze kosten zullen Barendrecht en Ridderkerk niet in rekening worden gebracht..
5. Vanaf 1 januari 2009 zullen er geen nieuwe medewerkers meer worden geplaatst bij Drechtwerk vanuit de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk
6. Er wordt door de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk met ingang van 1 januari 2009 geen gebruik meer gemaakt van de diensten van het regiebureau van Drechtwerk.
7. De gemeenten Barendrecht en Ridderkerk leggen zich vast om voor de jaren 2009 en 2010 de convenantafspraken op het omzetriveau 2008 en daarna voor 2011 en 2012 voor 50% van het omzetriveau 2008, na te komen.
8. Barendrecht en Ridderkerk zullen de huidige Wsw-medewerkers bij Drechtwerk zorgvuldig informeren over het feit, dat zij - wanneer zij dat wensen - gewoon bij Drechtwerk kunnen blijven werken. De beide gemeenten zullen deze medewerkers niet actief benaderen om bij andere organisaties te gaan werken.