



Collegevoorstel

**Onderwerp:**

voorstel betreffende sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw

**Gevraagde beslissing:**

1. in te stemmen met het aangaan van de overeenkomst sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw;
2. wethouder dhr. G. J. van den Hengel volmacht te verlenen voor het ondertekenen van deze overeenkomst.
3. De raad te informeren over dit besluit middels de lijst van ingekomen stukken, rubriek B

**Raad**

- Ter kennisname naar de raad  
Nummer beleidsproduct:
- Op overzicht Bestaand beleid (website)

Datum 3 oktober 2017 Steller: D. Huis in 't Veld

Afd: SOC-BELEID Aantal bijlagen 1

Afd.hoofd: *ly pw* Portefeuillehouder

**Openbaarheid**

- Besluit (voorblad) openbaar:  Ja  Nee, zie beslispunt :
- Groentje openbaar:  Ja  Nee, zie beslispunt :
- Bijlagen openbaar:  Ja  Nee, vermelden op bijlage

	Akkoord	Bespreken	Aantekeningen
Secretaris	<i>ly</i>		
Burgemeester			
Wethouder A. de Kruijf			
Wethouder P.J.T. van Daalen			
Wethouder G.J. van den Hengel			
Wethouder D. J. Dorrestijn-Taal			

Beslissing burgemeester en wethouders :

10 OKT. 2017

Nummer op besluitenlijst: 41/03

*inform advies 3 : soc  
: Raad*

## 1. Inleiding

Met de ontmanteling van Permar is het uitgangspunt dat de overgang van het personeel in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) op een sociaal verantwoorde manier wordt geregeld. De betrokken partijen willen dit vastleggen in een sociaal plan Wsw. Over de inhoud hiervan is overleg gevoerd met Permar, de gemeenten en de vakbonden. Begin dit jaar is een inhoudelijk principe-akkoord bereikt met de betrokken partijen. In de afgelopen maanden is nader overleg gevoerd over de tekstuele verwoording van de overeengekomen afspraken in het sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw. Op enkele onderdelen zijn de afspraken specifiek ingevuld. Dit heeft geleid tot een gedragen overeenkomst (bijlage 1) die de overdracht van de verantwoordelijkheid met betrekking tot de uitvoering van de Wsw integraal regelt. Nu kan het proces van de formele vaststelling en ondertekening van de overeenkomst in gang worden gezet.

Het college wordt gevraagd in te stemmen met het sociaal plan. Het college wordt eveneens gevraagd wethouder G.J. van den Hengel te machtigen het sociaal plan namens het college te tekenen.

## 2. Beoogd effect

Het sociaal plan legt vast dat de overgang van de Wsw van Permar naar de gemeenten geen negatieve gevolgen voor de betrokken Wsw-ers mag hebben.

## 3. Argumenten

### 1.1 Het sociaal plan heeft draagvlak onder alle betrokken partijen

De totstandkoming van de afspraken is een uitgebreid en zorgvuldig proces geweest met de betrokken partijen en verschillende disciplines. Dit heeft geleid tot een uitgewerkt sociaal plan waar informeel akkoord op is gegeven. In principe is dit moment enkel de laatste formalisering ervan.

### 2.1 Dhr. G.J. van den Hengel is de verantwoordelijk wethouder

De gemeente dient als ontvangende partij met het sociaal plan te tekenen. Het sociaal plan wordt ondertekend door Permar, FNV, CNV en de gemeenten Barneveld, Ede, Renkum, Scherpenzeel en Wageningen. Het ligt voor de hand dat wethouder G.J. van den Hengel het sociaal plan tekent, als verantwoordelijk wethouder voor Participatie.

## 4. Kanttekeningen

n.v.t.

## 5. Financiën

De uitwerking van het sociaal plan is een invulling van de overgang van de Wsw van Permar naar gemeenten en heeft geen aanvullende financiële consequenties.

## 6. Uitvoering

### Planning:

Besluitvorming in de colleges vindt plaats op 10 oktober. Op 5 oktober vindt een ledenraadpleging van de vakbond plaats gericht op de vaststelling en ondertekening. Tot slot zal in oktober het AB/ DB van Permar als latende partij formeel het besluit nemen.

### Communicatie:

Er vindt continu communicatie plaats in het kader van de ontmanteling van Permar. Daar komen alle relevante onderwerpen aan bod. Daar zal ook dit onderwerp in meegenomen worden.

### Evaluatie/controle

n.v.t.

## 7. Bijlagen

- Sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw

# Sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw, oktober 2017

## Partijen:

gemeente Ede, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester mr. L.J. Verhulst, en gemeente Barneveld, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester dr. J.W.A. van Dijk, en gemeente Renkum, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester A.M.J. Schaap, en gemeente Scherpenzeel, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester B. Visser, en gemeente Wageningen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester G.J.M. van Rumund

en vakbonden CNV, vertegenwoordigd door bestuurder B. Hoogendam en FNV, vertegenwoordigd door bestuurder S. Laoukili

en huidige werkgever Gemeenschappelijke Regeling Permar ws, vertegenwoordigd door E. Heinrich, voorzitter en de heer G. Smid, algemeen directeur

## Inleiding en overwegingen

Wsw-geïndiceerde inwoners met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de Gemeenschappelijke Regeling Permar WS komen per 1 januari 2018 in dienst bij de gemeente Ede, Barneveld, Renkum, Scherpenzeel of Wageningen, of een rechtspersoon onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid. Voor werknemers die niet wonen in één van de deelnemende gemeenten, spreken de betrokken gemeenten onderling af dat deze medewerkers worden overgeheveld naar één van de vijf gemeenten.

## Doel

Deze overeenkomst heeft tot doel de integrale overdracht van verantwoordelijkheden met betrekking tot de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening, waaronder in het bijzonder de overdracht van de in het kader van de Wet sociale werkvoorziening door de Gemeenschappelijke Regeling Permar WS gesloten arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, aan andere bevoegde bestuursorganen, op sociaal verantwoorde wijze te regelen.

## Werkingsfeer

- Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het kader van de Wet sociale werkvoorziening, gesloten door de Gemeenschappelijke Regeling Permar WS.
- De Wet sociale werkvoorziening en de Cao Wsw is integraal van toepassing. In dit kader wordt extra gewezen op artikel 3 van de Wet sociale werkvoorziening, artikel 9.1 lid 5 en artikel 2.1 beiden van de Cao Wsw waarin de verplichtingen voor de Wsw-werknemer opgenomen zijn.
- Deze overeenkomst is tot stand gekomen conform artikel 2.3 lid 5 van de cao Sociale Werkvoorziening.

## Definities

- **Inkomen:** het loon, vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- **Passend werk:** arbeid passend bij de belastbaarheid en capaciteiten van de werknemer. Gezien de motivatie van de werknemer is het een streven om de werknemer een functie aan te bieden die past bij zijn ontwikkeling en loonschaal.

# Sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw, oktober 2017

## Afspraken

1. Als gevolg van de overdracht zijn er geen negatieve gevolgen voor de betrokken Wsw-werknemers.
2. De arbeidsovereenkomsten en bijbehorende arbeidsvoorwaarden, worden door de overdracht niet onderbroken en gaan naadloos over naar de nieuwe werkgever.
3. Door de overdracht van het werkgeverschap treedt er geen wijziging op in de rechten en plichten van deze werknemers, zoals de loongarantie (5.9 cao), behoud van opgebouwde verlofuren en spaarverlof en het naadloos doorlopen van opbouw dienstjaren t.b.v. jubilea.

Indien bij een Wsw-werknemer door de overgang naar de gemeenten een toeslag op het loon komt te vervallen, bijv. consignatietoeslag, wordt er maatwerk toegepast en een afbouwregeling toegepast waarbij in 2,5 jaar in 5 gelijke termijnen wordt afgebouwd.

4. De gemeenten nemen de regelingen die voortvloeien uit de cao Wsw over en daarnaast de bedrijfsregelingen van Permar voor zover de gemeenten daar geen eigen regeling voor hebben. In die gevallen waarin de gemeente een eigen regeling heeft, gaat die gelden per 1 januari 2018.
5. Iedere gemeente is verantwoordelijk voor een adequate uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Cao Wsw. Voor iedere werknemer wordt maatwerk geleverd. Hierbij wordt gewezen op Hoofdstuk 9 van de cao Wsw; Individueel OntwikkelingsPlan (IOP).
6. De door de Wsw-werknemer behaalde certificaten en scholing worden door gemeente op peil gehouden.
7. De arbeid betreft passende arbeid. Passend bij de belastbaarheid en de capaciteit van de Wsw-werknemer (zie ook artikel 5.9 lid 4 van de Cao Wsw) en passend bij de beschikbare arbeid binnen de eigen organisatie en de regionale arbeidsmarkt. Bijzondere aandacht bij het vinden van passende arbeid zal gaan naar de Wsw-werknemers die bij Permar een staf- of middenkaderfunctie vervullen.
8. Voorkomen moet worden dat werknemers thuis komen te zitten wanneer er tijdelijk geen werk is. Iedere gemeente draagt daartoe zorg voor de inrichting van een vangnet voor die Wsw-werknemer die tijdelijk niet gedetacheerd is en de werknemer voor wie het (nog) niet gelukt is om op een detachingsplek te werken. In de vangnetvoorziening worden op een bedrijfsmatige wijze werkzaamheden uitgevoerd en wordt maatwerk geleverd. Opleiding en ontwikkeling hebben een plaats in de vangnetvoorziening, waardoor een werknemer zoveel mogelijk op zijn eigen niveau kan werken. Het is een trampoline naar ander passend werk voor de Wsw-werknemer.
9. Ook bij Beschut Werk worden op een bedrijfsmatige wijze werkzaamheden uitgevoerd. Opleiding en ontwikkeling hebben hier tot doel een werknemer uiteindelijk zoveel mogelijk op zijn eigen niveau te laten werken. Er wordt maatwerk geleverd voor deze werknemers. Bij maatwerk past in principe geen oplossing in de dagbesteding. Aan iedere detachering en gedetacheerde Wsw-werknemer, is een jobcoach gekoppeld.
10. Voorafgaand aan de overdracht van de personeelsdossiers aan de gemeenten, worden de Wsw-medewerkers gewezen op hun inzagerecht in hun eigen personeelsdossier. Bij de overdracht is in ieder geval een recent Individueel Ontwikkelplan en een actuele

## Sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw, oktober 2017

functiebeschrijving in het dossier aanwezig. Men mag ook een vertrouwenspersoon bij het inzien meenemen.

11. Gemeenten en bonden zoeken voor na 1 januari 2018, conform de Wet op de OR, naar een nieuwe vorm van medezeggenschap voor de Wsw-medewerkers.
12. Als bijlage is opgenomen de Sociale Kaders voor detachering. Dit is een kader voor zowel groeps- als individuele detacheringen van Wsw-werknemers door de gemeenten. Deze kaders zijn bij Permar tot stand gekomen in samenspraak van OR met directie en MT. Alle partijen staan achter het document. Het is een handvat voor de gemeenten, het WSP, de jobcoaches en derde partijen als het gaat om detacheringen.
13. Om te zorgen dat de afspraken uit dit plan nagekomen worden zal op voordracht van de vakbonden een begeleidingscommissie opgericht worden. Deze commissie heeft een adviserende en signalerende rol en zorgt voor de communicatie met de Wsw-werknemers over dit sociaal plan. Voorgesteld wordt om in deze commissie de volgende leden te benoemen:  
namens de werknemers Maarten Nelemans en Arjen Heeres en  
namens de werkgevers Debbie van Renselaar en Arie de Ruijter.
14. Hardheidsclausule  
*In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van dit Sociaal Plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.*

Aldus overeengekomen in achtvoud op XX oktober 2017,

Gemeente Barneveld, namens de burgemeester

Gemeente Renkum, namens de burgemeester

\_\_\_\_\_  
De heer. ing. G.J. van den Hengel

\_\_\_\_\_  
mevrouw A.D. Ruwhof

Gemeente Ede, namens de burgemeester

Gemeente Wageningen, namens de burgemeester

\_\_\_\_\_  
mevrouw G. Ligtelijn – Bruins

\_\_\_\_\_  
XXXXXX

Gemeente Scherpenzeel, namens de burgemeester

\_\_\_\_\_  
De heer H.J.C. Vreeswijk

**Sociaal plan voor de overgang van de uitvoering van de Wsw,  
oktober 2017**

---

De heer B. Hoogendam

---

mevrouw S. Laoukili

Gemeenschappelijke regeling Permar ws

---

De heer E. Heinrich

---

De heer G. Smid

Bijlage: Sociale kaders voor detachering