



gemeente
Barneveld

Nr. 1045078

Collegevoorstel

Onderwerp:

voorstel betreffende Tussenrapportage transitie Wsw/lokale uitvoering Wsw

Gevraagde beslissing:

Ctrl-klik hier voor een toelichting voor het invullen van het voorstel

1. Kennis nemen van de tussenrapportage transitie Wsw Permar → Barneveld;
2. Constateren dat de beoogde transitie volgens plan verloopt;
3. De beschreven financiële middelen voor de personele bezetting van de lokale uitvoering Wsw alvast vrijmaken, zodat Barneveld op 1 januari 2018 ook echt klaar is voor de overname van de Wsw-doelgroep;
4. De tussenrapportage transitie Wsw Permar → Barneveld ter kennisname aanbieden aan de Gemeenteraad.

Raad

☒ Ter kennisname naar de raad
Nummer beleidsproduct:

☐ Op overzicht Bestaand beleid (website)

Datum 13 juni 2017

Steller: B. Lamberts-Bruins

Afd: SOC-BELEID

Aantal bijlagen 1

Afd.hoofd: L. Muijs

Portefeuillehouder G. vd Hengel

Openbaarheid

Besluit (voorblad) openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, zie beslispoint :

Groentje openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, zie beslispoint :

Bijlagen openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, vermelden op bijlage

	Akkoord	Bespreken	Aantekeningen
Secretaris			
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 :

Nummer op besluitenlijst:

25/19

Conform advies

22/6/17

→ SOC
→ raad

1. Inleiding

Op 1 november 2016 heeft uw College ingestemd met het Plan van Aanpak transitie Wsw'ers Permar/Barneveld. Middels bijgaande tussenrapportage wordt u geïnformeerd over de voortgang van de transitie en worden de formatieve en financiële consequenties in kaart gebracht.

2. Beoogd effect

a) Meetbaar effect

Stand van zaken omtrent de voorgenomen transitie van de Wsw-medewerkers van Permar naar de gemeente Barneveld

b) Maatschappelijk effect

Lokale uitvoering Wsw in de Gemeente Barneveld.

3. Argumenten

- Het is van belang om College en Gemeenteraad voor het zomerreces te informeren over de voortgang.
- Het betreft een beschrijving van de tussenstand van het project transitie Wsw/lokale uitvoering Wsw. Het project ligt op schema en verloopt volgens plan.
- Omdat uitvoering van de lokale taken al een aanvang neemt voor 1 januari 2018 is het van belang om formatie al ruim voor 1 januari 2018 op sterkte te zijn, rekening houdend met een wervings- en inwerk periode, weshalve nu al gevraagd wordt om middelen vrij te maken.

4. Kanttekeningen

n.v.t.

5. Financiën

In de tussenrapportage is een voorlopige doorrekening gemaakt van de kosten van de lokale uitvoering Wsw. Het overzicht laat zien dat:

- het rijkssubsidie tussen 2016 en 2018 snel daalt met € 438.110. Het aantal Wsw'ers daalt slechts met 3, van 117 naar 114.
- de totale lokale uitvoering van de Wsw duurder is dan de huidige uitvoering via Permar. Daarbij moet wel worden aangemerkt dat gerekend is met een 'worst case scenario' van maximale salarissen en investeringen bij BOR.

Daarbij is het van belang om aan te geven dat het een eerste raming betreft en nog niet alle betrokken bedragen definitief zijn vastgesteld en dat de mogelijkheden omtrent de facturatie nog worden onderzocht en daarom nu als p.m. post zijn meegenomen in het overzicht.

6. Uitvoering

Planning: B&W vergadering 20 juni 2017, daarna ter kennisname naar Gemeenteraad en presentatie tijdens regionale raadsbijeenkomst op 21 juni 2017.

Communicatie: Ter kennisname Gemeenteraad/OR/klankbordgroep W&I, presentatie regionale raadsbijeenkomst.

Evaluatie/controle: zes-wekelijks via Stuurgroep en projectgroep transitie Wsw

7. Bijlagen

- Tussenrapportage transitie Wsw Permar → Barneveld



Tussenrapportage transitie Wsw'ers Permar / Barneveld

Tussenrapportage transitie Wsw'ers Permar / Barneveld	1
1. Inleiding	3
2. Groen.....	5
2.1 Over wie gaat het?.....	5
2.2 Wat hebben we bereikt?.....	5
2.3 Wat moet er nog gebeuren?.....	6
3. Detachering/Begeleid Werken/Jobcoaching	7
3.1 Over wie gaat het?.....	7
3.2 Wat hebben we bereikt?.....	7
3.3 Wat moet er nog gebeuren?.....	8
4. Beschut (ook terugval-werkplekken)	9
4.1 Over wie gaat het?.....	9
4.2 Wat hebben we bereikt?.....	9
4.3 Wat moet er nog gebeuren?.....	9
5. Werkgeverstaken en andere algemene zaken	10
6. Communicatie	11
7. Financiële doorrekening en formatieve consequenties.....	12
8. Conclusies en aanbevelingen	13

1. Inleiding

De Permar-gemeenten (Barneveld, Ede, Renkum, Scherpenzeel en Wageningen) hebben besloten om uiterlijk per 1 januari 2018 de Gemeenschappelijke Regeling voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) Permar WS op te heffen en de Wsw lokaal te gaan uitvoeren. Het formeel en materieel werkgeverschap van de bij Permar geplaatste Wsw'ers dat in de GR was geplaatst, komt bij de opheffing van Permar WS weer automatisch bij de gemeenten te liggen. De Wsw-medewerkers krijgen rechtstreeks een Wsw-dienstverband (géén ambtelijk) bij de gemeente. De werkzaamheden die nu nog door Permar worden uitgevoerd, worden uiterlijk per 1 januari 2018 door de individuele gemeenten overgenomen.

Op 1 november 2016 heeft het College van Burgemeester en Wethouders het Plan van Aanpak transitie Wsw'ers Permar/Barneveld vastgesteld. In het Plan van Aanpak zijn de belangrijkste acties in het kader van de beoogde transitie en lokale uitvoering Wsw beschreven. Tevens zijn de volgende kaders voor de transitie meegegeven:

- De transitie van de Wsw-medewerkers moet uiterlijk per 1 januari 2018 afgerond zijn, dat houdt in dat groepen Wsw-medewerkers wellicht al eerder kunnen worden overgenomen door de gemeente. Dit kan alleen na uitdrukkelijke afstemming met Permar en de andere gemeenten.
- De Wsw-medewerkers behouden per 1 januari 2018 hun Wsw-dienstverband. Het werkgeverschap gaat automatisch van Permar WS over naar de gemeente Barneveld. De rechten en plichten die voortvloeien uit de Wsw en de bijbehorende CAO worden overgenomen. In het implementatietraject moet duidelijk worden hoe de positionering van de contracten organisatorisch ingericht zal worden binnen de gemeente of in een aparte entiteit.
- Bij het inrichten van de lokale structuur voor de uitvoering Wsw geldt op alle onderdelen dat de betrokken Wsw-medewerkers kunnen blijven door-ontwikkelen. De voorkeur gaat uit naar zo veel mogelijk inzetten op reguliere werkplekken.
- Aan medewerkers die werken bij Permar met een reguliere, niet-gesubsidieerde baan, wordt niet automatisch een vergelijkbare positie aangeboden. Zodra duidelijk is hoe Barneveld de uitvoering van de Wsw gaat inrichten en helder is, welke functies/vacatures ontstaan, worden deze opengesteld en kunnen Permar-medewerkers als interne kandidaat mee-solliciteren. Het lokale wervingsbeleid zal hiertoe worden aangepast in afstemming met de Ondernemingsraad.
- We streven naar zo min mogelijk werkplekken voor Beschut werk binnen. De voorkeur gaat uit naar het vóór 1 januari 2018 door Permar zo veel als mogelijk groepsgewijs detacheren van medewerkers met het profiel beschut.
- De Beschutte werkplekken die overblijven, willen we graag inkopen bij lokale aanbieders. Maar ook andere partners zullen de mogelijkheid krijgen om aanbidding te doen.
- We delen onze kennis en plannen met de regiogemeenten. Andere varianten van samenwerking zijn bespreekbaar mits deze passen bij de lokale aanpak en onderbouwd ook meerwaarde hebben. De gemeenten onderzoeken gezamenlijk de wenselijkheid en haalbaarheid van het organiseren van een backoffice voor het gezamenlijk (doen) uitvoeren de werkgeverstaken.
- Samenwerking binnen het Werkgeversservicepunt (WSP) is vanzelfsprekend.

- De lokale structuur die wordt 'gebouwd' voor de overname van de Wsw'ers van Permar moet zo simpel als het kan en zo uitgebreid als nodig. We maken instrumenten die ontwikkeld/ingekocht worden voor deze doelgroep (voor zover passend) ook toegankelijk voor inwoners die vallen onder de Participatiewet.
- Wsw-medewerkers hebben bij de uitvoering van hun werk in meerdere of mindere mate jobcoaching nodig. In afstemming met de regiogemeenten en de betrokken werkgevers wordt een keuze gemaakt voor de wijze waarop de jobcoaching wordt ingericht.

In de onderhavige rapportage wordt u geïnformeerd over de tot nu toe ondernomen en nog te ondernemen acties met betrekking tot transitie en lokale uitvoering Wsw, verdeeld over de onderdelen groen, detachering/begeleid werken en beschut en over de werkgeverstaken die per 1 januari 2018 op de gemeente af komen. Tevens wordt een financiële en formatieve doorkijk gegeven.

2. Groen

2.1 Over wie gaat het?

Van de in totaal 114 Barneveldse Wsw'ers bij Permar (stand januari 2017) zijn er 29 werkzaam in het Groen:

- 17 in Barneveld
- 6 in Scherpenzeel
- 2 in Ede
- 4 deta

Daarnaast is 1 medewerker niet actief, een zogeheten 'slaper'.

2.2 Wat hebben we bereikt?

Tot 1 januari 2017 kocht de gemeente Barneveld het Groen-onderhoud van twee Barneveldse wijken in bij Permar. Het betrof een all-in inkoopconstructie. Dat houdt in dat Permar zorgde voor de mankracht (gemiddeld 21 personen) en het benodigde materieel, de begeleiding van de medewerkers én de planning van de werkzaamheden. De gemeente hield toezicht in zoverre dat regelmatig geschouwd werd of het gewenste kwaliteitsniveau werd behaald.

Per 1 januari 2017 is deze inkoopconstructie vervallen. De afdeling Beheer en Onderhoud (BOR) van de gemeente Barneveld huurt voor 2017 de Groen-medewerkers in via een detachingsconstructie bij Permar. Het gaat om een ploeg bestaande uit een projectleider, een assistent projectleider en 30 groenmedewerkers. In totaal 32 Wsw-medewerkers. Deze ploeg wordt ingehuurd tegen hetzelfde tarief als het inkooptarief van de eerdere jaren, inclusief gebruik van Permarmaterieel en -materiaal. De Groenploeg bestaat niet alleen uit Wsw'ers die wonen in Barneveld. Met de andere Permar-gemeenten is de afspraak gemaakt om werkploegen zo veel als mogelijk in stand te houden. Begin 2017 hebben de gemeenten daarom met Permar afspraken gemaakt over de verdeling van alle Wsw-medewerkers in het Groen. Vanaf 1 januari 2017 neemt de afdeling BOR de aansturing van de ploeg voor eigen rekening. In een tijdelijke constructie is de beleidsadviseur Groen hiermee belast, daarbij ondersteund door de teamleiders en het afdelingshoofd BOR.

De ervaringen vanaf 1 januari 2017 zijn goed. De werkmethode van Permar wordt aangehouden. Dat houdt in dat de groenploeg verdeeld is over vijf voormannen die onderling en met de projectleiders afstemmen welke werkzaamheden worden uitgevoerd. Uitvalsbasis voor materiaal en materieel is een pand aan de Bellstraat dat thans nog gehuurd wordt door Permar. Uitvalsbasis voor de ploegen zijn vijf bouwketen die in Barneveld zijn opgesteld. De samenwerking wordt als goed ervaren, de resultaten zijn ook goed. Zo goed zelfs dat Wsw-medewerkers uit deze ploeg incidenteel ook worden ingezet bij werkzaamheden van de reguliere BOR-ploeg. Het back-up plan dat eind 2016 bedacht is om eventueel de uitvoering van Groen (inclusief de mankracht) uit te besteden aan een extern hoveniersbedrijf kan van tafel.

Nu er een half jaar op deze wijze gewerkt wordt, wordt overigens wel duidelijk dat de tijdelijke constructie voor de aansturing waar voor gekozen is, geen structurele oplossing kan zijn. Om aan te sluiten bij de bestaande wijze en kwaliteit van aansturen bij de afdeling BOR is het nodig om structureel een teamleider en twee meewerkend voormannen aan te stellen.

Hiermee worden een aantal zaken geborgd:

- goede aansturing van de Wsw doelgroep, die intensiever is dan bij reguliere medewerkers, óók na de pensionering van de huidige Wsw-projectleider; en
- continuïteit in de leiding/aansturing in de openbare ruimte; en
- voldoen aan ideeën BOR inzake span of control en span of attention; en
- faciliteren van de doelgroep om betere voormannen van de huidige Wsw-ploeg door te kunnen laten stromen naar detachering of regulier werk; en
- compensatie voor het aantal reeds uitgestroomde voormannen uit de Wsw-ploeg; en
- biedt mogelijkheden aan het huidige personeel om door te stromen.

2.3 Wat moet er nog gebeuren?

- Met de andere gemeenten en Permar moeten nog afspraken gemaakt worden over eventuele overname van materieel/materiaal uit de boedel van Permar. Deze actie loopt via de regionale werkgroep Groen en heeft de hoogste aandacht.
- Aanvullend aan de overname van Permar-middelen moet nog materiaal/materiaal worden aangeschaft. Deze actie loopt via de lokale werkgroep Groen en de reguliere bedrijfsvoering BOR.
- Voor de Wsw-ploeg moeten werkpakken worden aangeschaft. Deze actie verloopt via de BOR-werkgroep dienstkleding.
- Op de Barneveldse gemeentewerf moet plaats worden gemaakt voor het opslaan van materiaal/materieel van de Wsw-ploeg vanaf 1 januari 2018. Het pand aan de Bellstraat is niet meer nodig en de huur wordt opgezegd. Deze actie loopt via de lokale werkgroep Groen.
- Na de zomervakantie worden kennismakingsgesprekken uitgevoerd met alle betrokken Wsw'ers in Groen. Deze actie ligt bij de gespreksvoerder sociaal domein in samenwerking met de afdeling BOR.
- Voor de personele bezetting zal een teamleider en twee meewerkend voormannen geworven moeten worden, die uiterlijk 1 januari 2018 kunnen starten. Omwille van inwerken en overdracht van kennis is het wenselijk dat deze medewerkers eerder starten dan 1 januari 2018. Deze actie ligt bij het afdelingshoofd BOR in samenwerking met P&O.

3. Detachering/Begeleid Werken/Jobcoaching

3.1 Over wie gaat het?

Van de in totaal 114 Wsw'ers bij Permar (stand januari 2017) zijn er 65 gedetacheerd:

- 53 in groepsdetachering
- 12 individueel gedetacheerd

Daarnaast werken er 5 medewerkers op een Begeleid Werken-plek.

3.2 Wat hebben we bereikt?

Op dit onderdeel was het voornemen in het plan van aanpak om de lopende detacheringscontracten van Permar over te nemen. Dat voornemen blijft overeind. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee 'soorten' werkgevers. De werkgevers waar Barneveldse Wsw'ers individueel zijn gedetacheerd en de werkgevers met een groepsdetachering, bestaande uit Wsw-medewerkers uit meerdere gemeenten.

In Barneveld zijn er twee groepsdetacheringen, bij MOBA en bij SDO werkt. In beide gevallen gaat het om ploegen die zijn samengesteld uit Wsw'ers van meerdere woongemeenten. Ook voor heb geldt dat de gemeenten ploegen zo veel als mogelijk bij elkaar houden. Met beide werkgevers zijn al gesprekken gevoerd en is uiteen gezet wat de gevolgen zijn van het onderbrengen van de uitvoering Wsw bij de individuele gemeenten. Voor de werkgevers verandert er niet zo veel. Waar er voorheen een accountmanager van Permar 'over de vloer kwam' met betrekking tot de contractuele zaken en een jobcoach van Permar met betrekking tot de personele zaken, worden die rollen overgenomen door gemeentelijke medewerkers. Binnen de regionale werkgroep deta is afgesproken dat de gemeenten waar een groepsdetachering gevestigd is, eerste aanspreekpunt is voor de werkgever op het gebied van contract en personeel. Dit is zo afgesproken om afspraken in het kader van de werkgeversdienstverlening en het Werkgevers Service Punt (WSP) gestand te kunnen doen.

Binnen de regionale werkgroep deta en de lokale werkgroep taakverdeling zijn afspraken gemaakt over verantwoordelijkheden van de diverse functionarissen, zodat e.e.a. helder is voor de gemeenten zelf, maar vooral ook voor de Wsw-werknemers en de werkgevers.

In de lokale werkgroep deta is verder onderzoek gedaan naar de tevredenheid over het huidige contract voor jobcoaching met als uitkomst dat de benodigde jobcoaching voor de Wsw-doelgroep vanuit het huidige inkoopcontract ingezet zal worden, omdat we enerzijds tevreden zijn over de uitvoering van dat contract en anderzijds om een diversiteit van jobcoaches en continuïteit te kunnen garanderen.

Gedurende 2017 ligt de begeleiding van de Wsw'ers die gedetacheerd zijn nog bij Permar. Vanaf 1 januari 2018 is hiervoor bij de gemeente Barneveld extra formatie nodig in de functie van een gespreksvoerder. De benodigde formatie voor detachering en beschut samen wordt voorlopig geraamd op 1 formatieplaats gespreksvoerder.

Voor de groepsdetachering bij MOBA is er verder nog een werkbegeleider nodig. MOBA heeft in het verleden met Permar afgesproken dat Permar een reguliere werkbegeleider levert voor de directe aansturing en begeleiding van alle gedetacheerde medewerkers in het bedrijf. Afspraak met de werkgevers is dat de gemeenten de detachingscontracten onder gelijkblijvende

voorwaarden overnemen van Permar. Daarmee komt de verplichting voor het detacheren van een werkbegeleider bij Barneveld te liggen. Uit gesprekken met MOBA, Permar en de betrokken medewerker blijkt dat iedereen tevreden is met de huidige bezetting van de positie. MOBA heeft desgevraagd aangegeven de betrokken medewerker niet zelf in dienst te willen nemen. Bij de plaatsingscommissie in het kader van het sociaal plan is daarom het verzoek neergelegd om de werkbegeleider MOBA toe te wijzen aan de gemeente Barneveld in het kader van overname rechtstreeks begeleidend niet gesubsidieerd Permar-personeel.

3.3 Wat moet er nog gebeuren?

- De detachingscontracten die Permar nu heeft met werkgevers voor individuele en groepsdetachering moeten door de gemeente overgenomen worden.
- Na de zomervakantie zal er voor de werkgevers een bijeenkomst worden georganiseerd door Permar en alle vijf de gemeenten waarin de plannen van de gemeenten in eerste instantie plenair en daarna ook per gemeenten worden besproken en waar de betrokken werkgevers gevraagd wordt om eventuele zorgen te delen en input te leveren, zodat deze in de finetuning kunnen worden meegenomen. Deze actie ligt bij de regionale werkgroepen communicatie en deta in samenwerking met de lokale projectleiders/kwartiermakers.
- Na de zomervakantie worden kennismakingsgesprekken uitgevoerd met alle betrokken Wsw'ers in detachering en begeleid werken. Deze actie ligt bij de gespreksvoerder sociaal domein.
- Voor de personele bezetting zal een gespreksvoerder geworven moeten worden. De kennismakingsgesprekken met de doelgroep deta/BW starten al na de zomervakantie. Het is daarom wenselijk om deze gespreksvoerder al ruim voor 1 januari 2018 te laten starten en inwerken. Deze actie ligt bij de teamleider sociaal domein in samenwerking met P&O. Let op: voor beschut en detachering is 1 gespreksvoerder nodig. Zie 4.3.
- Voor de werkbegeleiding bij MOBA zal een werkbegeleider aangetrokken moeten worden, welke waarschijnlijk kan worden overgenomen uit de groep rechtstreeks begeleidend niet gesubsidieerd Permar-personeel. De actie ligt bij de projectleider transitie in samenwerking met P&O.
- Praktische uitwerking administratieve verwerking rondom facturatie detacheringen. Momenteel loopt onderzoek naar de mogelijkheden om dit in te kopen, dan wel zelf te organiseren. Naar verwachting wordt dit in de zomerperiode duidelijk. In dit traject proberen we zoveel mogelijk gezamenlijk op te trekken met de andere Permar-gemeenten.

4. Beschut (ook terugval-werkplekken)

4.1 Over wie gaat het?

Van de in totaal 114 Wsw'ers bij Permar (stand januari 2017) werken er 14 op een beschutte werkplek.

4.2 Wat hebben we bereikt?

Het doel om beschutte werkplekken in te kopen bij lokale aanbieders is nagenoeg gehaald. De inkoopprocedure wordt op 27 juni afgerond en dan is ook duidelijk aan welke partijen de opdracht gegund wordt. Om te zorgen voor diversiteit in werkzaamheden zal met meerdere partijen (de verwachting is 3 tot 4) een contract worden gesloten.

De kennismakingsgesprekken met de Wsw-medewerkers die vallen onder beschut zijn in mei uitgevoerd. De input van deze gesprekken is doorvertaald in het inkoopdocument om te zorgen voor de inkoop van de juiste werkplekken.

Na de gunning kan in de tweede helft van 2017 gezocht worden naar passende werkplekken voor iedereen. Daarnaast voorziet het proces in proefplaatsingen in het laatste kwartaal van 2017 zodat iedereen op 1 januari 2018 op de juiste werkplek zit.

Naast de beschutte werkplekken zijn overigens hiermee ook terugvalplekken ingekocht, die zijn bedoeld voor die momenten waarop Wsw-medewerkers een korte periode zonder werk zijn om hen actief te houden, maar ook om rust te bieden, terwijl er gezocht wordt naar een passende nieuwe werkomgeving.

Gedurende 2017 ligt de begeleiding van de Wsw'ers die op een beschutte werkplek nog bij Permar. Vanaf 1 januari 2018 is hiervoor bij de gemeente Barneveld extra formatie nodig in de functie van een gespreksvoerder. De benodigde formatie voor detachering en beschut samen wordt voorlopig geraamd op 1 formatieplaats gespreksvoerder.

4.3 Wat moet er nog gebeuren?

- Definitieve gunning en sluiten overeenkomsten. Actie bij beleidsmedewerker participatie in samenwerking met adviseur inkoop & aanbesteding.
- Matchen van de Wsw-medewerkers aan werkplekken. Actie bij gespreksvoerder sociaal domein in samenwerking met partners beschutte werkplekken.
- Proef- en daarna definitieve plaatsing. Actie bij gespreksvoerder sociaal domein in samenwerking met partners beschutte werkplekken.
- Voor de personele bezetting zal een gespreksvoerder geworven moeten worden. De matching en proefplaatsing met de beschutte doelgroep start al na de zomervakantie. Het is daarom wenselijk om deze gespreksvoerder al ruim voor 1 januari 2018 te laten starten en inwerken. Deze actie ligt bij de teamleider sociaal domein in samenwerking met P&O. Let op: voor beschut en detachering is 1 gespreksvoerder nodig. Zie 3.3.

5. Werkgeverstaken en andere algemene zaken

Naast bovenstaande acties die rechtstreeks gerelateerd zijn aan de Wsw-medewerkers is er ook een aantal acties die meer te maken hebben met het naar de gemeente terugkerend werkgeverschap en de inrichting van de juiste gemeentelijke juridische en financiële structuur. Onderstaand worden de belangrijkste acties benoemd en de stand van zaken.

Per 1 januari 2018 komen Wsw-medewerkers terug bij de gemeente. Zij houden hun Wsw-dienstverband en hun rechten op basis van de Wsw en de bijbehorende cao. Intern is onderzocht of het nodig/wenselijk is om voor het onderbrengen van de betreffende contracten een externe entiteit in te richten. Hiervan is geconstateerd dat dat niet nodig. Wel moet nog worden besloten aan welke afdeling de arbeidscontracten gekoppeld zullen worden en moeten er 'overgangsarbeidscontracten' opgesteld worden voor alle Wsw-medewerkers in combinatie met de overdracht van persoonsdossiers. Omdat de gemeente zelf in de toekomst detacheringen gaat uitvoeren van Wsw'ers en mogelijk in de toekomst cliënten uit de Participatiewet, is het verder nodig dat een Raadsbesluit wordt genomen waarin detachering van deze doelgroepen wordt aangemerkt als activiteit van algemeen belang om te voldoen aan de wet Markt en Overheid.

Vanaf 1 januari 2018 vervalt het werkgeverschap dat nu is ondergebracht bij Permar. De gemeente Barneveld wordt weer formeel en materieel werkgever van de Wsw-medewerkers. Hier horen een aantal taken bij zoals salarisadministratie en -betaling, personeelsadministratie inclusief statistieken, begeleiding van ontwikkeling/uitstroom, herindicatie, Arbo- en verzuimbegeleiding, bedrijfsmaatschappelijk werk en P-advies/HRM op het gebied van de cao Wsw. Hiervoor is specifieke kennis en programmatuur nodig die de gemeenten niet hebben. Tegelijkertijd gaat het om een sterfhuisconstructie. De gemeente Barneveld kiest er daarom met de gemeente Wageningen en Renkum voor om deze taken niet in eigen beheer uit te voeren, maar uit te laten voeren door een derde partij. De drie gemeenten hebben gezamenlijk een programma van eisen opgesteld. De eerste gegadigde voor de uitvoering van deze taken is de gemeente Ede. In de loop van juni 2017 wordt duidelijk of de gemeente Ede deze taken kan en wil uitvoeren onder de door de drie gemeenten opgestelde voorwaarden. Zo niet, zullen de drie gemeenten gezamenlijk gaan aanbesteden.

Belangrijke inkomsten in het kader van de Wsw zijn de detacheringsvergoedingen die werkgevers betalen voor groeps- en individuele detacheringen. Deze moeten maandelijks gefactureerd worden. In de lokale werkgroep financiën wordt onderzocht of inkoop van deze taken in combinatie met de werkgeverstaken gewenst is en wordt in kaart gebracht hoe de facturatie het beste kan worden uitgevoerd.

Tot slot zal de uitvoering van de Wsw een plek moeten krijgen in de gemeentelijke begroting en boekhouding.

Voor de uitvoering van al bovenstaande actiepunten is een werkgroep interne structuur ingericht met medewerkers met een financiële, personele, juridisch en uitvoeringstechnische achtergrond.

6. Communicatie

In het plan van aanpak werd al benoemd hoe belangrijk zorgvuldige communicatie is in een dergelijk proces. De praktijk heeft dat ook aangetoond. De afgelopen maanden is voortdurend op verschillende wijzen gecommuniceerd met alle 'afnemers':

- Wsw-werknemers Permar
- Regulier personeel Permar
- Personeel van de gemeenten
- Colleges en Raden
- Werkgevers en andere samenwerkingspartners in de regio
- Ondernemingsraden en vakbonden

Alle communicatie is verzorgd via de regionale werkgroep communicatie en is gelijktijdig en gelijklopend (voor zover van toepassing). Zo zijn er nieuwsbrieven en regionale raadsbijeenkomsten, inloopspreekuren voor de Wsw'ers, lokale nieuwsberichten, structureel overleg met de OR Permar en OR Barneveld enz. Belangrijke eerste stap was ook de personeelsbijeenkomst op 10 december 2016.

Deze aanpak wordt de rest van dit jaar voortgezet. De nieuwsbrieven en raadsbijeenkomsten worden gecontinueerd. Er komt in het najaar weer een personeelsbijeenkomst en een bijeenkomst voor werkgevers. De overleggen met OR-en worden voortgezet. Daarnaast vinden in de tweede helft van het jaar de kennismakingsgesprekken met de Wsw-medewerkers Groen en deta/BW plaats en wordt er eind van dit jaar een informatieboekje voor de Wsw-medewerkers opgesteld: "Werken in Barneveld".

7. Financiële doorrekening en formatieve consequenties

[illegible]

Bovenstaand is een voorlopige doorrekening gemaakt van de kosten van de lokale uitvoering Wsw. Het overzicht laat zien dat:

- het rijkssubsidie tussen 2016 en 2018 snel daalt met € 438.110. Het aantal Wsw'ers daalt slechts met 3, van 117 naar 114.
- de totale lokale uitvoering van de Wsw duurder is dan de huidige uitvoering via Permar. Daarbij moet wel worden aangemerkt dat gerekend is met een 'worst case scenario' van maximale salarissen en investeringen bij BOR.

Daarbij is het van belang om aan te geven dat het een eerste raming betreft en nog niet alle betrokken bedragen definitief zijn vastgesteld en dat de mogelijkheden omtrent de facturatie nog worden onderzocht en daarom nu als p.m. post zijn meegenomen in het overzicht.

8. Conclusies en aanbevelingen

De gemeente Barneveld is ruim 7 maanden actief aan de slag met de voorbereiding van de lokale uitvoering Wsw. Over de gehele breedte kan gesteld worden dat acties volgens plan verlopen en er zijn geen grote knelpunten geweest. Waar het plan van aanpak spreekt over een zorgvuldig proces, mag er tot nu toe geconstateerd worden dat het proces ook inderdaad zorgvuldig wordt doorlopen. Intern bij de gemeente worden enthousiast meegewerkt door specialisten op communicatie, uitvoering, financiën, beleid, inkoop, juridische en andere taken. Ook de lokale OR werkt actief mee. Er is een intensief contact met werkgevers, Wsw-medewerkers en de andere gemeenten in de regio. Alle reden om op dit tijdstip tevreden te zijn over inhoud en voortgang.

Maar we zijn er nog niet. Zoals hiervoor beschreven is, moet er nog een en ander gebeuren. Er zijn nog veel actiepunten die te maken hebben met structuur, maar ook het contact met de Wsw-medewerkers zal in de tweede helft en met name het vierde kwartaal van dit jaar steeds sterker worden.

Om daar een goede basis te leggen, is het nodig om de formatie op onderdelen al uit te breiden zoals hierboven omschreven.

Aan het College van B&W wordt derhalve voorgesteld om:

- Kennis te nemen van de Tussenrapportage transitie Wsw'ers Permar / Barneveld; én
- Te constateren dat de beoogde transitie volgens plan verloopt; én
- De beschreven financiële middelen voor de personele bezetting van de lokale uitvoering Wsw alvast vrij te maken, zodat Barneveld op 1 januari 2018 ook echt klaar is voor de overname van de Wsw-doelgroep; én
- De Tussenrapportage transitie Wsw'ers Permar / Barneveld ter kennisname aan te bieden aan de gemeenteraad.