

Lokaal inrichtingsplan Wsw

Gemeente Lopik



Mei 2017

Lokaal inrichtingsplan Wsw gemeente Lopik

INHOUD

1. AANLEIDING	1
2. DE HOOFDLIJNEN VAN DE NIEUWE UITVOERING	2
2.1 De huidige situatie	2
2.2 De nieuwe situatie	2
3. IMPLEMENTATIE	8
3.1 Inleiding	8
3.2 Inrichting WIL	8
3.3 Oprichting nieuwe entiteiten voor beschut werk, schoonmaak en groen	9
3.4 Personele toedeling	11
4. VOORBEREIDING IN DE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE	13
5. OPHEFFEN VAN GR PAUW BEDRIJVEN	15
6. EXPLOITATIE EN FINANCIËLE CONSEQUENTIES	17
6.1 Eenmalige gevolgen	17
6.2 Structurele gevolgen	18

BIJLAGEN

1. Businesscase uitvoering SW-taken WIL
2. Implementatieplan Stichtse Vecht, inclusief stichting GroenWerk
3. Implementatieplan Stichting SchoonmaakWerk
4. Implementatieplan Beschut Werk Lekstroom
5. Concept-liquidatieplan GR PAUW en Stichting PAUWWERK
6. Financiën en exploitatie

Lokaal inrichtingsplan Wsw

Gemeente Lopik

1. Aanleiding

Eind 2016 hebben de zes gemeenten die deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling PAUW Bedrijven (GR PAUW) gezamenlijk geconcludeerd dat het voortzetten van de huidige GR met zes gemeenten niet toekomstbestendig is. De gemeenten zijn gestart met een traject om een nieuwe uitvoeringsstructuur te ontwikkelen waarin de Wsw meer lokaal en in samenhang met andere elementen uit de Participatiewet en het bredere (arbeidsmarkt)beleid voor mensen met een beperking kan worden uitgevoerd. De hoofdlijnen van deze nieuwe structuur zijn in de zomer van 2017 aan de gemeenteraden voorgelegd in de vorm van lokale transformatieplannen, die per gemeente verschilden. Deze plannen zijn in september en oktober 2017 door alle gemeenteraden besproken, waarbij vijf van de zes gemeenten zonder nadere voorwaarden hebben ingestemd met de richting en daarmee met het besluit om de GR PAUW per 1 januari 2019 op te heffen. De gemeenteraad van IJsselstein heeft aangegeven in te kunnen stemmen met de hoofdrichting maar de uitwerking van de plannen op een aantal onderdelen nog in de gemeenteraad te willen bespreken voordat definitief wordt ingestemd met het besluit de GR PAUW op te heffen. Het algemeen bestuur van de GR PAUW heeft vervolgens op grond van de meerderheid van stemmen in oktober het voorgenomen besluit genomen de GR PAUW op te heffen en is samen met de gemeenten gestart met de voorbereidingen om dit op 1 januari 2019 te kunnen realiseren. Om de GR daadwerkelijk te kunnen opheffen, is het noodzakelijk dat de nieuwe uitvoeringsstructuur op 1 januari 2019 volledig gereed is zodat de continuïteit van het werk voor alle Wsw-medewerkers kan worden gegarandeerd.

In de afgelopen maanden zijn de voorstellen uit de lokale transformatieplannen verder uitgewerkt. Daarmee is de basis gelegd voor de daadwerkelijke implementatie van de voorstellen in de tweede helft van 2018. In dit lokale implementatieplan worden alle onderdelen van het voorstel toegelicht. Voor de gedetailleerde uitwerking van de voorstellen wordt daarbij verwezen naar een serie bijlagen.

2. De hoofdlijnen van de nieuwe uitvoering

2.1 De huidige situatie

De GR PAUW voert de Wsw uit voor de zes deelnemende PAUW-gemeenten. Het is aan de GR PAUW om voor alle Wsw'ers uit de deelnemende gemeenten zorg te dragen voor een passende aangepaste arbeidsplaats inclusief de benodigde begeleiding, binnen of buiten het eigen sw-bedrijf. Hierbij zijn vier taakgebieden te onderscheiden:

Wsw-taken GR PAUW

Formeel werkgeverschap

Alle Wsw-werknemers (met uitzondering van begeleid werken) hebben een arbeidsovereenkomst op grond van de cao Wsw bij de GR PAUW.

Administratieve en personele werkgeverstaken

De bij het werkgeverschap behorende administratieve taken hebben betrekking op de personele administratie, de salarisadministratie, de financiële administratie, de facturatie aan inleners en het debiteurenbeheer. De personele (HRM) taken betreffen de inzet van personeelsadviseurs, arbodienstverlening en ondersteuning bij de verzuimbegeleiding.

Dienstverlening

De dienstverlening betreft alle activiteiten om Wsw'ers toe te leiden naar een passende werkplek, inclusief de werkgeversbenadering (matching, bemiddeling en plaatsing) en de begeleiding op de werkplek door jobcoaches. Deze begeleiding op de werkplek betreft de begeleiding die in aanvulling op de dagelijkse aansturing wordt geboden. Jobcoaching wordt geboden op de eigen bedrijfsonderdelen van PAUW (groen, schoonmaak en beschut) en, in overleg met de werkgever, op de werkplekken bij reguliere werkgevers (detachering en begeleid werken).

Bedrijfsactiviteiten

Een deel van de werkplekken voor Wsw'ers wordt gerealiseerd bij reguliere werkgevers in de vorm van detachering of begeleid werken. Een belangrijk deel van het werk wordt echter door PAUW zelf geboden met eigen bedrijfsactiviteiten in groen, schoonmaak en beschut werk. Werknemers die (nog) niet bij reguliere werkgevers te plaatsen zijn, werken in bedrijfsonderdelen van de GR PAUW zelf.

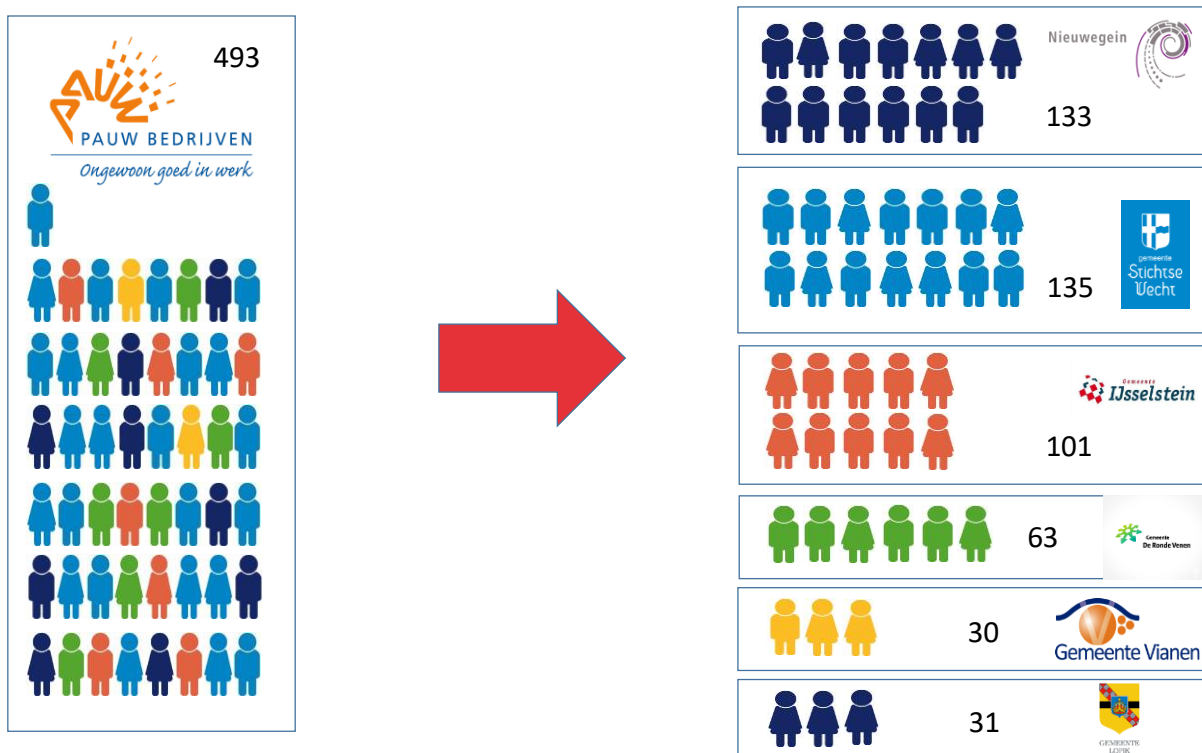
2.2 De nieuwe situatie

Met het opheffen van de GR PAUW is het aan de deelnemende gemeenten om bovenstaande taken op een andere manier te gaan uitvoeren. De richting van de nieuwe uitvoering is in het lokale transformatieplan dat in september in de gemeenteraad is behandeld uitvoerig beschreven. In de afgelopen maanden is deze richting uitgewerkt tot concrete voorstellen. De nieuwe uitvoering van de vier hierboven beschreven taken ziet er als volgt uit:

1. Formeel werkgeverschap

De Wsw-werknemers komen formeel in dienst van de woongemeente. Zij blijven werkzaam onder de cao Wsw. Arbeidsvoorwaarden voor de Wsw-werknemers blijven ongewijzigd. De PAUW-gemeenten blijven ook verantwoordelijk voor Wsw-werknemers van de GR PAUW die niet (meer) in een van de zes deelnemende gemeenten wonen. Deze medewerkers zijn naar rato toegewezen aan de zes PAUW-gemeenten en komen daar formeel in dienst. Voor de gemeente Lopik gaat het in totaal om 31 personen (27,4 fte).

Figuur 1: Overgang formeel werkgeverschap en verantwoordelijkheid voor begeleid werkenden van PAUW naar de gemeenten



2. Administratieve en personele werkgeverstaken

De bij het werkgeverschap behorende administratieve- en HRM-taken worden door de PAUW-gemeenten belegd bij WIL. Het niet-regelingsgebonden personeel van PAUW dat zich op dit moment met deze taken bezighoudt, treedt in dienst van WIL.

3. Dienstverlening

Een belangrijk onderdeel van de transformatie van de Wsw is dat gemeenten zelf verantwoordelijk worden voor de dienstverlening aan de Wsw'ers. Gemeenten dragen zorg voor passende plaatsing van de 'eigen' Wsw'ers. De Lekstroomgemeenten uit PAUW beleggen deze taak bij de WIL. WIL gaat deze taak uitvoeren vanuit lokale werkteams. De werkteams zorgen voor matching, bemiddeling en plaatsing van de Wsw'ers en verzorgen de jobcoaching. De werkgeversbenadering wordt ook vanuit de lokale werkteams uitgevoerd. Het niet-regelingsgebonden personeel dat binnen PAUW deze taken nu uitvoert, komt, voor de Lekstroom, over van PAUW naar WIL. Een ander deel van dit personeel zal in dienst treden van de gemeenten Stichtse Vecht en De Ronde Venen.

De bij WIL te beleggen dienstverlening voor de Wsw-doelgroep komt nauw overeen met de taak die WIL voor de Lekstroomgemeenten al heeft in het kader van de Participatiewet voor de brede doelgroep. Ook de verantwoordelijkheid voor het realiseren van garantiebannen en nieuw beschut is al belegd bij WIL. Door de bundeling van die taken met dezelfde taken voor de Wsw ontstaat een integrale en toekomstbestendige aanpak.

i De manier waarop WIL de nieuwe taken in de organisatie zal beleggen, is uitgebreid beschreven in de businesscase uitvoering SW-taken die WIL heeft opgesteld. De businesscase is opgenomen in **bijlage 1**

4. Bedrijfsactiviteiten

De bedrijfsactiviteiten van de GR PAUW bestaan uit groen, schoonmaak en daarnaast uit beschut werk op twee locaties (Breukelen en IJsselstein). Een uitgangspunt bij de transformatie van de Wsw is om deze bedrijfsactiviteiten op afstand te zetten van de dienstverlening (matching, bemiddeling en plaatsing) aan de Wsw-doelgroep. Vanuit de dienstverlening (de lokale werkteams) wordt de *best passende* plek voor de Wsw'ers gezocht. Waar mogelijk is dat een werkplek bij een reguliere werkgever in detachering of begeleid werken. Plaatsing in groen of schoonmaak kan een passende plaatsing zijn, maar verschilt daarin niet van plaatsing bij een andere werkgever. Voor de doelgroep die daarop aangewezen is, is plaatsing in een beschutte werkomgeving mogelijk. Vanuit het werkteam wordt de ontwikkeling van de Wsw'ers continue gevolgd en wordt steeds gezien of een volgende stap naar meer reguliere plaatsing mogelijk is en wordt samen met de Wsw-werknemer gezien of de huidige plek nog de best passende is. Het uitgangspunt is het belang en de best passende plek voor de Wsw-werknemer.

Mede daarom is bij de transformatie ook als uitgangspunt geformuleerd dat het huidige werk en de huidige teamsamenstellingen zoveel mogelijk behouden blijven, om de gevolgen van de transformatie voor de Wsw'ers zo beperkt mogelijk te houden. Daarmee is niet gezegd dat de Wsw'ers altijd werkzaam blijven op de plek waar zij nu werken; het werkteam is erop gericht ontwikkelingsmogelijkheden te blijven zoeken. In overleg met de Wsw-werknemer kunnen dus andere keuzes gemaakt worden en is plaatsing op een nieuwe plek mogelijk.

Het uitgangspunt om werk en teamsamenstelling te behouden is als volgt uitgewerkt:

Groenwerkzaamheden

Huidige situatie

Groenwerkzaamheden worden door PAUW uitgevoerd in twee teams (Noord (Stichtse Vecht en De Ronde Venen) en Zuid (voornamelijk Nieuwegein, voor een klein deel IJsselstein, Lopik en Vianen). Daarnaast werkt een aantal mensen in groen zelfstandig onder functionele aansturing van de groendienst in Vianen.

Nieuwe situatie

De werkzaamheden in de regio noord worden ondergebracht in een nieuw op te richten stichting GroenWerk. De gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht participeren in deze stichting en alle Wsw'ers die nu in dit team werken, kunnen dat blijven doen.

De werkzaamheden in Nieuwegein (met een deel Lopik en IJsselstein) worden overgenomen door de gemeente Nieuwegein. De gemeente Nieuwegein neemt alle medewerkers in dit team (ook die uit andere woongemeenten) in detachering, zodat zij hun huidige werk en hetzelfde team kunnen blijven doen.

De werknemers die werkzaam zijn onder aansturing van Vianen, worden in detachering genomen door de gemeente Vianen.

Het NRG-personeel van PAUW dat werkzaam is in groen, treedt ten dele in dienst van de gemeente Stichtse Vecht die dit personeel detacheert aan de op te richten Stichting GroenWerk en ten dele van de gemeente Nieuwegein.

i Het implementatieplan voor het werkbedrijf Stichtse Vecht, inclusief de Stichting GroenWerk is ter informatie opgenomen in **bijlage 2**

Schoonmaakwerkzaamheden

Huidige situatie

Schoonmaakwerkzaamheden worden door PAUW uitgevoerd in drie teams (Noord (Stichtse Vecht en De Ronde Venen), Zuid (IJsselstein, Lopik en Vianen) en Nieuwegein. De schoonmaakwerkzaamheden worden gecoördineerd vanuit IJsselstein.

Nieuwe situatie

De werkzaamheden in de regio noord en zuid worden samengevoegd in een nieuw op te richten stichting SchoonmaakWerk. De gemeenten IJsselstein, Lopik, Stichtse Vecht en De Ronde Venen participeren in deze stichting en alle Wsw'ers die nu in dit team werken, kunnen dat blijven doen.

De werkzaamheden in Nieuwegein worden overgenomen door de gemeente Nieuwegein. De gemeente Nieuwegein neemt alle medewerkers in dit team (ook die uit andere woongemeenten) in detachering, zodat zij hun huidige werk en hetzelfde team kunnen blijven doen.

Het NRG-personeel van PAUW dat actief is in schoonmaak, treedt ten dele in dienst van WIL, die dit personeel volledig detacheert naar de op te richten Stichting SchoonmaakWerk, en ten dele van de gemeente Nieuwegein.

Het bestuur van de Stichting SchoonmaakWerk bestaat uit wethouders van de participerende gemeenten. Voor de verantwoording aan de gemeenteraden wordt eenzelfde procedure voorgesteld als bij een gemeenschappelijke regeling (GR). Dit stelt de raden in staat een zienswijze te geven op de begroting en de jaarstukken van de stichting.

i Het implementatieplan voor de Stichting SchoonmaakWerk is opgenomen in **bijlage 3**

Beschut werk

Huidige situatie

Beschut werk wordt door PAUW geboden op twee locaties: Breukelen en IJsselstein. Op beide locaties werken Wsw-werknemers uit alle gemeenten.

Nieuwe situatie

Beide locaties blijven behouden voor beschut werk.


De locatie Breukelen wordt overgenomen door de gemeente Stichtse Vecht die in dit pand het Werkbedrijf Stichtse Vecht zal vestigen. De beschutte Wsw-werkzaamheden blijven op deze locatie uitgevoerd worden. De werknemers die nu in beschut werk in Breukelen werkzaam zijn, kunnen dit blijven doen.

De vier Lekstroomgemeenten gaan op de locatie IJsselstein van PAUW Bedrijven de *Stichting Beschut Werk Lekstroom* starten. In deze stichting worden de werkplekken georganiseerd voor de Wsw-medewerkers die in de huidige situatie op de locatie IJsselstein van PAUW werken en de medewerkers die daar in de staf werken. Het gaat vrijwel uitsluitend om Wsw-medewerkers uit de vier Lekstroomgemeenten. Mogelijk krijgt ook een aantal inwoners van de Lekstroomgemeenten die nu op de vestiging Breukelen werken, een werkplek in IJsselstein. Dit is mogelijk op basis van vrijwilligheid. Ze kunnen echter ook op de locatie Breukelen blijven werken in het op te richten Werkbedrijf van de gemeente Stichtse Vecht.

De stichting kan door de lokale werkteams ook worden benut voor tijdelijke opvang van medewerkers wiens detachingsplek is beëindigd of bijvoorbeeld voor werk in de winter voor medewerkers uit het groenteam. Mensen met een indicatie nieuw beschut werk, kunnen ook worden geplaatst bij de stichting, wanneer dat passend voor hen is. De toeleiding van inwoners naar de stichting Beschut Werk Lekstroom is een rol en bevoegdheid van het lokale werkteam.

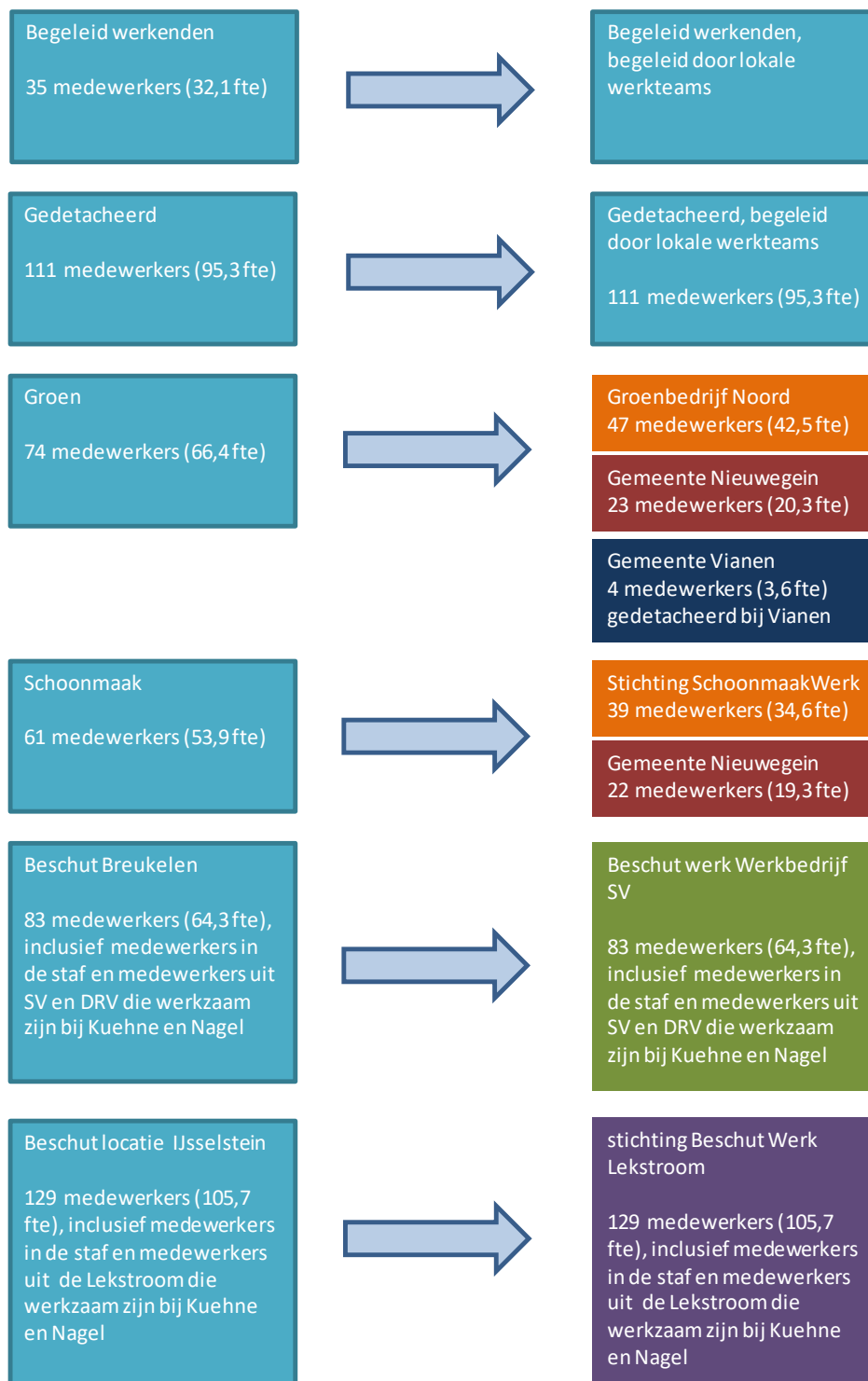
Het bestuur van de stichting bestaat uit wethouders van de participerende gemeenten. Voor de verantwoording aan de gemeenteraden wordt eenzelfde procedure voorgesteld als bij een gemeenschappelijke regeling (GR). Dit stelt de raden in staat een zienswijze te geven op de begroting en de jaarstukken van de stichting.

Het NRG-personeel van PAUW dat actief is in beschut werk zal voor de locatie IJsselstein in dienst treden van WIL en volledig worden gedetacheerd naar de Stichting Beschut Werk Lekstroom.

 Het implementatieplan voor de Stichting Beschut Werk Lekstroom is opgenomen in bijlage 4

In de uitwerking van de nieuwe situatie voor beschut werk, groen en schoonmaak is het uitgangspunt geweest om de teams van Wsw-medewerkers zoveel mogelijk hetzelfde te houden. Hieraan is in de genoemde, in de bijlage opgenomen, inrichtingsplannen voldaan. Samengevat betekent de overgang voor de Wsw-medewerkers het volgende:

Figuur 2: Overgang werkplekken Wsw-medewerkers vanuit PAUW naar de nieuwe entiteiten



Voor onze gemeente is de plaatsing in de nieuwe entiteiten, geraamd op grond van de huidige samenstelling van teams en werkzaamheden in 2019 (jaargemiddelde) als volgt:

Tabel 1. Wsw-plaatsen per 1-1-2019 (fte)

	Lopik
Detachering	6,3
Begeleid werken	3,8
Beschut Lekstroom	7,0
Stichting SchoonmaakWerk	5,0
Beschut Breukelen ¹	2,0
Stichting GroenWerk	<u>1,9</u>
Totaal	26,0

Het merendeel van de Wsw-werknemers uit de gemeente Lopik – voor zover niet werkzaam bij een reguliere werkgever – zal op grond van deze verdeling werkzaam zijn bij de Stichting Beschut Werk Lekstroom en de Stichting SchoonmaakWerk. Lopik zal in deze beide stichtingen participeren. De plaatsen voor de Lopikse Wsw'ers bij de stichting GroenWerk en het werkbedrijf Stichtse Vecht (beschut werk Breukelen) zal de gemeente Lopik inkopen zolang deze plekken door de betreffende Wsw-werknemers worden vervuld.

3. Implementatie

3.1 Inleiding

Nadat het college en de raad met het lokale inrichtingsplan Wsw Lopik hebben ingestemd, breekt de fase van implementatie aan. De deelplannen voor groen, schoonmaak en beschut werk en ook het liquidatieplan bevatten een paragraaf met de belangrijkste te nemen stappen in de implementatie. In dit hoofdstuk worden de hoofdpunten weergegeven.

Tijdens de implementatie wordt het personeel van PAUW, WIL en gemeenten betrokken bij de verdere uitwerking binnen de kaders van dit lokale inrichtingsplan. Dit geldt voor alle facetten van de nieuwe uitvoering: de uitwerking van de Wsw-taken die bij WIL komen te liggen, de verdere uitwerking van de uitvoering van groen en schoonmaak en de inrichting en werkwijze in de stichting Beschut Werk Lekstroom.

Op 16 januari jl. is een werkbijeenkomst gehouden met medewerkers van PAUW, WIL en gemeenten. Na een plenair gedeelte is in groepen verder gesproken over de toekomstige dienstverlening Wsw door WIL en de nieuwe uitvoering van beschut werken, groen en schoonmaak. Tijdens de bijeenkomst was sprake van een goede en constructieve sfeer. Het personeel vond het fijn om op deze manier betrokken te worden bij de planvorming. Tijdens de implementatiefase wordt de betrokkenheid van het personeel geïntensiveerd, vooral nadat de personele toedeling van NRG-personeel heeft plaatsgevonden, maar ook voor die tijd. Wanneer de personele toedeling bekend is, is immers duidelijk op welke plekken de betrokken NRG-medewerkers van PAUW terecht komen en waar zij mee zouden moeten denken en praten.

3.2 Inrichting WIL

¹ Inclusief werken op locatie bij Kuehne en Nagel, gecoördineerd vanuit Breukelen

De businesscase uitvoering SW-taken WIL is op 1 februari 2018 vastgesteld door het algemeen bestuur van WIL. De business case vormt de basis voor de vraag of de beoogde uitvoering van Wsw-taken door WIL plaatsvindt en zo ja, onder welke voorwaarden deze implementatie dan zal plaatsvinden. De businesscase had nog niet tot doel om uitspraken te doen over de feitelijke implementatie van de Wsw-taken zelf.

WIL maakt op basis van de businesscase een implementatieplan voor de Wsw-taken. De implementatie van de Wsw-taken wordt vervolgens samen met betrokken personeel van zowel PAUW als WIL en met de gemeentelijke projectleiders uitgevoerd.

3.3 Oprichting nieuwe entiteiten voor beschut werk, schoonmaak en groen

Voor de oprichting van nieuwe entiteiten voor beschut werk, groen en schoonmaak moeten in 2018 nog de nodige stappen worden gezet. De in de bijlagen opgenomen inrichtingsplannen bevatten de belangrijkste stappen in de implementatie gedurende 2018.

Sturingsmodel stichtingen

De gemeenten hebben afgesproken is dat zij gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen voor de oprichting van de stichtingen. De stichtingen komen op afstand van de uitvoering van de Participatiewet (zij zijn geen onderdeel van WIL). Toch blijft er sprake van gemeentelijke invloed op het functioneren van de nieuwe stichtingen; gemeentelijke wethouders treden toe tot het bestuur en statutair wordt vastgelegd dat beleidsplannen en begrotingen van de stichtingen voor zienswijze aan de deelnemende gemeenteraden worden aangeboden. Gemeenten sturen op die manier aan de voorkant op de taakuitvoering van de stichtingen. Het is niet de bedoeling dat de gemeenten verantwoordelijk worden voor de bedrijfsvoering en uitvoering van het werk in de stichtingen, maar gemeenten oefenen wel bestuurlijke invloed uit. De stichtingen zijn er immers om het passende werk voor de Wsw-werknemers in de toekomst te borgen. Ook is het aan de gemeenten om te bepalen of en in hoeverre nieuwe instroom van inwoners met een arbeidsbeperking bij de stichtingen geplaatst worden. Bestuurlijke betrokkenheid is ook nodig om gemeentelijke opdrachten voor groen en schoonmaakwerk rechtstreeks bij de stichtingen te kunnen onderbrengen. De gemeentelijke/bestuurlijke invloed moet op een goede en evenwichtige manier worden geregeld.

Bij de oprichting van een stichting zijn twee sturingsmodellen mogelijk. Het bestuur-model en het raad-van-toezicht-model. Onderstaand worden beiden toegelicht.

1. Bestuur-model

Bij het bestuur-model is het hele bestuurlijk proces in handen van 'het bestuur' (de wethouders). Het bestuur kan de bestuurlijke taken zelf uitvoeren, maar kan ook de uitvoering delegeren aan een directie. Het bestuur blijft echter volledig verantwoordelijk. Ook de toezichhoudende functie wordt hier door het bestuur vervuld. Deze besturingsvorm maakt het mogelijk dat het bestuur veel zelf uitvoert. De uitvoering kan worden gedelegeerd aan een directie. Bestuurstaken, zoals het formuleren van beleid, blijven in handen van het bestuur.

2. Raad-van-toezicht-model

Bij het raad-van-toezicht-model is het bestuurlijk proces met uitzondering van het toezicht in

handen van de statutair bestuurders (de directeur-bestuurder). De toezichhoudende functie ligt bij de raad van toezicht (de wethouders). Het toezicht heeft op twee momenten plaats. Vooraf: de plannen (missie, strategie, beleidsplan en begroting) worden ter goedkeuring aan de raad van toezicht voorgelegd. En achteraf: de raad van toezicht beoordeelt het bestuur en de organisatie kritisch en keurt het jaarverslag goed. Daarnaast heeft de raad van toezicht ook een stimulerende en adviserende functie jegens het bestuur. De raad van toezicht benoemt en ontslaat het bestuur en de externe accountant.

Gezien de opzet van de stichtingen en de gewenste rol van de gemeenten bij de sturing op de stichtingen, komt het raad-van-toezicht-model het beste tegemoet aan de wens om niet zelf uit te voeren maar wel te kunnen sturen op koers en resultaat. Voorgesteld wordt daarom om de stichtingen op te richten vanuit het raad-van-toezicht-model en de wethouders van de deelnemende gemeenten de rol van raad van toezicht te laten vervullen. De wethouders die de raad van toezicht vormen zullen beleidsplan en begroting van de stichtingen jaarlijks aan de eigen gemeenteraad voorleggen voor een wensen en bedenkingen procedure en jaarverslagen worden aan de gemeenteraden aangeboden.

De raad van toezicht van de stichtingen wordt gevormd door wethouders uit de gemeenten die (veel) Wsw-werknemers plaatsen bij deze stichtingen en/of opdrachten (voor groen en schoonmaak) bij de stichtingen beleggen. Dit betekent het volgende voor de bestuurssamenstelling:

Entiteit	Bestuur (wethouders)
Stichting Beschut Werk Lekstroom	IJsselstein, Nieuwegein, Lopik, Vianen
Stichting Beschut Werk Stichtse Vecht	Stichtse Vecht
Stichting GroenWerk	Stichtse Vecht, De Ronde Venen
Stichting SchoonmaakWerk	IJsselstein, Lopik, Stichtse Vecht, De Ronde Venen

Lopik zal participeren in de Stichting Beschut Werk Lekstroom en de Stichting Schoonmaakwerk.

Positionering directeur Beschut Werk Lekstroom en SchoonmaakWerk

Voor de stichting Beschut Werk Lekstroom en de Stichting SchoonmaakWerk wordt één directeur aangesteld die beide functies vervuld. Hetzelfde geldt voor de stichting Beschut werk Stichtse Vecht in combinatie met de Stichting GroenWerk.

De stichting Beschut Werk Lekstroom is in combinatie met de Stichting SchoonmaakWerk is vooral verbonden met de Lekstroomregio. Het NRG-personeel van PAUW dat bij deze twee stichtingen gaat werken, komt in dienst van WIL (om vervolgens te worden gedetacheerd naar de stichting Beschut werk Lekstroom en de stichting SchoonmaakWerk). Een *uitzondering* is de directeur-bestuurder. Om de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de stichtingen te benadrukken, is ervoor gekozen om de directeur-bestuurder van de stichting Beschut Werk Lekstroom / stichting SchoonmaakWerk niet in dienst van WIL te laten treden,

maar in dienst van een van de deelnemende gemeenten. De gemeente Nieuwegein zal de directeur-bestuurder van de stichtingen in dienst nemen en detacheren.

Opstellen statuten

Het doel, de taken en de taakuitvoering van de stichtingen en de rol van de raad van toezicht worden vastgelegd in statuten. De statuten van de stichtingen zullen in de zomer worden opgesteld en vervolgens ter instemming aan de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten worden voorgelegd.

3.4 Personele toedeling

3.4.1. Wsw-medewerkers

Afgesproken is dat de arbeidsovereenkomst van de Wsw-medewerkers overgenomen wordt door de gemeente waar zij woonachtig zijn. Binnen PAUW bedrijven zijn circa 40 medewerkers werkzaam die niet in één van de zes gemeenten wonen, de medewerkers van de buitengemeenten. Het wonen in een buitengemeente is bijvoorbeeld ontstaan doordat medewerkers zijn verhuisd naar een gemeente buiten de grenzen van GR PAUW en zijn blijven werken bij PAUW Bedrijven. Deze groep is evenredig, op basis van het aandeel van de betreffende gemeente in het werknemersbestand, verdeeld over de zes gemeenten. De gemeente waar de medewerker van een buitengemeente aan toebedeeld is, neemt de arbeidsovereenkomst over. De Wsw-medewerkers die dit aangaat zijn hierover geïnformeerd. Wsw-medewerkers die geplaatst zijn in het kader van begeleid werken blijven in dienst van de huidige werkgever.

Het sociaal statuut voor de Wsw-medewerkers wordt ter informatie aan de gemeenteraad aangeboden.

3.4.2 NRG-personeel van PAUW

Afgesproken is dat NRG-medewerkers die in dienst zijn van Pauw Bedrijven en Stichting Pauwwerk (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd), per 1-1-2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgen. Het gaat hierbij om 44,45 fte. Tevens is afgesproken dat deze medewerkers een werkgarantie krijgen. In dit deel wordt toegelicht welke gedachten er zijn over de personele toedeling en waar deze vastgelegd zullen worden.

Toedeling

De wijze waarop de personele toedeling plaatsvindt moet worden afgestemd met de vakbonden en zal vastgelegd worden in het Sociaal Plan. De intentie van de transitie van Pauw Bedrijven is om te zorgen dat medewerkers hun werk volgen naar de nieuwe werkgever. Het proces van toedeling kent een belangrijke voorbereidende stap: het uitvoeren van een functievergelijking. Het doel van de functievergelijking is om vast te stellen of functies uitwisselbaar zijn. Functies zijn uitwisselbaar indien zij 'vergelijkbaar' en 'gelijkwaardig' zijn. Vergelijkbaar wat betreft de inhoud, de vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie. Gelijkwaardig wat betreft het niveau en de beloning. Bij het vergelijken van de functies moeten deze factoren in onderlinge samenhang worden beoordeeld. Bij de vergelijking wordt puur naar de functie gekeken en niet naar de (kwaliteiten of het functioneren van de) functionaris die de functie uitoefent. Het resultaat van de functievergelijking is een overzicht dat aangeeft welke

functies uitwisselbaar zijn en dus hoeveel fte functievoller is en hoeveel fte niet-functievoller zal zijn. Deze vergelijking geeft dus een goed beeld van de omvang van het vraagstuk. Bedoelde functievergelijking zal in februari uitgevoerd en afgerond worden.

Gangbaar is vervolgens om medewerkers te plaatsen op de uitwisselbare functie in de ontvangende organisatie. In deze transitie is nu al duidelijk dat dezelfde functie in meerdere bestemmingsorganisaties aanwezig zal zijn. Bijvoorbeeld de functie van teamleider. Met de vakbonden zal afgesproken moeten worden hoe de toedeling dan plaats zal vinden (op basis van objectieve criteria of met medeweging van voorkeur van individuele medewerkers). Niet-functievollers en functievollers die nog niet geplaatst zijn vanwege boventaligheid, komen in aanmerking voor de resterende vacante functies in de nieuwe organisaties. Gangbaar is dat hiervoor een belangstellingsinventarisatie uitgevoerd wordt. Met de vakbonden zal, onder andere, afgesproken moeten worden hoe de belangstelling geïnventariseerd wordt en of er gebruik gemaakt gaat worden van een plaatsingsadviescommissie (en wat de rol en samenstelling van de plaatsingsadviescommissie dan is).

Werkgarantie

Bij de toedeling speelt de werkgarantie een belangrijke rol. De werkgarantie geldt alleen voor NRG-medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd bij de GR Pauw Bedrijven en de St. Pauwwerk. De zes betrokken gemeenten geven de werkgaranties af. Ook aan de medewerkers die bij WIL in dienst komen.

In het Sociaal Plan zal de werkgarantie geoperationaliseerd worden. Door te specificeren wat de werkgarantie concreet inhoudt, de periode waarin aanspraak gedaan kan worden op de werkgarantie etc.. Speciale aandacht zal er moeten zijn voor de vraag hoe bepaald gaat worden welke gemeente voor welke medewerker de werkgarantie afgeeft.

Mogelijke bestemmingen

Om de personele toedeling te kunnen uitvoeren is een totaaloverzicht van de mogelijke bestemmingen nodig. In de organisatie/inrichtingsplannen is aangegeven hoe gemeenten en WIL de Wsw-taken en administratieve ondersteuning willen organiseren en welke functies daarvoor beschikbaar zijn.

Het betreft de volgende (soms nog op te richten) organisatorische entiteiten:

- Gemeente Stichtse Vecht dan wel het nog op te richten Werkbedrijf Stichtse Vecht.
- Gemeente Ronde Venen, of via een DVO, het op te richten Werkbedrijf van Stichtse Vecht
- Gemeente Nieuwegein
- WIL (deels ook ten behoeve van de Stichting Beschut Werk Lekstroom en de Stichting SchoonmaakWerk).

De gemeenten IJsselstein, Vianen en Lopik nemen zelf geen NRG-medewerkers in dienst.

Het sociaal plan NRG-personeel wordt ter informatie aan de gemeenteraden aangeboden.

4. Voorbereiding in de gemeentelijke organisatie

De veranderingen die de transformatie van de Wsw met zich meebrengen, hebben voor een deel ook gevolgen voor de gemeentelijke organisatie. Met name ten aanzien van het formeel werkgeverschap en de lokale sturing en betrokkenheid bij de werkteams verandert de rol van de gemeente ten opzichte van de huidige situatie bij de GR PAUW. De gemeentelijke organisatie zal hierop voor 1 januari 2019 moeten anticiperen.

Vanaf 1 januari 2019 is de gemeente formeel werkgever van de Wsw-medewerkers². De (meeste) werkgeverstaken worden echter niet door de gemeente zelf uitgevoerd, maar elders belegd.

Lopik belegt, evenals de andere Lekstroomgemeenten, een belangrijk deel van de werkgeverstaken bij WIL. WIL verzorgt vanuit het lokale werkteam alle inhoudelijke begeleiding en ondersteuning van de Wsw-medewerkers. Vanuit het werkteam wordt een passende werkplek gezocht en wordt begeleiding op de werkvloer geboden. Samen met de hr-adviseurs van WIL worden vanuit het werkteam voortgangsgesprekken gevoerd met de Wsw-werknemer en worden inhoudelijke afspraken over inzet en beloning gemaakt. Ook de verzuimbegeleiding is in handen van de adviseurs bij WIL. Ook alle bijkomende administratieve werkgeverstaken worden uitgevoerd door de backoffice bij WIL.

Daarnaast is er het praktisch werkgeverschap: de dagelijkse leiding en aansturing op de werkplek. De Wsw-medewerkers van Lopik werken op verschillende plekken: bij bedrijven en instellingen (in geval van begeleid werken of detachering) of bij een van de entiteiten voor Beschut Werk, Schoonmaakwerk of Groen. Deze werkgevers zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding in het werk en de aansturing van de betreffende medewerker(s).

In alle gevallen is een jobcoach van het lokale werkteam namens de formele werkgever verantwoordelijk voor de begeleiding en ondersteuning van de Wsw-medewerkers. De jobcoach kan bijvoorbeeld in het geval van sociale, psychische of financiële problematiek ook zorgen voor toeleiding van de medewerker naar bijvoorbeeld het sociaal team, schuldhulpverlening of andere vormen van ondersteuning. De jobcoach en de direct leidinggevende bij de praktisch werkgever werken nauw samen bij het ondersteunen van het functioneren en de ontwikkeling van de Wsw-medewerkers en bij de ziekteverzuimbegeleiding. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de praktische werkgevers zullen via een mandaat, als onderdeel van bijvoorbeeld een dienstverleningsovereenkomst, worden vastgelegd.

In de praktijk zijn de materiële en praktische werkgeverstaken dus buiten de gemeente belegd. Formeel blijft een aantal taken en bevoegdheden bij de gemeente. Binnen de gemeentelijke organisatie zal vóór 1 januari 2019 geregeld moeten zijn dat deze formele taken kunnen worden uitgevoerd. Het gaat om de volgende twee zaken die geregeld moeten zijn:

1. Personeelsmandaat voor de Wsw-medewerkers

² Een uitzondering vormen de Wsw'ers die begeleid werken; zij hebben een arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever en zijn dus niet formeel in dienst van de gemeente.

Hoewel afspraken over de inzet en arbeidsvoorwaarden met de Wsw-medewerker gemaakt worden door WIL, is de gemeente *formeel* verantwoordelijk. Deze formele verantwoordelijkheid zal binnen de gemeente moeten worden belegd. Vervolgens zullen met WIL praktische afspraken gemaakt worden over de mandatering en tekenbevoegdheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de aanstelling van de Wsw-medewerkers. Dit personeelsmandaat moet worden uitgewerkt en vastgelegd in de gemeentelijke mandaatregeling.

2. Inspraak en medezeggenschap

De medezeggenschap van de Wsw-medewerkers zal binnen de gemeente georganiseerd moeten worden, omdat de medewerkers formeel in dienst zijn van de gemeente Lopik. Zonder meer aansluiten bij de bestaande OR ligt echter niet voor de hand. Het interessegebied voor de Wsw-medewerkers is immers niet primair de gemeentelijke organisatie maar de manier waarop het Wsw-werk georganiseerd is.

Ten aanzien van het vormgeven van de medezeggenschap voor SW-medewerkers zijn de volgende principes van belang:

- De Wet op de Medezeggenschap → medezeggenschap volgt zeggenschap;
- Medezeggenschap vormgeven met de SW-medewerker voor ogen;

Zeggenschap

Afgesproken is dat de arbeidsovereenkomst van de Wsw-medewerkers overgenomen wordt door de gemeente waar zij woonachtig zijn. De zeggenschap over de Wsw-medewerkers ligt bij de partij (de onderneming) waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht. De gemeente sluit de arbeidsovereenkomst af en is derhalve de onderneming. Echter in bijna alle gevallen wordt de feitelijke arbeid uitgevoerd bij/in andere organisaties. Deze organisaties hebben de gemeente als klant. Zij zijn leverancier van 'gelegenheid tot werken', begeleiding, ontwikkeling, scholing etc. en in geval van WIL ook uitvoering van administratieve taken die verbonden zijn aan het feit dat de gemeente een arbeidsovereenkomst afsluit met de Wsw-medewerker.

Het is de keuze van de gemeente om deze activiteiten niet zelf uit te voeren maar uit te besteden. Daarmee ontslaat het de gemeente niet van de zorgplicht die het als werkgever heeft. Het is de verantwoordelijkheid van de gemeente om met deze entiteiten (leveranciers) afspraken te maken over welke activiteiten daar uitgevoerd worden en onder welke condities en voorwaarden. De Wsw-medewerkers zijn niet in dienst van genoemde entiteiten en derhalve kan er daar geen sprake zijn van medezeggenschap. Wel moeten de Wsw-medewerkers een kanaal hebben om zaken aan te kaarten bij hun formele werkgever als zich zaken voordoen in de organisaties waar zij werk verrichten die aanleiding vormen voor overleg met de WOR-bestuurder.

De Wsw-medewerker voor ogen

Een andere manier om het vraagstuk van medezeggenschap te beantwoorden is het te bezien door de ogen van de Wsw-medewerker. Zij zijn in dienst van een gemeente maar werken bijvoorbeeld bij Stichting BeschutWerk Lekstroom. Daar werken zij samen met collega's uit andere gemeenten, die verschillende (formele) werkgevers hebben.

Stel dat deze medewerkers opmerkingen hebben over de bedrijfsorganisatorische zaken of over het sociale beleid dan moeten ze die ergens kunnen bespreken. Aangezien ze niet in dienst zijn bij de Stichting moeten zij hun opmerkingen kwijt bij hun werkgever (de gemeente). Maar de directeur van de Stichting is wellicht wel gevoelsmatig hun 'baas'. Verder zou het mogelijk verwarrend kunnen werken als persoon 1 in dienst met werkgever IJsselstein zijn opmerkingen op een andere manier moet aankaarten dan persoon 2. Beide voorbeelden worden aangehaald om te pleiten voor een vorm van overleg en medezeggenschap die dicht op het werk georganiseerd kan worden. En voor een eenduidige wijze overleg met de werkgevend-gemeente. Met andere woorden een vorm van medezeggenschap die voor alle Wsw-medewerkers hetzelfde is.

Conclusie en procesvoorstel

Het inrichten van de medezeggenschap voor Wsw-medewerkers luistert nauw en kent verschillende perspectieven:

- Wettelijk – de WOR en de Wsw
- Persoonlijk - de Wsw-medewerker
- Politiek – het sociale en inclusieve gezicht van de gemeente

Voor deze transitie en voor de periode daarna is een maatwerkoplossing gewenst voor de invulling van medezeggenschap. Een oplossing die recht doet aan de hierboven geschetste principes. Daarom wordt voorgesteld om de medezeggenschap in elke gemeente formeel te organiseren via een *onderdeelcommissie* van de OR van de betreffende gemeente. In de tweede helft van 2018 zal samen met de OR'en van de PAUW-gemeenten uitgewerkt worden op welke manier deze onderdeelcommissies met elkaar kunnen samenwerken en op welke manier de praktische werkgevers hierbij het beste kunnen worden betrokken. Met de OR'en van de verschillende gemeenten zal ook worden besproken welke ondersteuning hiervoor noodzakelijk is om gemeenten en gemeentelijke OR'en in staat te stellen de onderdeelcommissies adequaat te kunnen laten functioneren.

5. Opheffen van GR PAUW Bedrijven

Het voorgaande deel van dit transitieplan beschreef de beoogde nieuwe situatie voor de uitvoering van de Wsw. Onvermijdelijk onderdeel van de transformatie is ook de liquidatie van de huidige GR PAUW. De feitelijke opheffing van de GR PAUW zal pas plaatsvinden wanneer de nieuwe situatie volledig is gerealiseerd en er binnen de GR geen activiteiten meer plaatsvinden. Desalniettemin moeten al stappen worden gezet ter voorbereiding op de uiteindelijke opheffing om inrichting van de nieuwe situatie mogelijk te maken.

Het algemeen bestuur van de GR PAUW Bedrijven heeft in haar vergadering van 18 oktober 2017 geconstateerd, dat vijf van de zes colleges van de deelnemende gemeenten hebben besloten tot opheffing van de GR PAUW Bedrijven en is conform artikel 28 lid 2 terstond overgegaan tot liquidatie van Sociaal Werkvoorzieningschap "Het Westelijk Gebied van Utrecht" door een vereffenaar aan te wijzen en opdracht te geven voor het opstellen van het liquidatieplan. Het liquidatieproces start met het liquidatiebesluit, gevolgd door het liquidatieplan, de uitvoering van het plan en eindigt pas op het moment dat de laatste verplichting is afgewikkeld. Dit zal na 1 januari 2019 zijn. Het streven is wel dat op 1 januari 2019 de uitvoering van de Wsw door de nieuwe uitvoering is overgenomen.

Het liquidatieplan bevat alle informatie op basis waarvan het algemeen bestuur van de GR PAUW Bedrijven het formele besluit tot liquidatie kan nemen. Het liquidatieplan bevat spelregels en uitgangspunten voor het liquidatieproces, een beschrijving van de boedel van PAUW, het plan van aanpak voor de liquidatie, een communicatiehoofdstuk en de financiële risico's. Het algemeen bestuur zal het formele besluit tot liquidatie nemen nadat de gemeenteraden van de zes gemeenten het plan hebben ontvangen en hun mening en inbreng (zienswijze) erover hebben kunnen geven.

Het liquidatieplan en het op basis daarvan te nemen liquidatiebesluit hangen vanzelfsprekend samen met de uitwerking van de voorstellen voor de nieuwe situatie. De 'oude schoenen' kunnen pas worden weggegooid als duidelijk is hoe de nieuwe eruit zien. De uitwerking van de nieuwe situatie wordt daarom, door dit lokale inrichtingsplan Wsw Lopik, gelijktijdig met het liquidatieplan aan de raad aangeboden.

Kernpunten van het liquidatieplan zijn:

- Met de GR PAUW wordt tevens de stichting PAUWWERK opgeheven. De liquidatie van deze stichting wordt parallel aan die van de GR PAUW uitgevoerd.
- Het liquidatieplan wordt voor een zienswijze voorgelegd aan de zes gemeenteraden.
- Voordat het algemeen bestuur van de GR PAUW de definitieve datum voor de liquidatie heeft vastgesteld (dit staat gepland in juni 2018), worden geen onomkeerbare besluiten genomen. Pas daarna wordt de materiële liquidatie uitgevoerd.
- De primaire processen zullen onveranderd doorgang vinden conform het werkplan en de begroting 2018 van PAUW.
- Voor de panden in IJsselstein en Breukelen geldt, dat deze volgens een transparante procedure onderhands worden verkocht voor de taxatiewaarde die behoort bij de wijze waarop het pand vanaf 1 januari 2019 (voortzetting van de maatschappelijke functie) wordt gebruikt.

Wat betreft de panden van PAUW Bedrijven gaat de gemeente Stichtse Vecht zeer waarschijnlijk het pand in Breukelen van PAUW kopen en de gemeente IJsselstein het pand in IJsselstein. Paragraaf 4.4 van het liquidatieplan bevat het voorgestelde proces voor de verkoop van de panden. De kern is dat beide gemeenten de panden kunnen kopen van PAUW tegen het gemiddelde van de boekwaarde en de taxatiewaarde bij volledige voortzetting van de huidige (maatschappelijke) functie van panden. In de verkoopvoorwaarden wordt een anti-speculatiebeding opgenomen van 10 jaren, waarbij jaarlijks 10% in mindering wordt gebracht van door aankopende partij onder de deelnemers te verdelen gerealiseerde winst. Wanneer de panden op deze wijze worden verkocht aan de gemeenten Stichtse Vecht en IJsselstein, zullen de frictiekosten voor het onroerend goed beperkt blijven tot taxatie- en verkoopkosten.

De uitvoering van het liquidatieplan wordt in gang gezet wanneer het algemeen bestuur van PAUW Bedrijven het liquidatieplan definitief heeft vastgesteld, gehoord hebbende de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten. De zienswijze van de raad van Lopik/Vianen/IJsselstein zal in mei/begin juni 2018 door de gemeenteraad worden vastgesteld. In juni zal het algemeen bestuur van PAUW het liquidatieplan dan definitief

vaststellen en een besluit nemen over de definitieve (beoogde) datum voor de opheffing van de GR PAUW Bedrijven.

De door het algemeen bestuur van PAUW Bedrijven aangestelde vereffenaar voert onder verantwoordelijkheid van het algemeen bestuur het liquidatieplan uit.

i Het concept-liquidatieplan GR PAUW en stichting PAUWWERK is opgenomen in **bijlage 5**.

6. Exploitatie en financiële consequenties

Deze paragraaf gaat in op de financiële gevolgen van de transformatie van de Wsw voor de gemeente Lopik. De financiële gevolgen zijn deels eenmalig en deels structureel.

6.1 Eenmalige gevolgen

Liquidatie GR

Eenmalig is sprake van *opbrengsten* voor de gemeenten in verband met de liquidatie en verkoop van de bezittingen van de GR PAUW. Met name de verkoop van het onroerend goed draagt bij aan een positief saldo. De liquidatie van de GR PAUW brengt op zichzelf ook kosten met zich mee. De kosten en opbrengsten die met de liquidatie van de GR PAUW gemoeid zijn, zijn in het liquidatieplan uitgewerkt.

Na afrekening van de liquidatiekosten blijft er een positief saldo van € 1,2 miljoen over van het eigen vermogen van de GR PAUW en de stichting PAUWWERK. Het saldo wordt verdeeld onder de deelnemende gemeenten volgens de daarvoor gehanteerde verdeelsleutel op basis van het aantal Wsw'ers per gemeente. Voor de gemeente Lopik betekent dit een bedrag van circa € 72.000.

In de liquidatiebegroting is nog geen rekening gehouden met frictiekosten voor niet-plaatsbaar NRG-personeel. Pas wanneer het definitieve plaatsingsplan is vastgesteld kunnen deze kosten worden vastgesteld. Voor deze kosten geldt, dat deze ook via de verdeelsleutel door de PAUW-gemeenten gezamenlijk zullen worden gedragen.

Inrichting nieuwe structuur

De inrichting en implementatie van de nieuwe uitvoeringsstructuur brengt eenmalige kosten met zich mee. Voor de gemeente Lopik gaat het om:

- Implementatiekosten WIL
De implementatiekosten voor WIL zijn in de businesscase van WIL gespecificeerd (bijlage 1). Deze kosten worden door de Lekstroomgemeenten gedeeld. Voor de gemeente Lopik gaat het om een bedrag van: 50.243 (totaal, voor 2018 en 2019).
- Kosten oprichting entiteiten

De werkgelegenheid voor Wsw-werknemers wordt vanaf 1 januari 2019 ten dele in een aantal nieuw op te richten entiteiten voortgezet. De eenmalige kosten die met de oprichting van de entiteiten gemoeid zijn, worden verdeeld onder de PAUW-gemeenten. Deze kosten zijn in de inrichtingsplannen van de entiteiten gespecificeerd (zie bijlage 2 t/m 4).

De eenmalige kosten voor de gemeente Lopik zijn als volgt:

Tabel 2. Aandeel gemeente Lopik in oprichtingskosten entiteiten

	Totaal	Lopik
Stichting Beschut Lekstroom	270.000	15.918
Werkbedrijf SV Beschut	218.000	12.852
Groen Nieuwegein	61.000	3.596
Schoonmaak Nieuwegein	61.000	3.596
Stichting GroenWerk	241.000	14.208
Stichting SchoonmaakWerk	<u>185.000</u>	<u>10.907</u>
	966.000	61.077

Kosten ambtelijke inzet/projectleiding

Aanvullend op de reguliere ambtelijke capaciteit is voor 2018 projectleiding ingezet. Daarnaast worden gezamenlijk door de deelnemende gemeenten een aantal aanvullende kosten gemaakt voor communicatie en specialistisch juridisch advies. De totale kosten hiervoor bedragen voor Vianen € 45.000 voor de periode tot 1 januari 2019.

Onderstaand is het totaaloverzicht opgenomen van de incidentele financiële gevolgen van de transformatie van de Wsw voor de gemeente Lopik. Deze kosten zijn inclusief een reservering voor frictiekosten ten aanzien van de personele transformatie. Deze kosten zijn in mindering gebracht op het positieve saldo van de liquidatie van de GR PAUW.

Tabel 3. Eenmalige kosten transformatie Wsw gemeente Lopik

	Lopik
Liquidatie GR PAUW, saldo	44.983
Implementatie WIL	- 50.243
Oprichting entiteiten	- 61.077
Projectleiding, communicatie en advies	- 45.000
Totaal	-111.337

6.2 Structurele gevolgen

Vanaf 2019 wordt de Wsw door de gemeenten op een andere manier uitgevoerd. Daarmee ontstaat een nieuwe situatie ten aanzien van de exploitatie. In bijlage 7 is een uitgebreide toelichting op de nieuwe kosten opgenomen. Ook zijn deze kosten afgezet tegen de huidige

situatie. Samenvattend is het beeld voor de gemeente Lopik dat vanaf 2019 de netto kosten ongeveer 25.000 euro per jaar lager zijn dan in de huidige situatie.

Tabel 4. Exploitatie Wsw nieuwe uitvoering gemeente Lopik, in € 1.000

In € 1.000	2019	2020	2021
Kosten dienstverlening lokaal werkteam	-78	-78	-79
Kosten backoffice	-44	-44	-44
Kosten beschut werk	-66	-65	-60
Totaal uitvoeringskosten	-189	-187	-183
Netto opbrengsten detachering	58	55	53
Netto opbrengsten groen	15	14	14
Netto opbrengsten schoonmaak	11	10	10
Totale netto opbrengst uit inzet Wsw-medewerkers	84	79	76
Totaal bedrijfsresultaat	-105	-108	-107
Loonkosten Wsw	-618	-586	-563
Kosten Begeleid Werken Wsw	-27	-26	-25
TOTAAL NETTO KOSTEN WSW NIEUWE SITUATIE	-749	-719	-695
NETTO KOSTEN HUIDIGE SITUATIE	-768	-741	-723
VERSCHIL	18	22	29

De bovenstaande kostenopbouw is gebaseerd op de huidige verdeling en plaatsingen van Wsw-werknemers. Er is geen rekening gehouden met synergievoordelen die kunnen optreden door de integrale uitvoering van Participatiewet en Wsw binnen WIL, met schaalvoordelen die kunnen worden gerealiseerd bij de entiteiten voor Beschut en Schoonmaakwerk en met mogelijkheden voor ontwikkeling van Wsw-werknemers en plaatsing op andere werkplekken met een hogere opbrengst. Door effectief beleid te voeren kunnen gemeenten de uitvoering van de Wsw in financieel en uitvoerend opzicht verder stroomlijnen. Met de transformatie van de Wsw en liquidatie van de gezamenlijke GR PAUW wordt de basis gelegd voor gemeentelijke keuzes en lokaal ingekleurd beleid.

i Een specificatie van de financiële gevolgen van de transformatie is opgenomen in **bijlage 6**.