

Van

Postbus 60055, 6800 JB Arnhem
Velperplein 8, 6811 AG Arnhem
Telefoon (026) 355 13 55
Fax (026) 355 13 99
info@kplusv.nl
www.kplusv.nl

Notitie

**Bestuursopdracht
herstructurering Sociale
werkvoorziening**

Referentie

Arnhem, 25 oktober 2011
Ons kenmerk 1011779-009/vsi/aht

Inhoud

1	Inleiding	1
2	Korte beschrijving huidige uitvoering sociaal domein	2
3	Visie op uitvoering taken	3
4	Scenario's	5
4.1	Mogelijke scenario's	5
4.2	Bepalen voorkeursscenario's	6
5	Bestuursopdracht	9
6	Vervolg procedure en planning	11

Bijlagen

1	Schema effecten CAO-garantie
2	Aantal klanten per regeling

1 Inleiding

Op 1 januari 2013 zal de Wet werken naar vermogen (Wwnv) worden ingevoerd. Met deze wet komt er één wet voor iedereen met arbeidsvermogen, die voorheen een beroep zou doen op de Wet Wajong, de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) of de Wet werk en bijstand/Wet investeren in Jongeren (Wwb/WIJ). De gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering van deze wet. Ofschoon de exacte invulling en financiering nog niet bekend is, is duidelijk dat gemeenten er een complexe taak bij krijgen. En dat door de bezuinigingen er de komende jaren veel minder geld voor de uitvoering van de taken beschikbaar is. Gemeenten zullen daarom zowel de 'wat'-vraag (wat voor beleid willen wij voor welke doelgroepen voeren) als de 'hoe'-vraag (hoe gaan we dat doen?) moeten gaan beantwoorden.

Bovenstaande is voor de gemeenten Bergen op Zoom, Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht en Zundert reden om gezamenlijk na te denken over op welke wijze zij willen anticiperen op de veranderingen in het sociaal domein. De reden dat dit gezamenlijk gebeurt, is dat de negen gemeenten samenwerken voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening in een gemeenschappelijke regeling betreffende de WVS. De gemeenten willen een toekomstbestendige visie ontwikkelen op de toekomst van de SW. Wat is de te varen koers van de SW in relatie tot de invoering van de Wwnv en hoe verhoudt zich dit financieel, rekeninghoudend met dalende rijksinkomsten en een dreigend structureel tekort?

Bovendien heeft staatsecretaris De Krom aangegeven dat er waarschijnlijk een herstructureringsfonds wordt opgericht waar gemeenten een beroep op kunnen doen om de omslag van de huidige situatie naar de Wwnv te maken voor de Sociale Werkvoorzieningbedrijven. De negen gemeenten willen gezamenlijk een beroep doen op dit herstructureringsfonds.

Dit document heeft tot doel om te komen tot een gezamenlijke bestuursopdracht met visie op de herstructurering voor de uitwerking van die aanvraag voor het herstructureringsfonds.

Ter voorbereiding van deze bestuursopdracht is gesproken met alle gemeenten en is een aantal ambtelijke bijeenkomsten georganiseerd, waarin richting is gegeven aan de visie die ten grondslag moet liggen aan de bestuursopdracht. Tevens is een terugkoppeling verzorgd aan de betrokken portefeuillehouders.

2 Korte beschrijving huidige uitvoering sociaal domein

Naast de vanzelfsprekend onderlinge verschillen tussen gemeenten in (sociale) samenstelling en opbouw, worden de gemeentelijke taken in het sociale domein door de negen gemeenten op verschillende wijzen uitgevoerd. Dit is verschillend beleid op onderdelen, maar ook verschillend in de uitvoering. In een aantal gevallen door de gemeente alleen, een aantal gemeenten gezamenlijk, met externe partners en door alle negen gemeenten gezamenlijk. Enkele voorbeelden zijn:

- van volledig zelfstandige uitvoering door de individuele gemeenten is er sprake bij de uitvoering van de Wwb voor de zogenaamde zorgklanten;
- voor de uitvoering van re-integratieactiviteiten sluiten gemeenten individueel contacten met externe partijen;
- een voorbeeld van uitvoering samen met maatschappelijke partners is de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning.
- samen met private partners worden bijvoorbeeld de taken op het terrein van de schuldhulpverlening uitgevoerd;
- in een aantal gevallen wordt samen met andere gemeenten op sub-regionaal niveau de Wwb uitgevoerd op de werkpleinen;
- de uitvoering van de Wsw vindt gezamenlijk met de negen gemeenten plaats die eigenaar zijn van WVS.

In het kader van de uitvoering van de Wwb en de inspanningen om met elkaar de 'werkpleinen' na het 'vertrek' van UWV, overeind te houden zijn in de "WVS-regio" drie clusters van gemeenten ontstaan die samen de uitvoering van de Wwb willen gaan oppakken.

De negen gemeenten staan kritisch tegenover het functioneren van WVS, wel zijn ze ieder voor zich redelijk tevreden over de wijze waarop WVS de Wsw uitvoert. Het bedrijf heeft een goed gevoel voor de doelgroep, maar is wel erg intern gericht. Met name in het 'naar buiten brengen' van de doelgroep in detachering en werken op locatie valt nog het nodige te verbeteren. Ook zal het bedrijf zich meer pro-actief moeten opstellen als het gaat om productontwikkeling en marktwerking in het publieke domein.

3 Visie op uitvoering taken

Bij de te ontwikkelen visie is het zo dat niet alleen naar de SW-populatie gekeken kan worden. De nieuwe Wwnv is veel breder. Daarmee is ook niet het huidige SW-bedrijf of een nieuwe organisatiestructuur het uitgangspunt, maar is het van belang op welke wijze de gemeente met de verschillende doelgroepen die vallen onder de Wwnv om wil gaan. Immers de omvang en samenstelling van de verschillende doelgroepen èn het beleid dat een gemeente wenst te voeren ten aanzien van de betreffende doelgroep is bepalend (ook voor het uiteindelijke kostenplaatje). In bijlage 1 is hierover een korte toelichting opgenomen.

Ook landelijk (bijvoorbeeld de Commissie Westerlaken) wordt de benadering op basis van de verschillende doelgroepen vaak als uitgangspunt voor de te maken beleidskeuzes gehanteerd. De commissie geeft aan dat er een duidelijk verschil moet zijn tussen het nieuwe beschut werken en de huidige sociale werkvoorziening. In plaats van beschut werk praten zij over "beschermd werk" dat een duidelijke relatie heeft met dagbesteding. Mensen die nu in de Wsw zitten, moeten de komende tijd aangesproken worden op hun feitelijke capaciteiten. Dit betekent dat veel meer mensen ingezet kunnen worden bij reguliere werkgevers, via detachering of begeleid werk.

De commissie constateert ook dat de financiële randvoorwaarden een probleem vormen voor de toekomst. "Voor zowel de nieuwe als de zittende groep zal een soberder regime ingesteld moeten worden om een betere aansluiting bij de normale arbeidsmarkt te krijgen." Tegelijkertijd komt de commissie niet met concrete voorstellen die het financiële probleem oplossen.

Bij de doelgroepenbenadering gaat het om de vraag: wie wordt voor welke doelgroep verantwoordelijk en op welke wijze kan de aanpak van doelgroepen meerwaarde krijgen ten opzichte van elkaar. Gezien de toekomstige ontwikkelingen is het verstandig om niet alleen naar de huidige doelgroepen vanuit SW en Wwb te kijken, maar daar ook de Awbz en de Wmo te betrekken.

In de Wwnv is het begrip loonwaarde een belangrijk aandachtspunt. Op basis van de indeling van de doelgroepen in verschillende categorieën kan het onderstaande plaatje geschetst worden.

Wet werken naar vermogen					
Wmo	AWBZ	Zorgklanten	Beschutwerken	Loonwaarde	Regulier
Loonwaarde n.v.t.	Loonwaarde ?	Loonwaarde = 0	Loonwaarde 0 – 20%	Loonwaarde 20 – 80%	Loonwaarde 80 – 100%

De gemeenten hebben aangegeven dat voor een effectieve uitvoering van de Wwnv per doelgroep samenwerking noodzakelijk is. Echter samenwerking kan verschillende vormen krijgen. Het betreft niet altijd de volle breedte en samenwerking is ook niet per definitie altijd met de negen gemeenten.

Een belangrijke voorwaarde voor de uitvoering is, dat lokaal maatwerk mogelijk moet blijven. De diversiteit tussen gemeenten en de diversiteit van de samenstelling van de doelgroepen per gemeente is te groot om in alle gevallen met negen gemeenten gezamenlijk op te trekken. Gemeenten zijn van mening dat op belangrijke onderdelen (bijvoorbeeld toeleiding naar werk van klanten met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt) zij zelf of in kleiner verband prima in staat zijn het beleid uit te voeren.

Het is van belang om vast te stellen bij welke doelgroepen de gemeenten de meerwaarde zien van een gezamenlijke aanpak. Dit kan door verschillende scenario's te schetsen. Nogmaals hierbij zijn de doelgroepen het uitgangspunt. De omvang en samenstelling van de doelgroep en het beleid dat een gemeente wenst te voeren ten aanzien van de betreffende doelgroep is bepalend.

4 Scenario's

4.1 Mogelijke scenario's

Bij de scenario-ontwikkeling is allereerst uitgegaan van de verschillende mogelijkheden met betrekking tot de onderscheiden doelgroepen. Hierbij is vooralsnog gekozen voor een beperking tot de doelgroepen die onder de Wet werken naar vermogen vallen. Het gaat dan daarbij dan om de volgende groepen:

- Doelgroep zorg¹.
- Doelgroep beschut werken.
- Doelgroep loonwaarde.
- Doelgroep regulier.

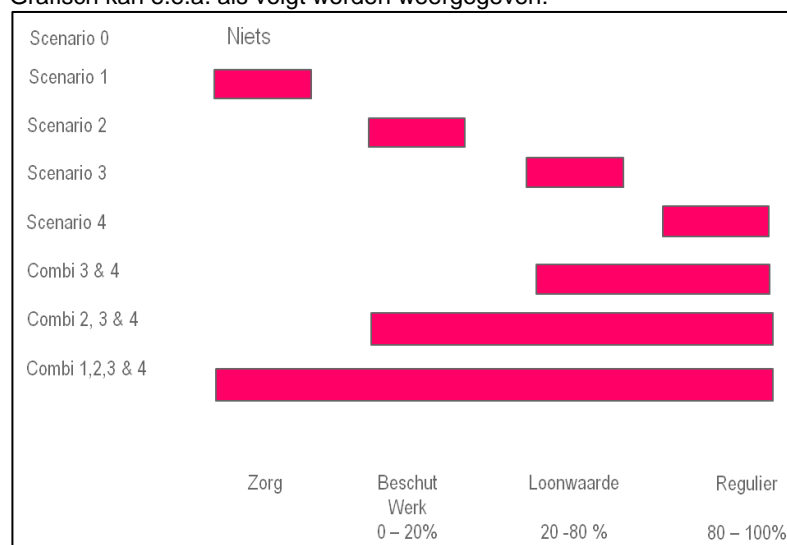
De vraag die voorligt is vanuit de negen gemeenten gezamenlijk gesteld. Op onderdelen kan gekozen worden voor andere (kleinere) samenwerkingsvormen, maar dat is hier niet aan de orde. Uitgangspunt is: welke taken willen de negen gemeenten gezamenlijk (dus met negen gemeenten) uitvoeren.

Wordt per doelgroep gekeken dan zijn er de volgende (theoretische) mogelijkheden*:

- Scenario 0. geen gezamenlijke activiteiten
- Scenario 1. gezamenlijke activiteiten voor de doelgroep zorg
- Scenario 2. gezamenlijke activiteiten voor de doelgroep beschut werken
- Scenario 3. gezamenlijke activiteiten voor de doelgroep loonwaarde
- Scenario 4. gezamenlijke activiteiten voor de doelgroep regulier
- Scenario 5. combinatie van activiteiten van scenario 3 & 4
- Scenario 6. combinatie van activiteiten van scenario 2,3 & 4
- Scenario 7. combinatie van activiteiten van scenario 1,2,3 & 4

* Vanzelfsprekend zijn nog andere theoretische mogelijkheden te bedenken, doordat de aanpak van de betreffende doelgroepen (bijvoorbeeld zorg en regulier) zover uit elkaar liggen zijn deze buiten beschouwing gelaten.

Grafisch kan e.e.a. als volgt worden weergegeven:



¹ Het gaat bij deze doelgroep om de huidige populatie Wwb-klienten met een ontheffing van de arbeidsverplichting

4.2 Bepalen voorkeurscenario's

Om een selectie van relevante scenario's te maken zijn de volgende criteria van belang:

- Schaalgrootte: is voor een effectieve en efficiënte aanpak van de doelgroep een bepaalde schaalgrootte nodig?
- Eenheid in uitvoering: is het wenselijk dat in de negen gemeenten de uitvoering met betrekking tot een doelgroep hetzelfde geschiedt, of mag daar verschil (beleidskeuzes) in zijn?
- Kostenefficiënt: kan door uitvoering met negen gemeenten een belangrijke besparing in de kosten worden gerealiseerd ten opzichte van uitvoering op kleinere schaal?
- Specialisatie en innovatie: kan door een grotere omvang eenvoudiger een specialisatie of een innovatieve aanpak ontwikkeld worden waardoor de betreffende doelgroep effectiever kan worden bediend?
- Bestuurbaarheid: moet de gezamenlijke aanpak ruimte blijven bieden voor invloed en flexibiliteit van de individuele gemeente?
- Friciekosten: leidt het ontbreken van een gezamenlijke aanpak voor de huidige Wsw-doelgroep leidt dit tot hogere friciekosten?
- Realiseerbaarheid: in hoeverre is een scenario op een termijn van 1 à 2 jaar realiseerbaar?

Een uitwerking van de criteria leidt tot het volgende beeld:

Bij een gezamenlijke uitvoering van de taken ten behoeve van alle doelgroepen, leidt dit tot een klantenbestand voor de negen gemeenten gezamenlijk van circa 7.500 klanten (in bijlage 2 is het aantal klanten per gemeente opgenomen). Mocht dit ondergebracht worden in één organisatie dan leidt dit tot een zeer grote (wellicht ook bureaucratische) organisatie met een divers takenpakket, die ver af staat van de huidige organisatievorm(en) en lastig stuurbaar zal zijn. Een kort rekenvoorbeeld: een gemiddelde afdeling sociale zaken heeft een verhouding begeleiding van 1 medewerker per 25 klanten, een SW-bedrijf gemiddeld 1 medewerker op 10 Sw-ers. Bij een grove rekenmethode zou je kunnen stellen dat dat, bij alle taken gemiddeld, 1 medewerker op 20 klanten zijn. Dit betekent dat bij een organisatie van 7.500 klanten op z'n minst een staf van 375 medewerkers nodig is. Een organisatie met meerdere managementlagen et cetera.

De wenselijkheid van eenheid in uitvoering is afhankelijk van in hoeverre er behoefte is aan lokale beleidsvrijheid ten aanzien van de activiteiten voor bepaalde doelgroepen. Voor de doelgroep beschut zal de aanpak per gemeente niet wezenlijk verschillen en is geen gemeentelijke (aparte) organisatie nodig om met deze doelgroep om te gaan. Echter de wijze waarop met de doelgroep zorg wordt omgegaan heeft juist veel raakvlakken met het beleid dat een gemeente voert met betrekking tot bijvoorbeeld de Wmo en participatie doelstellingen in het algemeen. Dit beleid wordt lokaal bepaald en verschilt ook (bijvoorbeeld afhankelijk van politieke voorkeuren) per gemeente. Hier een gezamenlijk met negen gemeenten in optrekken ligt minder voor de hand. Ook met betrekking tot de groep loonwaarde verwachten wij dat er de behoefte zal zijn om juist lokaal beleid te maken, en wordt er niet echt gezocht naar eenheid in uitvoering tussen alle negen gemeenten.

Om kostenefficiëntie te bereiken is het van belang het juiste schaalniveau van uitvoering vast te stellen. Eén organisatie die alle 10.000 klanten bedient, zal voor een deel niet kostenefficiënt kunnen werken omdat te veel verschillende groepen door één organisatie worden bediend en te veel afstemmingsverlies op zal treden door de verschillen die er tussen de gemeenten zijn.

Daar staat tegenover dat als groepen kleiner worden, juist kostefficiëntie kan optreden door een gezamenlijke aanpak. In de praktijk wordt dit in wezen al door de verschillende gemeenten vorm gegeven door samen te werken in kleinere clusters van gemeenten. Ook landelijk ontstaan op dit moment veel intergemeentelijke sociale diensten, vaak van een relatief klein aantal gemeenten (3, 4 à 5). Een dergelijke dienst bedient een inwoneraantal van rond de 80.000 – 100.000 inwoners. Een schaalniveau waarop een efficiënte, kwalitatief goede organisatie gebouwd kan worden. Natuurlijk zijn er grotere sociale diensten (van de echt grote steden), deze worden landelijk meestal niet gezien als de best practices.

Specialisatie en innovatie hangen enerzijds samen met een voldoende schaalgrootte om hierin te kunnen investeren, anderzijds vraagt dit om een gelijke basis als het gaat om de beleidsuitgangspunten. Bij beschut werken is bijvoorbeeld sprake van gelijke doelen en uitgangspunten bij de negen gemeenten. Daarbij kan in samenwerking een schaalgrootte gerealiseerd worden die ook specialisatie en innovatie mogelijk maakt. Bij de doelgroep loonwaarde liggen de lokale politieke wensen om specifiek beleid en of uitvoering te hebben veel verder uiteen, daarmee zal een grootte/schaal, en daarmee specialisatie en innovatie, veel lastiger te realiseren zijn.

Voor bestuurbaarheid geldt dat, als er voor meer doelgroepen wordt samengewerkt, er ook voor meerdere (deel)beleidsterreinen moeten worden afgestemd en samengewerkt. Dit kan opgelost worden door taken en bevoegdheden over te dragen naar een nieuwe organisatie, maar daarmee wordt ook een deel van de gemeentelijke autonomie ingeleverd. Indien de autonomie lokaal blijft, is al snel veel afstemming nodig, hetgeen tot veel 'bestuurlijke drukte' zal leiden. Bovendien is de verwachting dat er niet veel dynamiek tussen de doelgroepen beschut en loonwaarde zal zijn. Dit zal naar verwachting anders zijn tussen de doelgroepen loonwaarde en regulier.

Indien niet wordt gekozen voor een gezamenlijke aanpak met betrekking tot beschut werken binnen de kaders van de huidige WVS-samenwerking, zal dit leiden tot hoge frictiekosten, omdat dan in ieder geval op termijn de WVS-organisatie ontmanteld moet worden. Aan de andere kant als veel taken van gemeenten worden overgeheveld naar een andere organisatie gaat dit ook gepaard met hoge frictiekosten, omdat ontvlechting uit de ambtelijke organisaties nodig zal zijn en bijvoorbeeld afstemming van arbeidsvoorwaarden moet plaatsvinden. Dit geldt voor alle doelgroepen behalve voor beschut.

De uitersten van het spectrum (één grote nieuwe organisatie of juist ontmanteling van beschut werken) hebben zeer veel personele, financiële en organisatorische gevolgen en zullen minder snel realiseerbaar zijn.

Wordt bovenstaande vertaald naar de scenario's per doelgroep, dan leidt dit tot de volgende beelden:

- ➔ Voor de doelgroep zorg (de doelgroep die geen verplichting tot arbeid heeft) wordt geen meerwaarde gezien in een aanpak met negen gemeenten. Met name omdat de vrijheid om lokaal te kunnen kiezen welk beleid men ten aanzien van deze doelgroep wil, belangrijk is. Effecten met betrekking tot efficiëntie zijn er niet of nauwelijks, omdat lokale aanpak gewenst is.

- Voor de doelgroep beschut werken heeft het meerwaarde een gezamenlijke aanpak en uitvoering te kiezen. Er zijn nauwelijks verschillen in beleidsuitgangspunten tussen de gemeenten en door het creëren van schaalgrootte is kostenefficiëntie, specialisatie en een innovatieve aanpak mogelijk. Het werk is vaak eenvoudig productiewerk dat ook minder gerelateerd is aan de lokale gemeenschap. Daarnaast zou niet samenwerken ten aanzien van deze doelgroep leiden tot hoge frictiekosten (ontmanteling WVS). Aandachtspunt is de bestuurbaarheid, de gezamenlijke aanpak moet voldoende ruimte bieden voor lokale invloed en flexibiliteit.
- Bij de doelgroep loonwaarde wordt de schaal van negen gemeenten gezamenlijk als te groot ervaren. Om de activiteiten voor deze doelgroep gericht in te kunnen zetten is een kleine(re) afstand tot de lokale gemeenschap en het lokale bedrijfsleven gewenst. Een meer kleinschalige aanpak geeft mogelijkheden tot het meer gericht opzetten van specifieke aanpakken passend bij de lokale of sub-regionale situatie. Het sluit ook beter aan bij ontwikkelingen die door gemeenten in gang gezet zijn op subregionaal niveau.
- Voor de doelgroep regulier geldt dat de meerwaarde van een aanpak met negen gemeenten gezamenlijk niet wordt gezien, omdat lokale of subregionale aanpak als effectiever wordt beschouwd. Dit sluit beter aan bij de werkpleinen et cetera. Specialisatie en innovatie wordt niet vergroot ten opzichte van de huidige drie samenwerkingsclusters die er zijn. De lokale invloed en flexibiliteit is op individueel of subregionaal niveau groter.
- Uit bovenstaande uitwerking volgt dat een combinatie van doelgroepen niet aan de orde is en de focus ligt op de doelgroep beschut werken. In de uitwerking moet onderzocht worden welke consequenties de verandering in de SW-populatie, die vanaf 2013 langzaam gaat optreden, heeft op de bedrijfsvoering van het toekomstige SW-bedrijf. Op dit moment is er een SW-populatie die grofweg uit twee categorieën bestaat. De groep met een loonwaarde tot 20% en een groep met een loonwaarde tussen de 20 - 50%. Deze laatste groep is de groep die nu in het SW-bedrijf zorgt voor relatief veel 'verdiencapaciteit'. Maar deze groep zal de komende jaren langzaam kleiner worden, want mensen stromen uit (met pensioen of anderszins) en voor hen in de plaats komen mensen die vanuit de Wwnv de indicatie beschut krijgen. Deze mensen hebben per definitie minder verdiencapaciteit (0 - 20%). De samenstelling verandert en dat kan daarmee ook consequenties hebben voor het aanbod van productie en of diensten van de organisatie die het beschut werken verzorgt. Er zijn vanzelfsprekend modellen/maatregelen te bedenken hoe hier mee om te gaan, maar de consequenties dienen nu in beeld gebracht te worden.
- Naast de beschreven doelgroepen, de Wwnv is immers uitgangspunt, lijkt op basis van landelijke ontwikkelingen en vergelijkbaarheid in maatregelen, een gezamenlijke aanpak (van een deel) van de doelgroep AWBZ wel meerwaarde te kunnen bieden. Een deel van deze doelgroep heeft ook te maken met dagbesteding, vaak verzorgd door GGZ-instellingen. Het lijkt de moeite waard om te onderzoeken of er synergie kan ontstaan door een combinatie te maken met de aanpak van de doelgroep beschut werken.

Conclusie

Op basis van voorgaande lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat het voorkeurscenario zich toespitst op de doelgroep beschut werken, maar dat gekeken moet worden in hoeverre een gezamenlijke aanpak voor een deel van de 'aanpalende' doelgroepen (beperkte loonwaarde en een deel van de AWBZ) de meerwaarde van dit scenario kan vergroten.

5 Bestuursopdracht

Op basis van hetgeen in de vorige hoofdstukken aan de orde is geweest zou de bestuursopdracht als volgt moeten worden geformuleerd:

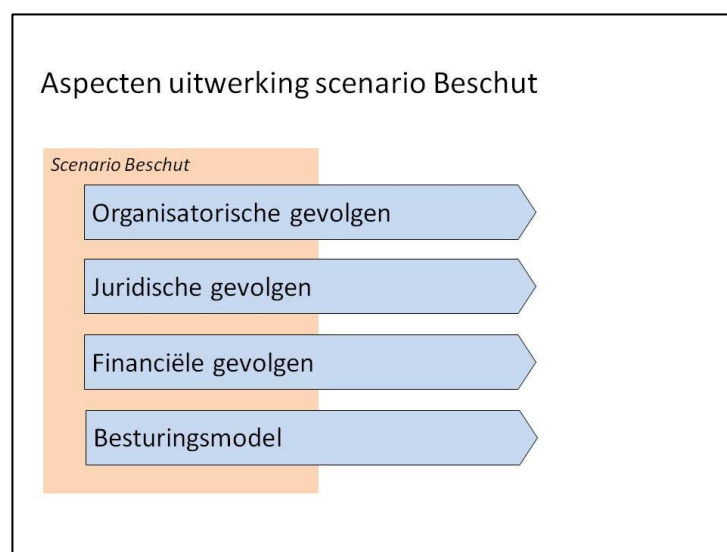
Werk een herstructureringsplan uit, gebaseerd op het uitgangspunt dat de negen gemeenten gezamenlijk het beschut werken uit (laten) voeren.

Bij de uitwerking van deze opdracht dienen in ieder geval de volgende punten aan de orde te komen:

- Geef inzicht in de meerwaarde van een verbreding naar een deel van de 'aanpalende doelgroepen' AWBZ en beperkte loonwaarde.
- Werk de consequenties van de verandering van de SW-populatie de komende 10 jaar op de bedrijfsvoeringsmogelijkheden uit.
- Geef aan wat de effecten zijn op korte, middellange en lange termijn van de nieuwe aanpak ten opzichte van de huidige situatie.
- Maak de kwantitatieve gegevens van de verschillende doelgroepen inzichtelijk.
- Breng in beeld op welke wijze in het scenario invulling gegeven wordt aan de regierol, de bestuurbaarheid (zeggenschap individuele gemeenten, bestuurlijke drukte) en de bestuursverantwoordelijkheid.
- Geef aan op welke wijze de (nieuwe) uitvoeringsorganisatie naar de gemeenten toe invulling moet geven aan sturen en verantwoorden.

De opdracht dient zodanig te worden uitgewerkt dat voldoet aan de criteria om een aanvraag te doen voor het herstructureringsfonds.

Om een goed inzicht te krijgen in de gevolgen van de keuze voor dit scenario moeten op korte termijn een aantal aspecten in beeld gebracht worden. In onderstaand figuur zijn deze in beeld gebracht.



In detail, betekent dit dat per aspect de volgende vragen moeten worden uitgewerkt:

Organisatorische gevolgen

- Welke organisatievormen zijn mogelijk voor uitvoering van het scenario, wat zijn de plus- en minpunten van iedere vorm.
- Wat betekent de uitvoering van het scenario voor de wijze waarop nu de uitvoering binnen WVS is vormgegeven.
- Op welke wijze moet de transitie van de huidige naar de toekomstige situatie worden vormgegeven, welke planning past daarbij.
- Et cetera.

Juridische gevolgen

- Wat zijn de gevolgen van het scenario voor de gemeenschappelijke regeling, op welke punten is aanpassing noodzakelijk.
- Wat is de invloed van het scenario op de uitvoering van de rechtspositieregelingen van het zittende (ambtelijke) personeel en de huidige wsw'ers.
- Zijn er gevolgen voor bestaande langlopende contracten met klanten als bepaalde werkzaamheden op den duur bij WVS verdwijnen.
- Et cetera.

Financiële gevolgen

- Hoe is de samenstelling qua omvang en categorie van de doelgroep van de Wwnv, op basis van een inschatting van de kosten (zie bijlage) kan een voorzichtige raming van de totale kosten van de uitvoering van de Wwnv voor de komende jaren worden opgesteld.
- Is er een inschatting te maken van de gevolgen van de scenario-keuze op het exploitatieresultaat van WVS in de komende jaren.
- Met welke kosten worden de gemeenten geconfronteerd bij de keuze voor het scenario
- Et cetera.

Besturingsmodel

- Hoe willen de gemeenten gaan sturen op de gezamenlijke uitvoering van beschut werken, voldoet een aanpassing van de huidige GR of ligt een ander model meer voor de hand.

De uitwerking van bovenstaande vragen schept een kader voor het vervolgens op te stellen implementatieplan.

Daarnaast zorgt de uitwerking voor de gegevens die nodig zullen zijn voor het invullen van de claim op het Herstructureringsfonds.

6 Planning en kosten

Het vervolg van het proces ziet er als volgt uit:

In **week 43** is er een ambtelijke bijeenkomst waarin de formulering van de concept-bestuursopdracht wordt vastgesteld.

In **week 44** wordt de conceptbestuursopdracht in een bijeenkomst met alle portefeuillehouders besproken.

In **week 45/46** wordt de bestuursopdracht klaargemaakt voor besluitvorming bij de individuele gemeenten.

In **week 47/48** vindt bij iedere gemeente de bestuurlijke besluitvorming plaats.

Van **week 47 tot week 50** wordt de bestuursopdracht zodanig uitgewerkt dat:

- De gemeenten over het materiaal beschikken waarmee gezamenlijk de aanvraag voor het herstructureringsfonds kan worden verzorgd.
- De uitkomsten zodanig geordend zijn dat daarmee op korte termijn een implementatieplan kan worden opgesteld.

Indien de termijn voor het indienen van de aanvraag niet wijzigt, sturen de gemeenten (of de WVS namens hen) voor **1 januari** de aanvraag voor Herstructureringsfonds in.

Na het indienen van de aanvraag en de besluitvorming hieromtrent, wordt het implementatieplan opgesteld.

Opdrachtgever, opdrachtnemer

Het College van B&W van de individuele gemeente stemt in met deze bestuursopdracht geeft opdracht aan de portefeuillehouder voor de verdere uitwerking van deze bestuursopdracht (bestuurlijk opdrachtnemer). De portefeuillehouder geeft de betreffende (afdelings)manager opdracht de uitwerking verder ter hand te nemen.

Kosten

Na de besluitvorming over de bestuursopdracht zal deze verder moeten worden uitgewerkt zoals hiervoor aangegeven. De verwachting is dat per gemeente circa 80 uur ambtelijke inzet nodig is om gegevens aan te leveren en afstemmingsoverleggen bij te wonen. Indien zoals in de afgelopen periode wordt gewerkt met een ambtelijke 'kopgroep' van de 'BER-gemeenten' dient voor die gemeenten nog circa 50 uur p.p. extra gereserveerd te worden.

Daarnaast zal het herstructureringsplan daadwerkelijk moeten worden opgesteld. Hiervoor zal externe capaciteit nodig zijn. De kosten van de externe inhuur worden in deze fase geraamd op circa € 40.000 exclusief btw.

Bijlage 1

Schema effecten CAO-garantie

De kosten van de uitvoering van de Wet werken naar vermogen kunnen inzichtelijk gemaakt worden per doelgroep. Echter van het grootste belang is rekening te houden met de effecten die ontstaan door de CAO-garantie die is afgegeven voor de groep die in de huidige WSW-regeling valt. Door deze garantie ontstaat een gat tussen het bedrag dat op basis van deze garantie moet worden uitbetaald en de subsidie die de gemeente ontvangt.

In onderstaand schema is dit weergegeven.

	1. Zorgklant		2. Beschut		3. Loonwaarde		4. Regulier
	WWnV	SW intern	Beschut nieuw	SW extern	WWnV	WWnV	
Loon/uitkering	13.000	27.000	22.000	27.000	13.000	13.000	
Kosten	2.000	9.000	9.000	10.000	10.000	8.000	
Omzet	-	4.500-	4.500-	15.000-	15.000-	-	
Netto resultaat	15.000	31.500	26.500	22.000	8.000	21.000	

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Loon/uitkering: | de kosten voor loon(wsw) of uitkering |
| 2. Kosten: | apparaatskosten, kosten begeleiding of inzet re-integratiemiddelen |
| 3. Omzet: | welke omzet/ verdien capaciteit is te realiseren (50% is € 15.000) |
| 4. Netto resultaat: | resultaat van loon + kosten - omzet |

Duidelijk is dat de financiële druk met name gaat ontstaan voor de groep uit de huidige WSW-regeling. Enerzijds vanwege het tekort tussen subsidie en garantie en anderzijds vanwege het verschil tussen mensen die in de oude en nieuwe regeling vallen, maar wel binnen hetzelfde bedrijf werkzaam zullen zijn.

Bijlage 2

Aantal klanten per regeling

	WWB < 65 jaar	Wsw	Wsw wachtlijst	Wajong
	jan-11	jan-11	jan-11	dec-10
Bergen op Zoom	1.290	535	164	780
Etten-Leur	490	304	59	460
Halderberge	250	271	62	200
Moerdijk	250	150	33	240
Roosendaal	1.140	773	130	840
Rucphen	250	341	87	170
Steenbergen	200	133	32	170
Woensdrecht	240	120	18	150
Zundert	110	107	19	240
<i>Totaal</i>	4.220	2.734	604	3.250

Bron: CBS Statline, jaarverslag WVS