

Notitie uitvoering participatiewet vanaf 1-1-2016

Leeswijzer.

In de voorliggende notitie vindt u na een korte algemene inleiding een opsomming en overzicht van de activiteiten die hebben plaatsgevonden in het afgelopen anderhalf jaar. Naast de ambtelijke contactmomenten is er vooral aandacht besteed aan de momenten waarop het bestuur is geïnformeerd.

In het hoofdstuk 'Wat is de actuele stand van zaken van de onderhandelingen met SDOA' wordt u eerst meegenomen in de totstandkoming van de uitgangspunten die de basis zijn geweest voor de besprekingen met SDOA..

Bij het schrijven van deze notitie was dit de voorkeursvariant.

Hierna worden de alternatieven beschreven en via een matrix in een totaalbeeld gebracht.

Aansluitend wordt de keuze voor de fusieorganisatie Wedeo/ISWI/Doetinchem beschreven

Aansluitend is er getracht de opties vanuit de klant te zien en weer te geven in een matrix met een toelichting daarop.

Tot slot worden de personele consequenties gepresenteerd waarbij de ontwikkelingen en de verplichtingen van de gemeente Aalten ten opzichte van het niet SW-personeel van Hameland integraal zijn verwerkt.

Inleiding.

Met de invoering van de 3 decentralisaties met ingang van 1 januari 2015 is het sociale domein volop in beweging.

Naast de WMO en de veranderingen in de Jeugdzorg is de Participatiewet ingevoerd.

De Participatiewet vervangt met ingang van 1 januari 2015 de Wet Werk en Bijstand en regelt de arbeidsparticipatie van de nieuwe doelgroep Sociale Werkvoorziening. Met ingang van 1 januari 2015 is er geen instroom meer mogelijk in de Wet Sociale Werkvoorziening.

Gelijktijdig met de invoering van de Participatiewet heeft de gemeente Oude IJsselstreek besloten om uit de gemeenschappelijke regeling ISWI te stappen.

De gemeente Aalten heeft hierop een gelijklopend besluit genomen, waardoor de GR ISWI met ingang van 1 januari 2016 wordt opgeheven.

Naast de opheffing van de GR ISWI heeft het algemeen bestuur van Hameland besloten om de GR Hameland op te heffen met ingang van 1 januari 2016.

Naast de opheffing van deze beide gemeenschappelijke regelingen zijn we in de afgelopen maanden druk in de weer geweest met de situatie vanaf 1 januari 2016.

Door het opheffen van de beide gemeenschappelijke regelingen heeft de gemeente Aalten de 'tafel vrij' ten aanzien van de uitvoering van de Participatiewet vanaf 1-1-2016. Dit heeft als voordeel dat we maximale vrijheid hebben ten aanzien van de invulling van de uitvoering na 1-1-2016, maar het nadeel hierbij is dat de ontmantelingsprocessen van Hameland en ISWI niet gelijk oplopen. In deze notitie leest u dat we voornemens zijn om het vrijkomende personeel van Hameland in te blijven zetten voor de uitvoering van de Participatiewet. De datum van ontmanteling van Hameland is later dan 1 januari 2016, terwijl de Participatiewet wel vanaf die datum uitgevoerd moet worden. Hier dienen tijdelijke oplossingen voor worden gezocht.

Naast de financiële belangen zijn er een aantal andere belangen die de keuze bepalen. Hierbij gaat het om kwaliteit en continuïteit van dienstverlening. Onze grootste prioriteit ligt bij de doelgroep. Voor zowel de voormalige WWB-ers en de WSW-ers als ook voor de nieuwe doelgroepen dient het duidelijk te zijn dat de uitkeringen tijdig worden betaald en dat er een maximale inspanning plaatsvindt om iedereen te laten participeren in onze samenleving. Voor de huidige werknemers van Hameland moet het duidelijk zijn dat ook zij kunnen rekenen op een passende baan in de toekomst.

In deze notitie wordt een beeld gegeven hoe het proces tot nu toe is gelopen en wat op dit moment de stand van zaken is en voor welke keuzes we staan.

Wat is er tot op heden gebeurd?

Om tot een keuze te komen over de uitvoering van de nieuwe Participatiewet is in het afgelopen anderhalf jaar zowel ambtelijk als bestuurlijk herhaaldelijk onderwerp van discussie geweest. In 2014 heeft het college onder leiding van een externe deskundige zich over deze materie gebogen en ook in 2015 is het herhaaldelijk onderwerp van gesprek geweest in het college en in overleg met het mt.

Ambtelijk is er veelvuldig over dit onderwerp gesproken. Naast de interne werkgroep, zoals hieronder beschreven, hebben er met het mt, en een aantal stakeholders uit de organisatie, een tweetal bijeenkomsten plaatsgevonden over de uitvoering van de Participatiewet. Niet alleen de vraag hoe en met welke partij(en), maar ook is er inhoudelijk gekeken naar de consequenties voor de doelgroepen. In deze bijeenkomsten zijn de verschillende varianten en opties uitgebreid aan de orde geweest. De voor en nadelen van een DVO ten opzichte van een GR en de voor en nadelen van het uitbesteden aan SDOA, of aan de fusie organisatie WEDEO/ISWI/Doetinchem of het zelf uitvoeren. Uiteindelijk zijn we uitgekomen op de optie uitbesteden aan SDOA, behalve de re-integratie van de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, in de variant van een DVO. Met dit als uitgangspunt zijn we de onderhandeling gestart met SDOA.

Na vaststelling van het beleid van de Participatiewet en het besluit om de GR ISWI en Hameland op te heffen is er in de afgelopen maanden herhaaldelijk overleg gevoerd met SDOA. Daarnaast is er een interne werkgroep Participatiewet samengesteld om zowel de ontmanteling van het ISWI als ook de ontmanteling van Hameland zo integraal mogelijk te benaderen vanuit de gemeente Aalten. Deze werkgroep buigt zich ook over de uitvoering van de Participatiewet na 1-1-2016. In deze werkgroep zitten vertegenwoordigers van P&O, FBI en van de afdeling Samenleving. (Welzijn & Onderwijs).

In het afgelopen jaar is zowel het college als uw raad herhaaldelijk op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen in dit traject. Het heeft een paar keer van koers gewisseld. Van GR naar DVO en naar de opties die er nu liggen. In het onderstaande overzicht ziet u een opsomming van de informatie momenten zoals die zijn geweest in het afgelopen jaar.

De volgende raadsmededelingen zijn verstuurd;

ISWI 80/2014 110/2014/ 49/2015
SDOA 139/2014, 58/2015, 142/2015
Hameland 72/2015, 97/2015, 122/2015 124/2015 149/2015
Participatiewet 185/2014, 117/2015

Ter behandeling in RTG en aansluitend in de Raad
ISWI/SDOA 23-9-2014 RTG 8-4-2015 RTG en 21-4-2015 Raad 9-9-2015 RTG en 22-9-2015 Raad
Hameland 30-6-2015 RTG en 7-7-2015 Raad
Participatiewet 7-10-2014 RTG en 21-10-2015 Raad

3D werkgroep
24-3-2014 ontwikkelingen Hameland
13-7-2015 Presentatie proces uitvoering Participatiewet
28-9-2015 Stand van zaken Hameland en ISWI.

Wat is de actuele stand van zaken van de onderhandelingen met SDOA.

Als we het in dit voorstel over de Participatiewet hebben, hebben we het over de uitvoering van de voormalige Wet Werk en Bijstand regeling (en daaraan gelieerde regelingen), uitgevoerd door het ISWI, en de Wet Sociale Werkvoorziening, uitgevoerd door Hameland.

Om een duidelijk beeld te schetsen van de taken die we gaan uitbesteden en zelf uitvoeren maken we een nadrukkelijke splitsing tussen alles wat onder de Participatiewet valt en de Wet Sociale Werkvoorziening.

De Participatiewet.

Voor de uitvoering van de Participatiewet stellen we voor om de volgende taken uit te besteden aan SDOA.

- Claimbeoordeling (incl. preventie aan de poort) van de werkintake en de uitkeringsintake
- Rechtmatigheidonderzoeken, incl. maatregelen en boeten en signalen inlichtingenbureau
- Beëindigingen uitkering
- Uitkeringsadministratie, incl. derdenbeslag
- Terugvordering en verhaal (verhaal algemeen, in rechte en/of onderhoudsplicht)
- Debiteurenbeheer (volledig)
- Verzoeken om ondersteuning zelfstandigen (levensonderhoud en of bedrijfskrediet)
- Sociale recherche
- Re-integratieactiviteiten (voor de klanten die direct bemiddelbaar zijn of via een kort traject bemiddelbaar zijn)
- Werkgeversbenadering.

Voor de genoemde taken zullen we ons conformeren aan het bestaande beleid van SDOA. Voor deze taken wordt een dienstverleningsovereenkomst met SDOA afgesloten.

Wat gaan we zelf doen?

- Beleid ten aanzien van de uitvoering van de Participatiewet, met name de re-integratie en activering
- Re-integratieactiviteiten voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (inclusief de voorkoming van sociaal isolement). Hiervoor hebben we sinds 1 januari 2015 een consultant Participatie in dienst. Voor de totale doelgroep moeten we deze functie uitbreiden. Hiervoor gaan we gebruik maken van de consultants die nu werkzaam zijn bij Hameland en door de transitie aan de gemeenten worden toegewezen. Hiermee hebben we ruim voldoende expertise in huis om deze doelgroep op een adequate wijze te begeleiden.

De doelstelling zal altijd zijn om de klant een trede hoger te laten komen op de participatieladder (bijgevoegd) tot dat de klant uitstroomt (of naar een reguliere baan of om een andere reden)

Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).

Voor de uitvoering van de WSW stellen we voor om de volgende taken uit te besteden aan SDOA.

- De voormalige taken van het ontwikkelbedrijf van Hameland
- De begeleiding van SW-ers in de "tijdelijke" detacheringen (groepsdetacheringen), consultantfunctie

Wat gaan we zelf doen?

- Het werkgeverschap van alle SW-ers, incl. de salarisadministratie
- Consultanttaken van SW-ers in "vaste" detacheringen (het betreft dan niet de begeleiding op de werkvloer want dat ligt bij de inlener, maar de begeleiding op de arbeidsvoorwaarden, ziekteverzuim en dergelijke)
- Consultanttaken van SW-ers werkzaam bij "beschut binnen", (het betreft dan niet de begeleiding op de werkvloer want dat ligt bij de uitvoerder, maar de begeleiding op de arbeidsvoorwaarden, ziekteverzuim en dergelijke).

Er vindt geen nieuwe instroom meer plaats in het kader van de WSW. De nieuwe potentiële WSW-er valt vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De huidige doelgroep WSW neemt dan ook in de komende jaren in volume af.. In de komende 15 jaar is de doelgroep minimaal gehalveerd en zoals het er nu naar uit ziet zal er in plus minus 2060 geen WSW-er meer zijn.

De bovenstaande verdeling is tot stand gekomen na twee bijeenkomsten met sleutelfiguren in dit proces (o.a. het MT, P&O afd. Welzijn Onderwijs). Het resultaat van deze bijeenkomsten is samengevat in de onderstaande zogenaamde kruisjeslijst.

	Aantal	Indeling	Zelf Uitvoeren			Uitbesteden	
			Consulent Taken	administratie	Beleid Regie	Consulent taken	Administratie
WWB	9	Fase 1			X	X	X
	16	Fase 2			X	X	X
	38	Fase 3	X		X		X
	240	Fase 4	X		X		X
WSW	± 100	Detachering 'vast'	X	X	X		
	± 117	Detachering 'tijdelijk'		X	X	X	
	± 100	Beschut Binnen	X	X	X		
SV / S.O.*	± 34	Fase 1			X	X	X
		Fase 2			X	X	X
		Fase 3	X		X		X
		Fase 4	X		X		X
N.U.G.*	± 10	n.v.t.	X	n.v.t.	X		

*SV/SO = Schoolverlaters van het Speciaal Onderwijs (Hamelandschool e.d.)

* N.U.G.= Niet uitkeringsgerechtigden. Werkzoekenden die geen recht op een uitkering hebben, bijvoorbeeld omdat ze een partner hebben met inkomsten of dat ze meer vermogen hebben dan het toegestane bescheiden vermogen.

De genoemde aantallen zijn arbitrair en wisselend. Vooral de aantallen zoals genoemd in de fase indeling WWB wordt nog nader bekeken. Na verwachting zit plus minus 25% in fase 1 en 2 zitten en 75% in fase 3 en 4.

Met de uitvoerder van de Participatiewet worden afspraken gemaakt over de beoordeling wie in welke fase thuishoort. Daar waar er sprake is van of de klant thuis hoort bij de consultants van de uitvoerende instantie of de consultant van de gemeente vindt er overleg plaats en indien noodzakelijk is er sprake van een 'warme' overdracht.

In de bijlage Uitvoering Participatiewet is weergegeven welke taken we uitbesteden en welke taken we zelf gaan uitvoeren en welke mogelijke partijen hierbij betrokken zijn.

In de bijlage WSW werkgeverschap is de uitwerking van de SW taken opgenomen.

De personele consequenties hebben we in beeld gebracht.

Vanuit Hameland is de gemeente Aalten verantwoordelijk voor 13,4 FTE. Deze mensen komen in dienst bij de gemeente Aalten en worden gedeeltelijk gedetacheerd naar SDOA voor de uitvoering van de Participatiewet.

De consequenties met betrekking tot de BTW en VPB is voorgelegd aan de adviseur (dhr. de Groot van Stepincontrol). De verwachting is dat er een klein risico in het BTW verhaal (ongeveer 95% zal BTW compensabel zijn). Ten aanzien van de VPB blijven de risico's beperkt tot de uit te besteden re-integratietaken. Deze taken kunnen ook door een commercieel bedrijf worden uitgevoerd. Alle overige taken zijn puur publieksrechtelijke taken en is de VPB niet van toepassing. De VPB kosten worden nu geschat op € 60.000,00.

In de afgelopen periode is de vorm van het uitbesteden van de genoemde werkzaamheden herhaaldelijk onderwerp van gesprek geweest. In eerste instantie was er een voorkeur voor een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) en later werden de voordelen van een GR nadrukkelijk in beeld gebracht en werd dat als de juiste vorm voorgesteld. De destijds genoemde argumenten hoeven niet te worden herhaald.

Nu een beslismoment noodzakelijk is wordt voorgesteld om te kiezen voor een DVO voor een periode van maximaal 3 jaar. In die 3 jaar is het aan SDOA om aan te tonen dat zij voor ons de juiste partner zijn voor de uitvoering van de Participatiewet en is het aan ons om te laten zien dat we een goede opdrachtgever zijn en zorgen voor een goede dienstverlening voor de burgers in Aalten.

Na de periode van 3 jaar kunnen we dan de keuze maken om of door te gaan of te stoppen met SDOA (de intentie is om voor een veel langere periode gebruik te maken van de dienstverlening door SDOA) en bij een positief besluit een keuze te maken voor een nieuwe (langere periode) DVO of aan te sluiten bij de GR. De keuze voor een DVO heeft te maken met het verzoek van de raad om niet direct weer in een GR te stappen. Een DVO geeft ons de mogelijkheid om in de toekomst een afweging te maken of dit een goed model is of dat een GR toch beter past. Andersom is niet realistisch.

In de huidige constructie biedt een DVO de mogelijkheid om per uit te besteden product prijsafspraken te maken en eventueel producten toe te voegen of weg te halen.

Een ander argument om op dit moment voor een DVO te kiezen zijn de ontwikkelingen in de Participatiewet. Door de ontmanteling van Hameland komen er extra taken naar SDOA.

Kanttekeningen en alternatieven.

Het bovenstaande was de stand van zaken tot ongeveer twee weken geleden.

Op het moment dat deze notitie werd geschreven is er gewerkt aan een model om te participeren in de GR van SDOA.

Als hiermee de prijs, de risico's en extra werk voor SDOA, binnen het huidige budget blijven dan biedt dit perspectief om aan te sluiten bij de GR SDOA. Aan SDOA zijn twee varianten gevraagd. Wat als we alle taken onderbrengen in de GR (behoudens dat wat we nu al zelf doen binnen de afdeling Zorg en Inkomen) en wat als we een deel van de re-integratietaken zelf gaan uitvoeren, zoals tot op heden steeds het plan is geweest.

Dit is in strijd met de eerder genoemde argumenten, maar een DVO heeft ook zijn prijskaartje en zijn grenzen.

Het voordeel van deelname aan de GR is dat je bestuurlijk enig invloed hebt op de GR, maar veel minder dan bij een DVO op resultaat kunt sturen. Daarnaast heb je geen problemen met BTW en VPB.

De resultaten van deze onderhandelingen hebben niet tijdig het gewenste resultaat opgeleverd.

Zijn er nog meer alternatieven.

Eerder is de variant "zelf uitvoeren" besproken en berekend.

Uit de berekeningen blijkt dat dit vooralsnog veruit de goedkoopste oplossing is. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat je deze afdeling dan inbed in de huidige organisatie en je heel veel overhead kosten nu ook al hebt.

Wat we op dit moment onvoldoende kunnen overzien is de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening,

maar als we er in slagen om alle overige gemeentelijke taken uit te voeren dan moet deze ene wet ook mogelijk zijn.

Nadeel is dat we in het eerste jaar zeker gebruik moeten maken van externe dienstverlening, bijvoorbeeld voor de inrichting en opzetten en uitvoering van de (uitkering)administratie. Hiervoor zijn uitermate geschikte partijen in de markt actief oa. Centric (de software leverancier) via de afdeling uitvoering werk, inkomen en zorg van Centric.

Andere nadelen zijn:

- de tijdsdruk waarvoor we nu komen te staan
- we moeten expertise opbouwen en of inhuren (de werkzaamheden zijn 'vreemd' voor onze organisatie)
- afbreukrisico is aanwezig (aanvragen moeten tijdig afgewikkeld worden en de uitkeringen moeten wel altijd tijdig verstrekt worden)
- we komen op een 'eiland' te zitten.

Voordeel is bestuurlijk alles in eigen hand. Na het aanloop jaar geen kosten betreffende BTW en VPB. De kosten voor het zelf uitvoeren van het pakket zonder de begeleiding van de klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn als volgt berekend;

Inmiddels is er overleg gevoerd met Centric. De automatiseerder biedt tevens de mogelijkheid om de volledige backoffice uit te besteden. Naast de volledige administratieve taken van de Participatiewet (uitkeringen en alles wat daar bij hoort) zou dit ook kunnen voor de administratieve taken op het gebied van de WMO en de Jeugdzorg (het hele sociale domein). De tijd is nu erg kort om dit te realiseren voor 2016.

Voor 2017 deze optie nader uitwerken en betrekken bij de besluitvorming voor de uitvoering vanaf 2017.

Omschrijving	schatting in €	Toelichting
6,5 lte bruto loonkosten (€ 64.500 lte)	419.250	adm: 2,5; klant man 2,5; juridisch 1; div 0,5
1,0 lte ondersteuning	64.500	control/IT/fac. etc.
Indirecte personeelskosten 2%	9.675	Kerstpakketten/arbo/sal pakket etc.
ICT (pakket en ondersteuning)	105.000	Totaal ISWI 2014 € 209.000, 2013 € 180.000
Huisvesting	15.000	Hofstraat middag gebruiken, enkele aanpassingen, Markt biedt voldoende ruimte
Facilitair 5% (port/abonn/kollie/bank/kopie)	20.963	ISWI 7%
Voorlichting/cliëntenraad	5.000	Gem. ISWI laatste 2 jaar x 50%
Accountant	15.000	Zelfde rekening ISWI 2014 en 2013 € 20.000
Sociale recherche	7.500	ISWI totaal 2 jaar gemiddeld 7.500, hoger ingeschat
Onvoorzien ca. 5%	35.000	
	696.888	

Voor de re-integratieactiviteiten voor de klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt moet rekening worden gehouden met een bedrag van plus minus € 150.000 tot € 200.000.

De laatste variant is de variant met het huidige ISWI en de fusieorganisatie (ISWI/WEDEO/Doetinchem),. De naam van de fusieorganisatie wordt Laborijn..

In de afgelopen weken is daar opnieuw contact meegezocht en is de vraag voorgelegd of het mogelijk is om daar voor een jaar te participeren in de GR (lichte variant voor Aalten) en de huidige taken die bij het ISWI worden ondergebracht door de nieuwe organisatie te laten uitvoeren. De variant van een DVO is ook besproken. Gezien het feit dat beide varianten voor 1 jaar zijn maakt het in de kosten (risico's) geen verschil.

Eventueel minus de re-integratietaken die we zelf willen uitvoeren.

Hiervoor is een prijs genoemd van maximaal € 900.000,00. (inclusief alle re-integratietaken). Deze week is er constructief overleg gevoerd. De grondhouding van de ambtelijke en vertegenwoordigers is zeer positief. Er is onderzocht of er ook bestuurlijk draagvlak is. Zowel de bestuurder van Doetinchem als van Oude IJsselstreek zijn positief.

De randvoorwaarden en dergelijke zullen op zeer korte termijn besproken moeten worden, maar in deze variant "kopen" we in ieder geval voor 1 jaar tijd.

Nu een beslismoment noodzakelijk is wordt voorgesteld om te kiezen voor een DVO voor een periode van 1 jaar.

In dit jaar kunnen we dan de keuze maken om of door te gaan of te stoppen met Laborijn en bij een positief besluit een keuze te maken voor een nieuwe (langere periode) DVO of aan te sluiten bij de GR. De keuze voor een DVO heeft te maken met het verzoek van de raad om niet direct weer in een GR te stappen. Een DVO geeft ons de mogelijkheid om in de toekomst een afweging te maken of dit een goed model is of dat een GR toch beter past. Andersom is niet realistisch. In de huidige constructie biedt een DVO de mogelijkheid om per uit te besteden product prijsafspraken te maken en eventueel producten toe te voegen of weg te halen. Een ander argument om op dit moment voor een DVO te kiezen zijn de ontwikkelingen in de Participatiewet. Door de ontmanteling van Hameland komen er extra taken naar de gemeente. Op dit moment is nog onduidelijk hoe we in de toekomst met deze taken om willen gaan. Hiervoor zijn de werkgroepen aan de slag binnen Hameland. Op basis van de adviezen van deze werkgroepen worden er keuzes gemaakt. Bij de huidige deelnemers aan de GR gaat de voorkeur er naar uit dat de gemeente Aalten aansluit middels een DVO. De besluitvorming bij de deelnemende gemeenten is een langdurig proces geweest. Een nieuw element, de gemeente Aalten, toevoegen op het laatste moment verstoort het afrondende proces en dat is niet wenselijk voor de deelnemende gemeenten. Op 9 november is bestuurlijk afgesproken om de DVO variant uit te werken en dat er voor 1 mei 2016 besluitvorming plaatsvindt over de wel of niet voortzetting van de samenwerking in 2017 en in welke vorm. Voor de behandeling in de RTG en de gemeenteraad moet de inhoud van de DVO duidelijk zijn en wat de kosten zijn.

Duidelijk is dat er bestuurlijk geen deel uitgemaakt wordt van Laborijn, maar dat er een opdrachtgever en opdrachtnemer situatie ontstaat. De bestuurlijke invloed binnen de organisatie is dan minimaal. We sturen dan puur zakelijk op de kwantiteit en kwaliteit op de af te nemen producten. Ambtelijk zal de gemeente Aalten wel deel uitmaken van de diverse overlegsituaties met de deelnemende gemeenten en Laborijn. In 2016 kan dan bezien worden welke optie we dan moeten uitwerken voor 2017.

Voordeel is dat dan ook de ontwikkelingen omtrent Hameland in de loop van 2016 in een ander daglicht staan en dat daar meer duidelijkheid is.

In dit proces hebben wij de verantwoordelijkheid voor 300 inwoners uit de gemeente Aalten die nu werkzaam zijn binnen Hameland. Ongeveer 200 personen zijn gedetacheerd en ongeveer 100 personen werken binnen het bedrijf Hameland (beschut binnen). Na de ontmanteling Hameland zijn wij verantwoordelijk dat deze mensen een baan hebben en behouden. De werkgroepen, zoals die nu binnen Hameland werkzaam zijn, komen met voorstellen hoe hier mee om te gaan.

In de volgende matrix is schematisch weergegeven wat de sterke en minder sterke kanten zijn van de genoemde opties

Hoofdaspect:	Deelaspecten:	Zelf	SDOA GR	SDOA DVO	WEST GR/DVO
Beleidsvrijheid		++	-	+	-***)
Juridisch		***)	++	++	++
Werkproces		++	++	++	++
Klant /dienstverlening	Individueel maatwerk	++	-	+	+
	Reistijd/bereikbaarheid	++	+	+	+
Kwetsbaarheid/continuïteit		++ *)	+	+	+/-
Financieel		++	-	-	+
Samenwerking	Regionale overleggen	-	++	++	+
	Samenwerking WMO / Jeugd	++ (intern)	+/-	+/-	-

Werkgevers- benadering	Via WESP	Blijft het zelfde	Idem dito	Idem dito	Idem dito
Bestuurlijke invloed		++	+/-	+	-***)
Hameland in transitie		+	++	++	-

*) Bestaande risico's m.b.t. kwetsbaarheid/continuïteit worden aanzienlijk gereduceerd. De formatie/expertise/vervangbaarheid bij de salarisadministratie/uitkeringsadministratie en bij de diverse consulenttaken wordt versterkt.

***) Dit zal nog moeten worden ingericht en zeker enige aanlooptijd vergen, maar dit is te ondervangen in de eerste periode met externe ondersteuning.

****) Omdat we hier kiezen voor een periode van 1 jaar zal de beleidsvrijheid en de bestuurlijke invloed beperkt zijn.

De scenario's bekeken vanuit de klant.

Als we het hebben over de klant dan hebben we het over de inwoners die (tijdelijk) zijn aangewezen op een uitkering in het kader van de Participatiewet of die werkzaam in een 'beschutte' werkomgeving. Een andere klant zijn de werkgevers. De dienstverlening voor de werkgevers vindt plaats vanuit het WESP (Werkgeversservicepunt) wat werkzaam is voor alle 8 gemeenten in de Achterhoek. Deze dienstverlening blijft dan ook gelijk ongeacht de variant waar voor gekozen wordt.

De consequenties voor de SW-ers bij Hameland zijn nog niet te beoordelen. De werkgroepen die werkzaam zijn binnen Hameland komen in de loop van 2016 met voorstellen hoe verder te gaan met deze doelgroep.

Voor de inwoners die aangewezen zijn (tijdelijk) op een uitkering in het kader van de Participatiewet daarvan zijn de consequenties in beeld gebracht in de onderstaande matrix. Bij de opties is geen rekening gehouden met de varianten DVO of GR. Dit mag in de dienstverlening naar de klant geen consequenties hebben.

	SDOA	ISWI/WEDEO/Doetinchem	Zelf uitvoeren
Dienstverlening *	-/+	+/-	-/+
Continuïteit			
Dienstverlening **	+/-	+/-	-
Kwaliteit			
Bekendheid/ herkenbaarheid ***	+	++	+
Uitstroomkansen ****	++	+	+/-
Bereikbaarheid *****	+	+	++

Toelichting:

Dienstverlening continuïteit*

- Bij aansluiting bij SDOA zal de overgang voor de mensen vreemd zijn, maar de continuïteit is er dan wel voor minimaal 3 jaar.
- Bij aansluiting ISWI/WEDEO/Doetinchem wordt de dienstverlening van het ISWI voortgezet vanuit een andere organisatie. Vooralsnog voor 1 jaar, waardoor de continuïteit voor de klant niet duidelijk is.
- Zelf uitvoeren betekent zeker bij aanvang een overgangsfase en zal alles nieuw zijn. Voor de lange termijn betekent dit wel een consistente uitvoering.

Dienstverlening kwaliteit**

- De kwaliteit van SDOA staat niet ter discussie. De min staat voor de uitbreiding met de gemeente Aalten en in de loop van 2016 van Hameland. De vraag is of dan nog dezelfde kwaliteit kan worden

geleverd.

- De kwaliteit van het ISWI staat ook niet er discussie. Hiervoor geldt dat niet duidelijk is wat de consequentie is van de fusie op de kwaliteit.
- Bij zelf uitvoeren moet de kwaliteit nog blijken. De vraag is of we in staat zijn om kwalitatief goed personeel aan te trekken en te behouden. Zeker in de start fase zal de kwaliteit minder zijn.

Bekendheid/herkenbaarheid***

- De organisatie SDOA is wel bekend, maar er is geen ervaring met deze organisatie.
- De organisatie ISWI is uiteraard heel goed bekend en herkenbaar. Voor de huidige klanten is het ISWI de uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet
- De gemeente is natuurlijk bij iedereen bekend, maar niet als uitvoerder van de Participatiewet (en de voorgangers van deze wet).

Uitstroomkansen****

- SDOA staat bekend om hun actieve uitstroombesluit. Dit vergroot de kansen op werk.
- ISWI heeft zeker in het laatste halfjaar positieve uitstroomcijfers, maar profileert zich minder op uitstroom dan bijvoorbeeld SDOA.
- Bij zelf uitvoeren is dit een hele nieuwe activiteit en moeten de uitstroomactiviteiten opnieuw opgebouwd gaan worden.

Bereikbaarheid*****

- De klantcontacten binnen SDOA vinden plaats op het loopbaanplein in Winterswijk. Het loopbaanplein is goed te bereiken.
- De klantcontacten binnen ISWI zullen ook in het komende jaar plaatsvinden op de huidige locatie in Ulft. Voor de klanten een gebruikelijke situatie.
- De klantcontacten bij het zelf uitvoeren vinden plaats binnen het klantcontactcentrum op de locatie aan de Hofstraat in Aalten. Voor alle burgers een herkenbare plaats in de gemeente.

De personele gevolgen van de ontwikkelingen ten aanzien van de Participatiewet.

De financiële gevolgen van de ontwikkelingen binnen de Participatiewet liggen voor een groot deel op het personele vlak. Vooral de opheffing van het ISWI en Hameland en de daar in dienst zijnde medewerkers komen voor rekening van de deelnemende partijen in de GR.

In het onderstaande overzicht is dit helder en overzichtelijk in beeld gebracht door het team P&O.

Stand van zaken ontmanteling GR ISWI

De huidige gemeenschappelijke regeling ISWI wordt per 1 januari 2016 opgeheven. De gemeenteraad van Aalten heeft in de vergadering van 22 september 2015 ingestemd met het aan de opheffing verbonden liquidatieplan met een zienswijze ten aanzien van personeel. In de vergadering van december 2015 wordt het definitieve opheffingsbesluit ter besluitvorming voorgelegd aan de gemeenteraad.

De gemeente Aalten heeft geen overnameverplichtingen m.b.t. het personeel van de gemeenschappelijke regeling ISWI. Alle medewerkers in vaste dienst gaan allemaal over naar de nieuwe fusieorganisatie WEDEO nieuwe stijl (ontstaan vanuit het ISWI, WEDEO en de afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Doetinchem.) Momenteel vinden overleggen plaats met het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) dat samengesteld is uit een vertegenwoordiging van alle betrokken organisaties en de vakbonden over de inhoud van het sociaal plan. Uitgangspunt van dit sociaal plan – waarover overeenstemming moet worden bereikt met het GO – is dat de sleutelfuncties (functies die van vitaal belang zijn voor de nieuwe organisatie) per 1 januari 2016 worden ingevuld. De overige medewerkers die per 1 januari 2016 overgaan naar de nieuwe organisatie worden uiterlijk per 1 januari 2017 geplaatst. In dit sociaal plan is geregeld onder welke rechtspositionele waarborgen het personeel per 1 januari 2016 overgaat naar de nieuwe fusieorganisatie.

Personele gevolgen ontmanteling GR ISWI:

De gemeente Aalten voelt zich verantwoordelijk voor de werkgelegenheid van de medewerkers van ISWI. Op grond van het concept Sociaal Plan fusie Participatiewet WEDEO – ISWI – Werk en Inkomen gemeente Doetinchem treden alle medewerkers van het ISWI per 1 januari 2016 in dienst van de gemeenschappelijke regeling WEDEO nieuwe stijl. Hoewel hierover nog overeenstemming moet worden bereikt met de vakorganisaties liggen de voorbereidingen op schema. De door de gemeente Aalten aan het ISWI opgedragen taken kunnen vanaf 1 januari 2016 elders belegd worden zonder dat daar overnameverplichtingen van personeel van het ISWI tegenover staan. Dat vergemakkelijkt een overnameverplichting van personeel van Hameland, omdat er meer werk beschikbaar is.

Beslispunt ...: De door de opheffing van de GR ISWI vrijvallende taken/werkzaamheden (mede) benutten voor de realisering van de overnameverplichting van personeel van Hameland.

Stand van zaken ontmanteling GR Hameland

De huidige gemeenschappelijke regeling Hameland wordt per 1 januari 2017 opgeheven.

WSW'ers

Een onderdeel van deze ontmanteling betreft de overdracht van het formele werkgeverschap van de WSW'ers naar de deelnemende gemeenten. In totaal gaat het hierbij om 1500 WSW'ers, waarvan er 300 uit de gemeente Aalten komen.

Door de werkgroep P&O ontmanteling Hameland (een werkgroep waarin de verschillende P&O-functionarissen van de Hameland-gemeenten vertegenwoordigd zijn) wordt voor 1 november 2015 een advies uitgebracht aan de stuurgroep over het werkgeverschap van de WSW'ers.

Voor wat betreft de overdracht van het werkgeverschap van de WSW'ers is de planning gericht op 1 januari 2017, tenzij een overdracht op 1 juni 2016 ook tot de mogelijkheden behoort (afhankelijk van financiële en fiscale aspecten.)

Niet-WSW'ers

Hameland wordt gefaseerd ontmanteld.

De ontmanteling van Hameland is opgedeeld in verschillende fasen. Onderstaand de verschillende fasen met daarachter de planning:

- Fase 1: ontmanteling van het ontwikkelbedrijf per medio april 2016
- Fase 2: ontmanteling van het concern per 1 januari 2017
- Fase 3: ontmanteling van het werkbedrijf per 1 januari 2017

Door de werkgroep P&O ontmanteling Hameland wordt voor 1 november 2015 een advies uitgebracht aan de stuurgroep over het plaatsings- en uitstroombesleid voor niet-WSW'ers, dat integraal geldt voor de gehele transitie.

Op dit moment vinden de voorbereidende werkzaamheden voor dit advies plaats. De globale denkrichting voor dit nog uit te brengen advies is als volgt:

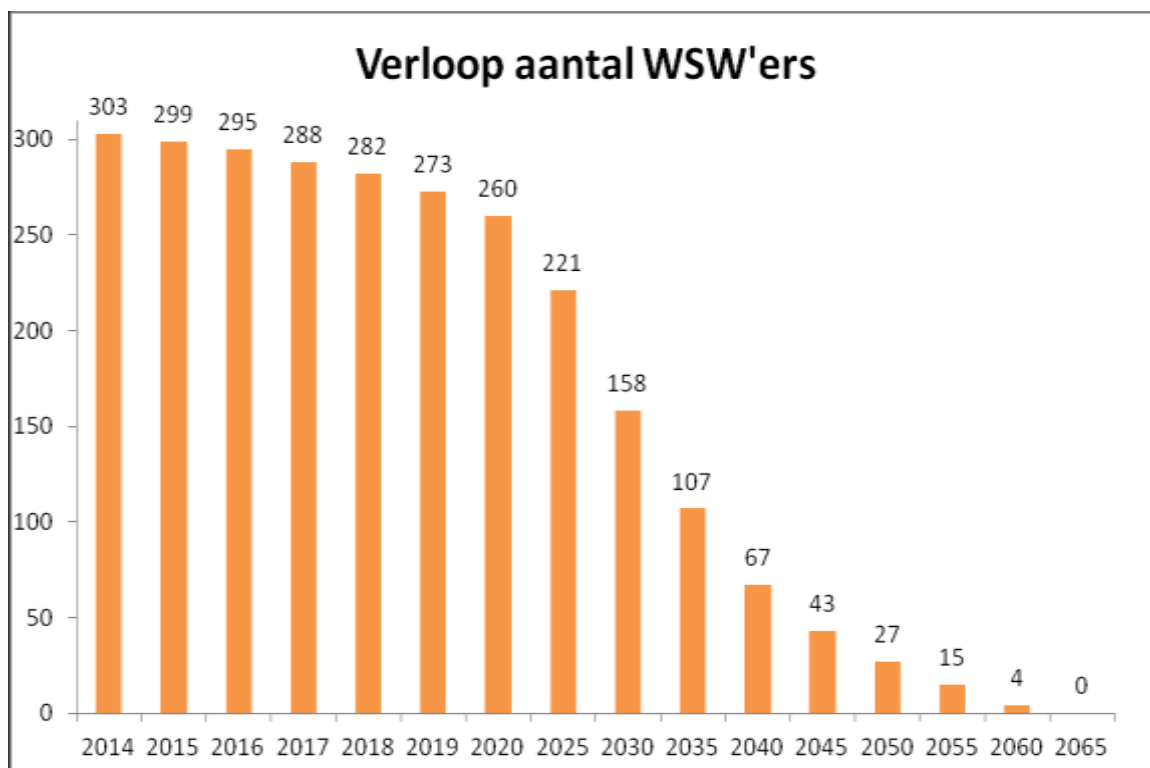
1. Sollicitatiefase
2. Plaatsingsfase

Plaatsingsadvies (resterende "boventalligen") van de werkgroep P&O ontmanteling Hameland aan een nader te bepalen gremium.

Werkgeverschap SW personeel:

Bij de ontmanteling van Hameland is als uitgangspunt genomen dat de WSW-ers in dienst komen van de betreffende gemeenten. De individuele gemeenten staan vervolgens voor de keuze of zij zelf de formele werkgeversrol willen invullen of dat zij dit (weer) willen opdragen aan een andere organisatie.

Zoals bekend zit de WSW op slot: er komen geen nieuwe WSW-ers bij. Dit betekent dat de over te nemen groep WSW-ers gefaseerd afneemt naarmate er personen uitstromen. Aangenomen wordt dat de door de gemeente Aalten over te nemen groep WSW-ers volgens de volgende planning uitstroomt wegens pensionering.



De aantallen in deze grafiek zijn gebaseerd op de Aaltense WSW-ers in Competensys. Dit bestand is echter niet volledig. Zodra de bestanden van Hameland zijn overgedragen wordt deze planning verfijnd en wordt een grondige bestandsanalyse opgesteld.

M.b.t. de rechtspositie van de WSW-ers geldt dat de arbeidsovereenkomsten overgenomen worden van de GR Hameland. De WSW-ers behouden hun bestaande collectieve rechtspositie conform de CAO Sociale Werkvoorziening en de Pensioenregeling sociale werkvoorziening (Pensioenfonds Werk en (re)Integratie) en hun individuele rechtspositie.

M.b.t. het werkgeverschap van de Aaltense WSW-ers zijn verschillende opties denkbaar. We beperken ons – mede gelet op de specifieke doelgroep - tot het aangeven van de voor- en nadelen van de twee meest voor de hand liggende opties.

Om de voor- en nadelen van deze opties goed te kunnen beoordelen is het van belang om te weten dat de WSW-ers een eigen CAO en een eigen Pensioenfonds hebben. We hebben dus op het vlak van de rechtspositie niet te maken met het risico van verweving van deze doelgroep met de reguliere medewerkers van de gemeente Aalten.

Optie 1: De WSW-ers komen in dienst van de gemeente Aalten

Voordelen:

- a. Overzichtelijk en duidelijk m.b.t. bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
- b. Het MT en het college hebben directe zeggenschap m.b.t. het werkgeverschap.
- c. Geen politiek/bestuurlijke risico's m.b.t. verwijten van oneigenlijke constructies.
- d. Geen fiscale risico's met betrekking tot de inlenersaansprakelijkheid.
- e. Geen eenmalige kosten verbonden aan het oprichten van een nieuwe organisatie.
- f. Geen structurele kosten verbonden aan het oprichten van een nieuwe organisatie.

- g. Makkelijke integratie met de huidige administratie en programmatuur.
- h. Een voordeel in het kader van de werkkostenregeling.

Nadeel:

Het risico van verwevenheid met de (reguliere) gemeentelijke organisatie op overige aspecten (niet zijnde de rechtspositie). Denk bijvoorbeeld aan de discussie van enige tijd geleden in een buurgemeente of de WSW-ers dezelfde werkkleding moeten hebben als de reguliere medewerkers.

Risico's:

Het risico van verwevenheid met de (reguliere) gemeentelijke organisatie op overige aspecten (niet zijnde de rechtspositie). Dit kan in het bijzonder spelen als na verloop van tijd de bestaande WSW-populatie sterk afneemt. In 2050 zijn er volgens de planning nog maar 27 WSW-ers over en het risico bestaat dat er dan in toenemende mate druk komt om het resterende aantal als "reguliere medewerker" in dienst te nemen.

Optie 2: De WSW-ers komen in dienst van een door de gemeente Aalten op te richten nieuwe organisatie

Voordeel:

Minder risico's m.b.t. verwevenheid met de (reguliere) gemeentelijke organisatie op overige aspecten (niet zijnde de rechtspositie). Denk bijvoorbeeld aan de discussie van enige tijd geleden in een buurgemeente of de WSW-ers dezelfde werkkleding moeten hebben als de reguliere medewerkers.

Nadelen:

- a. Minder overzichtelijk en duidelijk m.b.t. bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
- b. Het MT en het college hebben geen directe zeggenschap m.b.t. het werkgeverschap.
- c. Politiek/bestuurlijke risico's m.b.t. verwijten van oneigenlijke/schijn-constructies.
- d. Mogelijk fiscale risico's met betrekking tot de inlenersaansprakelijkheid.
- e. Eenmalige kosten verbonden aan het oprichten van een nieuwe organisatie.
- f. Structurele kosten verbonden aan het hebben van een nieuwe organisatie.
- g. Formatie nodig voor voeren van een administratie nieuwe organisatie.
- h. Extra kosten accountants voor controle jaarrekening.
- i. Extra ICT kosten.

Risico's:

Het risico van de tegenwerping waarom het formele werkgeverschap via de GR Hameland te beëindigen en het aansluitend starten van een nieuwe organisatie, die het formele werkgeverschap overneemt.

Het risico van de tegenwerping van het om onduidelijke redenen optuigen van een schijnconstructie. Het risico van het optuigen van een nieuwe organisatie, die na verloop van tijd weer moet worden afgebouwd naarmate de WSW-populatie afneemt. Mogelijk fiscale risico's met betrekking tot de inlenersaansprakelijkheid.

Besispunt ...: Gelet op de voor- en nadelen van beide opties kiest de gemeente Aalten ervoor de WSW-ers zelf in dienst te nemen.
--

Personele gevolgen ontmanteling GR Hameland voor het SW personeel:

De gemeente Aalten neemt de arbeidsovereenkomsten van de WSW-ers over van Hameland. De WSW-ers behouden hun bestaande arbeidsovereenkomst, hun collectieve rechtspositie conform de

CAO Sociale Werkvoorziening en de Pensioenregeling sociale werkvoorziening (Pensioenfonds Werk en (re)Integratie) en hun individuele rechtspositie. Behalve dat voortaan de naam van de gemeente Aalten boven de arbeidsovereenkomst en de salarisspecificatie staat, zijn er op personeel/rechtspositioneel gebied geen wijzigingen. M.b.t. de begeleiding, de werkzaamheden en de werkplek zijn er voor de korte termijn evenmin wijzigingen te verwachten. De bestaande detacheringen en de werkzaamheden in de werkplaats van Beschut Binnen lopen gewoon door. Op de wat langere termijn onderzoekt de gemeente Aalten alternatieve invullingen, maar daartoe wordt alleen overgegaan als dat ook voor de WSW-ers leidt tot goede werkomstandigheden.

Beslispunt ...: Vaststellen dat de overname van het SW personeel door de gemeente Aalten niet leidt tot wijzigingen op personeel/rechtspositioneel gebied.

Personele gevolgen ontmanteling GR Hameland voor het niet-SW personeel:

De gemeente Aalten voelt zich verantwoordelijk voor de werkgelegenheid van het niet-SW personeel van Hameland. M.b.t. de personele gevolgen van de ontmanteling van de GR Hameland voor het niet-SW personeel kiest de gemeente Aalten dan ook ervoor zijn aandeel in de formatie (13,4 FTE) te plaatsen op passende werkzaamheden binnen de organisatie van de gemeente Aalten en/of de organisatie waaraan taken op grond van de Participatiewet worden opgedragen. Vanwege de keuze voor een DVO worden de betreffende medewerkers (ook) in dat geval in dienst genomen van de gemeente Aalten en vervolgens gedetacheerd bij de andere organisatie. Het gegeven dat er geen sprake is van een overnameverplichting van medewerkers van ISWI vergemakkelijkt de overname van medewerkers van Hameland omdat er meer werk beschikbaar is.

Voor de werkzaamheden, die binnen de organisatie van de gemeente Aalten worden belegd, is het zo mogelijk benoemen van medewerkers van Hameland nadrukkelijk het uitgangspunt bij de invulling van de betreffende vacatures. Voor de werkzaamheden, die op grond van een DVO worden opgedragen aan een andere organisatie, geldt het uitgangspunt dat in de DVO de voorwaarde wordt opgenomen dat een nader te bepalen aantal medewerkers van Hameland via een detacheringsovereenkomst op deze werkzaamheden wordt ingezet.

Beslispunt: Voor het aandeel van de gemeente Aalten in de formatie van het niet-SW personeel van Hameland (13,4 FTE) als uitgangspunt nemen dat de betreffende medewerkers in dienst worden genomen van de gemeente Aalten. Waar nodig/mogelijk worden deze medewerkers vervolgens – op grond van de in de DVO te stellen voorwaarden - gedetacheerd bij de organisatie waaraan de gemeente Aalten taken op grond van de Participatiewet opdraagt.

De samenhang op personele gronden:

De overnameverplichting m.b.t. het niet-SW personeel van Hameland (13,4 FTE) is moeilijk volledig te effectueren indien daarvoor alleen de her te beleggen taken van de GR Hameland in aanmerking worden genomen. Zeker als daarbij bedacht wordt dat het niet alleen gaat om "directe" functies, maar ook om "overheadfuncties". De taakstelling deze volledige 13,4 FTE te herplaatsen wordt vergemakkelijkt door het gegeven dat er geen sprake is van een overnameverplichting van medewerkers van ISWI omdat er dan meer werk beschikbaar is voor de te realiseren herplaatsingen. Dit pleit ervoor te kiezen voor één DVO voor zowel de vrijvallende taken ISWI als de vrijvallende taken Hameland, die we bij een andere organisatie willen beleggen. Hoewel de ingangsdata van het vrijvallen van de taken verschillen, moeten de voorwaarden van het overnemen van personeel (via detacheringen) wel in één (en dezelfde) DVO gesteld kunnen worden.

Beslispunt: ...: Sluit – hoewel de ingangsdata van het vrijvallen van de taken verschillen – één (en dezelfde) DVO voor het beleggen van de betreffende taken op grond van de Participatiewet bij een andere organisatie.

Duidelijk is dat in de bijdrage van P&O volledig is uitgegaan van een DVO met SDOA, zoals die ook te verwachten was.

Gezien de nieuw ontstane situatie zal in overleg met P&O bekeken moeten worden hoe wij toch invulling kunnen geven aan de 13,4 FTE die we over krijgen van Hameland. Voor welke vorm we ook kiezen. Deze mensen moeten een plaats krijgen ten aanzien uitvoering van de taken van de Participatiewet.

Conclusie:

Op basis van de het financiële aspect is de optie zelf uitvoeren de goedkoopste oplossing. Totale kosten plus minus € 850.000

Er zijn ook een fors aantal redenen om dit niet te doen, zoals genoemd.

De varianten SDOA DVO (plus minus € 1.100.000 minimaal) en deelname aan de GR (€ 1.600.000) zijn financieel het minst aantrekkelijk.

Van de fusie organisatie ISWI/WEDEO/Doetinchem moeten we nog een definitieve offerte ontvangen, maar op basis van het volledige pakket bedragen de kosten geschat plus minus € 900.000. Dit is vergelijkbaar met de huidige kosten van het ISWI.

Op basis van de geschatte kosten lijkt dit de meest voordelige optie. Voor de klant verandert er dan niets. Alleen krijgt de uitvoeringsorganisatie een andere naam.

Hiermee kopen we in ieder geval 1 jaar tijd (met beperkte kosten) om een definitieve keuze te maken vanaf 1 januari 2017. Dan loopt het proces parallel aan het proces bij Hameland.

Advies:

De kosten van de uitvoering van de Participatiewet door de fusieorganisatie ISWI/WEDEO/Doetinchem blijft binnen onze begroting.

Op basis van de nu bekende gegevens kiezen voor de optie fusieorganisatie ISWI/WEDEO/Doetinchem voor de periode van 1 jaar middels een DVO

Hiermee kopen we in ieder geval 1 jaar tijd om een definitieve keuze te maken vanaf 1 januari 2017.

Bestuurlijk traject:

In informatieve raad (besloten) op dinsdag 3 november 2015.

In RTG behandelen (openbaar) 30 november 2015

Behandeling in gemeenteraad op 15 december 2015.