

Opleverrapport project Werkplus

1 Inleiding

De gemeente Edam-Volendam heeft per 1 januari 2018 de stichting Werkplus opgericht. De aanleiding hiervoor was het opheffen van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Baanstede. De GR Baanstede was voor de deelnemende gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Door het opheffen van de GR komen de verantwoordelijkheden en taken voor de uitvoering van de Wsw bij de gemeenten te liggen, waaronder de gemeente Edam-Volendam. De dienstverbanden met de Wsw-medewerkers zijn op 1 januari 2018 overgegaan naar stichting Werkplus.

1.1 Maatwerk en integrale aanpak

Het doel van de stichting is het ten behoeve van de gemeente uitvoeren van de Wsw. De stichting voorziet in arbeid al dan niet onder aangepaste omstandigheden, die zoveel mogelijk gericht is op behoud, herstel dan wel bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van die personen. Op deze manier kan de gemeente een inclusieve samenleving stimuleren, waarbij mensen naar hun mogelijkheden meedoen in de maatschappij.

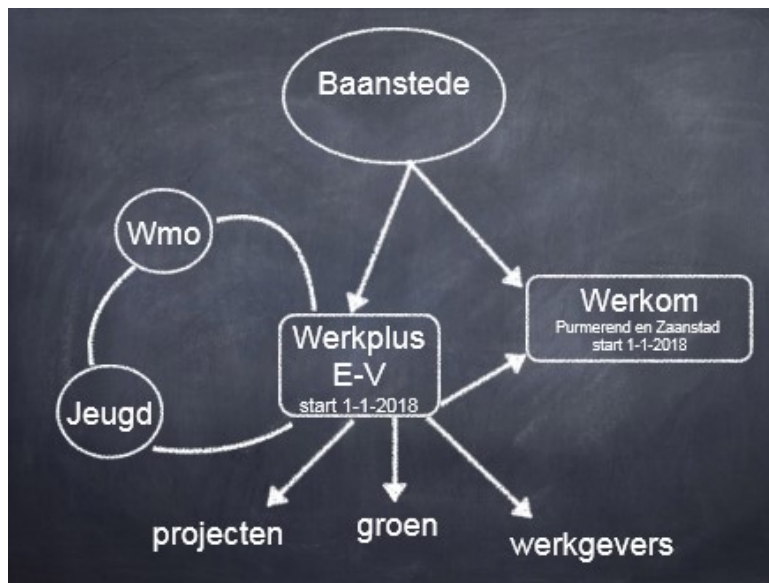
De stichting zelf is tijdelijk, omdat de Wsw doelgroep steeds kleiner wordt. Per 1 januari 2015 is de Participatiewet (PW) namelijk in werking getreden. Sinds de invoering van de PW is er geen toetreding in de Wsw meer mogelijk. De aanpak en werkwijze van de stichting wordt door de gemeente breder gebruikt voor de re-integratie van werkzoekende inwoners. In de toekomst zullen er namelijk ook inwoners zijn, die begeleiding nodig hebben vergelijkbaar met de huidige groep Wsw-medewerkers. In de PW vallen deze inwoners onder het kopje "Nieuw Beschut" of onder het kopje "Doelgroepenregister". Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking. Deze mensen komen niet in dienst van de stichting, maar de aanpak die in gang is gezet door het kernteam Werkplus wordt breder en blijvend ingezet in de gemeentelijke organisatie voor de mensen in de PW met een arbeidsbeperking.

De motivatie voor het zelf uitvoeren van de Wsw is drieledig:

- 1) stimuleren van een inclusieve samenleving en keuzemogelijkheden voor medewerkers,
- 2) de mogelijkheid om maatwerk te leveren vanuit een integrale aanpak en daarmee samenhangende adequate uitvoering en
- 3) om meer grip te hebben op de financiën.

Om maatwerk te kunnen leveren is verbinding nodig met het Breed Sociaal Loket (Schuldhelpverlening, Jeugd en Wmo), zodat in situaties waar sprake is van meerdere problemen deze integraal en adequaat kunnen worden aangepakt. Voor de doelgroep met een uitkering vanuit de participatiewet werken wij sinds 1 januari 2015 al op deze manier. De groep Wsw-medewerkers is daar vanaf 1 januari 2018 bijgekomen.

De gemeente krijgt meer regie op het terugdringen van uitgaven en het vergroten van inkomsten. Dit is in het bijzonder van belang aangezien het tekort rijksbijdrage de komende jaren zal blijven toenemen. Het tekort rijksbijdrage is het verschil tussen de twee *niet* te beïnvloeden geldstromen: 1) salariskosten van de Wsw-medewerkers en 2) de teruglopende rijksbijdrage.



Figuur 1: het leveren van maatwerk en integrale aanpak door stichting Werkplus

1.2 Aanleiding

De aanleiding voor het schrijven van dit rapport is de afsluiting van het project Werkplus per 1 april 2018 en de inbedding in de lijnorganisatie. Het rapport bouwt voort op de business case (14 september 2017 vastgesteld in de gemeenteraad) en het implementatieplan (26 september 2017 vastgesteld in het College).

1.3 Doel

Het doel van dit rapport is om de stand van zaken van het project Werkplus bij de oplevering door het projectteam te beschrijven en dient ter informatie voor het college en de gemeenteraad.

1.4 Opbouw

De opbouw van dit rapport is als volgt: Eerst wordt in hoofdstuk 2 het projectresultaat besproken en aangegeven welke aandachtspunten er zijn geconstateerd om een goede inbedding in de lijnorganisatie te bewerkstelligen. Dan wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de status van de stichting Werkplus. Hierbij komen achtereenvolgens de Wsw-medewerkers, de werkplekken en de bedrijfsvoering van de stichting aan bod. Hoofdstuk 4 sluit af met de financiële stand van zaken per het eerste kwartaal van 2018.

2 Projectresultaat

Het project Werkplus bestaat uit twee trajecten:

- a) de liquidatie van de GR Baanstede en
- b) het organiseren van het zelf uitvoeren van de Wsw.

Het eerste traject binnen het project Werkplus is (de besluitvorming rond) de liquidatie van de GR Baanstede. In 2017 hebben de gemeenteraden van alle 8 gemeenten ingestemd met de liquidatie. Het Algemeen Bestuur van Baanstede heeft dit besluit op 19 juli 2017 geformaliseerd. De GR Baanstede is per 1 januari 2018 opgeheven. In november 2017 is een collegebesluit genomen over de verwachte liquidatiekosten. De definitieve afrekening hiervan door de vereveningscommissie liquidatie Baanstede vindt plaats in het najaar van 2018. Hiervoor volgt een separaat voorstel.

Het tweede traject binnen het project Werkplus is het organiseren van het zelf uitvoeren van de Wsw. In de collegevergadering van 19 december 2017 is besloten de stichting Werkplus aan te wijzen als rechtspersoon voor de uitvoering van de Wsw. De gemeente Edam-Volendam heeft hiertoe per 1 januari 2018 de stichting Werkplus opgericht. Middels deze stichting wordt de Wsw nu dus zelf uitgevoerd. Ook betekent dit een invoering van een werkwijze die blijvend ingezet kan worden voor de meest kwetsbare mensen uit de PW (mensen uit de categorie Nieuw Beschut en uit het doelgroepenregister).

2.1 Wat is er nog meer gerealiseerd

Naast het behalen van de beoogde resultaten van het project Werkplus is er een aantal zaken gerealiseerd. Deze zijn hieronder (niet uitputtend) opgesomd:

- *Het leveren van maatwerk vanuit een integrale aanpak;*
- *Het stimuleren van een inclusieve samenleving;*
- *Er is meer grip op de financiën;*
- *Alle 83 Wsw-medewerkers zijn per 1 januari 2018 in dienst getreden van de stichting;*
- *Alle Wsw-medewerkers hebben een werkplek (zie verder hoofdstuk 3);*
- *Er is een aparte Wsw-sectie binnen de groenafdeling van de gemeente opgericht;*
- *Voor deze groensectie is huisvesting gerealiseerd binnen het bestaande pand van Openbare Werken;*
- *Met de komst van deze groensectie hebben wij ook voor de doelgroep uit de Participatiewet een eigen leerwerkomgeving gecreëerd voor de toekomst;*
- *Er zijn meerdere initiatieven voor social firms in voorbereiding in onze gemeente. Soci Com heeft mede door onze inspanningen een vestiging geopend in Edam.*

2.2 Maatwerk en integrale aanpak

De eerste bevindingen met het leveren van maatwerk en een integrale aanpak zijn goed. Vanaf de zomer van 2017 zijn er meerdere individuele gesprekken geweest tussen de jobcoaches en de Wsw-medewerkers. De jobcoaches weten nu goed wat de mogelijkheden en wensen zijn van de Wsw'ers (zie verder hoofdstuk 3). De jobcoaches signaleren geregeld zaken tijdens hun gesprekken met Wsw-medewerkers, die als gevolg van het zelf uitvoeren adequaat kunnen worden opgepakt door het zorgteam van het Breed Sociaal Loket. Enkele praktijkvoorbeelden zijn opgenomen als bijlage.

2.3 Samenwerking in de regio

De samenwerking in de regio met gemeenten Waterland en Landsmeer verloopt ook goed. Sinds 1 januari 2018 is er een gezamenlijk jobcoach overleg met de jobcoaches van de gemeentes Edam-Volendam, Landsmeer en Waterland ontstaan nadat genoemde gemeentes de begeleiding van de Wsw-medewerkers zelf zijn gaan uitvoeren. In dit overleg worden Wsw-medewerkers besproken, mensen die onder de doelgroep vallen en die in het

zogenaamde doelgroepregister zijn opgenomen, vacatures uitgewisseld en gezamenlijke werkgeversbenadering uitgevoerd. Door deze samenwerking hebben wij reeds in de eerste maanden van 2018 een Wsw-medewerker en een “doelgroeper” vanuit de gemeente Edam-Volendam kunnen plaatsen op vacatures die vacant waren in de gemeente Waterland. De samenwerking met Werkom (het nieuwe participatiebedrijf van Zaanstad en Purmerend) vraagt nog tijd voor een nadere uitwerking. Met het afronden van het liquidatieproces komt er meer ruimte voor een constructieve samenwerking. Wel is het nodig om hier continu scherp op te blijven, omdat er binnen Werkom veel organisatorische wijzigingen zijn geweest. De werkgeverstaken, die Werkom de eerste maanden in 2018 nog voor ons uitvoert, zijn inmiddels via een aanbesteding in de markt gezet.

2.4 Aandachtspunten voor de inbedding in de lijnorganisatie

Dit rapport gaat over de afronding van het project Werkplus **en** over de inbedding van de werkwijze in de lijnorganisatie. Tijdens de overdracht van het project in de lijnorganisatie zijn er nog een aantal aandachtspunten geconstateerd. De belangrijkste constatering is dat er tijdens de businesscase gedacht werd dat de samenwerking in de regio al verder zou zijn gevorderd bij de oplevering van het project Werkplus. Er ligt echter een (politiek) risico bij de samenwerking in de regio (o.a. met Werkom en binnen het Werkgever Service Punt) en met de verschillende bedrijven en social firms. Voor deze accountmanagersfunctie is tot nu toe geen rekening gehouden in de businesscase. Deze accountmanager wordt intern en extern het centrale aanspreekpunt voor de Stichting Werkplus; een Verbinder. Het gaat hier voor het overgangsjaar 2018 om een nieuwe functie van 0,6 fte. Wanneer de lijnen er eenmaal liggen en de samenwerking in de regio op een constructief niveau is gekomen, zullen er minder uren van deze functionaris doorbelast worden naar de stichting Werkplus.

Een ander aandachtspunt is het contractbeheer. Voor de detachingscontracten zijn er raakvlakken met drie afdelingen (jobcoaches, financiën en DIV). Wanneer er niet één persoon verantwoordelijk wordt gemaakt voor de uitvoering (facturen laten uitbetalen), het (laten) archiveren en het beheer (contracten tijdig laten verlengen enz.) dan is er een grote kans dat zaken mis gaan lopen. Vandaar dat er een (deeltijd) contractbeheerder doorgerekend is in de begroting bij het opleverrapport. Samen beslaat dit 1 fte voor 2018 (0,6 fte voor een Accountmanager/Verbinder en 0,4 fte voor een Contractbeheerder). Ook voor de contractbeheerder geldt dat het opzetten van een nieuwe structuur extra tijd kost, maar dat het na 2018 minder uren gaat vergen. In de begroting is rekening gehouden met het afbouwen van de doorbelasting van de interne personeelskosten in 2019 en 2020.

De aanpak en werkwijze zoals opgezet in het Project Werkplus wordt door de gemeente breder gebruikt voor de re-integratie van werkzoekende inwoners. In de toekomst zullen er namelijk ook inwoners zijn, die begeleiding nodig hebben vergelijkbaar met de huidige groep Wsw-medewerkers. In de Participatiewet (PW) vallen deze inwoners onder het kopje “Nieuw Beschut” of onder het kopje “Doelgroepenregister”. Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking. Deze mensen komen niet in dienst van de stichting, maar de aanpak die in gang is gezet door het kernteam Werkplus wordt breder en blijvend ingezet in de gemeentelijke organisatie voor de mensen in de PW met een arbeidsbeperking. Daarom is het van belang dat deze accountmanager/verbinder en contractbeheerder niet een tijdelijke functie wordt, maar een structurele functie voor de totale aanpak van de Wsw en PW samen. Dit is te vergelijken met de gecombineerde aanpak van de Wsw en de PW in het nieuwe participatiebedrijf van Zaanstad en Purmerend (Werkom).

2.5 Financieel resultaat

In hoofdstuk 4.3. is aangegeven welke kosten en opbrengsten er meegenomen moeten worden in de begroting voor de gemeente. Uitgangspunt is dat de stichting alle kosten en baten zelfstandig draagt en de gemeente het tekort in de stichting aanvult via een bijdrage.

In tabel 5 in hoofdstuk 4.3. staat aangegeven wat de voorlopige bijdrage is van de gemeente aan de stichting Werkplus. De jaarlijkse bijdrage gaat ieder jaar omhoog. Dat heeft te maken met het oplopen van het tekort rijksbijdrage. Dit is het verschil tussen de loonkosten en de bijdrage van het rijk voor de loonkosten. Dit bedrag is niet te beïnvloeden en zou hetzelfde tekort te zien hebben gegeven als de GR Baanstede was blijven bestaan.

Echter de bijdrage vanuit de begroting van de gemeente is lager dan geraamd in de Businesscase. De bijdrage van de gemeente aan de stichting valt met € 336.650 (2018) voorlopig gunstiger uit dan oorspronkelijk in de businesscase was geraamd (€ 450.000). Ook voor 2019 en 2020 valt de bijdrage van de gemeente voorlopig gunstiger uit.

Dit komt doordat het exploitatieresultaat beter is dan geraamd in de Businesscase en ook ieder jaar verder verbetert tot en met 2020. Voor 2018 was er een exploitatietekort geraamd in de Businesscase van 65.000 euro. Dit is in de huidige begroting verlaagd naar een tekort van 32.150 euro. Voor 2019 komt de huidige begroting op een exploitatie-overschot van 21.500 euro en in 2020 een overschot van 73.500 euro.

De begroting van de gemeente dient overeenkomstig deze verlaging te worden aangepast. De bijdrage van de gemeente aan de stichting kan daarom omlaag met € 113.350 (2018).

Voor het implementatiebudget geldt dat wij op basis van het huidige geprognoseerde resultaat een overschot hebben. Voorgesteld wordt om het budget beschikbaar te houden tot ultimo 2018 t.b.v. de continuering van de verdere implementatie in de lijnorganisatie. Het budget is beschikbaar gekomen door een onttrekking aan de reserve Transitiekosten Baanstede, daarom wordt voorgesteld om ultimo 2018 het restantbudget te laten terug vloeien naar de reserve Uitvoeringskosten Stichting Werkplus (voorheen de reserve Transitie kosten Baanstede).

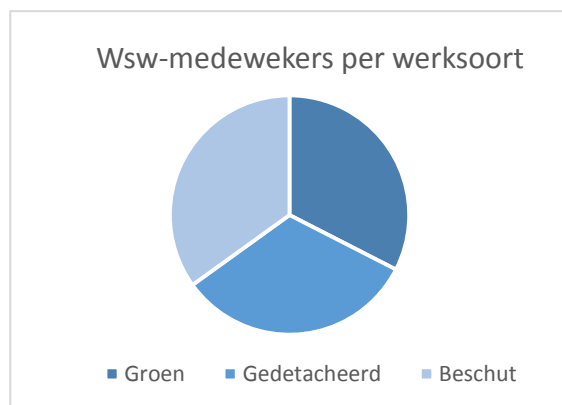
3 De huidige status van de Stichting Werkplus

3.1 Wsw-medewerkers

In totaal zijn 83 Wsw-medewerkers op 1 januari 2018 in dienst getreden bij de stichting. Zij zijn grofweg als volgt onderverdeeld naar werksoort:

Werksoort	Aantal
Groen	27
Gedetacheerd	27
Beschut	29

Tabel 1: Wsw-medewerkers per werksoort



*Deze cijfers zijn de situatie van eind maart 2018. Omdat er nog gesprekken lopen over doorstroming van medewerkers naar een andere werkplek is dit dynamisch.

Ten tijde van Baanstede waren er weinig gesprekken met medewerkers over hun welbevinden op hun werkplek en of er mogelijkheden en kansen zijn. Sinds de zomer van 2017 hebben onze jobcoaches de medewerkers meerdere malen hierover gesproken. Zodoende is er nu beter in beeld gebracht wie nog niet helemaal op zijn plek zit en nemen wij daar verantwoordelijkheid voor.

De Wsw-medewerkers in het groen (27) zijn grotendeels (22) komen te werken onder directe aansturing van de gemeente Edam-Volendam en zitten goed op hun plek. 5 medewerkers werken voor een andere gemeente in het groen. Voor 1 medewerker wordt gezocht naar een andere vorm van groepsdetachering. Ook zijn er 2 medewerkers die interesse hebben getoond om in de toekomst wellicht bij Soci-com aan de slag te willen gaan.



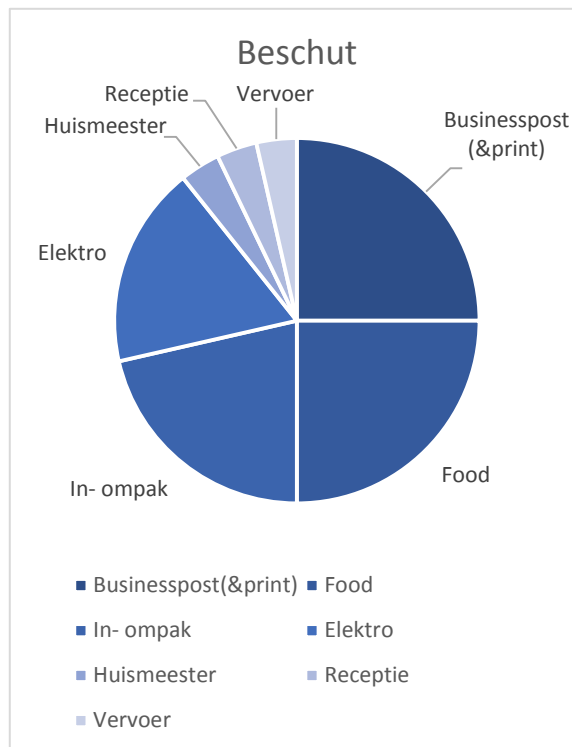
Afbeelding 1: Wsw-medewerkers Groen aan het werk

De Wsw-medewerkers die zijn gedetacheerd (27) blijven werken waar ze werken en zitten allemaal goed op hun plek. Het grootste deel (16) is gedetacheerd bij kringloopbedrijf Noppes (waaronder één zieke). 10 Wsw-medewerkers zijn gedetacheerd bij verschillende organisaties en één medewerker gaat binnenkort met pensioen.

De Wsw-medewerkers die beschut (29) werken zijn momenteel nog gedetacheerd bij Werkom. Zij zijn de meest kwetsbare groep en kunnen niet zomaar worden overgeplaatst. Het streven is om de medewerkers die daarvoor openstaan én de capaciteit hebben, in 2018 over te plaatsen naar een detachingsplek buiten Werkom. Een aantal van hen heeft al wel kenbaar gemaakt open te staan voor overplaatsing. De medewerkers beschut zijn als volgt onderverdeeld:

Beschut	Aantal
Businesspost(&print)	7
I&D Food	8
I&D In- en ompak	6
I&D Elektro	5
I&D Huismeester	1
I&D Receptie	1
I&D Vervoer	1

Tabel 2: Wsw-medewerkers in beschut



De Wsw-medewerkers worden allemaal begeleid naar, in en rondom werk door de jobcoaches. De 4 jobcoaches besteden momenteel in totaal ongeveer de helft van hun tijd (2fte) aan de doelgroep Wsw-medewerkers en de andere helft aan de mensen uit de Participatiewet.

In totaal heeft 70% (58) van de Wsw-medewerkers momenteel een werkplek die echt optimaal is. Voor 30% (25) is er naast de gewone begeleiding extra aandacht nodig. Van deze 30% zit 11% (9) wel op de best mogelijke werkplek, maar heeft extra begeleiding nodig. Voor 19% (16) zijn de jobcoaches bezig om een andere, meer passende werkplek te zoeken.



3.2 Werkplekken

Eén van de voordelen van het zelf uitvoeren van de Wsw is de mogelijkheid tot gemeentelijke sturing, in het bijzonder door het creëren van meer werkplekken en opleidingen. De gemeente stimuleert een inclusieve samenleving, waarbij mensen naar hun mogelijkheden meedoen in de maatschappij. Dit betekent dat we de ambitie hebben om de komende periode het aantal werkplekken uit te breiden, en te gaan voorzien in opleidingen die de arbeidskansen van zowel Wsw-medewerkers als mensen uit de Participatiewet duurzaam kunnen vergroten. Dit is een belangrijke volgende stap in het proces en hieraan uitvoering geven in een volgend project wordt daarom aanbevolen.

Momenteel hebben we werkplekken voor medewerkers Groen (mede door de verbouwing aan de mgr. Veermanlaan) en bij kringloopbedrijf Noppes.

We streven er naar in 2018 meer werkplekken te creëren bij zogeheten 'social firms'. Hierbij valt te denken aan de Scheepswerf, Soci Com in Edam, de toekomstige social firm in het

Woonzorgcomplex (WoZoCo) en de Visafslag (i.c.m. dagbesteding). Tevens zijn er gesprekken gaande met lokale ondernemers en met de Zorgcirkel.

3.3 Bedrijfsvoering

De werkzaamheden als gevolg van het zelf uitvoeren van de Wsw zijn grotendeels belegd bij de gemeente. De stichting heeft naast de Wsw-medewerkers namelijk niemand in eigen dienst. Hiertoe is een dienstverleningsovereenkomst opgesteld tussen de stichting en de gemeente Edam-Volendam. Voor de groenwerkzaamheden is er een raamovereenkomst afgesloten tussen de stichting en de gemeente.

De werkgeverstaken zijn daarentegen belegd bij een externe partij (een aanbesteding is ingezet), aangezien hiervoor specifieke kennis nodig is die niet binnen de gemeente aanwezig is. Omdat de Wsw per 1 januari 2015 opgehouden is te bestaan, is het niet effectief om deze kennis binnen onze eigen organisatie te integreren.

Wel moet worden opgemerkt dat 2018 als overgangsjaar geldt, zoals in voorgaande documenten ook is aangegeven. Dit houdt in dat er tijd nodig is om de zaken op het gebied van zowel de bedrijfsvoering van de stichting als de begeleiding naar gepaste arbeid voor de Wsw-medewerkers verder te optimaliseren. De basis staat er nu, maar het is belangrijk om deze inzet te continueren. Bij de gesprekken met de afdelingshoofden over de overdracht naar de lijn is aangegeven dat er een ervaren persoon nodig is om de lijnen tussen de afdelingen (intern) en de lijnen met de bedrijven, social firms en de regio (extern) te verbinden. In hoofdstuk 4 wordt aangegeven hoe dit is verwerkt in de begroting.

4 Financiën

De financiën bestaan uit: 1) het eenmalige implementatiebudget van het project, 2) de begroting van de stichting en 3) de frictiekosten die zijn ontstaan bij het opheffen van Baanstede. De financiële consequenties van het projectbudget en de frictiekosten zijn dus eenmalig en die van de stichting zijn structureel. Voor de frictiekosten volgt een eindafrekening van de liquidatiecommissie in het najaar van 2018. In een separaat voorstel krijgt u hier inzicht in.

4.1 Implementatiekosten

Het budget à € 576.000 voor het project is door de gemeenteraad in september 2017 vastgesteld. Dit budget is exclusief interne loonkosten. In de tabel hieronder zijn de projectkosten weergegeven:

Projectkosten	<u>begroot</u>	<u>realisatie*</u>	<u>resultaat*</u>
Krediet aanschaf groenmaterieel	€ 275.000	€ 215.000	€ 60.000
Externe uren	€ 230.000	€ 150.000	€ 80.000
Overig	€ 71.000	€ 60.000	€ 11.000
Totaal	€ 576.000	€ 425.000	€ 151.000

* cijfers realisatie en resultaat zijn geprognostiseerd aangezien 2018 als overgangsjaar geldt (realisatiefase).

Tabel 3: Projectkosten

Deze projectkosten zijn eenmalige (implementatie)kosten en zijn als volgt opgebouwd:

Het krediet aanschaf groenmaterieel zijn de kosten voor de overname van materieel van Baanstede en de aankoop van nieuw benodigd materieel. Dit is begroot op € 275.000. Hiervan is tot nu toe € 215.000 gerealiseerd. De realisatie kan de komende weken nog toenemen, maar de verwachting is dat het bedrag dat hiervoor is begroot niet wordt overschreden. De kapitaallasten voor dit investeringskrediet zijn doorgerekend op basis van de afschrijvingstermijnen van dit materieel. Deze kapitaallasten zullen jaarlijks worden doorberekend aan de stichting, waardoor er geen gevolgen voor het saldo onvoorzien zijn in de begroting van de gemeente;

De externe uren zijn de kosten voor de inhuur van externe adviseurs à € 302.000, hier staat een subsidie van € 72.000 tegenover waardoor deze netto zijn begroot op € 230.000. Hiervan is tot nu toe € 150.000 gerealiseerd. De realisatie zal de komende weken nog toenemen, maar de verwachting is dat het bedrag dat hiervoor is begroot niet wordt overschreden.

Bij de overige kosten moet gedacht worden aan de kosten voor o.a. de website, inrichting van het boekhoudpakket voor de Stichting, de Harrie trainingen (training voor collega's van Wsw-medewerkers om begeleiding op de werkplek goed te laten verlopen), cursussen voor jobcoaches en de welkomstborrel voor de Wsw-medewerkers gehouden in de PX in december 2017. Deze overige kosten zijn begroot op € 71.000. Hiervan is tot nu toe € 60.000 gerealiseerd. Hier geldt net als voor de externe uren dat de realisatie de komende periode nog zal toenemen, maar de verwachting is dat het bedrag dat hiervoor is begroot niet wordt overschreden.

Voorgesteld wordt om het budget beschikbaar te houden tot ultimo 2018 t.b.v. de continuering van de verdere implementatie in de lijnorganisatie. Het budget is beschikbaar gekomen door een onttrekking aan de reserve Transitiekosten Baanstede, daarom wordt

voorgesteld om ultimo 2018 het restantbudget te laten terug vloeien naar de reserve Uitvoeringskosten Stichting Werkplus (voorheen de reserve Transitie kosten Baanstede).

4.2 Voorlopige begroting van de Stichting Werkplus

De voorlopige begroting van de stichting is hieronder weergegeven:

	2018		2019		2020	
	kosten	baten	kosten	baten	kosten	baten
Loonkosten Wsw	€ 2.269.000		€ 2.251.000		€ 2.246.000	
BW Loonkostensubsidie	€ 46.500		€ 37.000		€ 37.500	
Netto resultaat werkplekken		€ 662.000		€ 649.500		€ 649.500
Werkgeversfunctie	€ 87.150		€ 85.000		€ 84.000	
Tertiaire kosten	€ 80.000		€ 76.000		€ 74.000	
Doorbelasting ambt. Personeel	€ 375.000		€ 325.000		€ 275.000	
Administratieve kosten	€ 35.000		€ 35.000		€ 35.000	
Uitvoeringskosten groen	€ 50.000		€ 50.000		€ 50.000	
Doorbelasten kapitaallasten groen	€ 67.000		€ 57.000		€ 58.000	
Rijksbijdrage incl. stimuleringsbijdrage BW		€ 2.011.000		€ 1.859.000		€ 1.745.000
Tekort rijksbijdrage		€ 304.500		€ 429.000		€ 538.500
Exploitatietekort (overschot)		€ 32.150		€ -21.500		€ -73.500
Totaal	€ 3.009.650	€ 3.009.650	€ 2.916.000	€ 2.916.000	€ 2.859.500	€ 2.859.500

Tabel 4: Voorlopige begroting stichting Werkplus

Toelichting:

- Loonkosten Wsw, loonkosten die de stichting betaalt aan de Wsw medewerkers.
- Netto resultaat werkplekken, zijn de opbrengsten van detacheringvergoedingen minus de kosten voor inkoop beschut werkplekken en begeleid werken loonkostensubsidie.
- Werkgeversfunctie zijn de kosten voor inkoop van salaris-, personeelsadministratie etc. Kosten zijn momenteel € 1.050 per Wsw-medewerker.
- Tertiaire kosten zijn kosten voor reis- en vervoer, opleidingen, jubilea etc. van Wsw-medewerkers (circa € 1.000 per Wsw-medewerker).
- Doorbelasting ambtelijk personeel zijn de kosten van personele inzet. Hieronder vallen de kosten van de eigen jobcoaches (2fte) die toe te rekenen zijn aan de activiteiten voor de Wsw-medewerkers. Daarnaast is er een coördinator voor het groen (1fte), een financieel adviseur (0,2fte), een medewerker financieel beheer (0,2fte), een medewerker samenleving (0,2fte), een P&O adviseur (0,1fte), een medewerker archivering (DIV) (0,1fte) en een medewerker ICT (0,1fte). Dit maakt in totaal 4 fte. Voor de continuïteit van de werkzaamheden is het nodig een extra Verbinder (0,6 fte) en Contractbeheerder (0,4 fte) in te zetten. Dus maakt dit in totaal 5 fte. N.B.: Kosten nemen af doordat er op termijn kan worden afgeschaald (zie paragraaf 2.4 voor een toelichting).
- Huisvestingskosten groen zijn de kosten die de stichting maakt voor het pand van de groenafdeling en exploitatie hiervan. De kosten voor de verbouwing van de Mgr. Veermanlaan worden in drie jaar afbetaald door de stichting aan de gemeente.
- Uitvoeringskosten groen zijn kosten als het huren van specifiek materiaal, het inhuren van uitzendkrachten en als post onvoorzien.
- Doorbelaste kapitaallasten groen zijn de doorbelaste kosten die de gemeente heeft gemaakt ten behoeve van de investering in het groenmateriaal.
- Overige opdrachten groen zijn opbrengsten uit groenwerkzaamheden bij o.a. Stichting Katholiek Onderwijs, Woningbouwvereniging de Vooruitgang en Zwembad de Waterdam.
- Tekort Rijksbijdrage, is het resultaat tussen de loonkosten Wsw plus loonkostensubsidie en de rijksbijdrage (incl. stimuleringsbijdrage BW). Aangezien de rijksbijdrage de komende jaren fors terugloopt, zal het tekort blijven stijgen. Deze bedragen zijn niet te beïnvloeden. N.B.: Meicirculaire zal jaarlijks meer inzicht geven in exacte hoogte rijksbijdrage.
- Exploitatietekort of overschot is het resultaat dat de stichting heeft en wat wordt aangevuld door de gemeente bovenop het tekort rijksbijdrage. Dit resultaat was in de businesscase

geraamd op een tekort van € 65.000 (2018) maar valt gunstiger uit. Dit is in de huidige begroting verlaagd naar een tekort van 32.150 euro. Voor 2019 komt de huidige begroting op een **exploitatie-overschot** van 21.500 euro en in 2020 **een overschot** van 73.500 euro (het minteken in de tabel betekent dat het om een overschot gaat). Voor een verklaring van het verbeterde resultaat, zie paragraaf 4.4.

- De bedragen zijn niet geïndexeerd.

4.3 Bijdrage gemeente aan Stichting Werkplus

De voorlopige bijdrage van de gemeente aan de stichting is hieronder weergegeven:

Bijdrage gemeente	2018		2019		2020	
	begroot		begroot		begroot	
	Businesscase	Opleverrapport	Businesscase	Opleverrapport	Businesscase	Opleverrapport
Tekort rijksbijdrage	€ 385.000	€ 304.500	€ 426.000	€ 429.000	€ 490.000	€ 538.500
Exploitatietekort (overschot)	€ 65.000	€ 32.150	€ 45.500	€ -21.500	€ 36.500	€ -73.500
Totaal	€ 450.000	€ 336.650	€ 471.500	€ 407.500	€ 526.500	€ 465.000

Tabel 5: Voorlopige begroting bijdrage gemeente

De bijdrage van de gemeente aan de stichting valt voorlopig gunstiger uit dan oorspronkelijk is geraamd in de business case. Voor 2018 is de bijdrage begroot op € 336.650 tegenover een oorspronkelijke raming van € 450.000 uit de businesscase. Ook voor 2019 en 2020 lijkt de bijdrage gunstiger uit te gaan vallen.

De bijdrage is de optelsom van het tekort rijksbijdrage en het exploitatietekort (overschot). Het tekort rijksbijdrage valt gunstiger uit dan in de businesscase was begroot, aangezien de loonkosten van de Wsw lager zijn dan oorspronkelijk begroot. Het exploitatietekort (overschot) valt voorlopig ook gunstiger uit dan in de businesscase was begroot, aangezien de kosten en baten van de stichting meer in balans zijn (zie ook paragraaf 4.4). Voor 2019 en 2020 wordt zelfs een positief resultaat verwacht, wat dan kan worden afgetrokken van het tekort rijksbijdrage en waarmee dus de bijdrage van de gemeente aan de stichting lager zal zijn dan oorspronkelijk is geraamd.

4.4 Verklaring verbeterd resultaat t.o.v. Businesscase

Ten opzichte van de Businesscase is het resultaat van de begroting verbeterd. Dit heeft een aantal redenen:

- Er zijn meer mensen naar werkplekken gegaan buiten het Sociale Werkbedrijf, dus gedetacheerd bij werkgevers;
- Voor een aantal mensen zijn hogere detacheringstarieven gerealiseerd dan van te voren was ingeschat in de Businesscase;
- Er zijn voor de groensectie opdrachten binnengehaald bij semi-overheidspartijen zoals de woningbouwvereniging, de SKOV en het Zwembad;
- De verbouwing van de ruimte in de Mgr. Veermanlaan betekent dat er geen aparte ruimte gehuurd hoeft te worden voor de groensectie. De kosten van de verbouwing worden in 10 jaar afbetaald vanuit de Stichting aan de gemeente via de doorbelasting van kapitaallasten. Na 10 jaar zijn er dus geen kosten meer voor de huisvesting van de groensectie;
- Er hoeft minder gebruik gemaakt te worden van de reserve van het Sociaal Domein om de groenwerkzaamheden vanuit de groensectie te dekken. Er was eerst sprake van maximaal € 145.000 dat onttrokken zou worden uit de reserve Sociaal Domein via een ingroei-pad van 3 jaar. Vanuit de begroting van Openbare Werken wordt € 70.000 euro structureel toegekend aan deze sectie. In de Winternota wordt de onttrekking met € 70.000 verlaagd.

5 Bijlage A – Praktijkvoorbeeld 1

Als jobcoach van de groenploeg Werkplus ben ik nauw betrokken bij de Wsw-medewerkers, en dit wordt door hen ook als prettig ervaren.

Doordat ik zo nauw betrokken probeer te blijven bij onze nieuwe collega's kwam ik erachter dat een man van de groen op een woonboot woont, en dan niet in het woon gedeelte van de boot maar in een hutje achter op de boot.. Dit was een heel klein hok van 2 bij 3 zonder stromend water en elektriciteit. Voor de rest van dit verhaal noemen wij deze man Jan (deze naam is gefingeerd).

Jan heeft een houtkachel in het midden staan die hij continu aan probeert te houden, waarvan de rook niet alleen naar buiten gaat maar ook het hok zelf vult. Jan heeft ook vaak niet genoeg hout, waardoor het heel koud wordt en dit heeft heel veel effect op zijn gemoedstoestand. Ook kan hij soms niet op zijn werk komen omdat als de wind draait en het hoog water is hij niet van de boot af kan.

Ik ben al een paar keer bij Jan thuis geweest en ook op momenten dat hij niet van de boot af kon en toen hebben we staan roepen naar elkaar. Ik heb toen een aantal gesprekken met hem gehad en het hier over gehad, ik heb bij hem aangegeven dat dit in mijn optiek niet een gezonde woon omgeving is en ook gevraagd hoe hij hier in stond.

In eerste instantie gaf hij aan dat het niet goed was maar dat hij het wel goed vond zo, maar na enkele gesprekken en veel praten zag hij ook in dat hij onder de armoede grens leeft. Ik heb toen met Jan afgesproken dat ik dit zou bespreken met onze collega's van het zorgteam.

Inmiddels is er een eerste gesprek geweest met iemand van het zorgteam, Jan en mij, en we hebben afgesproken dat we het RIBW hier ook in gaan meenemen.

De afspraak die we hebben gemaakt met alle betrokkenen is dat we bij Jan thuis gaan kijken en daarna proberen met urgentie een huurwoning te regelen.

Jan heeft bij mij aangegeven dat hij heel blij is dat we dit voor hem willen doen. Ik heb hem toen bedankt en gezegd dat we de mensen echt willen helpen.

Het gaat op dit moment erg goed met hem en hij zegt heel vaak dat hij ons als gemeente heel erg dankbaar is voor de persoonlijke zorg die hij krijgt.

Ik citeer: *“Na al die jaren eindelijk iemand die mij echt wil helpen.”*

Monty Swart
Jobcoach bij de gemeente Edam-Volendam

6 Bijlage B – Praktijkvoorbeeld 2

De afdelingsleider van de in- en ompak afdeling van Werkom uitte zijn zorgen over een van zijn medewerkers. Betrokkene is een man van midden vijftig. Wij noemen hem hier verder Piet. Ook deze naam is gefingeerd.

Piet wordt gepest op de werkvloer vanwege zijn persoonlijke hygiëne. Ook werkt hij op een lager tempo dan voorheen en komt soms zonder reden niet opdagen. De afdelingsleider heeft Piet geconfronteerd met zijn zorgen over zijn persoonlijke hygiëne, zijn gewicht, zijn gedrag en het feit dat hij nu minder presteert.

Piet wil graag werken in het groen. Door zijn vorige leidinggevende is aan hem beloofd dat wanneer hij tien kilo af zou vallen hij in het groen mocht. Dit is nooit gebeurd en daardoor is Piet erg boos en teleurgesteld. Hij gaat hierdoor in de weerstand en verzorgt zichzelf niet meer.

Piet wil geen psychologische hulp of gesprekken voeren, daar houdt hij niet van. Hij is niet gewend dat iemand zich om hem bekommert. Als jobcoach overtuig ik hem om het elke week even te hebben over hoe het met zijn gezondheid (overgewicht) en persoonlijke verzorging gaat. Piet belooft hieraan te werken. Hij stelt zelf voor zijn diëtist weer te bellen en naar de sportschool te gaan. Als jobcoach ondersteun ik hem in het contact met zijn bewindvoerder.

Daarnaast wil ik een keer op huisbezoek komen vanwege de zorgen over zijn persoonlijke hygiëne en om zijn vriend waar hij mee samenwoont te spreken over hoe hij het beste geholpen kan worden. Voordat ik op huisbezoek ga, informeer ik naar de mogelijkheden bij het Zorgteam voor de inzet van persoonlijke verzorging en eventueel huishoudelijke hulp. Wanneer ik de casus toelicht komt de collega van het zorgteam met een organisatie die werkt met een soort zorgcoach. Op deze manier is het niet direct iemand die psychologische begeleiding biedt met gesprekken, waar Piet niet op zit te wachten, maar iemand die laagdrempelig eens per week even langskomt en ook andere ondersteuning biedt zoals bijv. persoonlijke verzorging of huishoudelijke hulp. Achteraf valt het huisbezoek mee. Piet woont in een gezonde leefomgeving en er is mantelzorg aanwezig wanneer het nodig is voor deze twee vrienden. De vriend waar Piet mee samenwoont stelde zich tijdens het bezoek open op en wil Piet helpen met zijn doelen. Het inzetten van meer hulp is op dit moment nog niet aan de orde. De mannen zullen dit niet makkelijk accepteren. Daarnaast is er al wel voortgang zichtbaar in de gestelde doelen (afvallen, persoonlijke hygiëne).

Kim Schilder
Jobcoach bij de gemeente Edam-Volendam