



Gemeente
Leidschendam-Voorburg

Rijswijk



gemeente
Zoetermeer

Onderhandelingsresultaat transitie DSW naar Werkbedrijf

Versie 4

Datum: 4 november 2019

OPGESTELD DOOR:

De ambtelijk onderhandelaars van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Rijswijk en Zoetermeer

INHOUDSOPGAVE

1	Aanleiding	3
1.1	De Participatiewet	3
1.2	Regionale situatie: DSW	3
1.3	Onderhandelingen tussen de gemeenten.....	4
2	Kader voor de onderhandelingen	4
3	Onderwerpen/onderhandelpunten	5
4	Algemene uitgangspunten onderhandelingen.....	6
5	Onderhandelingsresultaat opheffing DSW	7
5.1	Verdeling opheffingskosten en eigen vermogen DSW.....	7
5.2	Personele opheffingskosten	8
5.3	Taxatie materiële vaste activa.....	9
6	Onderhandelingsresultaat opbouw Werkbedrijf	9
6.1	Opbouwkosten Werkbedrijf.....	9
6.2	Volume van de inkoop.....	9
6.3	Werkgeverschap en dienstverlening.....	10
6.4	Tarief Wsw en duur tariefafpraak.....	10
6.5	Tarief nieuw beschut werk	12
6.6	Opzegtermijn en opzegkosten (betreft alleen de Wsw)	12
6.7	Opdrachten voor werk (groen, detachering, etc.) aan het Werkbedrijf	13
Bijlage 1	Werkgeverstaken en dienstverlening.....	15

1 AANLEIDING

1.1 De Participatiewet

Door de komst van de Participatiewet is er vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer mogelijk in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Het aantal Wsw-ers neemt met 4 tot 6 procent per jaar af. De 'oude' SW-bedrijven ondervinden hiervan grote gevolgen. Zij komen, zonder toevoeging van nieuwe of andere activiteiten aan de organisatie, in een permanente staat van krimp, ook wel 'sterfhuisscenario' genoemd. Vaak leidt dit ertoe dat de organisatie steeds grotere financiële tekorten krijgt omdat de kosten niet in hetzelfde tempo kunnen worden afgebouwd als de krimp van het aantal Wsw-medewerkers. Tevens is het werken in een krimpende organisatie zowel voor de doelgroep maar met name ook voor het kaderpersoneel weinig perspectiefrijk. Daarom zijn de afgelopen jaren op veel plekken in Nederland keuzes gemaakt over de toekomstige rol en functie van SW-bedrijven. De gemeenten Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg hebben gezamenlijk het standpunt ingenomen een 'sterfhuisscenario' onwenselijk te vinden, waarbij Zoetermeer een ambitie heeft geformuleerd om tot een nieuw werkbedrijf te komen.

1.2 Regionale situatie: DSW

De gemeenten Leidschendam-Voorburg, Rijswijk en Zoetermeer werken voor de Wsw samen in de Gemeenschappelijke Regeling DSW Rijswijk e.o. (hierna DSW). Het bestuur van DSW heeft, gezien de bovenstaande aanleiding, in 2016 een verkenning uit laten voeren naar toekomstsscenario's voor de samenwerking tussen de drie betrokken gemeenten bij de arbeidsparticipatie van de doelgroep met een arbeidsbeperking¹. Er is gezamenlijk de conclusie getrokken dat voortzetting van de gemeenschappelijke regeling voor alleen de snel krimpende doelgroep in de sociale werkvoorziening geen begaanbare weg is.

De drie gemeenten zijn met elkaar de zoektocht gestart naar een toekomstbestendige organisatie. Daarbij is geconstateerd dat Zoetermeer wat betreft de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet meer wil onderbrengen in de organisatie dan Leidschendam-Voorburg en Rijswijk. Uit de verkenning is het voorkeurscenario 'het sociaal werkbedrijf met Zoetermeer als centrumgemeente' naar voren gekomen, waarbij Zoetermeer eigenaar wordt van het bedrijf en Leidschendam-Voorburg en Rijswijk dienstverlening voor de bestaande Wsw- en nieuw beschut medewerkers inkopen². Het gekozen scenario biedt Zoetermeer de mogelijkheid via het Werkbedrijf activiteiten voor de doelgroep Participatiewet uit te voeren en biedt Leidschendam-Voorburg en Rijswijk de mogelijkheid om re-integratie en nieuw beschut werk (nieuwe instroom) zelfstandig lokaal te organiseren.

En, niet onbelangrijk, het scenario draagt bij aan het waarborgen van de dienstverlening voor de Wsw-medewerkers, zowel wat betreft kwaliteit en continuïteit als wat betreft kostenbeheersing. De drie gemeenten vinden het belangrijk om de wijzigingen rond de Wsw met veel zorgvuldigheid en goede

¹ IROKO, Verkenning toekomstsscenario's samenwerking arbeidsparticipatie doelgroep met een beperking, september 2016.

² Tijdens het proces is vast komen te staan dat het voor directe inkoop bij het Werkbedrijf nodig is dat Leidschendam-Voorburg en Rijswijk ook een beperkt aandeel in het aandelenkapitaal van het Werkbedrijf moeten nemen. Daar wordt later in deze memo op teruggekomen.

voorzieningen voor de zittende doelgroep vorm te geven. Het hoofdpunt is het blijven bieden van passend werk en een goede begeleiding aan deze kwetsbare doelgroep.

Alvorens het voorkeursscenario verder uit te werken, zijn in opdracht van het Dagelijks Bestuur van DSW de financiële consequenties en de benodigde stappen onderzocht³. Het eindrapport is eind 2017 door het Algemeen Bestuur van DSW vastgesteld en vervolgens, samen met de 'Intentieverklaring uitwerking toekomstscenario DSW' aan colleges en raden van de drie gemeenten aangeboden.

1.3 Onderhandelingen tussen de gemeenten

Voor zowel de opbouw van het nieuwe Werkbedrijf als de opheffing van de GR DSW Rijswijk e.o. is het nodig om afspraken te maken tussen de drie gemeenten. Deze afspraken zijn ambtelijk in de periode april – november 2019 gemaakt. Deze memo geeft de gemaakte afspraken weer. Eerst wordt echter ingegaan op het kader voor de onderhandelingen, de onderwerpen en de algemene uitgangspunten voor de onderhandelingen.

2 KADER VOOR DE ONDERHANDELINGEN

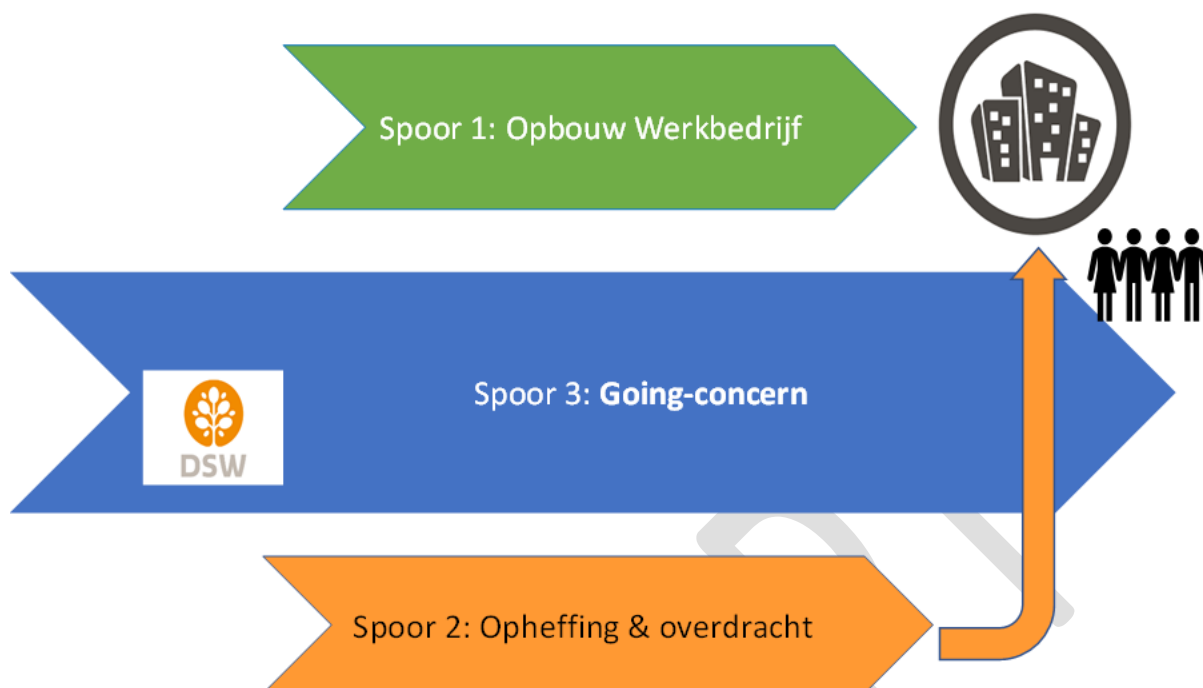
Op 15 februari 2018 hebben de colleges van de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk de intentieverklaring, na deze te hebben gedeeld met de gemeenteraad, ondertekend. De belangrijkste elementen uit de intentieovereenkomst zijn de volgende:

- de DSW om te vormen naar een sociaal werkbedrijf met Zoetermeer als centrumgemeente;
- de nieuwe organisatie te realiseren door de huidige Gemeenschappelijke Regeling DSW te liquideren;
- in de nieuwe organisatie een werkplek te bieden aan alle huidige medewerkers van de gemeenschappelijke regeling DSW Rijswijk e.o. met een SW-indicatie;
- dat de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk bij de nieuwe organisatie werkplekken gaan inkopen voor inwoners met een dienstverband in het kader van de Wsw.

Het uitgangspunt is dat de medewerkers zo weinig mogelijk van de transitie gaan merken. Als logisch gevolg daarvan is aanvullend overeengekomen dat alle nieuw beschut medewerkers die op de datum van overdracht een dienstverband met DSW hebben ook een werkplek in het Werkbedrijf krijgen.

Nadat de intentieovereenkomst is ondertekend is de verdere uitwerking van het scenario in gang gezet. Daarbij gaat het om drie sporen:

³ IROKO, Onderzoek consequenties andere vorm van samenwerken, in opdracht van het Dagelijks Bestuur van DSW Rijswijk e.o., 28 november 2017



De gemeente Zoetermeer heeft op 12 maart 2019 een tweede koersbesluit⁴ genomen, met als hoofdpunten:

- De huidige werkzaamheden van DSW samen te voegen met de taken van 'Werk' van gemeente Zoetermeer
- De juridische rechtsvorm wordt een BV.

De drie gemeenteraden hebben begin 2019 ingestemd om de opheffing van DSW uit te werken in een ontwerp-liquidatieplan en hebben budget ter beschikking gesteld voor de proceskosten voor de opheffing. Daarbij heeft de gemeenteraad van Zoetermeer opdracht gegeven voor het opstellen van het organisatie-inrichtingsplan voor het nieuwe werkbedrijf.

Het voorafgaande vormde het kader voor de onderhandelingen tussen de drie gemeenten. In zowel het spoor gericht op beëindiging van de gemeenschappelijke regeling (spoor 2) als in het traject gericht op opbouw van het Werkbedrijf (spoor 1) is het namelijk noodzakelijk om afspraken te maken tussen de drie betrokken gemeenten.

3 ONDERWERPEN/ONDERHANDELPUNTEN

De GR DSW (artikel 28) schrijft voor dat als eerste stap in de opheffing het Algemeen Bestuur van DSW een ontwerp-liquidatieplan waarin is opgenomen een ontwerp-vereveningsregeling vaststelt. Voor de

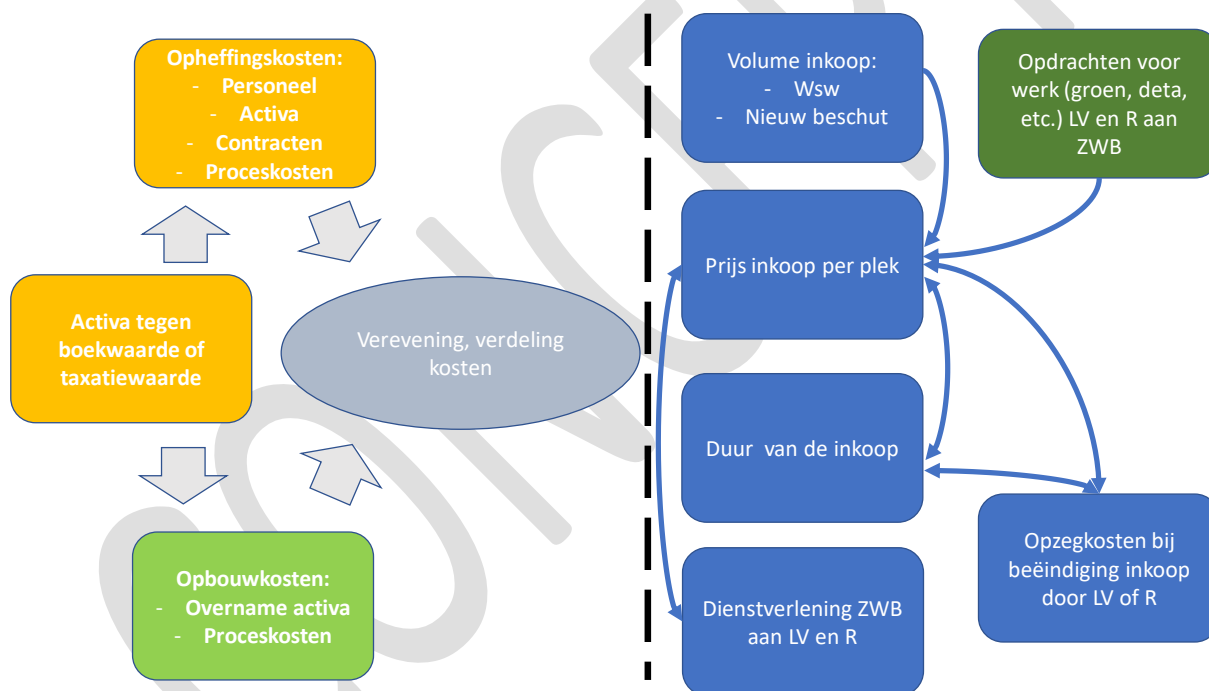
⁴ In het eerste koersbesluit heeft het college van Zoetermeer besluiten genomen over de inhoudelijke koers voor het Werkbedrijf vastgesteld en de vormgeving van het vervolgproces. Zie raadsmemo Koers- en procesbesluit inhoud Zoetermeers Werkbedrijf d.d. 21 september 2018.

ontwerp-vereveningsregeling moeten afspraken worden gemaakt tussen de drie gemeenten over de verdeling van de opheffingskosten en het eigen vermogen van DSW.

Daarnaast moet duidelijk zijn wat de voorwaarden zijn waaronder de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk werkplekken inkopen bij het nieuwe Werkbedrijf en hoe de opbouwkosten voor het nieuwe Werkbedrijf tussen de gemeenten worden verdeeld.

Op deze punten moeten de betrokken gemeenten tot overeenstemming komen. Hiertoe zijn in april 2019 onderhandelingen gestart tussen de drie gemeenten. De colleges hebben ieder een onderhandelaar gemandateerd om de onderhandelingen te voeren. De onderhandelingen zijn begin november 2019 afgerond.

Uit de voorbereidingen op de gesprekken tussen de gemeenten kwamen de volgende onderwerpen voor de onderhandelingen (de linkerkant geeft de verdeling van de incidentele opheffings- en opbouwkosten weer en de rechterkant de voorwaarden voor de toekomstige inkoop):



4 ALGEMENE UITGANGSPUNTEN ONDERHANDELINGEN

De volgende algemene uitgangspunten zijn bij de onderhandelingen gehanteerd:

- Er verandert zo min mogelijk voor de Wsw- en nieuw beschut medewerkers. De Wsw-medewerkers en de nieuw beschut medewerkers die per 31 december 2020 een dienstverband bij DSW hebben, hebben per 1 januari 2021 hun werkplek in of via het

Werkbedrijf⁵. Door de transitie naar het Werkbedrijf zullen er geen veranderingen in de werkplek van de medewerkers optreden. Tot slot zal het Werkbedrijf vanuit de locaties in Leidschendam-Voorburg (Populierendreef 988) en Rijswijk (Steenplaetstraat 2b) blijven werken.

- De wijzigingen in de governance worden met veel zorgvuldigheid en goede voorzieningen naar de zittende doelgroep vorm gegeven. Het hoofdpunt is het blijven aanbieden van passend werk aan en goede begeleiding van deze kwetsbare doelgroep.
- Er wordt gekozen voor een duurzame en toekomstbestendige oplossing. Doordat de drie gemeenten voor de Wsw blijven samenwerken en doordat de gemeente Zoetermeer (een aanzienlijk deel van) het werkdeel van de Participatiewet vanuit het nieuwe Werkbedrijf gaat uitvoeren, ontstaat een toekomstbestendige en duurzame oplossing die rust creëert voor de doelgroep. De oplossing is toekomstbestendiger en duurzamer dan voortzetting van de huidige GR DSW. De omvang van de re-integratieactiviteiten die Zoetermeer vanuit het Werkbedrijf gaat uitvoeren, zal aanzienlijk groter zijn dan het huidige niveau. Dit brengt 'nieuw leven' in de organisatie en zal de toekomstbestendigheid van de uitvoeringsorganisatie verhogen. Het zal ook bijdragen aan de sfeer en dynamiek in de organisatie en daarmee ook effect hebben op de Wsw- en nieuw beschut medewerkers en de kwaliteit van de re-integratieactiviteiten.
- Het onderhandelingsresultaat moet transparant zijn en eenvoudig uit te leggen. Ook de berekeningen moeten transparant zijn. Geen ingewikkelde constructies.
- De volgende twee hoofdelementen worden in de onderhandelingen zoveel mogelijk van elkaar gescheiden:
 - o De verdeling van de opheffingskosten en de opbouwkosten (deze vormen samen de frictiekosten);
 - o De inkoop van Wsw en nieuw beschut plekken in de toekomst (volume, duur, prijzen, dienstverlening door nieuwe organisatie, opzegkosten, etc.).
- De toekomstige inkoopvoorwaarden worden niet belast met erfenissen uit het verleden. Dat wil zeggen dat de opheffingskosten en de opbouwkosten zoveel mogelijk apart worden afgerekend en niet verdisconteerd worden in de voorwaarden voor de toekomstige inkoop.
- Eventuele communicatie over de onderhandelingen vindt gezamenlijk plaats.

5 ONDERHANDELINGSRESULTAAT OPHEFFING DSW

5.1 Verdeling opheffingskosten en eigen vermogen DSW

De onderhandelaars/gemeenten zijn overeen gekomen dat de opheffingskosten DSW en het eigen vermogen van DSW per 31 december 2020 over de drie betrokken gemeenten worden verdeeld naar rato van het aantal gerealiseerde standaardeenheden (SE) Wsw in het jaar 2020 (de reguliere verdeelsleutel DSW). Deze verdeling doet recht aan de gemeenschappelijke wens om over te stappen naar een andere vorm van samenwerking voor de Wsw.

⁵ De Wsw-medewerkers komen in dienst bij de 'betalende' gemeente. De nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf.

Het eigen vermogen van DSW dekt een aanzienlijk deel van de opheffingskosten. Verder hebben de gemeenten begin 2019 reeds € 792.000 ter beschikking gesteld voor de proceskosten voor de opheffing. Er resteert dan nog een bedrag van € 618.000 aan opheffingskosten waarvoor de gemeenten dekking moeten vinden. Onderstaande tabel geeft de verdeling over de gemeenten weer op basis van de begrote verdeelsleutel voor 2020. De werkelijke verdeelsleutel voor het jaar 2020 kan hier (beperkt) van afwijken.

Overigens is er niet onderhandeld over de hoogte van de begrote opheffingskosten; alleen over de verdeling van de kosten. Het algemeen bestuur van DSW stelt het (ontwerp-)liquidatieplan vast.

	Bedrag
Begroting opheffingskosten in ontwerp-liquidatieplan	€ 2.992.000
Af: Verwacht eigen vermogen DSW per eind 2020	€ 1.582.000
Resterende opheffingskosten	€ 1.410.000
Af: Reeds ter beschikking gesteld door gemeenten voor proceskosten	€ 792.000
Nog te dekken opheffingskosten	€ 618.000
Verdeling op basis van verdeelsleutel (begroting 2020):	
Leidschendam-Voorburg (22,60%)	€ 139.659
Rijswijk (16,58%)	€ 102.435
Zoetermeer (60,83%)	€ 375.906

5.2 Personele opheffingskosten

De personele kosten van de opheffing maken een substantieel deel van de totale opheffingskosten uit. Deze kosten worden pas na de overdracht van het personeel aan het Werkbedrijf gedragen en zichtbaar.

De onderhandelaars zijn overeengekomen dat:

- Voorafgaand aan 1-1-2021 een zo goed mogelijke (herziene) begroting wordt gemaakt van de personele opheffingskosten. Het ontwerp-liquidatieplan bevat de initiële begroting van de personele opheffingskosten (kosten sociale plannen);
- Nader moet worden bepaald wie de 'werk naar werk' trajecten en de herplaatsing van boventalligen uitvoert. Bij Overgang van Onderneming is dat het Werkbedrijf. Het Werkbedrijf administreert de personele opheffingskosten op een voor alle partijen transparante wijze en doet periodiek verslag;
- De gemeenten zullen op basis van de herziene begroting van de personele opheffingskosten naar rato van de huidige verdeelsleutel een voorlopig budget beschikbaar stellen aan het Werkbedrijf om de personele opheffingskosten te voldoen;
- De uiteindelijke hoogte van de personele opheffingskosten kan afwijken van de (herziene) begroting. De werkelijke personele opheffingskosten wordt tussen de gemeenten verdeeld op basis van de reguliere verdeelsleutel (zie paragraaf 5.1).

5.3 Taxatie materiële vaste activa

De onderhandelaars hebben afgesproken dat de materiële activa van DSW in 2020 worden getaxeerd. Het algemeen bestuur van DSW neemt op basis van de taxatie een besluit over de verkoop van de activa (tegen boekwaarde, taxatiewaarde of bijvoorbeeld het gemiddelde van boek- en taxatiewaarde) aan het Werkbedrijf of eventueel andere partijen (voor activa die het Werkbedrijf niet wenst over te nemen).

6 ONDERHANDELINGSRESULTAAT OPBOUW WERKBEDRIJF

6.1 Opbouwkosten Werkbedrijf

De opbouwkosten bestaan uit de kosten voor de ontwerpfase die met vaststelling van het organisatie-inrichtingsplan door de gemeente Zoetermeer wordt afgerond en uit de kosten voor de implementatiefase die daarop volgt. De kosten voor de ontwerpfase voor het Werkbedrijf zijn door de gemeente Zoetermeer begroot op € 750.000. De begrote kosten worden door de gemeenten eveneens verdeeld volgens de reguliere verdeelsleutel Wsw (naar rato van het aantal gerealiseerde arbeidsjaren Wsw in 2020). Wanneer de kosten hoger uitvallen, komen de meerkosten ten laste van de gemeente Zoetermeer.

In de onderstaande tabel is gewerkt met de verdeelsleutel uit de begroting 2020 van DSW. De werkelijke verdeelsleutel in 2020 kan hiervan afwijken.

	Bedrag
Maximaal te verdelen opbouwkosten	€ 750.000
Verdeling op basis van verdeelsleutel (begroting 2020):	
Leidschendam-Voorburg (22,60%)	€ 169.489
Rijswijk (16,58%)	€ 124.315
Zoetermeer (60,83%)	€ 456.197

De gemeente Zoetermeer neemt de kosten voor de implementatiefase voor zijn rekening. Een reden hiervoor is dat Zoetermeer de vrijheid heeft om het Werkbedrijf zodanig in te richten en op te bouwen zoals hij dat voor ogen heeft. Het Werkbedrijf zal ook grotendeels bestaan uit de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet voor de gemeente Zoetermeer waarvan de gemeente Zoetermeer de voordelen heeft. Daarnaast heeft de uitvoering van de Wsw voor meer dan 60% betrekking op Wsw-medewerkers van de gemeente Zoetermeer.

6.2 Volume van de inkoop

De onderhandelaars zijn over het volume van de inkoop het volgende overeen gekomen:

- Aantal (werkplekken voor) Wsw-medewerkers per 31 december 2020, waarvoor de betreffende gemeente de betalende gemeente is.
- Aantal (werkplekken voor) nieuw beschut medewerkers per 31 december 2020, waarvoor de betreffende gemeente loonkostensubsidie en begeleidingskosten betaalt.

De gemeente Leidschendam-Voorburg zal daarnaast in de jaren 2021 tot en met 2025 nieuwe nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf plaatsen in de aantallen die door de gemeente Leidschendam-Voorburg zijn aangegeven aan de gemeente Zoetermeer:

Nieuw beschut werk (fte's van 40 uur)	2021	2022	2023	2024	2025
Leidschendam-Voorburg	9	12	15	17,5	20

Rijswijk heeft geen verplichting om na 31 december 2020 nieuwe nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf te plaatsen.

6.3 Werkgeverschap en dienstverlening

Gemeenten worden formeel werkgever van de Wsw-medewerkers waarvoor zij op 31 december 2020 betalende gemeente zijn. De colleges bieden de Wsw-medewerkers een Wsw-dienstbetrekking aan.

Het volgende is overeen gekomen:

- Gemeenten worden qua werkgeverschap, binnen de wettelijke kaders, maximaal ontzorgd door het Werkbedrijf;
- Personeelsaangelegenheden en werkgeverstaken worden daarom door de gemeenten via een aanwijzingsbesluit en een mandaatregeling maximaal bij het Werkbedrijf neergelegd.

Nieuw beschut medewerkers zijn formeel in dienst bij het Werkbedrijf dus hiervoor is geen mandaatregeling nodig.

Over de uitvoering van de werkgeverstaken en de dienstverlening aan Wsw-ers en nieuw beschut medewerkers worden in de implementatiefase concrete afspraken gemaakt in een dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen de gemeente en het Werkbedrijf. In bijlage 1 staat weergegeven wat er in de DVO komt te staan over werkgeverstaken en dienstverlening.

6.4 Tarief Wsw en duur tariefafpraak

De gemeenten betalen zelf de personeelskosten Wsw voor alle Wsw-medewerkers waarvoor zij betalende gemeente zijn. De personeelskosten bevatten alle kostensoorten die op dit moment zijn opgenomen in het subsidieresultaat van DSW. In de dienstverleningsovereenkomst wordt een overzicht van deze kostensoorten opgenomen. Ook bevat de dienstverleningsovereenkomst afspraken over de toedeling aan de gemeenten van enkele kostensoorten die niet kunnen worden toegerekend aan individuele medewerkers, zoals de kosten voor werkkleding en bedrijfsgeneeskundige zorg (arbodienstverlening).

Daarnaast zullen de gemeenten het Werkbedrijf voor de uitvoering van de Wsw een vergoeding gaan betalen, waarvan de hoogte is gebaseerd op het verwachte bedrijfsresultaat Wsw en een risico-opslag.

De intentie van de gemeenten is om langjarig de Wsw uit te laten voeren via het Werkbedrijf. Een tarief afspreken voor de lange termijn is ingewikkeld omdat het op lange termijn onzeker is hoe het bedrijfsresultaat voor de Wsw zich precies gaat ontwikkelen. Er werken enkele factoren tegen elkaar in, maar het is vrijwel zeker dat op langere termijn de kosten per Wsw-medewerker zullen toenemen door het ouder worden van de medewerkers (verlies van productiviteit) en de voortdurende krimp van het aantal Wsw-medewerkers.

Om deze redenen zijn tariefafspraken gemaakt voor 5 jaar. De gemeenten gaan aan het Werkbedrijf voor de uitvoering van de Wsw in deze 5 jaar jaarlijks een lumpsum bedrag betalen voor de uitvoering van werkgeverstaken en de risico-opslag. Het lumpsum bedrag ligt voor 5 jaar vast op hetzelfde niveau. De bedragen staan in onderstaande tabel. Het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de voorschriften in de kaderbrief van de provincie Zuid-Holland.

Lumpsum bedrag Wsw-dienstverlening en risico-opslag	Jaarlijks bedrag
Leidschendam-Voorburg	€ 64.000
Rijswijk	€ 96.000

De bedragen zijn onder de volgende voorwaarden afgesproken:

- Dat de gemeente Rijswijk groenopdrachten aan het Werkbedrijf blijft verlenen in een volume wat overeenkomt met het jaar 2020 in het scenario 'Versterkt Samenwerken' uit het Bedrijfsplan 2018 – 2023 van DSW Rijswijk e.o.
- Dat de gemeente Leidschendam-Voorburg:
 - o re-integratie via het Werkbedrijf blijft uitvoeren in de omvang (in fte en euro's) voor het jaar 2020 uit het scenario 'Versterkt Samenwerken' uit het Bedrijfsplan 2018 – 2023 van DSW Rijswijk e.o. Het betreft 14,9 fte
 - o in de dienstverleningsovereenkomst met het Werkbedrijf afspraken maakt over criteria die de kwaliteit van de re-integratie bepalen en over periodieke overlegmomenten om de kwaliteit met elkaar te bespreken.
 - o voor 1 juli 2023, vanwege onvoldoende kwaliteit van de re-integratie via het Werkbedrijf, kan besluiten om in 2024 en 2025 geen re-integratie meer uit te voeren via het Werkbedrijf. Leidschendam-Voorburg betaalt in dat geval eenmalig een bedrag van € 253.000 aan het Werkbedrijf.
 - o in de jaren 2021 tot en met 2025 nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf plaatst in de aantallen die de gemeente Leidschendam-Voorburg heeft aangegeven aan de gemeente Zoetermeer (zie paragraaf 6.2).

Het lumpsum bedrag voor de dienstverlening en risico-opslag is exclusief de Wsw-medewerkers uit Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland, ook al hebben zij één van de drie gemeenten als betalende gemeente. Het Werkbedrijf zal zelf afspraken moeten maken met de gemeenten Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland over het tarief voor deze medewerkers op grond van het subsidieresultaat en de begeleidingskosten.

6.5 Tarief nieuw beschut werk

Onderstaande tabel bevat de afgesproken totale tarief voor de aantallen fte's (40 uur) nieuw beschut medewerkers die zijn afgesproken, prijsniveau 2020. Deze vergoeding is voor de begeleidingskosten; de loonkostensubsidie voor de nieuw beschut medewerkers wordt apart afgerekend.

Het tarief wordt vanaf 2021 jaarlijks geïndexeerd conform de voorschriften in de kaderbrief van de provincie Zuid-Holland.

Totaal vergoeding nieuw beschut werk	2021	2022	2023	2024	2025
Leidschendam-Voorburg	€ 131.148	€ 174.864	€ 218.580	€ 255.010	€ 291.440
Rijswijk	€ 17.486	€ 17.486	€ 17.486	€ 17.486	€ 17.486

6.6 Opzegtermijn en opzegkosten (betreft alleen de Wsw)

De gemeenten hebben de intentie uitgesproken dat de uitvoering van de Wsw bij het Werkbedrijf ligt totdat de laatste Wsw-medewerker met pensioen gaat.

De onderhandelaars zijn het volgende overeengekomen:

- Een dienstverleningsovereenkomst voor 5 jaar (2021 – 2025);
- Het Werkbedrijf voert minimaal één keer per jaar accountgesprekken met de gemeenten als opdrachtgever;
- Na 2 jaar vindt een evaluatie van de nieuwe uitvoering plaats ter voorbereiding op gesprekken over verlenging van de overeenkomst;
- Waarbij vóór 31 december 2023 afspraken worden gemaakt over de condities, waaronder het tarief, voor verlenging van de overeenkomst na 5 jaar;
- In het vierde en vijfde jaar (2024 en 2025) kunnen de principe-afspraken over de tarieven door de betrokken partijen nog binnen een door de partijen overeen te komen marge opwaarts of neerwaarts worden bijgesteld. Dit wordt nader uitgewerkt in de dienstverleningsovereenkomst. Komen partijen hierover niet tot overeenstemming dan wordt eventueel mediation (zie artikel 26.2 van de concept aandeelhoudersovereenkomst) toegepast.

Wanneer een gemeente tussentijds opzegt, betaalt de betreffende gemeente een bedrag van € 10.000 per Wsw-er aan het Werkbedrijf om de frictiekosten die dan optreden te kunnen financieren. Tussentijdse opzegging vindt plaats vóór 1 januari met een opzegtermijn van 1 jaar. Deze termijn van 2 jaar stelt het Werkbedrijf in staat de organisatie aan te passen aan de kleinere omvang.

Het bedrag van € 10.000 per Wsw-er geldt ook wanneer een deel van de Wsw-medewerkers aan het Werkbedrijf wordt onttrokken, bijvoorbeeld wanneer een gemeente tijdelijk pilots, projecten of iets dergelijks start. Als de gemeente wenst dat ook Wsw-ers meedoen aan projecten of pilots dan kan dat in goed overleg met het Werkbedrijf worden besproken en vormgegeven.

6.7 Opdrachten voor werk (groen, detachering, etc.) aan het Werkbedrijf

De drie gemeenten hechten eraan dat de opdrachten die de gemeenten nu aan DSW verstrekken vanaf 2021 aan het Werkbedrijf worden verstrekt. Het gaat, naast de uitvoering van de Wsw, hierbij voornamelijk om groenopdrachten en detacheringen van Wsw-medewerkers door DSW bij de gemeentelijke organisatie. Het continueren van deze opdrachten zorgt ervoor dat de Wsw- en nieuw beschut medewerkers kunnen blijven werken op de werkplekken waar zij nu werken.

In de loop van de onderhandelingen is, uit juridisch advies, naar voren gekomen dat het nemen van een aandeel in het aandelenkapitaal van de BV door Rijswijk en Leidschendam-Voorburg noodzakelijk is om opdrachten direct aan het Werkbedrijf te kunnen gunnen. Daarbij moeten de gemeenten via de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA) gezamenlijk effectief toezicht uitoefenen op het Werkbedrijf. Het doet niet ter zake hoe het aandelenkapitaal tussen de gemeenten is verdeeld. Op basis van het juridisch advies is overeengekomen dat de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk 1% aandeel nemen in het aandelenkapitaal van het Werkbedrijf.

Als minderheidsaandeelhouder lopen Leidschendam-Voorburg en Rijswijk enkel het risico dat het ingebrachte kapitaal voor de aandelen verloren gaat (bij 1% van € 100.000 gaat het om een bedrag van € 1.000 per gemeente).

Verder lopen Leidschendam-Voorburg en Rijswijk geen risico voor exploitatietekorten van het Werkbedrijf. De aandeelhouders kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor slechte bedrijfsvoering of malversaties. Dit risico ligt bij de Raad van Commissarissen (RvC) van de BV en bij de directeur/bestuurder van het Werkbedrijf.

De gemeente Zoetermeer neemt eventuele tekorten in het Werkbedrijf voor zijn rekening. Om die reden wordt in het tarief voor Rijswijk en Leidschendam-Voorburg een risico-opslag gehanteerd.

De bestuurlijke en ambtelijke drukte zal voor Leidschendam-Voorburg en Rijswijk minder zijn dan de afgelopen jaren en in de huidige situatie met DSW. De AvA komt twee keer per jaar bijeen om besluiten te nemen.

Met deze oplossing voor het aanbestedingsvraagstuk is balans gevonden tussen zekerheid voor de doelgroep, juridische eisen, vermindering van risico's en vermindering van bestuurlijke en ambtelijke drukte.

Dit heeft ertoe geleid dat er door de onderhandelaars van de gemeenten ook overeenstemming moest worden gevonden over de concept statuten van het Werkbedrijf en over een concept aandeelhoudersovereenkomst. Daarbij diende er een balans te worden gezocht tussen zeggenschap van groot aandeelhouder Zoetermeer ten opzichte van de kleine aandeelhouders Rijswijk en Leidschendam-Voorburg indachtig de verplichtingen die voortvloeien uit het aanbestedings- en contractrecht die van toepassing zijn op de gekozen constructie met een BV en het feit dat Zoetermeer financieel risicodragende partij is.

De drie gemeenten zijn hierover tot goede afspraken gekomen die zijn vastgelegd in de concept statuten en de concept aandeelhoudersovereenkomst.

De gemeenten hebben ook met elkaar afgesproken dat het directiereglement en het reglement van de RvC in overleg worden opgesteld.

Bijlagen:

- Concept statuten Werkbedrijf BV
- Concept aandeelhoudersovereenkomst Werkbedrijf BV

CONCEPT

BIJLAGE 1 WERKGEVERSTAKEN EN DIENSTVERLENING

Werkgeverstaken Wsw

Wat betreft werkgeverstaken is overeengekomen dat deze door de gemeenten via een aanwijzingsbesluit en mandaatregeling zo volledig als mogelijk worden gemandateerd aan het Werkbedrijf. Alle werkgeverstaken en personeelsbeslissingen voor Wsw-medewerkers worden gemandateerd aan het Werkbedrijf, behalve:

- Formeel werkgeverschap (de formele dienstbetrekking moet met het college worden aangegaan). De uitvoering hiervan wordt gemandateerd aan het Werkbedrijf.
- Het aanmaken van een eigen loonheffingsnummer bij de Belastingdienst, en de administratieve handelingen verbonden aan het portal.
- Het maken van afspraken met de Belastingdienst over de werkkostenregeling.
- Het verzekeren (aansprakelijkheid, ongevallen) van de Wsw-medewerkers.

Dienstverlening

In de DVO worden onder andere de volgende afspraken vastgelegd.

1. Het Werkbedrijf biedt een omgeving waarin medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen. Werkplekken worden zo regulier als mogelijk vormgeven.
2. Het Werkbedrijf heeft een taak in het signaleren, doorverwijzen en monitoren van leefdomeinen uit de zelfredzaamheidmatrix die de ontwikkeling van medewerkers in de weg staan (denk bijvoorbeeld aan schuldenproblematiek).
3. Het werkbedrijf zorgt voor een eenvoudige en laagdrempelige interne klachtenprocedure die in overeenstemming is met de algemene wet bestuursrecht (AWB).
4. In samenwerking met gemeenten zal het werkbedrijf vroegtijdig signaleren en anticiperen op een passend alternatief voor medewerkers die door de ondergrens van de Wsw (dreigen te) zakken .
5. Het werkbedrijf maakt afspraken met de werkgeversservicepunten van Leidschendam-Voorburg en Rijswijk over de samenwerking en rollen op het gebied van bemiddeling van kandidaten naar reguliere werkgevers.
6. Beschutte werkplekken voor mensen die alleen in prikkelarme omgeving kunnen werken zijn ook binnen de gemeente Leidschendam-Voorburg en Rijswijk beschikbaar.

Op hoofdlijnen zijn de volgende KPI's overeengekomen.

1. Volume ontwikkeling van Wsw en nieuw beschut werk.
2. Aantal in dienst bij werkbedrijf.
3. Aantal in dienst bij regulier werkgever (begeleid werken).
4. Indeling van medewerkers op de werkladder.
5. Ontwikkeling (doorstroom en eventuele terugval) op de werkladder.
6. Kwaliteit van de dienstverlening, medewerkerstevredenheid.
7. Ziekteverzuim.
8. Aantal klachten van medewerkers (wsw en beschut werk).
9. Ontwikkelingsdoelstelling van de doelgroep in de vorm van bijvoorbeeld storytelling (ipv harde KPI).

Overige:

1. In de geoffreerde totaalprijs zijn alle kosten inbegrepen. De prijs voor een traject omvat dus alle kosten die onlosmakelijk met het traject verbonden zijn, zoals de intake en het trajectadvies, de begeleiding, ARBO dienstverlening, verzuimbegeleiding, rapportagevereisten en de reiskosten (inclusief de reiskosten van en naar het woonadres van de cliënt), opleiding en training, etc.
1. Het werkbedrijf zal zorgdragen voor het verstrekken van gegevens rondom de verplichte informatievoorziening en rapportages aan het rijk (invullen van de SiSa-verantwoording) en overige informatieverstrekking aan bijvoorbeeld CBS, het ministerie SZW etc.
2. Werkbedrijf voert periodiek (minimaal elk halfjaar) overleg met de opdrachtgever om de kwantiteit en kwaliteit van de geleverde diensten uit dit DVO te evalueren, over toekomstig beleid en waar nodig de uitvoering bij te sturen (contractmanagement).

Het bovenstaande over werkgeverstaken en dienstverlening zal worden verwerkt in de op te stellen DVO's tijdens de implementatiefase.