



Kadernota Werken naar vermogen

De ontwikkeling van de
Sociale Werkvoorziening
2016-2020

Kadernota Werken naar vermogen

De ontwikkeling van de Sociale
Werkvoorziening Enschede 2016-2020

Inhoudsopgave

➤ 1. Inleiding	5
➤ 2. Schets van de landelijke ontwikkelingen.	6
➤ 3. Onze visie op mensen met een arbeidsbeperking.	7
➤ 4. Doorontwikkeling naar een markgerichte 'sociale onderneming'.	9
➤ 5. Het financiële kader 2016-2020.	12
➤ 6. Tot slot.	14

Waarom deze Kadernota?

Verskillende ontwikkelingen leiden ertoe dat wij opnieuw samenhang aanbrengen in onze visie op het werken naar vermogen van mensen met een arbeidsbeperking.

Verskillende ontwikkelingen leiden ertoe dat wij opnieuw samenhang aanbrengen in onze visie op het werken naar vermogen van mensen met een arbeidsbeperking. In deze Kadernota combineren wij daarom de uitgangspunten van het coalitieakkoord, de nieuwe participatiewet en de financiële kaders (afnemend rijksbudget) met elkaar. Hierbij betrekken wij de mogelijkheden tot het beïnvloeden van de kosten en baten van de Sociale Werkvoorziening. Als bouwsteen gebruiken we hiervoor het rapport van Iroko¹ met verschillende maatregelen. Op deze manier geven wij richting aan de koers van de SW Enschede in de jaren 2016-2020.

Wij zetten in op continuering van de huidige infrastructuur SW voor Enschede. Dat doen wij nadrukkelijk in afstemming met andere organisaties en voorzieningen die vanuit het perspectief van mensen met een arbeidsbeperking van belang zijn. Operationalisering van de bovengenoemde visie betekent een doorontwikkeling van de Sociale Werkvoorziening tot een marktgerichte 'sociale onderneming', die op een commerciële manier een bijdrage levert aan een oplossing voor het vraagstuk van 'werken naar vermogen'.

¹ Het onderzoeksbureau Iroko heeft in maart 2015 een rapport uitgebracht met daarin mogelijkheden om kosten te besparen en inkomsten binnen de SW te verhogen.

1. Inleiding

Arbeidsparticipatie is een belangrijk maatschappelijk thema. Mensen met een arbeidsbeperking hebben meer moeite om een baan te vinden dan mensen zonder handicap en veel mensen met een arbeidsbeperking kunnen door hun handicap niet het minimumloon verdienen. Over het algemeen moeten mensen met een arbeidsbeperking extra inspanningen leveren om een baan te vinden. Wij willen hen daarom ondersteuning bieden bij het vinden van werk.

Decennia lang is deze ondersteuning door de gemeente geboden door het uitvoeren van de Wet op de Sociale Werkvoorziening (SW). Sinds 1 januari 2015 is de SW-wet opgegaan in de Participatiewet. De Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen, met en zonder beperking, werk vinden bij een gewone werkgever.

De groep werkzoekenden met een arbeidsbeperking wordt in de Participatiewet uitgebreid met jonggehandicapten met arbeidsvermogen, die vanaf 1 januari 2015 voor een uitkering zijn aanwezen op de gemeente. Voorheen kregen deze jongeren een uitkering van het UWV of een arbeidsovereenkomst binnen de SW.

Door de nieuwe wetgeving van de Participatiewet gaan de SW-bedrijven zich concentreren op het bieden van 'beschut werk'. De andere SW-taken (zoals detacheringen) worden ingepast bij andere gemeentelijke organisatieonderdelen, bij maatschappelijke instellingen in het sociaal domein en zeker ook bij reguliere bedrijven. Deze kadernota gaat over de opzet en de invulling van deze veranderde koers.

De Participatiewet is onderdeel van de decentralisaties op het sociaal domein, evenals de Wet maatschappelijke ondersteuning, de Jeugdwet en de Wet passend onderwijs. De opgave is om samen met burgers, maatschappelijke partners en bedrijven op dit brede taakveld optimale ondersteuning te bieden aan inwoners die dat nodig hebben. De aanpak van de problematiek van mensen met een arbeidsbeperking pakken wij daarom ook op binnen deze brede context.

Coalitieakkoord

Het Coalitieakkoord "Duurzaam, samen, sterker!" geeft richting aan de visie en de koers van de SW in Enschede. Daarin staat over de SW de volgende passages:

- met kracht wordt het beleid voortgezet om zoveel mogelijk mensen die zijn aangewezen op de SW in reguliere bedrijven te laten;
- een nieuw beschut bedrijf wordt hierin meegenomen, waarbij het van belang is dat de beschikbare financiële middelen van de Rijksoverheid en het hieraan gekoppelde beperkte volume leidend is. Dit maakt dat er ook zoveel mogelijk beschutte plekken bij werkgevers moeten worden gerealiseerd;
- wij zetten extra in op duurzame uitstroom van mensen;
- de jaarlijkse SW tekorten houden we buiten het participatiebudget: wij willen deze tekorten binnen 3 jaar zoveel als mogelijk terugdringen;
- daarnaast gaan wij op zoek naar mogelijkheden om het nieuwe beschut werken (participatiewet) en dagbesteding (AWBZ) verantwoord in te richten en zo mogelijk te combineren.

2. Schets van de landelijke ontwikkelingen

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht, deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

Voor de SW betekent dit dat er vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaats kan vinden. Dat hadden wij in Enschede overigens al eerder besloten, anticiperend op de Participatiewet. Voor de huidige Wsw'ers met een vast dienstverband verandert er niets, zij houden hun baan en hun salaris. Momenteel wordt er door de VNG op landelijk niveau onderhandeld over een nieuwe CAO voor de SW, deze is bindend voor de gemeente.

Jonggehandicapten met arbeidsvermogen die zich na 1 januari 2015 melden, zijn voortaan aanwezig op de gemeente voor inkomen, ondersteuning bij het vinden van werk én voor de benodigde begeleiding in het werk. Het UWV gaat beoordelen welke huidige Wajongers alsnog kunnen werken. Voor Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, verandert er niets. Zij behouden hun volledige uitkering van UWV. Wajongers mét arbeidsvermogen, ontvangen vanaf 2018 een lagere uitkering: 70% van het wettelijk minimumloon in plaats van 75%.

Mensen met een indicatie voor de Sociale Werkvoorziening die eind 2014 nog op de wachtlijst stonden, vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. In 2015 en 2016 zijn zij aangewezen als prioritaire groep bij de bemiddeling naar de garantiebannen.

Werkgevers hebben afgesproken dat er tot 2026 125.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn 100.000 banen bij bedrijven en 25.000 banen bij de overheid. Dit worden ook wel garantiebannen genoemd. Onze gemeente heeft ook de opdracht heeft om garantiebannen te realiseren, voor 2015 zetten we in op 5 garantiebannen. De opgave voor de jaren daarna stemmen wij af binnen het Werkbedrijf. Twente. Daarnaast werken momenteel al 200

sw-medewerkers op basis van een detachering voor de gemeente.

Het aantal plaatsen in de sociale werkvoorziening zal landelijk worden teruggebracht van oorspronkelijk 90.000 naar 30.000 'nieuwe' beschutte plaatsen². Hierop is ook de financiering van het Rijk gebaseerd. De uitstroom van de huidige groep voltrekt zich in de komende 30 jaar, waardoor uiteindelijk alle oude SW-dienstverbanden onder de geldende arbeidsvoorwaarden verdwijnen.

Sinds 2012 voert het Rijk een efficiencykorting op de sw-subsidie door. Dit houdt in dat de subsidievergoeding per SE³ van 25.600 euro in 2015 naar 22.700 euro in 2020 gaat. Deze vergoeding maakt vanaf 1-1-2015 onderdeel uit van het ontschot p-budget. De komende jaren zullen de middelen voor WSW, participatie, Wmo en Jeugdzorg als één integratie-uitkering Sociaal domein aan de gemeenten via het gemeentefonds worden toegekend.

Door de financiële randvoorwaarden vanuit de Rijksoverheid kan het nieuw beschut werk niet kostendekkend worden uitgevoerd, net zo min als nu de Sociale Werkvoorziening kostendekkend is met de Rijksmiddelen.

In veel gemeenten wordt de wet Sociale Werkvoorziening samen met andere gemeenten via een gemeenschappelijke regeling (GR) uitgevoerd. Als gevolg van de geschetste landelijke ontwikkelingen worden veel Gemeenschappelijke Regelingen gesaneerd of opgeheven, met vaak veel "politieke onrust" over de ontmanteling. Gemeenten gaan in dit geval dan zelf de SW-taken uitvoeren, al dan niet in combinatie met het werkplein, dagbesteding en/of nieuw-beschut werken.

2. Nieuw beschut kent andere voorwaarden binnen de P-wet dan beschut onder de WSW.

3 SE= Standaard Eenheid, afhankelijk van de zwaarte van de handicap telt 1 fte voor 1 of 1,25 SE mee in de subsidieberekening.

Enschede voert deze wet niet in GR verband uit, maar als onderdeel van het programma Economie, Werk en Onderwijs. Dat neemt niet weg dat ook wij de route moeten uitzetten om de genoemde taken in de toekomst goed uit te voeren. Gezamenlijk met de Raad

kunnen wij de toekomst van onze eigen SW, als onderdeel van het geheel van maatregelen en voorzieningen die gericht zijn op arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, zelf bepalen.

3. Onze visie op mensen met een arbeidsbeperking

Werken is goed voor mensen. Het stelt hen in staat eigen inkomen te verwerven en te participeren in de samenleving. In de praktijk blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking die willen werken, meer moeite hebben om een baan te vinden dan mensen zonder een handicap. De werkgever zal extra inspanningen moeten leveren om het werk aan te passen aan de arbeidsbeperking. Het kan daarbij gaan om praktische aanpassingen, maar ook op het gebied van bijvoorbeeld de aard van het werkpakket, het werktempo of aansturing. Als dit lukt, levert het voor een medewerker met een handicap een reguliere arbeidsplaats op.

Op weg naar werk en productiviteit, door begeleiding en aanpassingen in het werk.

Onze visie is dat iedere medewerker met een arbeidsbeperking naar zijn of haar vermogen werkt, zo regulier als mogelijk. Voor mensen met een arbeidsbeperking willen wij een werkplek bieden die voor hen passend en haalbaar is.

Werken naar vermogen betekent dat de capaciteiten van iemand als uitgangspunt wordt genomen.

Daarbij worden de voorwaarden geschapen waaronder de capaciteiten maximaal tot ontwikkeling kunnen komen en worden benut. Dit betekent ook dat de loonwaarde (maximaal haalbare productiviteit) zo veel als mogelijk wordt verzilverd. Werken tegen een zo groot mogelijke loonwaarde geeft eigenwaarde. Maar niet bij alle werkgevers zijn in hun organisatie de nodige aanpassingen en begeleiding te realiseren. Hierna is de aard van de werkplek van de werknemer met een arbeidsbeperking, afgezet tegen de mate van begeleiding en de productiviteit.

Werkplek	Arbeid en begeleiding	Productiviteit (indicatief)
Dagbesteding en vrijwilligerswerk	Geen arbeid; wel bezig	Minder dan 20%
Arbeidsmatige dagbesteding	Arbeidsmatig bezig zijn; vooral werken aan structuur en regelmaat	Minder dan 20%
Beschut werk	Werk in beschut SW-bedrijf Verkenning van groepsdetachering in reguliere bedrijven	20 - 40%
Detachering	Gedetacheerd vanuit SW in regulier bedrijf, met begeleiding vanuit SW. Soms ook groepsgewijs	30 – 80%
Detachering-plus	Gedetacheerd vanuit SW in regulier bedrijf, begeleiding door de werkgever	40 – 90%
Garantiebanen Instroom vanaf 1 januari 2015	In dienst van regulier bedrijf, afspraken over begeleiding, bij voorkeur door de werkgever	20-80%
Begeleid werk	Vanuit de SW in dienst van regulier bedrijf, begeleiding door werkgever	40 – 90%
Regulier werk	In dienst van regulier bedrijf	100%

Plaatsing van medewerkers en verzilveren van de loonwaarde.

Plaatsing van iemand met een arbeidsbeperking bij een werkgever is altijd maatwerk, in de volgorde: begeleid werken, detachering-plus, of detachering. In de Participatiewet staat dat als een werkzoekende zoveel begeleiding nodig heeft dat dit niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht, iemand in aanmerking komt voor een zogenaamde beschutte werkplek. Als plaatsing in het Beschutte Bedrijf ook niet haalbaar is, dan wordt dagbesteding een optie. Uitgaande van de beschikbare rijksmiddelen kunnen jaarlijks in Enschede circa tien plekken nieuw beschut werk ingevuld worden. Deze geringe omvang is dan ook de reden waarom wij in eerste instantie werkzoekenden proberen te plaatsen op de zogenaamde garantiebanen. Gezamenlijk met de Twentse gemeenten werken wij aan een regionale uitwerking van nieuw beschut. Deze uitwerking omvat de volgende thema's: nadere criteria voor mensen met een arbeidshandicap, de arbeidsovereenkomst, het business model en de relatie tot de dagbesteding.

De vraag van de werkgever is leidend voor een succesvolle plaatsing van een werknemer, ook als het gaat om een werkzoekende met een arbeidsbeperking. De werkgever betaalt voor de productiviteit die een werknemer heeft. Als de productiviteit onder het minimumloon ligt dan vergoed

de werkgever de loonwaarde. Voor het vaststellen van de loonwaarde wordt in Twents verband met de systematiek van Competensys gewerkt. Door afspraken uit het verleden of de ontwikkeling van medewerkers betalen werkgever nu nog niet altijd de loonwaarde van de medewerker, hier zetten wij wel op in. Om de haalbaarheid hiervan te toetsen in de praktijk hebben wij met enkele bedrijven gesproken over het verzilveren van de inzet van gedetacheerde SW medewerkers. Bij bedrijven is begrip voor de opgave waar wij voor staan. Dat neemt niet weg dat ondernemers wijzen op bestaande contracten en dat ze wijzen op de grenzen aan wat zij kunnen opbrengen. Van onze zijde vereist dit een meer commerciële insteek dan tot nu toe, vasthoudendheid en geduld.

In de zomernota zijn extra investeringen opgenomen om de bijdrage vanuit de algemene middelen voor het tekort op de uitkeringen met ingang van 2018 naar 0 euro of minder terug te dringen. Dit heet het zogenaamde Deltaplan. Deze investering heeft betrekking op extra acquisitie van banen - ook voor mensen met een arbeidsbeperking - en in de kwaliteit van de dienstverlening aan de werkgevers. Naast de investeringen van het Deltaplan gaan wij voor de komende jaren de commerciële slagkracht en de acquisitie flink versterken voor zowel Beschut als Detacheringen.

4. Doorontwikkeling naar een markgerichte ‘sociale onderneming’

Stand van zaken

In Enschede werken ongeveer 1.400 mensen in de Sociale Werkvoorziening (SW). Daarnaast zijn er momenteel rond de honderd SW-medewerkers die een arbeidsverhouding met een extern bedrijf hebben in een “begeleid-werken” constructie. Wij willen nu en in de toekomst SW medewerkers een goede plek in de samenleving bieden.

Het SW bedrijf hebben wij in 2012 opgedeeld in de afdeling Beschut werken en het team Detacheringen dat is ondergebracht in de organisatie van het Werkplein. Op het Werkplein is de aanwezige expertise gebundeld in de afdeling Werk, die nauw samenwerkt met de Afdeling Inkomen en met het Ondernemersloket. Door de afdeling Werk wordt ook de gedetacheerde inzet met bijbehorende begeleiding en begeleid werken geregeld. Hier zit ook expertise op het gebied van aanpassingen in de werkproces, de werkplek of de werkomgeving.

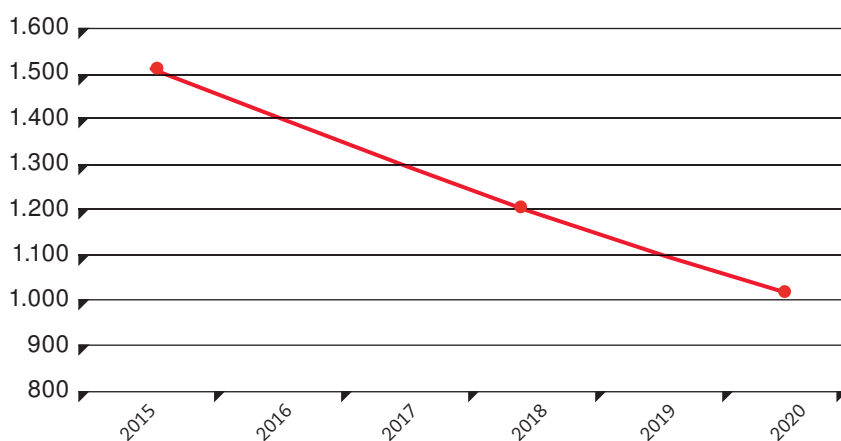
De afdeling Beschut werken heeft zich de laatste 3 jaar geprofessionaliseerd tot een markgerichte sociale onderneming. De omvang is stabiel gebleven met rond de 500 medewerkers. Er worden 5 werksoorten aangeboden.

Omdat deze goed aansluiten bij de competenties van mensen met een arbeidshandicap, willen wij deze 5 werksoorten voortzetten. Dit geldt ook voor de kwekerij. De omzet per medewerker stijgt jaarlijks en er heeft vernieuwing van het klantenbestand plaatsgevonden, met als belangrijkste wijziging een toename van het aantal Duitse klanten.

Afgelopen jaren is extra ingezet op begeleid werken. In 2014 zijn 60 mensen met een SW indicatie die op de wachtlijst stonden in begeleid werken geplaatst. Ook is het beleid van detacheringen met kracht voortgezet, waardoor in Enschede 2/3 van de populatie is gedetacheerd via een gewone detachering of via detachering-plus, wat een hoger percentage is dan het landelijk gemiddelde. Detachering-plus is in 2013 ingevoerd, dit is een nieuw product, waarbij de begeleiding wordt overgedragen aan de inlenende werkgever terwijl de gemeente alleen nog formeel werkgever is.

De onderstaande grafiek geeft de ontwikkeling weer in het aantal medewerkers van de SW tussen 2015 en 2020.

Ontwikkeling aantal SW 2015-2020



‘Sociale onderneming’

De genoemde organisatieonderdelen fungeren zoveel mogelijk als één ‘sociale onderneming’ die samen met andere gemeentelijke organisatieonderdelen en instellingen op een marktgerichte manier een bijdrage levert aan een oplossing voor werken naar vermogen voor mensen met een arbeidsbeperking in Enschede. Wij willen steeds naar de goede balans zoeken tussen marktgericht werken en het leveren van passende ondersteuning aan arbeidsbeperkten en werkgevers bij het vinden, geschikt maken en behouden van een baan.

Kernbegrippen bij een bedrijfsgerichte benadering voor de Sociale Werkvoorziening zijn: het verder professionaliseren van het SW bedrijf door te blijven investeren in de hierboven schetste werkprocessen die gericht zijn op vraag, aanbod, matching en begeleiding in de arbeidsmarkt, én op het vervolmaken van de logistieke bedrijfsprocessen. Door een bedrijfsmatige acquisitie bij werkgevers en klanten van SW producten is de prognose dat Beschut ook in 2015 meer omzet uit de markt haalt. Het grootste gedeelte van de omzet van de totale SW komt voor rekening van de markt. Dit zijn de vergoedingen van werkgevers voor de detachering SW medewerkers. Het aangaan van een duurzame band met bedrijven levert stabiliteit op in de omzet uit de markt voor de Sociale Werkvoorziening, die uiteindelijk ten goede komt aan de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking bij het vinden en behouden van een baan.

Werkgeversbenadering

Enschede kent een actieve werkgeversbenadering. Dit geldt ook voor het werven van banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij werkgevers. Dit beleid is vastgelegd in de “Werkgever op Kop”. De gemeentelijke accountmanagers en de adviseurs Werk trekken namens de gemeente samen op in de werkgeversbenadering. De accountmanager is het centrale aanspreekpunt voor de werkgever voor alle vragen op ondernemersgebied en is bekend met het hele dienstverleningspakket van de gemeente. De adviseur Werk is de spil als het om arbeidsmarktvragen gaat, ook voor de vragen over het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. De werkgeversbenadering is sinds 2012 geprofessionaliseerd en geïntensiveerd. Collegeleden leggen veel werkbezoeken af om optimaal in te spelen op wat de ondernemers bezighoudt.

Benutten van de opgebouwde SW-infrastructuur en expertise

Wij willen de kennis en infrastructuur die de afgelopen

jaren is opgebouwd voor mensen met een arbeidsbeperking, slim benutten en inzetten voor de bredere doelgroep van de Participatiewet. Wij vinden dat de huidige infrastructuur van de SW een meerwaarde heeft. Voorbeelden van de deze meerwaarde zijn:

- De detachingsorganisatie van de SW heeft momenteel een netwerk van 900 werkplekken in Twente. Op deze plekken hebben werkgevers die al ervaring met arbeidsgehandicapten. Deze werkgevers koesteren wij. Hun ondernemingen vormen een solide basis voor het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit is een infrastructuur die onderhouden moet worden en verder moet worden uitgebouwd.
- Onder de nieuwe Participatiewet melden zich jongeren met een arbeidshandicap. De SW heeft expertise en ervaring om in beeld te krijgen wat mensen kunnen. Succesvolle plaatsing bij een werkgever begint immers met een goede diagnose van de vaardigheden en competenties van een werkzoekende.
- Om mensen met een arbeidshandicap succesvol toe te laten tot het productieproces wordt de methode van Jobcarving gebruikt. Het werkproces wordt in zulke kleine delen opgesplitst en herschikt, zodat dat de medewerker dat werk doet waartoe hij of zij in staat is. Deze expertise van het opsplitsen van productieprocessen wordt ook toegepast in het “reguliere” bedrijfsleven. Wij willen deze expertise meer en meer gaan aanbieden aan bedrijven.
- Van vangnet naar springplank (van beschut naar reguliere plaatsing). Het beschut bedrijf heeft naast zijn functie voor SW medewerkers ook een vangnetfunctie voor de mensen die aangewezen zijn op nieuw beschut werk, als voor hen in het reguliere bedrijfsleven geen plek kan worden gevonden. Voordat mensen de reguliere arbeidsmarkt opgaan kan de aanwezige infrastructuur ingezet worden voor het opdoen van arbeidsritme en werknemersvaardigheden. Het beschut bedrijf heeft dan de functie van springplank naar regulier werk.
- Dagbesteding en de SW. De opdrachten die het beschut bedrijf uitvoert zijn ook interessant om uit te voeren voor mensen die zijn aangewezen op dagbesteding. Een pilot in het eerste half jaar van 2015 samen met Bouwhuis maakt inzichtelijk dat mensen met het aangeboden werk uit de voeten kunnen. Samen met het programma Maatschappelijke Ontwikkeling wordt hiervoor een plan uitgewerkt.

Hoe richten we onze organisatie in

De SW-bedrijven waren erop ingericht om voor de medewerkers voor wie geen reguliere arbeidsplaats gevonden kon worden een wél geschikte-aangepaste-

werkomgeving te bieden, in het eigen bedrijf of in detachering. Door de concentratie van alle gedecentraliseerde taken bij de gemeente is vraag en aanbod naar passende arbeid onderdeel geworden van het veel grotere speelveld van het sociale domein. Daardoor is ook de ruimte voor het duiden van problemen en voor het vinden van mogelijke oplossingen groter geworden. Dit biedt kansen om op een meer effectieve én goedkopere manier mensen met een beperking aan het werk te krijgen.

Jarenlang hebben de SW bedrijven, sociale diensten, het UWV en gespecialiseerde aanbieders veel ervaring opgedaan die belangrijk zijn voor het vinden, het creëren en het behouden van passend werk voor mensen. Grof geschetst gaat het om processen en taken die gericht zijn op:

➤ **Aanbod van werkplekken, onder meer door**

- vinden van geschikte arbeidsplaatsen bij reguliere werkgevers
- omvormen van werkprocessen en van arbeidsplaatsen voor mensen met specifieke beperkingen;

➤ **Vraag naar werk, onder meer door**

- onderzoeken en diagnosticeren van werkzoekenden op hun kwaliteiten, hun beperkingen en hun ontwikkelingsmogelijkheden
- bepalen van hun 'loonwaarde' (productiviteit);

➤ **Matchen van vraag en aanbod, onder meer door**

- verbinden van kennis van potentiële werkplekken en kennis van beschikbare mensen
- plaatsen van mensen onder vlag van de gemeentelijke organisatie of bij reguliere werkgevers
- afspraken maken over loonkostensubsidie en/of vergoeding voor begeleiding door de werkgever;

➤ **In het werk, onder meer door**

- begeleiden van mensen met een beperking om zich goed te voelen in hun werkomgeving en om te kunnen omgaan met lastige situaties
- begeleiden en trainen van werkgevers, teamleiders, etc, om op het werk goed te kunnen omgaan met de mensen met een beperking.

Al deze specifieke processen en taken moeten goed uitgevoerd worden.

Onze visie is dat we de organisatie zoveel mogelijk proberen in te richten op het werken met een brede scope, voor zowel diverse categorieën van werkzoekenden (met én zonder handicap) als voor plekken bij reguliere werkgevers en onder de vlag van de gemeentelijke organisatie. Wij doen dit zoveel mogelijk door de samenwerking op te zoeken met aanverwante organisatieonderdelen of instellingen, waar die elkaar kunnen aanvullen en versterken.

Enkele voorbeelden:

- Wij spreken met werkgevers over reguliere vacatures én we verkennen de mogelijkheden om werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.
- De intake en diagnose van een jongere met een arbeidsbeperking wordt versterkt door zoveel mogelijk de kennis en ervaring met deze jongere te benutten uit de circuits van onderwijs, sociaal wijkteam en/of jeugdzorg. Dit uiteraard met inachtneming van de regels vanwege de privacy.
- Als een persoon met een arbeidsbeperking deel uitmaakt van een zo genaamd multiprobleem huishouden kan diens inzetbaarheid positief beïnvloed worden door andere problemen in het huishouden op te lossen, bijvoorbeeld zorgbehoefte, huisvesting of schulden.

5. Het financiële kader 2016-2020

Het verminderen van het tekort op de SW vinden wij een voorwaarde om de huidige infrastructuur van de SW te borgen en uitvoering te geven aan deze kadernota. Dit alles in het perspectief om mensen met een arbeidsbeperking naar vermogen te laten werken.

Bij ongewijzigd beleid levert SW bedrijf een negatief resultaat op van 8,2 miljoen euro structureel in 2020. Om het tekort op de SW te verminderen hebben wij een financiële doorlichting laten uitvoeren door het bureau Iroko. (zie bijlage 1 van deze nota) De Raad hebben wij op 22 april 2015 hierover geïnformeerd. Doel van deze bedrijfsdoorlichting door Iroko was het onderzoeken van mogelijkheden om de kosten te reduceren en de opbrengsten van de SW te verhogen. Dit om het structurele tekort van 8,2 miljoen euro in 2020 op de SW te verminderen.

Om uitvoering te geven aan deze kadernota en het tekort van 8,2 miljoen euro in 2020 structureel te dekken hebben wij bij de Zomernota de volgende dekkingsbronnen aangewezen:

- Een maatregelenpakket van 3 miljoen euro ter verbetering van het rendement van de SW (in deze kadernota wordt uitgegaan van een maatregelenpakket met een omvang van 2,3 miljoen euro) ;
- 2,4 miljoen euro uit het Participatiebudget (over jaren 2015-2020 is dit gemiddeld 2,4 miljoen euro); In het Coalitieakkoord is afgesproken dat er geen middelen uit het Participatiebudget worden gebruikt als dekking van het tekort van de SW. Wij adviseren om hiervan af te wijken omdat:
 - Door het Iroko onderzoek duidelijk is geworden dat het SW tekort niet terug te brengen is naar nul;
 - Vanaf 1-1-2015 de vergoeding voor de SW onder de participatiewet en het participatiebudget valt;
 - Er altijd al een bijdrage was van rond de 2,4 mln per jaar aan de SW, eerst vanuit de algemene dienst middelen en sinds kort uit het participatiebudget.

- 2,7 miljoen euro door de inzet van gemeentelijke middelen die op dit moment voor de BUIG worden ingezet. In de Zomernota 2015 is de ambitie Deltaplan bijstand uitgaven binnen het rijksbudget opgenomen. De extra inspanningen van het Deltaplan hebben tot doel het tekort op het bijstandsbudget stapsgewijs terug te brengen naar nul. Hierdoor valt er in de algemene middelen een bedrag vrij van € 2,7 miljoen dat wordt ingezet voor het SW tekort.

Tabel 1 Opbouw saldo SW 2015-2020 (x 1,0 miljoen euro)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Loonkosten	-40,3	-37,4	-34,7	-31,9	-29,6	-27,1
Subsidie	36,0	32,2	29,4	26,1	23,6	21,6
Subsidieresultaat	-4,2	-5,2	-5,4	-5,8	-6,0	-5,5
Bedrijfskosten (1*)	-9,0	-9,0	-8,8	-8,7	-8,6	-8,5
Omzet (1*)	9,7	8,9	8,1	7,3	6,6	5,9
Bedrijfsresultaat	0,6	-0,1	-0,7	-1,4	-2,0	-2,7
Resultaat SW	-3,7	-5,3	-6,1	-7,2	-8,0	-8,2
Bijdrage Coalitieakkoord	3,0	3,1	1,7			
Bijdrage Participatiebudget (2*)	0,7	2,2	2,4	2,4	2,4	2,4
Saldo Zomernota	0,0	0,0	-2,0	-4,8	-5,6	-5,8
Maatregelen SW		0,5	1,4	1,9	2,1	2,3
Bijdrage BUIG				1,8	2,7	2,7
Ontwikkelingen SW		-0,5	-0,2	0,7	1,4	1,3
Flex inzet Participatiebudget (2*)		0,0	0,8	0,4	-0,6	-0,6
Saldo SW	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

1. De bedrijfskosten bestaan voornamelijk uit vaste kosten. Dit is de reden waarom deze kosten in de jaren 2015-2020 licht dalen. De omzet neemt in deze periode veel stekker af. Het grootste deel van de omzet wordt gegenereerd door Detacheringen. Het is de verwachting dat het SW-verloop bij Detacheringen naar verhouding hoger is. Dit brengt met zich mee dat de omzet relatief sneller afneemt.

2. In 2017 en 2018 wordt er extra bijgedragen uit het Participatiebudget. In de jaren 2019 en 2020 wordt de bijdrage uit het Participatiebudget lager. Over de jaren 2015 en 2020 wordt gemiddeld 2,4 miljoen euro uit het Participatiebudget gebruikt voor het geprognosticeerde tekort van de Sociale Werkvoorziening.

Er is een analyse gemaakt van de ontwikkelingen over de jaren 2016-2020 (zie ook bijlage 2 tabel 3). De SW-bekostiging van de gemeenten door het Rijk vindt plaats aan de hand van een complex landelijk verdeelmodel. In de Mei- circulaire zijn onlangs de voorlopige meerjarige SW-budgetten bekendgemaakt. Deze bedragen wijken in positieve zin af van de budgetten die zijn meegenomen onze eigen begroting. Voor de hoogte van het budget van 2016 geeft het Rijk een redelijk goede prognose, maar vanaf 2017 wordt er met door het Rijk met aannames gewerkt en zijn de budgetten onzeker.

In de Zomernota werd uitgegaan van een maatregelenpakket met een omvang van 3,0 miljoen euro structureel. Het doorrekenen van alle maatregelen leverde op dat, op twee na, alle maatregelen ongeveer het resultaat op kunnen leveren zoals door Iroko becijferd. Wij kiezen er voor om twee maatregelen niet door te voeren, te weten:

1. Sluiten van de Kwekerij: Wij stellen voor om niet over te gaan tot het sluiten van de kwekerij. Naast een financiële afweging is er ook een inhoudelijke afweging gemaakt. Deze werksoort

is echt een aanvulling op de andere werksoorten binnen het beschut werken van de SW. Het sluiten van deze werksoort heeft tot gevolg dat voor zo'n 15-20 medewerkers met een arbeidsbeperking er geen ander (betaald) werk gevonden kan worden omdat zij op basis van hun arbeidsbeperking niet binnen een productieomgeving kunnen werken. De kwekerij biedt, in het kader van dagbesteding, ook nog mogelijkheden om de infrastructuur verder uit te nutten. De totale bezuiniging door het sluiten van de kwekerij bedraagt voor de SW 100.000 euro. Doordat in 2016 en 2017 de rentelasten en afschrijvingen op het pand nog doorlopen voor het Vastgoedbedrijf, bedraagt in deze jaren de gemeentebrede besparing slechts 30.000 euro.

2. Besparing door verhuizing: Iroko heeft berekend dat een verhuizing van Beschut naar een andere locatie een flinke besparing zou opleveren. Als indicator hiervoor zijn de huidige huisvestingskosten in relatie tot het aantal huidige beschikbare m² gebruikt en afgezet tegen de krimp van het aantal m². Marktonderzoek van de afgelopen maanden heeft echter uitgewezen dat de marktprijzen voor kale huur

beduidend hoger liggen dan de huidige huisvestingslasten voor rente en afschrijvingen aan de Kuipersdijk. Het huidige budget voor 12.000 m² zal daarom net toereikend zijn om tegen marktprijzen een oppervlakte van 8.000 m² terug te huren. De verhuizing van de SW hangt nauw samen met de definitieve vestiging van Hornbach aan de Kuipersdijk. Gaat de vestiging van Hornbach aan de Kuipersdijk niet door, dan wordt de verhuizing van de SW heroverwogen.

Het niet uitvoeren van deze twee maatregelen leidt ertoe dat een structurele bezuiniging binnen de SW van 2,3 miljoen euro in 2020 realistisch is.

Wat hebben we nodig om de maatregelen uit te voeren?

Overeenkomstig het Iroko rapport ligt de focus in de maatregelen op het genereren van een hogere opbrengst bij de (huidige) klanten en op extra opbrengst door het verzilveren van een maximale loonwaarde. Dit vraagt om een versterking van de commerciële

slagkracht van de SW. De voorbereidingen hiervoor zijn al in gang gezet. Mogelijkheden om kosten te besparen worden onmiddellijk ingevuld, al zal dit slechts beperkt iets opleveren omdat er in de afgelopen jaren al veel is bespaard. Wij hebben rekening gehouden met de adviezen van de Cliëntenraad Werk en Inkomen en van de OR. Het realiseren van de maatregelen van het Iroko rapport is een ambitieuze opdracht.

Conclusie: een structurele bezuinig van 2,3 miljoen euro vanaf 2020 lijkt ons realistisch, een structurele bezuiniging van 3,0 miljoen euro in 2020 blijkt bij nader inzien niet haalbaar. Deze nieuwe koers zal tijd kosten. Hiermee is echter rekening gehouden in de planning van de financiële opbrengsten per maatregel. Door een gefaseerde invoering van de maatregelen loopt de besparing op van 0,5 miljoen euro in 2016 tot 2,3 miljoen euro in 2012. Voor het tekort wat ontstaat doen wij een beroep op het Participatiebudget van gemiddeld 2,4 miljoen euro. De bandbreedte varieert in de jaren 2016-2020 tussen 1,8 en 3,2 miljoen euro per jaar.

6. Tot slot

Bij de instemming met deze kadernota wordt de Sociale Werkvoorziening doorontwikkeld tot een marktgerichte 'sociale onderneming', die op een commerciële manier een bijdrage levert aan een oplossing voor het vraagstuk van 'werken naar vermogen' voor mensen met een arbeidsbeperking.

Deze opdracht is ambitieus, kost de nodige tijd en geld. De subsidie van het Rijk neemt in de komende jaren af. Wij willen voor mensen met een arbeidsbeperking onze infrastructuur, de vijf werksoorten inclusief de kwekerij, behouden. Ook voor de SW geldt dat "tijdens de verbouwing de verkoop gewoon doorgaat". De horizon van deze "verbouwing" is het jaar 2020. Wat eerder kan, gebeurt eerder. Hierbij verliezen wij niet uit het oog dat mensen met een arbeidsbeperking op maat die ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Naast de "eigen"

omzet van de SW en de subsidie van het Rijk moet hiervoor een beroep worden gedaan op het Participatiebudget. In deze beleidsperiode varieert dit tussen de 1,8 en 3,2 miljoen euro per jaar. Vanaf 2018 wordt dekking gevonden uit vrijvallende middelen die thans voor de BUIG worden ingezet. Deze dekking varieert tussen 1,8 en 2,7 miljoen euro. Op basis van het zogenaamde Iroko rapport wordt door de SW zelf voor een structureel bedrag van 2,3 miljoen euro bezuinigd om de SW te kunnen continueren.

Bijlagen:

1. Tabel maatregelen en toelichting (Iroko maatregelen en eigen maatregelen)

Wij hebben een financiële doorlichting laten verrichten door het bureau Iroko. Doel van deze doorlichting was het onderzoeken van mogelijkheden om de kosten te reduceren en de opbrengsten van de SW te verhogen. Dit om het structurele tekort van 8,2 miljoen euro in 2020 op de SW te verminderen.

In onderstaande tabel staan de maatregelen uit het Iroko rapport en een aantal aanvullende maatregelen financieel uitgewerkt over de jaren 2016 tot en met 2020. In de tabel wordt per maatregel aangegeven waar de opbrengst of besparing afwijkt van het Iroko rapport.

Deze bijlage wordt afgesloten met een korte inhoudelijke toelichting op deze maatregelen. De indeling van deze tabel is overeenkomstig de drie uitgangspunten van deze kadernota, te weten:

- zo regulier mogelijk aan het werk voor arbeidsgehandicapten
- de meerwaarde en expertise van de SW infrastructuur
- doorontwikkeling van de SW naar een markgericht sociale onderneming

Tabel 1. Maatregelen en toelichting

nr.	Maatregelen	Iroko	2016	2017	2018	2019	2020
Zo regulier mogelijk aan het werk voor mensen met een arbeidsbeperking:							
1.	Meer SW in Begeleid Werken	125.000	0	65.000	125.000	125.000	125.000
2.	Maatregelen omzetverhoging		0	300.000	375.000	375.000	400.000
	- loonwaarde maximaliseren	275.000	0	250.000	300.000	275.000	275.000
	- verlagen ziekteverzuim naar 10% + maximaal inzetten contracturen	125.000	0	50.000	75.000	100.000	125.000
	subtotaal	525.000		365.000	500.000	500.000	525.000
Meerwaarde en expertise SW-infrastructuur:							
3.	Kwekerij	300.000	0	0	0	0	0
	subtotaal	300.000		0	0	0	0
Doorontwikkeling SW naar marktgerichte sociale onderneming:							
4.	Terugbrengen regelingen boven CAO	100.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
	- kerstpakketten		40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
	- koffievoorziening		0	0	0	0	0
5.	Diverse Maatregelen omzetverhoging	160.000	75.000	125.000	165.000	185.000	200.000
6.	Lagere doorbelasting overhead gemeente	150.000	0	150.000	150.000	150.000	150.000
7.	WSW-beschut huisvesten in ander pand	450.000	0	25.000	50.000	50.000	50.000
8.	Scherper begroten overige bedrijfskosten	125.000	25.000	50.000	75.000	100.000	125.000
9.	Aanpassen begr. Loonk.subs BW + begeleidingsvergoeding Detaplus	300.000	30.000	85.000	140.000	195.000	250.000
	- Aanpassen begr detaplusvergoedingen		30.000	60.000	90.000	120.000	150.000
	- aanpassen begr loonk.subs. BW			25.000	50.000	75.000	100.000
	subtotaal	1.285.000	170.000	475.000	620.000	720.000	815.000
Overige maatregelen:							
10.	Aanpassing indexering loonkosten SW	475.000	141.000	266.000	373.000	470.000	548.000
11.	Cedris p.m.				40.000	40.000	40.000
12.	Kostenbesparingen ambtelijk kosten	130.000		40.000	74.000	103.000	132.000
	- besparing ambt.loonkosten agv SW-verloop			27.000	50.000	70.000	90.000
	- besparing fac.overhead			13.000	24.000	33.000	42.000
13.	Kostenbesparingen ambtelijke kosten	275.000	187.000	275.000	275.000	275.000	275.000
	- Caseload naar 1 op 60		187.000	187.000	187.000	187.000	187.000
	- besparing facilitaire overhead		0	88.000	88.000	88.000	88.000
	subtotaal	880.000	328.000	581.000	762.000	888.000	995.000
Totaal		2.990.000	498.000	1.421.000	1.882.000	2.108.000	2.335.000

Toelichting per maatregel waarvan de opbrengst afwijkt van Iroko

Ad 9.

Het **aanpassen van de begroting begeleidingsvergoeding** Detaplus en kostenbesparingen ambtelijke loonkosten als gevolg van SW verloop zijn technische begrotingscorrecties. De relatief geringe afwijkingen kunnen worden verklaard doordat het Iroko rapport is gebaseerd op de exploitatiecijfers over 2013 en de huidige getallen een actualisatie anno augustus 2015 zijn.

Ad 4.

Bij de maatregel **terugbrengen regelingen boven CAO** wordt geadviseerd voor de SW dezelfde lijn te kiezen als die gehanteerd wordt voor het ambtelijk personeel van de gemeente. Dit betekent dat het voorstel om de gratis koffie af te schaffen niet wordt overgenomen, omdat de ambtenaren van de gemeente ook gratis koffie krijgen. De kerstpakketten worden wel afgeschaft.

Ad 3.

Voorgesteld wordt om niet over te gaan tot het **sluiten van de kwekerij** en voor een periode van 3 jaar de samenwerking met de firma Heutinck te verlengen. Uit de actualisatie van de financiële cijfers naar 2016 blijkt dat het sluiten van de kwekerij slechts €100.000 oplevert in plaats van €300.000. Dit heeft te maken de grote veranderingen de afgelopen 2 jaar binnen de kwekerij. Met de firma Heutinck zijn inmiddels vergaande gesprekken gaande over het voortzetten van de samenwerking voor de komende 3 jaar. Daarbij wordt uitgegaan van een betaling naar loonwaarde van de Sw-medewerkers. Indien de kwekerij wordt gesloten zullen bij de sluiting de kosten voor rente en afschrijving voor de jaren 2016 en 2017 weliswaar niet bij de SW maar wel bij het vastgoed bedrijf blijven doorlopen. De eigenlijke besparing zal daarmee in deze jaren uitkomen op ongeveer 30.000 euro. Naast een financiële afweging spelen ook een aantal inhoudelijke argumenten mee bij de afweging. Deze werksoort is echt een aanvulling op de andere werksoorten binnen het beschut werken van de SW. Het sluiten van deze werksoort heeft tot gevolg dat voor zo'n 15-20 medewerkers er geen ander (betaald) werk gevonden kan worden omdat zij op basis van hun arbeidshandicap niet binnen 4 muren kunnen werken. De kwekerij biedt, in het kader van dagbesteding ook nog mogelijkheden voor de gemeente om de infrastructuur verder uit te nutten.

Ad 7.

Iroko heeft berekend dat een **verhuizing** van Beschut naar een andere locatie een flinke besparing zou opleveren. Als indicator hiervoor is gebruikt de huidige huisvestingskosten in relatie tot het aantal huidige beschikbare m² en dat afgezet tegen de krimp van het aantal m². Onderzoek heeft echter uitgewezen dat de marktprijzen voor kale huur beduidend hoger liggen dan de huidige huisvestinglasten voor rente en afschrijvingen aan de Kuipersdijk. Het huidige budget voor 12.000 m² zal daarom net toereikend zijn om tegen marktprijzen een oppervlakte van 8.000 m² terug te huren.

2. Nadere toelichting bij het financiële kader 2016-2020 (paragraaf 5)

De tabellen 1, 2 en 3 in deze bijlage geven een nadere onderbouwing van tabel 1 van het financieel Kader 2016-2020 uit paragraaf 5 van deze kadernota.

Tabel 1: Uitgangspunten Zomernota					
	2016	2017	2018	2019	2020
Tekort SW bij ongewijzigd beleid	-5,3	-6,1	-7,2	-8,0	-8,2
Bijdrage Coalitieakkoord	3,1	1,7			
Bijdrage Participatiebudget	2,2	2,4	2,4	2,4	2,4
Bijdrage BUIG			1,8	2,7	2,8
Maatregelen SW		2,0	3,0	2,9	3,0
Totaal dekking	5,3	6,1	7,2	8,0	8,2
Saldo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabel 2: Situatie augustus 2015					
	2016	2017	2018	2019	2020
Tekort SW bij ongewijzigd beleid	-5,3	-6,1	-7,2	-8,0	-8,2
Bijdrage Coalitieakkoord	3,1	1,7			
Bijdrage Participatiebudget	2,2	2,4	2,4	2,4	2,4
Bijdrage BUIG			1,8	2,7	2,7
Maatregelen SW	0,5	1,4	1,9	2,1	2,3
Totaal dekking	5,8	5,5	6,1	7,2	7,4
Saldo	0,5	-0,6	-1,1	-0,8	-0,8

Tabel 3: Ontwikkelingen:					
	2016	2017	2018	2019	2020
1. Transitievergoedingen	-0,6	-0,5	-0,5	-0,4	-0,4
2. Omzet Detacheringen	-0,4	-0,3	-0,2	-0,2	-0,1
3. Optrekken pensioenleeftijden	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	-0,3
4. Integratie-uitkering SW	0,8	0,8	1,4	2,0	2,1
Totaal ontwikkelingen/risico's	-0,5	-0,2	0,7	1,4	1,3

In tabel 3 is een risicoanalyse gemaakt van de ontwikkelingen over de jaren 2016-2020. De SW-bekostiging van de gemeenten door het Rijk vindt plaats aan de hand van een complex landelijk verdeelmodel. In de Mei- circulaire zijn onlangs de voorlopige meerjarige SW-budgetten bekendgemaakt. We noemen die de integratie-uitkering SW. Deze bedragen wijken in positieve zin af van de budgetten die zijn meegenomen onze eigen begroting. Voor de hoogte van het budget van 2016 geeft het Rijk een redelijk goede prognose, maar vanaf 2017 wordt er met door het Rijk ' met aannames gewerkt en zijn de budgetten zeer onzeker. Verder staan in tabel 3 enkele tegenvallers, die na 20 april bekend zijn geworden. Hieronder de toelichting op deze 4 punten:

Transitievergoedingen

Vanaf 1 juli 2015 is de Wet Werk en Zekerheid ingevoerd. Per 1 juli 2015 krijgt iedere werknemer die tenminste 24 maanden in dienst is geweest op grond van de wet een transitievergoeding, wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt ontbonden of niet verlengd. Dit heeft ook gevolgen voor de SW. Een eerste ruwe inschatting levert 600.000 euro aan extra kosten op voor 2016 aflopend naar 400.000 euro in 2020.

Omzet Detacheringen

De prognose van de omzet bij detacheringen levert in 2015 naar verwachting een tekort op van circa 700.000 euro

ten opzichte van de begroting. Dit nadeel kan worden opgevangen voor 100.000 euro aan een meevaller binnen de SW-loonkosten. Daarnaast wordt er extra ingezet om 'bankzitters' te detacheren (200.000 euro). Resteert een risico van 400.000 euro in 2016. Dit risico zal na verloop van tijd afnemen, omdat de totale omzet uit detacheringen ook afneemt (als gevolg van verloop).

Optrekken pensioenleeftijden

In mei jl. heeft de eerste Kamer ingestemd met het versneld verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 naar 67 jaar. Dit heeft gevolgen voor de SW-begroting, waar nog rekening is gehouden met lagere pensioenleeftijden. De salarissen moeten met andere woorden langer worden doorbetaald.

Integratie-uitkering SW

De SW-bekostiging van de gemeenten door het rijk vindt plaats aan de hand van een ingewikkeld verdeelmodel. De verdeling is onder meer afhankelijk van het werkelijk landelijke SW-verloop, van efficiencykortingen en van berekeningen van toekomstig SW-verloop door externe bureaus. In de Meicirculaire zijn onlangs voorlopige meerjarige SW-budgetten bekendgemaakt. Deze bedragen wijken positief af van de budgetten die zijn meegenomen in de begroting. Voor 2015 en 2016 zijn de bedragen behoorlijk betrouwbaar, vanaf 2017 wordt er met 'zachte' aannames gewerkt. De budgetten vanaf 2017 zijn onzeker. De kans is groot dat deze budgetten alsnog worden aangepast.

Tabel 4: Saldo MJB SW 2016-2020 (Resultaat SW - Ontwikkelingen/risico's):

	2016	2017	2018	2019	2020
Resultaat SW (na bezuinigingen)	0,5	-0,6	-1,1	-0,8	-0,8
Saldo ontwikkelingen/risico's	-0,5	-0,2	0,7	1,4	1,3
Totaal Resultaat en risico's	0,0	-0,8	-0,4	0,6	0,6

Colofon

Dit is een uitgave van de gemeente Enschede.

Vormgeving

Digidee concept creatie emotie

Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Tekst mag alleen met toestemming van de gemeente Enschede worden overgenomen.

© september 2015, gemeente Enschede