

## Agendaformulier B&amp;W-vergadering 18 juli 2017

|                    |                                                                                                                                       |              |            |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| Portefeuillehouder | Patrick Welman (Agendaletter D)                                                                                                       |              |            |
| Onderwerp          | Voornemen tot het oprichten van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) en vaststellen arbeidsvoorwaarden "nieuw beschut". |              |            |
| Openbaar           | Openbaar: ja                                                                                                                          |              |            |
| Programma          | Economie & Werk                                                                                                                       | Corsanummer: | 1700076303 |
| Opsteller          | J.E.M. Bannenberg<br>(053) 481 71 33                                                                                                  | Casenummer   | BV17000393 |
| Urgentie           |                                                                                                                                       |              |            |
| Raadsbesluit nodig | Ja                                                                                                                                    |              |            |
| Raad informeren    | Nee                                                                                                                                   |              |            |

|                           |                                                             |  |  |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------|--|--|
| Mee geadviseerd door      | CS: mw. M. Hertzdahl, dhr. B. Nijholt P&O en H. Koopman P&O |  |  |
| Parafen                   | 1. Controller (optioneel)                                   |  |  |
|                           | 2. Directeur                                                |  |  |
|                           | 3. Gemeentesecretaris                                       |  |  |
|                           | 4. Portefeuillehouder                                       |  |  |
| Advies gemeentesecretaris |                                                             |  |  |

## Conceptbesluit

Voorstel portefeuillehouder om

- Voornemens te zijn tot het oprichten van en deelnemen in de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE) met ingang van medio oktober 2017 (bijlage 1).
- Voornemens te zijn de volgende drie bestuurders, voor onbepaalde tijd, te benoemen:
  - Femke Jacobi Johanna Dorothe Koster (voorzitter);
  - Ralph Wulff (penningmeester), en
  - Josephus Eduardus Maria Bannenberg (secretaris).
- Voornemens te zijn, voor een periode van vier jaar, in de loop van 2018 twee leden in de Raad van Toezicht van de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE) te benoemen.
- Instemmen met het arbeidsvoorwaardenpakket "nieuw beschut" in overeenstemming met de "geel gekleurde kolom" bij paragraaf 4 van dit voorstel.
- De Raad: geen wensen of bedenkingen in te dienen ten aanzien van de oprichting en deelname in de SWPE en bij geen wensen of bedenkingen dit ontwerp besluit als definitief te beschouwen. (bijlage 2)

## Kernboodschap

De gemeenten hebben met ingang van 1-1-2017 van het Rijk een taakstelling gekregen om beschutte banen in te vullen. Voor het uitvoeren van het werkgeverschap van deze banen wordt voorgesteld een stichting in het leven te roepen om de formele werkgeverstaken uit te voeren. De gemeente kiest voor een "eigen stichting". De DCW zetten we in als uitvoeringsorganisatie. Er wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur gebouw, machines, werk aanbod, maar ook de aanwezige en goed toegeruste personele en loonadministratie en werkbegeleidingscapaciteit. Omdat de cao WSW niet van toepassing is voor de werknemers die een baan krijgen bij de DCW moet het college het arbeidsvoorwaardenpakket voor de "nieuw beschutte banen" vaststellen.

B&amp;W besluit dd.

(In te vullen na de vergadering door gemeentesecretaris)



VERGADERING  
BURG. EN WETH.  
18 juli 2017

Cf. met. aanpassing,  
mandaat ph.

## Inleiding

Met ingang van 1-1-2017 is de Participatiewet gewijzigd. Van het Rijk moeten we jaarlijks nieuwe beschutte werkplekken voor mensen met een zware arbeidsbeperking gaan invullen die alleen in een beschutte werkomgeving bij de Sociale Werkvoorziening kunnen werken. Het gaat om beschutte werkplekken wanneer mensen nog wel productief zijn kunnen zijn, maar *"een zodanige begeleidingsbehoefte hebben dat dit van een reguliere werkgever niet verwacht mag worden"* (citaat uit de P-wet). Het UWV geeft het advies "nieuw-beschut" af, de gemeente neemt de beslissing tot het aangaan van een werkgevers-werknemersrelatie door het aanbieden van een arbeidsovereenkomst. Mensen die op de oude-WSW-wachlijst stonden (zonder de status begeleid werken) komen automatisch – zonder onderzoek van het UWV - in aanmerking voor nieuw Beschut.

We krijgen van het Rijk jaarlijks een taakstelling om nieuwe beschutte werkplekken in te vullen. De definitieve aantallen (2017 en 2018) in te vullen werkplekken is half februari in de Staatscourant gepubliceerd, voor Enschede zijn dit:

ultimo 2017: 32 werkplekken;  
ultimo 2018: 57 werkplekken;  
indicatief ultimo 2019: 74 werkplekken;  
indicatief ultimo 2020: 91 werkplekken, en  
indicatief ultimo 2021: 108 werkplekken.

De afgelopen maanden hebben er 11 mensen woonachtig in Enschede van het UWV het advies Nieuw beschut gekregen.

In 2030 is de verwachting dat de totale taakstelling uitkomt op circa 288 werkplekken voor mensen met een zware arbeidsbeperking in Enschede. Dit lijkt op de bestaande WSW- voorziening (WSW), toch zijn er verschillen. Deze verschillen zijn:

- de oude Wet Sociale Werkvoorziening is ingetrokken waardoor de medewerkers "nieuw beschut" niet gebruik kunnen maken van de landelijke cao voor de Sociale Werkvoorziening, en
- de criteria om in aanmerking te komen voor dienstverband "nieuw beschut" zijn aanzienlijk aangescherpt t.o.v. de oude WSW.

In dit voorstel wordt het begrip "nieuw beschut" gebruikt om de verschillen aan te geven die er zijn ten opzichte van de ingetrokken Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Voor huidige WSW-ers met een vast dienstverband verandert er niets, zij houden hun baan en hun salaris volgens de cao voor de Sociale Werk Voorziening. Voor het Rijk tellen alleen die werknemers mee in de taakstelling als er een arbeidsovereenkomst is afgesloten. Voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst is er een formele werkgever nodig die de werkgeverstaken uitvoert. Voor het uitvoeren van de werkgeverstaken voor "nieuw beschut" in het kader van de uitvoering van de P-wet wordt voorgesteld de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE) op te richten.

Naast de doelgroep "nieuw beschut" zou de SWPE ook een rol kunnen gaan spelen bij het instrument loonkostensubsidies. Vooral kleine werkgevers geven de voorkeur aan het "inlenen" van een werknemer met loonkostensubsidie in plaats van zelf het werkgeverschap uitvoeren. Hierdoor kan de mogelijkheid worden gemist om iemand met een loonkostensubsidie bij een werkgever te plaatsen. De stichting (SWPE) zou voor de groep die in aanmerking komt voor loonkostensubsidie de formele werkgeverstaken kunnen uitvoeren en vervolgens bij een inlener/werkgever detacheren. We onderzoeken nog of we hierdoor meer mensen met een loonkostensubsidie kunnen plaatsen en laten uitstromen uit de bijstand. Op het moment dat we feitelijk mensen met loonkostensubsidie gaan detacheren vanuit de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE), dan wordt dit ter besluitvorming aan het college en raad voorgelegd. Nu wordt eerst de focus op opzet en inrichting werkgeversorganisatie gelegd en DCW "nieuw beschut" in gereedheid brengen om de taken goed en tijdig te kunnen uitvoeren.

## Proces

Op dinsdag 14 februari is in het College de discussiememo "nieuw beschut" (wijzigingen P-wet) behandeld. In de discussiememo is de richting voor de definitieve besluitvorming van dit voorstel bij het College opgehaald. Het College heeft de volgende richting gegeven voor dit besluit:

- het voornemen om een stichting op te richten voor de werkgeverschapstaken uit te werken in overeenstemming met het Beleidskader Verbonden partijen 2015<sup>1</sup> en het concept beleidskader verbonden partijen 2017;
- de optie uitbesteding uitzendbureau onderzoeken;
- voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden: uitgaan van pensioen binnen het arbeidsvoorwaarden pakket van het minimum-/basisloon, en
- de kosten voor het uitvoeren van "nieuw beschut" in relatie van wat we van het Rijk krijgen en wat de netto toegevoegde waarde is van "nieuw beschut".

---

Het concept Beleidskader verbonden partijen 2017, nu ook in besluitvormingsprocedure gebracht, kent qua uitgangspunten oprichtingsfase en beheerfase voor wat betreft deze casus geen verschil met het huidige beleidskader.

Op de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) is de definitie uit het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) van toepassing. De SWPE is een privaatrechtelijke organisatie waarin de gemeente Enschede een bestuurlijk en een financieel belang heeft. In overeenstemming met het Beleidskader Verbonden partijen kent een verbonden partij de volgende fasen:

## 1. Fase oprichten van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE)

Voor de uitvoering van de wettelijke werkgeverschapstaken van de P-wet ("nieuw beschut" en loonkostensubsidies) hebben we een drietal mogelijkheden onderzocht. Er zijn drie opties voor rechtspersonen met wie de medewerker "nieuw beschut" of een kandidaat met loonkostensubsidie een arbeidsovereenkomst kan aangaan. Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Dit zijn:

- a. een **bestaande rechtspersoon** (bijvoorbeeld een gelieerde rechtspersoon/stichting aan de SW van de gemeenten Hengelo en Almelo of bij een uitzendbureau);
- b. zelf een **eigen stichting oprichten** voor de werkgeverschapstaken "nieuw beschut", en
- c. een **aanstelling bij onze eigen gemeente** (met aanpassing van de EAA en toestemming van de bonden).

Alle drie mogelijkheden zijn onderzocht. De aanstelling bij de gemeente is de meest dure optie met risico's voor langlopende financiële verplichtingen. (wettelijke en bovenwettelijke WW en hogere loonkosten) Daarnaast past deze mogelijkheid niet in het beleid van onze gemeente om taken te outsourcen, e.e.a. in het kader van een flexibele regie organisatie. Er blijven dan nog twee reële mogelijkheden over, te weten: de werkgeverschapstaken door een bestaande rechtspersoon of uitzendbureau laten uitvoeren of een eigen stichting oprichten. De werkgeverschapstaken laten uitvoeren door een bestaande rechtspersoon op afstand van de gemeente Enschede heeft als nadeel dat weinig invloed kan worden uitgeoefend. Bij het onderbrengen van de werkgeverschapstaken "nieuw beschut" bij een uitzendbureau moet de cao (ABU of NBBU) worden gevolgd. De cao van de uitzendbureaus in combinatie met het opslagpercentage valt veel duurder uit dan het oprichten van een "eigen stichting" en de formele werkgeverschapstaken zelf uitvoeren.

Daarnaast moeten de personeelsinformatiesystemen tussen de formele werkgever en de uitvoeringslocatie van de DCW op elkaar worden afgestemd. Dit levert een extra administratieve last op. Bij een eigen stichting ontstaat deze extra administratieve last niet.

Bij het zelf oprichten van een stichting is de invloed van de gemeente groter. Het college benoemt en ontslaat de bestuurders en de Raad van Toezicht van de stichting. Om vanuit het college en de raad maximaal invloed te kunnen uitoefenen op het "reilen en zeilen" van de stichting worden ambtenaren, die vanuit hun functie verantwoordelijk zijn voor de invoering van nieuw beschut of loonkostensubsidies, benoemd in het bestuur van de stichting. Bij de afdeling personeelszaken van de DCW is de kennis aanwezig voor de uitvoering van de feitelijke werkgeverschapstaken. De stichting sluit een dienstverleningsovereenkomst af met de gemeente Enschede (DCW-personeelszaken) voor de uitvoering van de feitelijke werkgeverschapstaken.

Alleen kandidaten die door het UWV zijn geïndiceerd en met wie een arbeidsovereenkomst is afgesloten tellen mee voor de taakstelling "nieuw beschut". Voor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst en het uitvoeren van de **formele werkgeverschapstaken** is een rechtspersoon nodig. De praktijk is dat medewerkers "nieuw beschut" worden gedetacheerd naar de DCW. Ze zijn over het algemeen feitelijk aan het werk in het pand van de DCW. In Twente hebben de gemeenten Almelo en Hengelo een aan de Sociale Werkvoorziening gelieerde rechtspersoon. Deze gemeenten brengen de formele werkgeverschapstaken "nieuw beschut" onder bij deze rechtspersonen. Er is onderzocht of we ook de Enschedese nieuw-beschut medewerkers hierbij zouden kunnen onderbrengen, maar daaraan bleken dezelfde nadelen te kleven als bij het onderbrengen bij een uitzendbureau, de kosten waren hoger, minder invloed en de risico's bleven bij de gemeente Enschede liggen.

Bij de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) benoemt, schorst en ontslaat het college het bestuur van de stichting en de twee onafhankelijke deskundigen van de Raad van Toezicht. Voor wat betreft zowel het bestuur en als de RvT van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) zijn dit onbezoldigde functies.

## 2. Fase beheersen de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE)

Bij de stichting wordt de informatievoorziening dusdanig ingericht dat de gemeenteraad in staat is haar kaderstellende en controlerende rol goed in te vullen. Het bestuur van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) informeert het college middels jaarstukken en het college informeert vervolgens de gemeenteraad via o.a. de P&C-cyclus over de realisatie van de invulling van de "nieuw beschutte" werkplekken. Tevens wordt via de P&C-cyclus inzicht gegeven in de begroting en rekening van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE). Hierdoor kan het college en de raad de kaderstellende en controlerende rol uitoefenen.

### 3. Fase evalueren en beëindigen de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE)

Periodiek wordt de vraag gesteld of de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) nog bij draagt aan de beleidsdoelstellingen van Enschede, te weten: de uitvoering van de wettelijke werkgeverschapstaken van de P-wet ("nieuw beschut" en loonkostensubsidies). Het uitgangspunt voor de deelneming in een verbonden partij is immers dat dit meerwaarde moet hebben voor de gemeente Enschede. Indien dit onvoldoende het geval is, dient te worden bijgestuurd. Als er geen sprake (meer is) van meerwaarde, moet worden overwogen de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) op een andere wijze voort te zetten of zelfs te stoppen. In 2020 wordt de wet normaliseren rechtspositie ambtenaren ingevoerd. Dit is een "natuurlijk moment" om de meerwaarde van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) te evalueren.

**Conclusie:** de toets aan het nieuwe Beleidskader Verbonden partijen heeft plaatsgevonden. Het voornemen tot het oprichten van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) voldoet aan de uitgangspunten in het Beleidskader Verbonden partijen. Er is een goede businesscase en oprichting en deelname in de stichting is in het bijzonder aangewezen voor de behartiging van het openbaar belang. De invloed van de gemeente is goed geborgd via de statuten en er is een toezichhoudend orgaan ingesteld.

#### AD 4: het arbeidsvoorwaardenpakket "nieuw beschut"

Landelijk speelt de discussie over het invoeren van een landelijke cao voor "nieuw beschut". De oude cao van WSW is voor de medewerkers "nieuw beschut" niet van toepassing. Dit is dan ook de reden dat alle gemeenten moeten nadenken over de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers "nieuw beschut". Met de Twentse gemeenten is vooralsnog, tot dat er een landelijke cao is, het volgende arbeidsvoorwaarden pakket voor "nieuw beschut" afgesproken. De Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE) voert het volgende arbeidsvoorwaarden pakket uit voor de medewerkers "nieuw beschut".

| Arbeidsvoorwaarden                  | Burgerlijk Wetboek                                                                 | cao WSW<br>2015 - 2018                          | Arbeidsvoorwaarden<br>Nieuw Beschut van de<br>Stichting<br>Werkgeverstaken P-<br>wet Enschede (SWPE) |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Primaire Arbeidsvoorwaarden</b>  |                                                                                    |                                                 |                                                                                                      |
| <b>Formele arbeidsduur</b>          | Maximaal formele<br>arbeidsduur 40 uur/week                                        | Maximaal formele<br>arbeidsduur 36 uur/week     | Maximaal 32 uur<br>(80% van 40 uur)                                                                  |
| <b>Arbeidsovereenkomst</b>          | Keuze: Tijdelijk of vast<br>Na 3 contracten of 2 jaar<br>overgaand in vaste ao     | Conform BW                                      | Conform BW<br>(tijdelijke dienstverbanden<br>7,7 en 8 maanden waarna<br>vast bij goed functioneren)  |
| <b>Proeftijd</b>                    | Alleen mogelijk bij<br>tijdelijke ao >6 maanden                                    | Conform BW                                      | Conform BW                                                                                           |
| <b>Salaris/groei ontwikkelingen</b> | Minimumloon verplicht                                                              | Start minimumloon<br>doorgroei naar functieloon | minimumloon                                                                                          |
| <b>Salarisschalen</b>               | Nee                                                                                | Ja                                              | Nee                                                                                                  |
| <b>Vakantietoeslag</b>              | 8%                                                                                 | 8%                                              | 8%                                                                                                   |
| <b>Eindejaarsuitkering</b>          | Nee                                                                                | 3,75%                                           | Nee                                                                                                  |
| <b>Loondoorbetaling bij ziekte</b>  | Minstens 70%                                                                       | 1ste jaar 100%<br>2de jaar 70%                  | 1ste jaar 100%<br>2de jaar 70%                                                                       |
| <b>Pensioen opbouw</b>              | Niet verplicht                                                                     | Ja, via PWRI<br>wg 70% en wn 30%                | Ja,<br>wg 70% en wn 30%                                                                              |
| <b>Verlofuren</b>                   | 4 weken<br>bij 40 uur dv 160 uur<br>bij 36 uur dv 144 uur<br>bij 32 uur dv 128 uur | Overeenkomstig cao WSW                          | Overeenkomstig cao WSW                                                                               |
| <b>Seniorenregeling</b>             | Nee                                                                                | Ja                                              | Nee                                                                                                  |

|                                                                                                                              |                                     |                                            |                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Disciplinaire maatregelen</b>                                                                                             | <i>Ja, beperkt</i>                  | <i>Ja</i>                                  | <i>Ja,<br/>conform cao WSW</i>             |
| <b>Secundaire Arbeidsvoorwaarden</b>                                                                                         |                                     |                                            |                                            |
| <b>Toeslag overwerk/onregelmatigheid</b>                                                                                     | <i>Volgens<br/>Arbeidstijdenwet</i> | <i>Ja</i>                                  | <i>Ja<br/>nader vast te stellen</i>        |
| <b>Reiskosten woon-werkverkeer</b>                                                                                           | <i>Nee</i>                          | <i>Ja, € 0,10/km<br/>vanaf 6 tot 30 km</i> | <i>Ja, € 0,10/km<br/>vanaf 6 tot 30 km</i> |
| <b>Medisch vervoer</b>                                                                                                       | <i>Nee</i>                          | <i>Keuze</i>                               | <i>Nee</i>                                 |
| <b>Uitruil fiscale ruimte woon-werk</b>                                                                                      | <i>Nee</i>                          | <i>Ja</i>                                  | <i>Ja</i>                                  |
| <b>Jubileum gratificatie</b>                                                                                                 | <i>Nee</i>                          | <i>Ja<br/>25 en 40 jarig jubileum</i>      | <i>Ja<br/>25 en 40 jarig jubileum</i>      |
| <b>Bijzonder verlof</b>                                                                                                      | <i>Ja, beperkt</i>                  | <i>Ja</i>                                  | <i>Ja</i>                                  |
| <b>Tertiaire Arbeidsvoorwaarden</b>                                                                                          |                                     |                                            |                                            |
| <b>Toepassen WKR</b><br>* Kerstpakket<br>* Tegemoetkoming sport abonnement<br>* Fiets privé regeling<br>* Overige regelingen | <i>Keuze</i>                        | <i>Ja<br/>binnen mogelijkheid WKR</i>      | <i>Ja<br/>binnen mogelijkheid WKR</i>      |
| <b>Collectieve zorgverzekering</b>                                                                                           | <i>Nee</i>                          | <i>Ja</i>                                  | <i>Ja</i>                                  |

### Beoogd resultaat

Het oprichten van de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE) voor de uitvoering van de werkgeverschapstaken "nieuw beschut" in het kader van de uitvoering van de Participatiewet en het vaststellen van het arbeidsvoorwaardenpakket voor de werknemers "nieuw beschut" uitgevoerd door de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE).

### Argumenten

1.1. *Gelet op het openbaar belang en de businesscase is sprake van het oprichten van en deelnemen in de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE)*

Voor de uitvoering van de wettelijke werkgeverschapstaken van de P-wet ("nieuw beschut" en loonkostensubsidies) zijn een drietal mogelijkheden onderzocht. Er zijn drie opties voor rechtspersonen met wie de medewerker "nieuw beschut" of een kandidaat met loonkostensubsidie een arbeidsovereenkomst kan aangaan. Voor de argumenten van de drie opties wordt verwezen naar de paragraaf 1: "fase oprichten van de Stichting Werkgeverstaken P-wet Enschede (SWPE)" van dit voorstel. Een stichting is de meest logische en gewenste vorm: goedkoper, meer invloed en minder administratieve last. Die voordelen wegen op tegen het nadeel dat er een nieuwe verbonden partij is ontstaan waarbij de gemeente financieel risico loopt en waarover de gemeente verantwoording moet afleggen in haar eigen begroting.

2.1 *Voor het borgen van de kwaliteit en deskundigheid van het bestuur wordt gekozen voor afvaardiging van medewerkers uit het programma in het stichtingsbestuur.*

Deze medewerkers nemen functie gerelateerd zitting in de stichting als medewerker van de gemeente Enschede en het zijn onbezoldigde functies. Indien de bestuurder niet meer werkzaam is voor de gemeente Enschede, vervalt van rechtswege het bestuurslidmaatschap. Voor de bestuurders zal de gemeente een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afsluiten. Indien de stichting ook gebruikt zal worden in het kader van loonkostensubsidies zal de samenstelling van het bestuur hierop worden afgestemd.

3.1 *De gemeente heeft toezicht hoog in het vaandel staan en stelt daarom een RvT in, hoewel daartoe niet verplicht.*

Op grond van de Wet bestuur en toezicht is het instellen van een toezichthoudend orgaan bij een stichting niet verplicht. Hiertoe is echter wel een wetsvoorstel ingediend in juni 2016 bij de Tweede Kamer. Om hier alvast op vooruit te lopen, geven de statuten weer dat een RvT wordt ingesteld. Na de oprichtings- en inrichtingsfase van de Stichting zal in de loop van 2018 onbezoldigde onafhankelijke en externe toezichthouders worden geworven.

## 4.1 De medewerkers van de Stichting ontvangen arbeidsvoorwaarden, e.e.a. afgestemd op Twentse schaal.

Voor de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers "nieuw beschut" wordt verwezen naar de tabel (geel gearceerde kolom) in de paragraaf: "het arbeidsvoorwaardenpakket nieuw beschut" van dit voorstel.

## 5.1 De gemeenteraad dient op grond van artikel 160 lid 2 Gemeentewet in de gelegenheid te worden gesteld wensen en bedenkingen te geven ten aanzien van de oprichting en deelneming in deze stichting

Uw college wordt voorgesteld de raad het ontwerpbesluit tot oprichting en deelname aan te bieden en hen voor te stellen geen wensen of bedenkingen in te dienen. In het raadsvoorstel wordt uitgebreid uiteengezet waarom de gemeente een nieuwe stichting in het leven roept.

### Kanttekeningen

De businesscase gaat uit van een aantal aannames. Het kan zijn dat deze zich in meer of mindere mate voordoen. Risico's die het financiële kader onder druk zetten zijn met name:

- Er is gerekend met de huidige door het Rijk afgegeven bedragen die via het participatiebudget worden uitgekeerd. Het Rijk kan deze neerwaarts aanpassen (en natuurlijk ook positief bijstellen). Ook kan het Rijk de taakstelling van het aantal te realiseren arbeidsplaatsen verhogen, zonder het budget hiervoor voldoende passend aan te passen.
- Er is uitgegaan van een bijdrage in het kader van de LIV (Lage inkomensvoordeel). Het Rijk heeft deze regeling echter sterk aangepast en hiervoor een landelijk plafond ingesteld. Het is niet zeker dat (een deel van) dit voordeel ook daadwerkelijk optreedt.
- De medewerkers komen in dienst van de Stichting en worden te werk gesteld bij de DCW. De Stichting rekent hiervoor een vaste detacheringsvergoeding die overeenkomt met de verwachte omzet (netto toegevoegde waarde) die zij op basis van een verwachte gemiddelde loonwaarde kunnen realiseren bij de DCW. Het kan zijn dat in de praktijk blijkt dat zij deze omzet niet kunnen halen. Dit risico ligt bij de DCW. Omgekeerd kan het natuurlijk ook zijn dat meer omzet wordt gerealiseerd dan waarmee is gerekend.
- Hoogfrequent en langdurig ziekteverzuim is een risico, met name op de lange termijn
- Nieuw Beschut heeft op dit moment geen voorgeschreven cao. In principe wordt nu het Burgerlijk Wetboek (dit is het minimum) gevolgd, aangevuld met een pensioenvoorziening. Het Rijk kan besluiten voor Nieuw Beschut een landelijke cao in te richten, omdat veel medewerkers van Nieuw Beschut integreren met de huidige SW-medewerkers die vallen onder de veel rijkere cao-SW. Als het Rijk het macrobudget hiervoor niet of onvoldoende aanpast, zal dit een nadelig effect hebben.
- Arbeidsrecht en openbare dienst

Bij Capra advocaten in Zwolle is specialistisch extern advies gevraagd ten aanzien van de volgende twee vragen:

1. Behoort de stichting tot de openbare dienst in de zin van artikel 1, eerste lid van de Ambtenarenwet en zo ja wat zijn de gevolgen daarvan?
2. In hoeverre bestaat er een risico dat het personeel van de stichting met succes een beroep kan doen op een ambtelijke aanstelling bij de gemeente Enschede?

Capra advocaten komt tot de volgende eindconclusie:

*"Gezien voorgaande ben ik van mening dat de er een goede kans is dat de stichting op basis van haar huidige conceptstatuten als onderdeel van de openbare dienst moet worden gezien. Dat betekent **niet** dat het wettelijk verplicht is ambtelijke aanstellingen te verlenen. Wel bestaat er **enig** risico dat personeel van de stichting met succes kan claimen dat, als de stichting tot de gemeentelijke openbare dienst behoort, deze gehouden is de EAR toe te passen (al dan niet met toepassing van de uitzondering die hoofdstuk 3 en 10d buiten de deur houdt). Om dat risico volledig af te wenden moet ervoor gezorgd worden dat de stichting niet behoort tot de openbare dienst. Daartoe zal de statutaire invloed van het college aanzienlijk beperkt moet worden. Wat betreft de tweede vraag ben ik van oordeel dat er **weinig** risico bestaat dat werknemers van de stichting met succes een dienstverband bij de gemeente kunnen eisen. Er bestaat immers een arbeidsovereenkomst met de stichting. Dit betreft een uitzendovereenkomst op grond waar van de werknemers ter beschikking van de gemeente worden gesteld. Dat de werknemers arbeid verrichten bij de gemeente en dat de feitelijke gezagsuitoefening bij de gemeente berust maakt dit niet anders, nu juist dat het wezen van een uitzendovereenkomst vormt. Dat de stichting geen allocatiefunctie vervult verandert hierin niets, nu de Hoge Raad heeft bepaald dat dit geen vereiste is. Desondanks kan het zeker geen kwaad het werkgeverschap van de stichting enige body te geven."*

### Opmerkingen

Ad 1: Gelet op de nu voorgestelde bestuurlijke zeggenschap (gewenst vanuit het perspectief van governance voordelen) van de gemeente in de stichting, bestaat de kans dat de stichting wordt beschouwd als openbare dienst. Capra advocaten adviseert vanuit arbeidsrechtelijk gezichtspunt, om de statutaire invloed in de stichting verder te beperken. Zodat er minder snel de conclusie kan worden getrokken dat sprake is van een openbare dienst. Ook al wordt de stichting beschouwd als openbare dienst, dan nog hoeven er geen ambtelijke aanstellingen te worden verleend. Vanuit governance perspectief heeft de gemeente er baat bij om, zeker gedurende de eerste jaren,

zeggenschap te hebben over de stichting. Het geheel op afstand zetten van de stichting brengt (financiële) risico's met zich die niet opwegen tegen het geringe risico dat de stichting wordt aangemerkt als openbare dienst. Zeker niet gelet op het feit dat de gevolgen daarvan meevallen zoals uit onderstaande blijkt. Wel hebben wij de bestuurlijke zeggenschap beperkt tot het minimaal noodzakelijke.

Ad 2: Er bestaat weinig risico dat de medewerkers van de stichting een dienstverband bij de gemeente kunnen eisen.

Concluderend wordt opgemerkt dat het mogelijk zijn van een openbare dienst geen groot punt van zorg is. Dat blijkt ook wel uit de verschijningsvorm van deze stichting bij andere gemeenten. Het is zelfs geadviseerd door de VNG. Wel zullen wij de ontwikkeling van de stichting op dit punt monitoren en meenemen in de evaluatie.

## Bijdrage aan duurzaamheidsdoelstellingen

n.v.t.

## Kosten, opbrengsten, dekking

In overeenstemming met het Beleidskader Verbonden partijen wordt voor het voornemen tot het oprichten van de Stichting Werkgeverstaken P-wet (SWPE) een zogenaamde Business case opgesteld. In de onderstaande tabel is de Business case nader uitgewerkt.

### BUSINESS CASE NIEUW BESCHUT O.B.V. VARIABLELE KOSTEN 2017-2030 (bedragen in €)

| Exploitatie | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------|------|------|------|------|------|
|-------------|------|------|------|------|------|

| TAAKSTELLING aantal werkplekken        |    |    |    |    |     |
|----------------------------------------|----|----|----|----|-----|
| personen ultimo jaar                   | 32 | 57 | 74 | 91 | 108 |
| personen gem./jaar (1 pers. = 0,8 fte) | 16 | 45 | 66 | 83 | 100 |

| BATEN                                   |                |                  |                  |                  |                  |
|-----------------------------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Loonkostensubsidie (uit 1-deel)         | 242.827        | 675.364          | 994.075          | 1.277.079        | 1.510.083        |
| Bijdrage p-budget (8.500 euro per plek) | 136.000        | 378.250          | 556.750          | 701.250          | 845.750          |
| Lage Inkomensvoorziening (LIV)          | 12.800         | 35.600           | 52.400           | 66.000           | 79.600           |
| Bonus tijdelijk (3.000 euro per plek)   | 48.000         | 133.500          | 195.500          | 247.500          | -                |
| Omzet (lees Netto Toegevoegde Waarde)   | 10.000         | 130.697          | 192.374          | 242.303          | 292.232          |
| <b>totaal baten</b>                     | <b>449.627</b> | <b>1.353.410</b> | <b>1.992.098</b> | <b>2.534.132</b> | <b>2.727.665</b> |

| LASTEN                                                   |                |                  |                  |                  |                  |
|----------------------------------------------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Loonkosten (WML, incl. va kantiegeld en werkgeverlasten) | 236.896        | 954.806          | 1.420.107        | 1.788.684        | 2.157.262        |
| Pensioenlasten                                           | 24.000         | 66.750           | 98.250           | 123.750          | 149.250          |
| Begeleiding (werkleiders)                                | 21.667         | 115.000          | 205.000          | 230.000          | 287.500          |
| Huysvesting                                              | -              | 20.000           | 20.000           | 98.765           | 98.765           |
| Personeelszaken (excl. vervoer)                          | 33.855         | 54.523           | 98.728           | 105.613          | 112.498          |
| Productie- en personeelsgerelateerde kosten              | 11.849         | 38.151           | 60.540           | 85.884           | 115.198          |
| Overhead BMO (48% van ambtelijke loonkosten)             | 10.400         | 55.200           | 98.400           | 110.400          | 138.000          |
| Beheerskosten                                            | 55.000         | 75.000           | 75.000           | 75.000           | 85.000           |
| Inrichting- en opstartkosten incidenteel                 | 55.000         | 40.000           |                  |                  |                  |
| <b>totaal lasten</b>                                     | <b>448.667</b> | <b>1.429.429</b> | <b>2.076.025</b> | <b>2.618.097</b> | <b>3.143.473</b> |

|                                                         |            |                |                |                |                 |
|---------------------------------------------------------|------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| <b>Totaal saldo exploitatie o.b.v. variabele kosten</b> | <b>960</b> | <b>-76.019</b> | <b>-83.926</b> | <b>-83.965</b> | <b>-415.808</b> |
|---------------------------------------------------------|------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|

|                                                       |               |               |               |                |
|-------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| <b>Als knelpunt in de Zomernota gevraagde dekking</b> | <b>80.000</b> | <b>80.000</b> | <b>80.000</b> | <b>420.000</b> |
|-------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|

## Toelichting op de Businesscase

Voor de opzet en inrichting van Nieuw Beschut is staande Businesscase opgemaakt. Gebaseerd op een verplichte taakstelling van het aantal te realiseren arbeidsplaatsen Nieuw Beschut zijn de opbrengsten en kosten zo goed mogelijk geraamd.

Deze werkvorm wordt opgezet, bij de bestaande Sociale Werkvoorziening. Van de aanwezige faciliteiten en infrastructuur van de DCW wordt daarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt. Dit voorkomt doublures in de lasten voor deze Businesscase is daarom uitgegaan van de variabele kosten, dus kosten die ook daadwerkelijk leiden tot extra uitgaven. Dan gaat het vooral om de kosten als lonen, begeleiding en personeelszaken, maar ook om kosten als bijvoorbeeld catering, werkkleding, communicatie, werkmateriaal. Sommige kosten zijn één op één gekoppeld aan de komst van één extra nieuwe medewerker, andere kosten zijn semi-variabel. Zo is in de eerste jaren geen bedrag

opgenomen voor huisvesting. De eerste instroom zal namelijk niet leiden tot extra huisvestingslasten, in de zin van extra te huren m2. Deze worden zoveel mogelijk ingepast in de bestaande huisvesting van de DCW. Pas in jaar 4 worden hier kosten aan toegerekend. Dat is namelijk het jaar waarin anders een unit in het nieuwe pand van de DCW zou worden teruggegeven aan de Verhuurder vanwege krimp van de bestaande SW-doelgroep. Door de groei van Nieuw Beschut kunnen we deze unit niet teruggeven en rekenen we deze kosten vanaf dat moment wel toe aan Nieuw Beschut. Dat geldt voor een aantal kostenposten meer. In andere gevallen zullen er in het begin juist méér kosten worden gemaakt, dan dat je op basis van de huidige kengetallen zou verwachten. Op personeelsadvies en begeleiding, zal vanwege opzet, inrichting en voorbereiding eerst een overcapaciteit ontstaan, die later zal worden ingehaald. De kosten gaan in dit geval voor de baten uit, zo gezegd.

Om de businesscase van nieuw-beschut sluitend te krijgen is er een bijdrage vanuit de gemeente nodig. De toegekende middelen van het Rijk (via P-budget en I-deel) zijn niet toereikend. Er is sprake van een exploitatie dat in de eerste 4 jaren per saldo sluit op 80.000 euro per jaar. In 2021 is het saldo meer dan 400.000 euro negatief. Dat komt door het wegvallen van de tijdelijke bonus van het Rijk van 3.000 per persoon.

Toelichting lasten: inrichting en opstartkosten: deze kosten bestaan uit personeelszaken screening, intake, wachtlijst, verloning, systeeminrichting, opstellen procedures, oprichting stichting en notariële akte. Opzet en inrichting administratie en afspraken over doorbelasting van interne dienstverlening. Accountantstoets inrichting administratie, fiscale toets btw en vennootschapsbelasting aspecten.

Toelichting lasten: beheerkosten: jaarlijkse accountskosten, vergader- en representatiekosten, externe juridisch kosten, kosten bank en kosten verzekering.

Toelichting lasten: overhead BMO: de BMO Overhead is bestaande systematiek en betreft de extra overhead die in rekening wordt gebracht over de ambtelijke loonkosten (48%). Mogelijk valt dit wat lager. Over deze kosten moeten nog afspraken worden gemaakt met de BMO. Voor nu wel rekening mee gehouden conform bestaande systematiek.

## Communicatie met direct betrokkenen:

De OC van de Sociale Werkvoorziening is periodiek over de invoering van "Nieuw Beschut" geïnformeerd. De WOR is niet van toepassing voor het voorgenomen besluit tot het oprichten van een stichting. Voor het oprichten van een stichting is een collegebesluit nodig en de Raad wordt in de gelegenheid gesteld om een zienswijze uit te brengen. De Stichting Werkgeverstaken P-Wet Enschede (SWPE) moet vanaf 50 personeelsleden een personeelsvertegenwoordiging hebben. Momenteel wordt (juridisch) uitgezocht of een afvaardiging van de personeelsvertegenwoordiging van de stichting SWPE deel kan nemen aan de OC van de Sociale Werkvoorziening.

De Cliëntenraad Werk en Inkomen brengt na de zomervakantie een advies uit. Op 19 september heeft de Cliëntenraad Werk en Inkomen de eerste vergadering na de zomervakantie. Het advies van de Cliëntenraad Werk en Inkomen wordt nagezonden.

*PR over besluit:*

n.v.t.

*Persbericht, ja of nee:*

Nee.

## Vervolg

De gemeenteraad wordt in de gelegenheid gesteld om met betrekking tot dit ontwerpbesluit zijn wensen en bedenkingen ter kennis van het college te brengen. In art 160 lid 2 van de Gemeentewet staat dat het college pas van de bevoegdheid gebruik maakt tot het oprichten van een stichting nadat de raad haar bedenkingen of wensen aan het college kenbaar heeft kunnen maken. Indien de raad geen bedenkingen uitbrengt aan het college, dan kan vervolgens de stichtingsakte "passeren" bij de notaris

## Bijlage(n)

|           | Omschrijving                                                            | College | Raad | Vertrouwelijk |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------|---------|------|---------------|
| Bijlage 1 | Concept stichtingsakte: Stichting Werkgeverstaken P-Wet Enschede (SWPE) | ja      | ja   | nee           |
| Bijlage 2 | Raadsvoorstel                                                           | ja      | ja   | nee           |