

Notitie Toekomst Presikhaaf Bedrijven

Toelichting op raadsvoorstel d.d. 30 juni 2015, ontleend aan het raadsvoorstel van de gemeente Rheden

1. Wat is de aanleiding?

1.1 Algemeen

A. Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Met deze wet zijn gemeenten integraal verantwoordelijk voor de (arbeids)participatie van een grote groep burgers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om personen in de bijstand en de Wsw'ers die op 31 december 2014 werkzaam waren binnen Presikhaaf Bedrijven ("Wsw-oud").

De aantallen van deze doelgroepen ontwikkelen zich verschillend. De doelgroep Wsw-oud zal door natuurlijk verloop afnemen, terwijl de bijstandspopulatie door de economische omstandigheden toeneemt. Daar komt bij, dat door de aanscherping van de Wajong en de instroomstop van de Wsw, een grotere groep personen met een arbeidshandicap en een grote afstand tot de arbeidsmarkt een beroep zal gaan doen op de bijstand. De gemeenten krijgen daarmee te maken met een nieuwe en grotere doelgroep.

B. Terwijl de doelgroep voor de Participatiewet groeit, neemt het Participatiebudget dat gemeenten ontvangen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden en de uitvoering van de Wsw voor de huidige doelgroep ("Wsw-oud") af.

De bezuinigingen hebben voornamelijk betrekking op het aandeel dat bestemd is voor de Wsw. Vanaf 2015 maakt de Wsw deel uit van de nieuwe Participatiewet. Omdat het om één budget gaat, leiden grotere uitgaven aan de "Wsw-oud" tot minder beschikbare middelen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden.

C. In de Participatiewet is verankerd dat er in elke arbeidsmarktregio een Regionaal Werkbedrijf actief is. In het Werkbedrijf werken gemeenten, UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen), werkgevers en werknemers bestuurlijk samen om ervoor te zorgen dat er afspraken worden geformuleerd die bijdragen aan een betere werking van de regionale arbeidsmarkt. Het Werkgevers Service Punt (WSP) in onze regio geeft concreet uitvoering aan deze afspraken.

D. Presikhaaf Bedrijven voert mede namens de gemeenten Rozendaal en Rheden de Wsw uit. Het bedrijf kampt al jaren met grote tekorten op zijn exploitatie en laat in zijn huidige vorm ook geen perspectief op verbetering zien. Daarnaast blijkt uit het onderzoek van Berenschot dat het aandeel Wsw-ers dat binnen de muren van het bedrijf werkt, relatief groot is in vergelijking met andere bedrijven. Van de in totaal 2.451 fte aan Wsw-oud bij Presikhaaf Bedrijven werkte in 2013 ruim 50% intern, landelijk is dit 40%. De toegevoegde waarde van de Wsw'ers is laag. Dit houdt in, dat er minder geproduceerd wordt dan gegeven de productiecapaciteit (verdiencapaciteit) mogelijk zou zijn. Ook kent het bedrijf een relatief grote indirecte staf ten opzichte van het aantal Wsw-ers.

* Voor een verdere toelichting op de positie van Presikhaaf Bedrijven: zie bijlage 1 op blz. 8 van deze notitie.

1.2 Veranderende kaders voor de uitvoering van de Participatiewet en voor Presikhaaf Bedrijven

A. Voor de uitvoering van de Participatiewet en de rol en positie van Presikhaaf Bedrijven zijn in de afgelopen jaren diverse kaders vastgelegd. In 2012 is door Presikhaaf Bedrijven het herstructureringsplan "Stip op de Horizon" opgesteld, met daarin de volgende kaders en doelen:

- meer mensen plaatsen bij reguliere werkgevers;
- verhoging van participatie door het realiseren en verhogen van de toegevoegde waarde;
- schadelastbeperking voor de aan de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten;
- ontwikkeling van de doelgroep richten op ontwikkeling door middel van werk;
- verkleinen van het ondernemingsrisico.

De doelstellingen uit "Stip op de Horizon" zijn niet snel genoeg gerealiseerd.

Daarom hebben de gemeenten de afgelopen periode gebruikt om zich verder te bezinnen op de rol en positie van Presikhaaf Bedrijven en de samenwerking in de regio.

B. In het voorjaar van 2014 heeft de gemeenteraad van Rozendaal het *Meerjarenbeleidsplan Re-integratie 2014-2017 Gemeente Rheden* van toepassing verklaard in Rozendaal. In dit beleidsplan zijn de kaders gesteld waarbinnen de gemeente haar re-integratietaak wil vormgeven. Deze kaders geven tevens richting aan de uitvoering van de Wsw-taken. Specifiek gaat het hierbij om het volgende:

- Presikhaaf Bedrijven blijft verantwoordelijk voor de ondersteuning van de doelgroep Wsw-oud. De aansturing door de gemeente is erop gericht dat Presikhaaf Bedrijven de loonwaarde van haar medewerkers zoveel mogelijk optimaliseert. Het doel is om zoveel mogelijk mensen uit de doelgroep "Wsw-oud" via of vanuit Presikhaaf Bedrijven te begeleiden om bij reguliere werkgevers aan de slag te gaan.
- De gemeente is zelf verantwoordelijk voor mensen die vanaf 1 januari 2015 niet meer kunnen instromen in de Wsw, maar wel ondersteuning nodig hebben bij het vinden en het uitvoeren van werk. De ondersteuning aan deze doelgroep wordt op eenzelfde wijze ingezet als voor de rest van de doelgroep die valt onder de Participatiewet.
- De nieuwe voorziening "beschut werken" wordt zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers georganiseerd. Voor de mensen die aan de slag gaan binnen de voorziening "nieuw beschut werken", worden op inkoopbasis trajecten ingekocht bij partijen die de beste prijs-kwaliteitverhouding bieden.

1.3 Bestuurlijke consultatieronde

A. In de zomer van 2014 is een bestuurlijke consultatieronde uitgevoerd onder verschillende betrokken partijen: de gemeenten in arbeidsmarktregio Midden-Gelderland, werkgevers, vakbonden en Presikhaaf Bedrijven. In deze regionale consultatieronde bleek dat de gemeenten de volgende opvattingen delen rond de strategische koers van Presikhaaf Bedrijven:

1. Alle gemeenten nemen verantwoordelijkheid voor de werknemers die per 1 januari 2015 bij Presikhaaf Bedrijven werkzaam zijn. Dit gebeurt in de wetenschap, dat (a) rechten en plichten van de doelgroep worden nagekomen, (b) veranderingen pas worden doorgevoerd als er volwaardige alternatieven zijn en (c) het altijd meer zal kosten dan het op zal brengen.

2. Gemeenten willen nieuwe taken en doelgroepen die vanuit de decentralisaties op hen afkomen, niet op voorhand collectief bij Presikhaaf Bedrijven onderbrengen. Hiervoor gelden de volgende motieven: (a) behoefte aan maatwerk en keuzevrijheid, (b) beleidsruimte in verband met lokale (on-)mogelijkheden en (c) het terugdringen van het ondernemingsrisico binnen Presikhaaf Bedrijven.

3. De gemeenten, in de persoon van de regionale portefeuillehouders Sociaal domein, gaven verder aan dat zij zich realiseren dat een collectieve keuze voor het uitsluitend onderbrengen van de doelgroep Wsw-oud bij Presikhaaf Bedrijven op termijn (5-10 jaar) onvoldoende toekomst biedt voor Presikhaaf Bedrijven. Op basis van het gedeelde uitgangspunt dat de gemeenschappelijke regeling Presikhaaf Bedrijven de uitvoering van de Wsw als kerntaak heeft, is de organisatie gevraagd voor 2015 een begroting op te stellen die enkel gebaseerd is op deze taak. Daaruit bleek, dat bovengenoemde optie geen perspectief biedt.

1.4 Inzet Bureau Berenschot

A. De ontwikkelingen van de afgelopen jaren en de geschetste kaders stellen de gemeenten voor een aantal vragen:

1. In het eerste plaats gaat het hier om het *maatschappelijke vraagstuk*: "hoe krijgen we zoveel mogelijk mensen actief, liefst in een zo regulier mogelijke werkomgeving?"
2. In de tweede plaats is er een *financieel vraagstuk*: "hoe kunnen we de tekorten bij Presikhaaf bedrijven terugdringen, het dossier transparant en beheersbaar krijgen op zodanige wijze dat er voldoende re-integratiemiddelen voor andere doelgroepen beschikbaar blijven?"
3. Tot slot ontstaat er een *organisatorisch vraagstuk*: "op welke manier kunnen we het best invulling geven aan de uitvoering van de Participatiewet - en daarbinnen de "Wsw-oud" - in de regio?"

B. Om antwoord te kunnen geven op de bovenstaande vraagstukken, heeft Bureau Berenschot in opdracht van het Bresdo (Bestuurlijke Regiegroep Sociaal Domein) een onderzoek uitgevoerd naar de uitvoering van de Participatiewet in de regio en de positie van Presikhaaf Bedrijven. Zoals

geformuleerd in het onderzoeksrapport (blz. 6): *“Gevraagd is om na te gaan wat de gevolgen op termijn zijn van de krimpende doelgroep Wsw-oud (met ca. 5% per jaar) voor PHB in zijn huidige omvang.”*

Het doel van het onderzoek was, *“te bepalen welke regelknoppen er zijn te identificeren waarmee de maatschappelijke, organisatorische en financiële effecten van het veranderproces kunnen worden beïnvloed”*. De gemeenten willen ook inzicht hebben *“in de maatschappelijke, organisatorische en financiële effecten van het variëren in verandertempo (...)”*.

C. De onderzoeksvraag kende een inhoudelijk en een procesmatig aspect. Inhoudelijk: de effecten voor de taak “Wsw-oud” en de mate waarin die effecten worden opgevangen door de wijze waarop in lokaal of (sub)regionaal verband invulling wordt gegeven aan de bredere verantwoordelijkheid vanuit de Participatiewet. Procesmatig: komen tot een gezamenlijk gedragen beeld over de oplossingsrichting van alle betrokken gemeenten.

2. Wat willen wij bereiken?

2.1 Doelstelling voor mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt

Wij willen een uitvoeringsstructuur inrichten, waarin mensen die zijn aangewezen op de Participatiewet en een overbrugbare afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben (>40% loonwaarde) zo veel mogelijk actief zijn, liefst in een zo regulier mogelijke werkomgeving.

2.2 Doelstelling voor mensen met een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt

Voor mensen met een onoverbrugbare afstand tot de reguliere arbeidsmarkt (<40% loonwaarde) willen we een activeringsaanbod inrichten dat zich richt op de ondersteuning van mensen in vrijwilligerswerk, activiteiten in de wijk of buurt en (arbeidsmatige) dagbesteding. De dekking voor de kosten die gepaard gaan met deze opgave wordt, naast het Participatiebudget, gezocht binnen de Wmo-middelen.

3. Wat gaan wij ervoor doen?

3.1 Toekomstvarianten

A. Gezien de ontwikkelingen in het rijksbeleid, de situatie van Presikhaaf Bedrijven (zie ook de toelichting op blz. 8 van deze notitie), en de keuzes die de gemeenten al hebben gemaakt rond de uitvoering van de Wsw, is een nieuw toekomstperspectief op Presikhaaf Bedrijven nodig.

Berenschot heeft in dit kader drie toekomstvarianten onderzocht:

1. Geleidelijk afbouwen;
2. Direct stoppen;
3. Modulair opbouwen en afbouwen.

Wanneer de verschillende varianten worden gewogen, blijkt dat er in de regio bestuurlijk geen draagvlak is voor een directe afbouw (variant 2) van PHB omdat dit maatschappelijk niet wenselijk is en gepaard gaat met grote financiële en organisatorische effecten voor de gemeenten. Een geleidelijke afbouw van PHB (variant 1) wordt als onwenselijk gezien vanwege het langdurige negatieve financiële resultaat en het feit dat deze strategie haaks staat op het strategisch beleid van de gemeenten.

B. De variant van modulair opbouwen en afbouwen (variant 3) komt het best uit de weging. Uitgangspunt van “modulair opbouwen/ afbouwen” is, dat de bestaande infrastructuur voor Wsw-oud zoveel mogelijk wordt gebundeld met de nieuwe taken in het kader van de Participatiewet. Op deze wijze wordt een optimale inzet van de beschikbare middelen gerealiseerd en worden frictiekosten geminimaliseerd. Doel is, dat de Wsw-medewerkers geplaatst worden op die plekken waar ze het best tot hun recht komen.

Er wordt in de variant modulair opbouwen en afbouwen onderscheid gemaakt tussen de groep mensen met een arbeidsbeperking met een loonwaarde van meer dan 40% en de groep met een loonwaarde van minder dan 40%. De gemeenten in Midden Gelderland plaatsen de groep met een loonwaarde van meer dan 40% onder de werking van de Participatiewet.

De groep met een loonwaarde van minder dan 40% behoort in deze variant tot de doelgroep “zorg en welzijn”.

C. De taken voor de *nieuwe* doelgroepen met een loonwaarde boven de 40% (= de mensen die een beroep doen op de Participatiewet en die t/m 2014 in de Wajong of de Wsw zouden zijn ingestroomd) worden gebundeld met de taken van Presikhaaf Bedrijven (PHB) die zijn bedoeld voor de groepen met een hogere loonwaarde. Het gaat dan om detacheren en begeleid werken.

De betrokken reguliere medewerkers bij Presikhaaf Bedrijven (lijnfunctionarissen en begeleidingscapaciteit) gaan dan over naar het Werkgevers Service Punt (WSP).

D. De activiteiten in het Groen en de Schoonmaak van Presikhaaf Bedrijven (dienstverlening) worden zoveel mogelijk geprivatiseerd. Deze activiteiten worden ook voor de nieuwe doelgroepen opengesteld. Het regionaal WSP wordt verantwoordelijk voor deze groep en voor de regie op de geprivatiseerde dienstverleningsonderdelen van Presikhaaf Bedrijven.

Daarnaast krijgt het WSP de opdracht om 200 extra mensen met een Wsw-indicatie die nu werkzaam zijn bij de interne PHB-organisatie, te plaatsen bij reguliere werkgevers.

Het is noodzakelijk dat er een degelijke juridische structuur met een bijpassende governance-structuur onder het WSP nieuwe stijl wordt gelegd. Dit is een harde voorwaarde om de taken ten aanzien van de nieuwe doelgroep en het zittend bestand uit te kunnen voeren.

E. PHB wordt afgebouwd voor de groepen met een loonwaarde van minder dan 40%. Deze organisatie “PHB-oud” richt zich op zo eenvoudig mogelijke werkzaamheden.

F. Er worden op korte termijn 300 mensen met een loonwaarde van minder dan 25% teruggeplaatst bij de gemeenten. Feitelijk fungeren deze mensen onder de ondergrens van de Wsw. De gemeenten zoeken zelf een passende plek voor deze doelgroep en onderzoeken hierbij of en zo ja, hoe de bestaande infrastructuur van PHB nuttig kan worden ingezet voor deze mensen, en hoe deze infrastructuur kan worden ingepast in de uitvoeringsstructuur van zorg en welzijn.

3.2 Uitwerking variant 3 “modulair op- en afbouwen” als antwoord op de genoemde vraagstukken

Welke betekenis heeft de variant modulair op- en afbouwen voor de eerder, op blz. 2 in deze notitie, genoemde maatschappelijke, financiële en organisatorische vraagstukken?

3.2.1 Het maatschappelijke vraagstuk

Als gemeente hebben we een wettelijke taak om zoveel mogelijk personen uit de doelgroep actief te laten deelnemen, liefst in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Dit is verankerd in ons gemeentelijk re-integratiebeleid. Om dit doel te bereiken worden zoveel mogelijk mensen, al dan niet met (financiële) ondersteuning, bij reguliere werkgevers. Het gaat hierbij om de groep mensen met een loonwaarde boven de 40 procent. In de praktijk blijkt dat deze groep nog kans heeft op een werkplek bij reguliere werkgevers. Onder deze loonwaardegrens worden in de praktijk zelden mensen bij reguliere werkgevers geplaatst.

A. Een strategie om meer Wsw'ers buiten de muren van Presikhaaf Bedrijven te laten werken, is het verkopen van bedrijfsonderdelen van het huidige Presikhaaf. Bij de verkoop van bedrijfsonderdelen gaan activa en regulier personeel over naar de overnemende partij, daardoor kunnen overheadkosten bij PHB worden teruggedrongen. Het Wsw-personeel wordt, met behoud van het dienstverband bij de Gemeenschappelijke Regeling, gedetacheerd bij de overnemende partij. Met de verkoop van bedrijfsonderdelen kan ineens een grote groep Wsw-medewerkers buiten Presikhaaf Bedrijven geplaatst worden en worden overheadkosten bij Presikhaaf Bedrijven teruggedrongen. Een voorbeeld hiervan is het voornemen om de activiteiten in het Groen en de Schoonmaak van Presikhaaf Bedrijven (dienstverlening) zo veel te privatiseren. Deze taken worden overigens ook voor de nieuwe doelgroep ingezet. Het regionaal WSP moet verantwoordelijk worden voor deze groep en voor de regie op de geprivatiseerde dienstverleningsonderdelen van PHB.

Privatiseren van bedrijfsonderdelen Groen en Schoonmaak

Deze aanpak heeft directe gevolgen voor de gemeente Rozendaal. Enerzijds, omdat onze gemeente op dit moment diensten afneemt bij de PHB onderdelen Groen en Schoonmaak. Anderzijds omdat één van de twee Wsw-medewerkers uit Rozendaal werkzaam is bij Groen.

Een recent voorbeeld is de voorgenomen verkoop van Schoolmeubelen aan een grote, internationaal opererende kantoormeubelenfabrikant. Bij deze verkoop worden 30 reguliere personeelsleden overgenomen en worden bij de overname 160 fte Wsw-personeel vanuit Presikhaaf Bedrijven bij de overnamepartner gedetacheerd.

Verkoop van Schoolmeubelen

Dit heeft directe gevolgen voor Rozendaal. Eén van de twee Wsw-medewerkers uit de gemeente Rozendaal is werkzaam bij Schoolmeubelen.

B. Een groep van zo'n 300 Wsw-medewerkers met een loonwaarde van 0 tot 25% gaat over naar de gemeenten. De gemeenten dienen hen een volwaardige nieuwe plek te bieden.

Overdracht Wsw-werknemers met loonwaarde < 25% aan gemeenten

Voor Rozendaal is overdracht van Wsw-medewerkers met een loonwaarde < 25% niet aan de orde. Beide Rozendaalse Wsw-medewerkers hebben een hogere loonwaarde dan 25%.

C. Voor de resterende doelgroep die is aangewezen op beschut werken (loonwaarde 25 tot 40%), worden werkzaamheden georganiseerd die eenvoudig van karakter zijn.

3.2.2 Het financiële vraagstuk

Presikhaaf Bedrijven kampt al jaren met forse financiële problemen. Om de tekorten terug dringen en daarmee middelen voor andere doelgroep beschikbaar te houden, worden in de variant modulair op- en afbouwen de volgende maatregelen genomen (Rapport blz. 31-33) :

- 1. De personeelskosten bij Presikhaaf Bedrijven worden verlaagd. Doordat het Wsw-bestand via natuurlijk verloop krimpt, is ook minder regulier personeel nodig. Daarnaast zullen door een verandering van taken de kosten afnemen.*
 - 2. De overhead bij Presikhaaf Bedrijven wordt op het gemiddelde in de sector gebracht. Hierdoor kan de formatie met 15% omlaag in 2017.*
 - 3. De begeleidingscapaciteit voor de doelgroep in Beschut Werken met 0-25% loonwaarde wordt gereduceerd.*
 - 4. Via het Werkgeversservicepunt worden 200 fte extra Wsw'ers met een hoge loonwaarde geplaatst bij reguliere werkgevers.*
 - 5. De huisvestingskosten worden teruggedrongen door uitplaatsing van Wsw-oud (geen huisvesting meer voor nodig), verovreemding of privatisering van bedrijfsonderdelen of de verkoop van huisvesting.*
 - 6. Door Wsw-personeel dicht bij hun eigen woonplaats te laten werken wordt bespaard op vervoerskosten.*
 - 7. Wsw'ers met een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (<25% loonwaarde) worden opgepakt door de gemeenten en in vormen van (arbeidsmatige) dagbesteding of activiteiten in eigen wijk of buurt geplaatst.*
- Bovenstaande maatregelen brengen frictiekosten met zich mee als gevolg van personeelsreductie (herplaatsing, outsourcing), huisvestingskosten en boekwaardeverlies.

Tabel 1: Geconsolideerd effect voor de gemeentebegrotingen

Maatregel (bedragen * 1000 euro)	2016	2017	2018	2019	2020
1. Minder personeelskosten bij PHB	-1.085	-1.085	-1.085	-1.085	-1.085
2. Overhead PHB op normniveau	-1.491	-2.040	-2.040	-2.040	-2.040
3. Reductie begeleiding BW (agv 300 fte nr gemeente)	-242	-921	-921	-921	-921
4. 200 Wsw'ers extra aan de slag	-2.000	-2.000	-2.000	-2.000	-2.000
5. Huisvestingskosten	-300	-1.000	-1.000	-1.000	-1.000
6. Vervoerskosten	-427	-427	-427	-427	-427
7. Friciekosten	+2.400	+1.800	0	0	0
8. Verschuiving Wsw'ers naar gemeenten	pm	pm	Pm	Pm	pm
Totale besparing ten opzichte van 2015	-3.145	-5.673	-7.473	-7.473	-7.473

NB: een min wijst op een afdrachtsverlaging van de gemeenten aan de GR. Een plus wijst op afdrachtsverhoging.

Financiële vertaling variant 3 "modulair afbouwen en opbouwen" naar Rozendaal

De tabel "Geconsolideerd effect voor de gemeentebegrotingen" geeft het geconsolideerde effect van de voorgestelde keuze weer voor de gezamenlijke gemeentebegrotingen. Uit de tabel blijkt dat het tijdig doorvoeren van de genoemde maatregelen vanaf 2018 een positief effect van in totaal circa € 7,5 miljoen heeft ten opzichte van de begroting van 2015. Vertaald naar de gemeente Rozendaal betekent dit een kostenreductie van ongeveer € 5.500.

Dit positieve effect wordt echter deels teniet gedaan door een negatief subsidieresultaat (zie rapport blz. 33). De tabel van blz. 33 is vertaald naar de afzonderlijke gemeenten (*bijlage 1b bij het raadsvoorstel). Daaruit blijkt, met alle voorbehouden die er gemaakt kunnen worden, het resultaat voor Rozendaal jaarlijks op € 2.000,-/€ 3.000,- negatief uit te komen.

3.2.3 Het organisatorische vraagstuk

De maatregelen die genomen worden om de opgaven waar we voor staan het hoofd te kunnen bieden, stellen ons voor een organisatorische opgave. Hierbij staan de gemeenten voor een drietal activiteitenclusters:

- A. de herstructurering van Presikhaaf Bedrijven;
- B. de overheveling van taken naar het Werkgevers Service Punt (WSP);
- C. de inrichting van activiteiten voor mensen met minder dan 40% loonwaarde.

De organisatorische opgave wordt hieronder per activiteitencluster nader uitgewerkt:

Ad A) Herstructurering Presikhaaf Bedrijven

Bij Presikhaaf Bedrijven zal een herstructurering plaatsvinden. Deze herstructurering gaat gepaard met de overdracht van taken, de herschikking van doelgroepen en de bij het financiële vraagstuk benoemde reductie van de overhead, besparing op de huisvestingskosten en vervreemding/privatisering van onderdelen. Daarnaast dienen ook de governancestructuur en transparantie van het bedrijf nader bezien te worden.

Ad B) Overheveling van taken naar het WSP

De taken voor de nieuwe doelgroepen (de mensen die een beroep doen op de Participatiewet en die voorheen in de Wajong of de WSW zouden zijn ingestroomd) worden gebundeld met de taken van Presikhaaf Bedrijven die met name zijn bedoeld voor de groepen met een hogere loonwaarde. De betrokken reguliere medewerkers bij Presikhaaf Bedrijven gaan over naar het WSP. Het gaat concreet om individuele detacheringen en begeleid werken. Met deze beweging worden alle bemiddelingsactiviteiten die te maken hebben met het plaatsen van mensen bij reguliere werkgevers in één hand ondergebracht.

Het is belangrijk om een degelijke juridische structuur onder het WSP nieuwe stijl te leggen. Dit is een harde voorwaarde om deze taken ten aanzien van de nieuwe doelgroep en het zittend bestand uit te kunnen voeren. De huidige structuur onder het WSP is daarvoor onvoldoende toegerust.

Voor de gemeenten betekent deze beweging, dat zij de werkgeversbenadering dienen door te ontwikkelen. Concreet betekent dit (a) dat vorm moeten worden gegeven aan de taken die overgaan, (b) dat de medewerkers die overkomen van Presikhaaf Bedrijven geplaatst dienen te worden en (c) dat er een onderzoek naar de gewenste en geschikte juridische entiteit uitgevoerd dient te worden.

Ad C) De inrichting van activiteiten voor mensen met minder dan 40% loonwaarde

De inrichting van activiteiten voor mensen met minder dan 40% loonwaarde is voor de gemeente Rozendaal niet direct aan de orde, omdat de Rozendaalse Wsw-werknemers werkzaam zijn in de PHB- onderdelen Groen en Schoolmeubelen.

3.3 Vervolg: Programmaplan

In de Rapportage van Berenschot wordt voorgesteld om onder gemeentelijke regie een programmaplan op te stellen en uit te voeren om (i) PHB samen modulair af te bouwen, (ii) uiterlijk 1 januari 2017 een Werkgevers Service Punt (WSP) in te richten dat een deel van de taken van het huidige PHB overneemt en (iii) uiterlijk 1 januari 2017 een nieuw perspectief voor beschermd werken en de nieuwe doelgroep uit te werken.

4. Wat zijn de risico's?

4.1 Algemeen

Het is een stevige opgave voor de gemeenten in Midden Gelderland en Presikhaaf Bedrijven om de nieuwe uitvoeringsstructuur en de organisatieveranderingen te realiseren. Realisatie van de plannen is nodig om de besparingen te realiseren. Er zijn verschillende risico's. Om deze te voorkomen, moet aan verschillende voorwaarden worden voldaan:

4.2 Specifiek

- Welslagen van het plan is volledig afhankelijk van het commitment en de daadkracht van de gemeenten in de regio. Gemeenten moeten hierin gezamenlijk optrekken en aangehaakt blijven.
- Samenwerking is geven en nemen. Het gaat vooral om de wil om samen wat te bereiken. Onderling vertrouwen (tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en de uitvoeringsorganisatie) is noodzakelijk. Dat is thans een zorgpunt in de regio waaraan moet worden gewerkt. Individuele gemeenten moeten hun commitment laten zien in woord en daad. Zij moeten elkaar hierop aanspreken.
- Commitment bij de directie van Presikhaaf Bedrijven, een strakke, no nonsense aansturing en draagvlak bij de medewerkers. Bij de start van de verdere uitwerking moet worden nagegaan of Presikhaaf Bedrijven hiervoor voldoende is toegerust.
- Breed draagvlak (politiek, bestuurlijk, doelgroep en reguliere medewerkers) voor de transitie is cruciaal.
- Snel doorpakken en vasthouden aan het ingezette plan (koersvast). Voortgang monitoren volgens vaste mijlpalen.
- Het WSP nieuwe stijl slaagt alleen als er een goede juridische organisatievorm en governance aan ten grondslag ligt. Een gemeenschappelijke regeling met openbaar lichaam of een gemeenschappelijke regeling Centrumconstructie liggen volgens Berenschot het meest voor de hand. Gemeenten moeten met open vizier op zoek gaan naar de meest aantrekkelijke en gewenste vorm: dus geen blokkades vooraf.
- Het WSP nieuwe stijl moet er in slagen om 200 extra WSW-ers te plaatsen bij reguliere werkgevers, naast eventuele extra taakstellingen die het WSP krijgt opgedragen in het kader van de nieuwe taken en doelgroepen.
- Gemeenten/sociale diensten moeten vanuit de nieuwe doelgroepen in de Participatiewet voldoende mensen (met een arbeidsbeperking) aanreiken bij het WSP-nieuwe-stijl en de daarmee samenhangende begeleidingskosten betalen (vanuit het re-integratiebudget). Dat, om de werklast van WSP nieuwe stijl op peil te houden. Tegelijkertijd moet dit bij mensen met een uitkering leiden tot besparingen op het inkomensdeel.
- De individuele gemeenten in de GR Presikhaaf Bedrijven moeten in staat en bereid zijn om korte termijn in totaal driehonderd Wsw'ers met een beperkte loonwaarde op te nemen en een participatietraject aan te bieden in het kader van de zorg/Wmo.

- Bij de verdere afbouw van onderdelen van PHB-oud moeten gemeenten eveneens bereid en in staat zijn om Wsw'ers op te nemen en zelf een plek te geven.
- Er moet een extra inspanning gepleegd worden door Presikhaaf Bedrijven om met name de overheadkosten, de huisvestingskosten en de vervoerskosten omlaag te krijgen.
- Het absorptievermogen van de arbeidsmarkt en werkgevers in de regio moet voldoende zijn om de gewenste aantallen mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen bij reguliere werkgevers. Of dit zo is zal blijken in de uitvoering. Het aantal beschikbare garantiebanen ten opzichte van het aantal mensen met een arbeidsbeperking is lager dan in andere regio's, waardoor het naar verwachting gemiddeld lastiger zal zijn om alle mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen.
- Gemeenten moeten in voldoende mate mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen c.q. werk gunnen aan bedrijven met mensen met een arbeidsbeperking in dienst.
- Het risico bij het niet realiseren van de aansluiting "individueel detacheren" en "begeleid werken" bij het WSP is verlies van plaatsingen bij werkgevers en daarmee tot verlies aan detacheringssinkomsten.

Bijlage 1

Toelichting positie Presikhaaf Bedrijven

Uit het onderzoek van Berenschot komt naar voren dat de financiële noodzaak voor maatregelen ten aanzien van Presikhaaf Bedrijven groot is. Presikhaaf Bedrijven maakt al jaren verlies. Daarnaast heeft het bedrijf geen eigen vermogen meer om op terug te vallen, het negatieve eigen vermogen dient jaarlijks te worden aangevuld. De negatieve resultaten dienen door de deelnemende gemeenten te worden aangevuld.

De huidige begroting laat ook voor de komende jaren geen verbetering zien: het verlies loopt op van 10 miljoen euro in 2014 naar 12 miljoen euro in 2016.

Het toekomstperspectief voor de huidige activiteiten is slecht:

- alle product-marktcombinaties waren in 2014 verliesgevend;
- het exploitatieresultaat is structureel negatief;
- de helft van de huidige Wsw-ers heeft een loonwaarde van minder dan 50%;
- de huidige activa zijn omvangrijk en afstoten van vastgoed verloopt moeizaam.

Uit een vergelijking met andere SW-bedrijven blijkt dat::

- het huidige kostenniveau van Presikhaaf Bedrijven niet past bij een organisatie die zich volledig op detachering richt;
- veel medewerkers van Presikhaaf Bedrijven nog intern werkzaam zijn;
- de gerealiseerde toegevoegde waarde bij Presikhaaf Bedrijven kleiner is dan de indicatieve verdien capaciteit;
- er binnen Presikhaaf Bedrijven onvoldoende passend werk beschikbaar is waardoor mensen een te lage (of geen) productie draaien;
- het verbeterpotentieel bij Presikhaaf Bedrijven (nog) onvoldoende wordt benut;
- de deelnemende gemeenten nog weinig inkopen bij Presikhaaf Bedrijven.