



*“Met het oog op de toekomst”*

## Uitvoering SW-aanwijzingsbesluit in Midden-Gelderland na 2022

5 oktober 2020

W. van der Linden / J.R. van Leeuwen



## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Vraagstelling .....	4
3. Resultaten.....	5
4. Ontwikkelingen.....	10
5. Conclusies en aanbevelingen .....	12
Bijlage 1: Verplichtingen Scalabor jegens gemeenten zoals vastgelegd in het ‘aanwijzingsbesluit’ en de Regeling Uitvoering WSW door Scalabor BV.....	15
Bijlage 2: Financiële analyse en benchmark gegevens.....	20
Bijlage 3: Ontwikkeling doelgroepen Participatie-wet Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland .....	26
Bijlage 4: Lijst geïnterviewde personen.....	28



## 1. Inleiding

Sinds 2018 voert Scalabor BV de SW-taken uit voor ruim 2000 mensen in de regio Midden-Gelderland met een SW-indicatie. Na een aantal turbulente jaren waarin Presikhaaf Bedrijven zorgde voor veel discussie en politieke onrust is gekozen voor een andere vorm waarin de taken voor de sociale werkvoorziening in deze regio zijn vormgegeven. Gekozen is voor een vorm waarin het bedrijf Scalabor als zelfstandige BV de taken voor negen gemeenten in de regio is gaan uitvoeren, waarbij het formeel werkgeverschap is ondergebracht bij de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR).

Bij aanvang van de overdracht van taken en werkzaamheden naar Scalabor hebben de gemeenten afgesproken dat zij dit voor minimaal 5 jaar zullen doen. Daarna worden de werkzaamheden voortgezet voor onbepaalde tijd, tenzij de gemeente uiterlijk 12 maanden voor het einde van die periode schriftelijk aan Scalabor kenbaar maakt de Wsw niet langer door Scalabor te willen laten uitvoeren.

In deze rapportage wordt beschreven welke resultaten in 2,5 jaar zijn behaald, waarbij het laatste halfjaar de gevolgen van de Corona crisis uiteraard hun weerslag hebben gehad.

Het formeel werkgeverschap voor SW-medewerkers is sinds 1-1-2019 belegd bij de module WgSW van de MGR. Deze taak is gekoppeld aan de materiële uitvoering van de SW-taken aan een "andere organisatie" (tot 31-12-2022 dus Scalabor). Na deze periode zijn de gemeenten in principe vrij om te kiezen voor een andere uitvoeringsorganisatie. Wel is bepaald dat deelname aan de module WgSW van de MGR wordt beëindigd zodra het hiervoor genoemde aanwijzingsbesluit niet wordt voortgezet tenzij er gekozen wordt voor een andere organisatie.

Hoewel de datum van 31-12-2022 nog ver voor ons ligt is het van belang om dit jaar de voorbereidingen te treffen voor de besluitvorming rond dit vraagstuk. Immers een eventuele opzegging van het aanwijzingsbesluit dient voor 31-12-2021 plaats te vinden. Eventuele intrekking van het aanwijzingsbesluit door 1 of meerdere gemeenten heeft ingrijpende gevolgen voor zowel het SW-personeel als de betrokken organisaties (Scalabor B.V. en MGR). Ook zal er in dat geval tijdig naar alternatieven moeten worden gezocht.

Om die reden is een verkenning uitgevoerd bij de negen deelnemende om de bevindingen en standpunten in beeld te brengen ter voorbereiding op de besluitvorming van de individuele gemeenten in 2021.

In dit rapport treft u de resultaten van deze verkenning en een aantal conclusies en aanbevelingen voor het vervolg van deze discussie. Deze resultaten zullen op 15 oktober 2020 worden gepresenteerd aan de leden van de bestuurscommissie WgSW.



## 2. Vraagstelling

Centraal in dit onderzoek staat de vraag of de gemeenten en Scalabor bereid zijn om na 31-12-2022 de uitvoering van het werkgeverschap voor de SW-medewerkers conform het huidige aanwijzingsbesluit te blijven uitvoeren of dat partijen daar wijzigingen in willen aanbrengen. Om die vraag te kunnen beantwoorden is allereerst onderzocht of de uitvoering van het werkgeverschap voor SWers door Scalabor sinds 1-1-2018 conform afspraken is geleverd. Vervolgens zijn door middel van interviews met vertegenwoordigers van de negen deelnemende gemeenten, de MGR en Scalabor de ervaringen van de afgelopen 2,5 jaar geïnventariseerd.

Deze bevindingen worden in dit rapport gepresenteerd. Omdat gemeenten individueel besluiten over de vraag of zij het contract met Scalabor na 31-12-2022 willen voortzetten geeft het rapport geen uitsluitel over de definitieve keuze. Dit onderzoek is bedoeld om de input te geven voor de beantwoording van die vraag door de individuele gemeenten en Scalabor. Wel wordt een indicatie gegeven hoe partijen er nu inzitten.

Op basis van het onderzoek en de gesprekken worden conclusies en aanbevelingen getrokken. Daarnaast wordt gekeken naar welke stappen tot die tijd gezet moeten worden.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen vragen die beantwoord moeten worden en stappen die op de korte termijn gemaakt moeten worden die de basis vormen voor besluitvorming bij gemeenten en Scalabor. Die afspraken vormen de basis voor de middellange termijn van 2023 e.v..

Omdat er rond de groep nieuw beschut en de onderkant van de participatiewet lokaal, regionaal en landelijk allerlei ontwikkelingen gaande zijn, hebben we bij onze analyse ook gekeken naar de middellange en lange termijn gevolgen voor de huidige groep SW-ers en groepen in de participatiewet. Hier zitten immers inwoners die voorheen gebruik maakten van de Wsw en nu voor een deel wel en voor een deel niet aan het werk zijn. Zeker wanneer we integraal in het sociaal domein kijken zien we de effecten van het wel of niet werken van onze inwoners in de vorm van nieuw beschut of met loonkostensubsidie en allerlei vormen van begeleiding.

Op basis daarvan zullen in het onderzoek conclusies worden geformuleerd en zal een route worden geschetst voor de verdere besluitvorming zodat ruim vóór 31-12-2021 duidelijk wordt voor alle betrokken partijen hoe na 31-12-2022 het werkgeverschap wordt ingericht voor SW-medewerkers en hoe de verdere rol van Scalabor eruit komt te zien en onder welke voorwaarden. Dat alles vooral in het belang van de SW-medewerkers die voor hun dagelijkse werk afhankelijk zijn van de keuzes die hierin worden gemaakt.



### 3. Resultaten

Op basis van interviews en data-analyse is beoordeeld in hoeverre Scalabor heeft voldaan en wat de zienswijzen zijn van de deelnemende partijen aan de gemaakte afspraken. De resultaten van dit onderzoek staan in dit hoofdstuk beschreven.

#### 3.1 Is de uitvoering van het materieel werkgeverschap door Scalabor conform afspraken uitgevoerd?

De afspraken over de uitvoering van het materieel werkgeverschap zijn in 2 verschillende documenten bij aanvang vastgelegd:

1. Aanwijzingsbesluit tussen de individuele gemeenten en Scalabor
2. Dienstverleningsovereenkomst tussen Werkvoorziening Midden-Gelderland en Scalabor.

##### Aanwijzingsbesluit

In een “aanwijzingsbesluit” hebben de regiogemeenten Scalabor per 1-1-2018 aangewezen als uitvoerder van de WSW. Dit is gebeurd op grond van artikel 2 lid 2 Wsw en nader uitgewerkt in de Regeling ten aanzien van de inwoners van de gemeentes, die in het kader van de Wsw een arbeidsovereenkomst hebben met GR PHB (inmiddels per 1-1-2019 MGR).

In het aanwijzingsbesluit zijn de verplichtingen van Scalabor vastgelegd. Centraal hierin staat dat SW-medewerkers minimaal 5 jaar om niet worden gedetacheerd vanuit de individuele gemeenten naar Scalabor. In ruil daarvoor voert Scalabor voor de gemeenten de Wsw uit (Art.1). Dat houdt in: “diagnose en advies, arbeidsontwikkeling, detachering en het bieden van “passend werk”.

In bijlage 1 bij deze rapportage zijn die verplichtingen en de KPI's op basis waarvan deze kunnen worden beoordeeld, beschreven met per onderdeel de resultaten tot dusver. In algemene zin worden de resultaten van Scalabor beoordeeld op de drie doelstellingen van Scalabor:

- Het bieden van passend werk voor alle SW-medewerkers
- Een financieel gezonde organisatie en
- Goed werkgeverschap

Deze doelstellingen zijn vertaald naar indicatoren waarover Scalabor (half)jaarlijks verslag doet aan de gemeenten. In dit onderzoek is beoordeeld in hoeverre Scalabor in de afgelopen 2 jaar aan deze verplichtingen heeft voldaan (zie bijlage 1 voor de bevindingen op de indicatoren). Conclusie daaruit is dat Scalabor op de meeste onderdelen voldoet aan de gemaakte afspraken en de doelstellingen worden gehaald. Op enkele onderdelen zijn kanttekeningen te plaatsen:

In het kader van de doelstelling van ‘passend werk’ zou reeds in 2018 minimaal 85% van de mensen een Individueel Ontwikkelplan krijgen. Deze doelstelling is echter pas in 2019 gerealiseerd. Dit was het gevolg van het feit dat bij aanvang verondersteld werd dat er reeds ontwikkelplannen van voor 2018 aanwezig waren. Dat bleek nagenoeg niet het geval waardoor er een inhaalslag gepleegd moest worden.



Op een drietal afspraken is door Scalabor niet gerapporteerd. Voor zover wij hebben kunnen nagaan is door de gemeenten geen actie ondernomen om deze informatie alsnog aangeleverd te krijgen. Het betreft hier de resultaten op de KPI's over leeglooperpercentages (<5% leeglooperen), duurzaamheid (minimaal 50% van de detacheringen duurt langer dan 6 maanden) en het zo lokaal mogelijk plaatsen van gedetacheerde medewerkers. In hoeverre Scalabor op deze onderdelen voldoet aan de doelstellingen kan dus op basis van de rapportages niet worden beoordeeld. Wel is desgevraagd door Scalabor aangegeven dat het merendeel van de detacheringen, plaatsingen betreft die over het algemeen veel langer dan 6 maanden duren.

Het ziekteverzuimpercentage is de afgelopen 2 jaar gedaald tot op het landelijk gemiddelde voor bedrijven met meer dan 1500 SW-medewerkers en de medewerker-belevingsonderzoeken die door Scalabor zelf zijn uitgevoerd laten een toenemende tevredenheid zien onder de medewerkers. Uit het interview met de medezeggenschap en de bonden kwamen ook positieve geluiden ten aanzien van de werkbeleving en de constatering dat de trots op het bedrijf is toegenomen en er duidelijker wordt gecommuniceerd.

#### Dienstverleningsovereenkomst MGR – Scalabor

Naast dat de individuele gemeenten afspraken hebben gemaakt met Scalabor zijn er ook afspraken gemaakt door Werkvoorziening Midden-Gelderland en Scalabor voor de uitvoering van een aantal bedrijfsvoeringstaken en het werkgeverschap. Deze afspraken zijn in 2019 overgegaan naar de MGR. In de DVO is bepaald dat Scalabor namens de MGR-werkzaamheden verricht en diensten verleend op het gebied van salaris- en personele administratie, materieel werkgeverschap, medezeggenschap, financiële administratie, ICT-facilitering, ARBO, huisvesting en archief. De afspraken hierover staan in de DVO nader uitgewerkt. In ruil daarvoor betaalt de MGR-module (en daarmee de deelnemende gemeenten) €750,- per SW-medewerker per jaar. Op basis van een analyse van de gemaakte afspraken is de conclusie dat alle gemaakte afspraken tot op heden tot volle tevredenheid zijn nagekomen door Scalabor.

#### *3.2 Hoe kijken de individuele gemeenten en de MGR vanuit de opdrachtgeversrol terug op de samenwerking van de afgelopen 2,5 jaar?*

In de interviewronde langs alle gemeenten en bestuur en management van de MGR is gebleken dat iedereen tevreden terugkijkt op de invulling van de materiele werkgeversrol door Scalabor. Daarbij wordt niet alleen gewezen op de positieve resultaten zoals hiervoor vermeld maar ook op de positieve uitstraling naar buiten en de wijze waarop het bedrijf zich de afgelopen 2,5 jaar heeft geprofileerd. De politieke 'rust' die dit bij alle gemeenten heeft opgeleverd steekt positief af ten opzichte van de jaren ervoor waarin Presikhaaf vaak negatief in de publiciteit kwam. Dat heeft ook een positieve weerslag gehad op de werkbeleving bij het personeel en heeft geleid tot 'trots' op het werken bij Scalabor. In die zin is er alom tevredenheid bij de nieuwe situatie die is ontstaan.

#### *3.3 Hoe kijken de SW-medewerkers zelf terug?*

In dit onderzoek zijn de SW-medewerkers niet zelf geïnterviewd of ge-enquêteerd over hun bevindingen. Om te bepalen hoe de medewerkers zelf terugkijken is gebruik gemaakt van de resultaten van het medewerkers-belevings-onderzoek (MBO) en gesprekken met leden van de

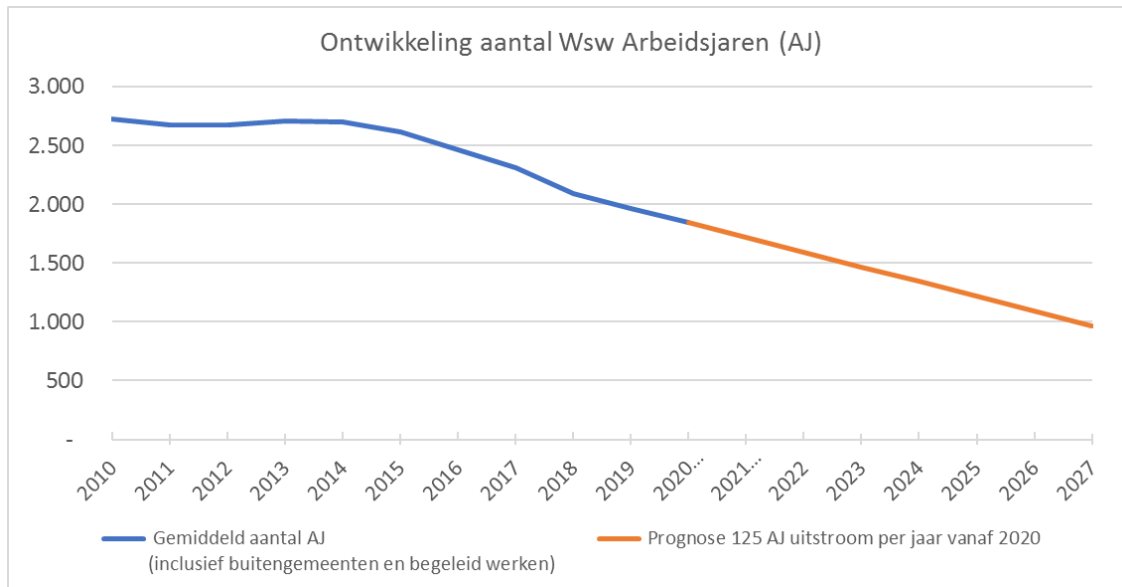


ondernemingsraad en de bonden. De MBO's laten een stijgende lijn zien in medewerkerstevredenheid waarbij met name opvalt dat men positief is over de helderheid waarmee gecommuniceerd wordt over de koers en het beleid binnen de organisatie en de toegenomen 'trots' op het bedrijf.

#### *3.4 Wat zijn de bevindingen van Scalabor als uitvoerende organisatie?*

Ook vanuit Scalabor zelf wordt positief teruggekeken op de afgelopen periode. Het bedrijf heeft belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt en is positief over de wijze waarop de samenwerking met zowel MGR als gemeenten vorm heeft gekregen.

Tegelijkertijd constateert Scalabor ook dat het aantal SW-medewerkers jaarlijks daalt variërend tussen de 5% en 7% en maakt zij zich zorgen over de continuïteit van het bedrijf op de langere termijn. De reden daarvoor is dat Scalabor als zelfstandige BV afhankelijk is van de detachingsopbrengsten van haar medewerkers om de kosten te financieren. Weliswaar worden de medewerkers 'om niet' gedetacheerd en zijn er dus voor Scalabor geen salarislasten voor SW-personeel; de kosten voor de begeleiding en bedrijfsvoering van Scalabor dienen bijeengebracht te worden door de opbrengsten van de werkzaamheden door de SW-medewerkers. Met een afbouw van de formatie van zo'n 125 mensen per jaar en geen nieuwe instroom is het evident dat de positieve resultaten in de toekomst zullen omslaan naar een negatief resultaat, tenzij er alternatieven worden gevonden. In onderstaande grafiek wordt duidelijk hoe de terugloop van het bestand er de afgelopen jaren heeft uitgezien. Als we die lijn doortrekken zal in 2027 het aantal SWers nog slechts zo'n 1000 arbeidsjaren zijn (minder dan de helft dan waarmee in 2018 is gestart!). Op basis daarvan verwacht Scalabor al zo rond 2023 een negatief omslagpunt in de bedrijfsvoering, waarbij de opbrengsten niet meer toereikend zullen zijn om de kosten van de organisatie te dekken. In hoeverre de verwachte toekomstige negatieve bedrijfsresultaten opgevangen kunnen worden door de positieve resultaten tot dusver, dient nader te worden onderzocht. Het huidige toekomst-scenario dwingt Scalabor er wel toe op zoek te gaan naar alternatieven voor het wegvallen van detachingsopbrengsten van de SW-medewerkers of anders de organisatie steeds verder af te bouwen.



### 3.5 Financiële resultaten en ontwikkelingen SW

Een belangrijke aanleiding om in 2017 te kiezen voor een drastische reorganisatie waren de jaarlijks tegenvallende financiële resultaten van Presikhaaf Bedrijven en de constatering bij gemeenten dat zij daar niet of nauwelijks invloed op hadden. In het kader van dit onderzoek is daarom gekeken naar de vraag in hoeverre hier verbetering in is ontstaan.

Daarbij wordt vooraf aangetekend dat voor acht van de negen deelnemende gemeenten deze resultaten niet afhankelijk zijn van de financiële resultaten van Scalabor. Immers de bijdrage die de gemeenten betalen zijn vooraf bepaald door te stellen dat de salarislasten van de SW-medewerkers volledig ten laste komen van de gemeenten en het aantal SWers dat per individuele gemeente werkzaam is in de SW bij Scalabor. Alleen de gemeente Arnhem heeft als enig aandeelhouder van de BV Scalabor financieel voor- of nadeel van de financiële resultaten van het bedrijf Scalabor. Voor de overige gemeenten wordt sinds 2018 de financiële bijdrage bepaald door de salarislasten (mede afhankelijk van landelijke Cao-afspraken) en de bijdrage die vanuit het rijk wordt betaald voor de financiering van de SW via het participatiebudget. Omdat de rijksbijdrage deze lasten niet volledig dekt, is vanuit de gemeentelijke begroting aanvullende financiering nodig om de salariskosten en de afgesproken bijdrage van €750 per SW-medewerker te financieren. Tot en met 2017 kwam een eventueel positief bedrijfsresultaat ten goede aan de gemeenten omdat daarmee een deel van de salariskosten van de SW kon worden gedekt. De praktijk was echter dat in de jaren vanaf 2015 deze resultaten juist negatief waren waardoor de bijdragen die de gemeenten moesten betalen verder opliepen dan alleen het tekort op de salarislasten. In bijlage 2 is op basis van een analyse van de jaarrekeningen berekend wat over de jaren heen sinds 2010 de gemiddelde bijdrage per arbeidsjaar (fulltime SWer) is geweest tot en met 2019.





Jaar	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gemeentelijke bijdrage per AJ	€6135	€2918	€3695	€5593	€4457	€8333	€4242	€4676

\* Bedragen inclusief uitvoeringskosten MGR en bijdrage van €750,- per SW medewerker

Wat hierin opvalt is dat de gemiddelde bijdrage in de afgelopen 2 jaar (na de start van Scalabor) gemiddeld iets lager ligt dan de jaren ervoor (afgelopen 2 jaar gemiddeld €4.460 tegenover totaal gemiddeld €5.000 over de afgelopen 8 jaar). Het gemiddelde van de rijksbijdrage over deze jaren was €25.650 per AJ. In totaal kwamen daarmee de lasten per AJ gemiddeld uit op €30.650,- per AJ. In die zin heeft de koerswijziging van 2018 de gemeenten relatief een beperkt financieel voordeel opgeleverd. In absolute zin zijn de lasten meer gedaald omdat de omvang van de groep SWers jaarlijks met gemiddeld 6% is gedaald. Voor de komende jaren is de verwachting volgens Cedris<sup>1</sup> dat de gemeentelijke bijdrage per AJ verder zal afnemen, omdat het subsidiebedrag per AJ vanuit het rijk zal stijgen. Dat komt omdat het aantal SWers sneller daalt dan aanvankelijk was voorzien in de berekeningen van het rijk.

Een belangrijker voordeel voor de gemeenten is dat er vanaf 2018 geen onverwachte financiële tegenvallers meer zijn geweest. De kosten bleven de afgelopen jaren ruim binnen de begroting, in 2019 is er een weerstandsvermogen opgebouwd en in 2020 verwacht de MGR aan de gemeenten gelden terug te kunnen geven door een positief resultaat t.o.v. de begroting. Dat laatste, zo bleek ook uit de interviews, is door veel gemeenten als zeer positief ervaren, niet in het minst vanwege het feit dat er al 2 jaar geen politieke onrust meer is ontstaan op dit dossier.

#### *Vergelijking met andere SW of arbeids-ontwikkelbedrijven*

Als we de gemeentelijke bijdragen afzetten tegenover de bedragen die gemeenten landelijk bijdragen constateren we dat op basis van de cijfers van Cedris (bijlage 2) de bijdrage de afgelopen 2 jaar hoger ligt. Gemiddeld zijn de kosten per AJ in 2019 in Nederland €3.000,- terwijl de gemeenten in onze regio in 2019 €4.676 bijdroegen aan de module WgSW. Dit verschil wordt in de eerste plaats verklaard doordat het saldo van de kosten en opbrengsten van de bedrijfsvoering in 2018 en 2019 voor SW-bedrijven een positief resultaat opleverde (respectievelijk €1.000,- in 2018 en €700 in 2019). Dit resultaat wordt in onze regio niet verrekend met de gemeenten maar komt conform de gemaakte afspraken ten goede aan Scalabor en/of de gemeente Arnhem. Dit saldo daalt echter fors de komende jaren (in 2019 daalde landelijk dit saldo van €1.000,- per AJ naar €700,- per AJ) en dat saldo daalt naar verwachting nog verder door de dalende populatie.

Een tweede verklaring voor het verschil is dat een deel van de SW-bedrijven in Nederland opbrengsten genereert uit "overige opbrengsten". Door SW-taken te combineren met werkzaamheden voor mensen uit de andere doelgroepen van de participatiewet (combineren SW-taken met andere participatiewet-taken) ontstaan synergie-voordelen.

<sup>1</sup> Cedris Sector Informatie 2019



Tegelijkertijd constateren Berenschot en Cedris dat door bezuinigingen gemeenten in Nederland nog steeds geld bij moeten leggen om de Sociale Werkvoorziening te bekostigen. De ruimte voor de bedrijven om binnen hun eigen bedrijfsvoering nog kosten te besparen of de opbrengsten te verhogen is nagenoeg nihil. De financiële positie lijkt de komende jaren wel te gaan verbeteren maar de tekorten blijven bestaan.

## 4. Ontwikkelingen

De daling van het aantal SWers betekent dat er steeds minder mensen aan het werk zijn bij werkgevers waar Scalabor afspraken mee heeft gemaakt. In de afgelopen 2,5 jaar (sinds de start van Scalabor) is het aantal SWers gedaald met ruim 300. Sinds 2015 (stop op nieuwe instroom SW) is het aantal SWers in de regio gedaald met bijna 800. Deze arbeidsplaatsen zijn niet 'automatisch' ingevuld met andere mensen uit de doelgroep. Dat komt doordat de voorwaarden waaronder mensen vanuit de SW geplaatst worden afwijken van de voorwaarden waaronder mensen vanuit bijvoorbeeld nieuw beschut of mensen met een baan-indicatie geplaatst kunnen worden afwijken. SW-medewerkers worden individueel of in groepen door Scalabor gedetacheerd tegen een door Scalabor te bepalen tarief. Mensen die volgens de nieuwe regelgeving geïndiceerd worden voor de doelgroep 'baan-indicatie' worden geacht in dienst te treden bij de bedrijven waar ze worden geplaatst met loonkostensubsidie. Deze loonkostensubsidie wordt bepaald aan de hand van een loonwaarde-meting. De werkgeversrol voor deze nieuwe groep ligt niet bij Scalabor en daarmee ook niet de plaatsing en begeleiding. In de eind-evaluatie van de Participatiewet is het SCP<sup>2</sup> ingegaan op de vraag of het nieuwe instrumentarium van de Participatiewet een goede vervanging vormt voor Wsw. Daarover wordt het volgende gemeld:

*"...wordt met de inzet van loonkostensubsidie, jobcoaching en beschut werk dezelfde doelgroep bereikt als degenen die voorheen in de Wsw instroomden? De gegevens over leeftijd en loonwaarde suggereren dat dit niet het geval is: de gebruikers van de drie Participatiewet-instrumenten zijn gemiddeld jonger en hebben een hogere loonwaarde dan de vroegere instromers in de Wsw. Dit betekent dat de huidige gebruikers van de instrumenten 'lichtere' cliënten zijn, terwijl de mensen met een lage loonwaarde – en dus een grotere afstand tot de arbeidsmarkt – deels uit het zicht verdwijnen."*

Ook de Commissie Borstlap<sup>3</sup>, constateert dat de banenafpraak geen garantie is voor het duurzaam bieden van betaald werk aan mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers ervaren het matchingsproces en de financiële regelingen als dermate complex dat zij, aldus de commissie, er nogal eens vanaf zien om deze te benutten 'Waar plaatsingen worden gerealiseerd, gebeurt dat doorgaans via tijdelijke contracten waarna de betrokkenen zullen moeten terugvallen op een uitkering. Hun plaats wordt dan aansluitend bezet door een nieuw persoon'.

---

<sup>2</sup> Eindevaluatie van de Participatiewet, Sociaal en Cultureel Planbureau November 2019

<sup>3</sup> Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk "In wat voor land willen wij werken" dd 23 januari 2020



In hoeverre gemeenten in staat zijn deze plekken weer in te vullen met mensen vanuit de doelgroep kan afgeleid worden uit de cijfers die gemeenten en UWV verstrekken ten aanzien van de invulling van de plaatsingen in het kader van de participatiewet (banenafpraak en nieuw beschut, zie bijlage 3).

#### *Nieuw beschut*

De negen gemeenten in de regio Midden-Gelderland kregen in 2019 financiering voor 214 plaatsen 'nieuw beschut'.<sup>4</sup> In de realisatie waren er eind 2019 slechts 15 plaatsen 'nieuw beschut ingevuld'. 41 mensen met een indicatie 'nieuw beschut' waren op dat moment nog niet geplaatst. Gelet op de financiering voor de 214 plaatsen vanuit het rijk lijkt de aanname gerechtvaardigd dat een groot deel van de mensen die in aanmerking komt voor een indicatie 'nieuw beschut' niet geïndiceerd is en dus niet aan het werk is.

#### *Banenafpraak*

Op dit moment zijn er ruim 1000 mensen in de regio Midden-Gelderland vanuit de Participatiewet werkzaam met een baanindicatie. Dit cijfer sluit aan bij de doelstellingen die zijn geformuleerd voor de regio. Tegelijkertijd constateren we dat ruim 1200 mensen met een indicatie niet is geplaatst. De cijfers zoals gepresenteerd zijn in bijlage 3 verder uitgewerkt.

Door de uitstroom uit de SW verdwijnt er werk voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat werk wordt niet 'automatisch' of niet structureel ingevuld met mensen uit de nieuwe doelgroep (nieuw beschut of mensen met een baanindicatie). Gemeenten en WSP zijn nu zelf aan zet om deze plekken te werven en mensen te ontwikkelen, plaatsen en te begeleiden. Uiteraard kunnen gemeenten ervoor kiezen om deze nieuwe taak te beleggen bij een arbeidsontwikkelbedrijf (SW-bedrijf) en in diverse regio's in het land gebeurt dat ook. In de regio Midden-Gelderland is hier echter niet voor gekozen. Er zijn in de regio ook nog geen afspraken gemaakt rond de invulling van 'nieuw beschut' met als gevolg dat er ook geen invulling wordt gegeven aan deze taak en er tot op heden nog maar zeer beperkt mensen met een 'nieuw beschut' indicatie worden geplaatst. De meeste gemeenten zien Scalabor ook niet als de partij die een belangrijke rol heeft voor de invulling van 'nieuw beschut' of ontwikkeling, plaatsing en begeleiding van andere werkzoekenden uit de doelgroep.

Als gevolg hiervan is Scalabor genoodzaakt de organisatie de komende jaren verder af te bouwen omdat het aantal mensen waarvoor zij conform het aanwijzingsbesluit<sup>5</sup> taken uitvoert voor gemeenten steeds verder afneemt. In 2027 is dit aantal minder dan de helft van het aantal mensen waarmee zij in 2018 is gestart (+/- 1000). Omdat Scalabor voor haar bedrijfsvoering in belangrijke mate afhankelijk is van de detacheringsopbrengsten van de SW-medewerkers ligt het

---

<sup>4</sup> Staatscourant: Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 december 2018, 2018-0000171280, tot vaststelling van de aantallen beschut werk voor het jaar 2019 (Regeling vaststelling aantallen beschut werk 2019)

<sup>5</sup> diagnose en advies, arbeidsontwikkeling, detachering en het bieden van "passend werk".



voor de hand dat de begeleidings-organisatie navenant wordt ingekrompen. Scalabor geeft aan dat zij om die reden in 2023 reeds een omslagpunt verwacht waarbij de bedrijfsresultaten dusdanig onder druk komen te staan dat de positieve resultaten omslaan in een negatief resultaat tenzij er alternatieve werkzaamheden voor in de plaats komen. Voor de continuïteit van Scalabor is daarom een alternatief bedrijfsmodel noodzakelijk. Een alternatief bedrijfsmodel dat gevonden kan worden in de plaatsing en begeleiding van nieuwe doelgroepen. In lijn met deze gedachte passen ook de huidige ontwikkelingen rond het inrichten van een aparte cao voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Op dit moment wordt tussen bonden en VNG gesproken over een aparte cao voor werknemers met een arbeidsbeperking, die onder de Participatiewet werken in beschut werk of gedetacheerd zijn bij een andere werkgever. Dat kan mogelijk leiden tot nieuwe vormen van detachering.

## 5. Conclusies en aanbevelingen

### 5.1 Conclusies

Terugkijkend op de periode van de afgelopen 2,5 jaar waarin gewerkt is in een nieuwe structuur met een nieuwe organisatie ontstaat een positief beeld. Zowel de deelnemende gemeenten, de MGR maar ook medewerkers en bestuur en directie van Scalabor kijken positief terug op de wijze waarop invulling is gegeven aan het formeel en materieel werkgeverschap door Scalabor en de MGR. Het meest positief zijn alle partijen over de 'rust' die na 2018 is ontstaan na jaren van turbulentie en negatieve publiciteit in pers en bij raden. Dit heeft ertoe geleid dat medewerkers van Scalabor weer met trots werkzaam zijn voor hun bedrijf en politieke onrust op dit dossier achterwege zijn gebleven.

In het onderzoek is ook gekeken naar de financiële gevolgen voor gemeenten van de koerswijziging in de afgelopen jaren. Geconstateerd is dat de gemeentelijke bijdragen per AJ (SW-medewerker) de afgelopen 2,5 jaar iets lager zijn geworden dan de jaren ervoor. Deze kosten worden echter niet beïnvloed door het bedrijfsresultaat van Scalabor maar autonoom door cao-ontwikkelingen en de fluctuatie in de rijksbijdrage. In absolute zin zijn de kosten voor de gemeenten wel gedaald doordat het aantal SWers jaarlijks met ruim 6% daalde en daarmee in dus ook de totale kosten voor de gemeenten.

Positiever voor de gemeenten is echter de constatering dat de kosten voor de gemeenten vooraf beter inzichtelijk zijn gemaakt en begroot op een wijze waardoor er achteraf geen financiële tegenvallers waren te melden.

Om die reden geven alle gemeenten aan dat zij onder de huidige condities bereid zijn de SW-taken ook na 2022 bij Scalabor te blijven beleggen. Waarbij wordt opgemerkt dat daarover eerst in de gemeenten zelf de formele besluitvorming nog dient plaats te vinden, dus garanties kunnen hierin nog niet worden afgegeven.

Tegelijkertijd constateert Scalabor dat het de vraag is in hoeverre deze condities ook gehandhaafd kunnen blijven. De inkomsten voor Scalabor lopen terug als gevolg van de daling



van het SW-bestand. Dat noodzaakt tot ofwel een evenredige krimp van de organisatie ofwel een focus op alternatieve werkzaamheden waarmee de organisatie voor ontwikkeling, plaatsing en begeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in stand kan worden gehouden. De vraag is uiteraard of gemeenten een dergelijke rol ook weggelegd zien voor arbeids-ontwikkelbedrijven in het algemeen en Scalabor in het bijzonder.

Diverse landelijke onderzoeken concluderen dat vooral voor de groep aan de onderkant van de arbeidsmarkt ('nieuw beschut' en mensen met een baan-indicatie) de kansen op werk door het stopzetten van de instroom in de SW zijn afgenomen. Dit is opmerkelijk als tegelijkertijd wordt geconstateerd dat de behoefte aan mensen niet is afgenomen.

Vanuit het perspectief van de werkzoekenden is het daarom van belang dat de groep mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, begeleid wordt naar werk. Op dit moment zit een grote groep mensen in de regio die in aanmerking komt voor 'nieuw beschut' thuis. Daarnaast zijn 1200 mensen met een baanindicatie nog niet geplaatst. De werkplekken die vrijvallen door de uitstroom vanuit de SW lijken daarvoor geschikt, maar daarvoor is het noodzakelijk dat vraag en aanbod goed aan elkaar worden gekoppeld. Een eventuele komst van een nieuwe cao voor de onderkant van de arbeidsmarkt kan daarbij helpen. Deze is in de huidige voorstellen bedoeld voor mensen die werken met een indicatie 'beschut werk' en voor mensen die vallen onder de banenafpraak en door de gemeente, een gemeenschappelijke regeling of lichaam waarvan de gemeente aandeelhouder is gedetacheerd worden.

De expertise en relaties die Scalabor heeft, worden nu onvoldoende benut om mensen die zonder werk zitten aan werk te helpen. Dat is deels het gevolg van het feit dat Scalabor als organisatie vooral nog wordt gezien als plaats voor SW-medewerkers en niet als 'arbeids-ontwikkelplek' voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Uit de interviews bij de gemeenten blijkt tegelijkertijd wel een toenemende bereidheid om de rol van Scalabor hierin te heroverwegen en Scalabor een meer prominente rol te geven voor in ieder geval de plaatsing en begeleiding van 'nieuw beschut' medewerkers. Voor dat laatste dient echter eerst nog regionaal beleid te worden geformuleerd ten aanzien van de invulling van 'nieuw beschut' (dat is er nu nog niet). Ten aanzien van het onderbrengen van andere taken bij Scalabor (reïntegratie-diensten zoals deze door Scalabor worden aangeboden voor mensen uit de participatiewet en plaatsing en begeleiding van mensen met een baanindicatie) wordt er verschillend gedacht.

## 5.2 Aanbevelingen voor het vervolg

De gemeenten hechten belang aan voortzetting van het contract onder de huidige condities. Aan Scalabor moet daarom eerst de vraag worden voorgelegd of zij bereid is het huidige aanwijzingsbesluit ook na 2022 te continueren en voor welke periode. Vervolgens kan de vraag worden voorgelegd wat er nodig is om de huidige condities van de contractafspraken zoals vastgelegd in het Aanwijzingsbesluit en de dienstverleningsovereenkomst ook na 2022 te kunnen garanderen voor de toekomst van de SW (conform de huidige wens van de gemeenten).



Scalabor ziet zich immers genoodzaakt een oplossing te vinden voor de verder dalende inkomsten. Gebeurt dat niet dan is het huidige bedrijfsmodel van Scalabor op termijn niet houdbaar waarbij verwacht wordt dat in 2023-2024 het omslagpunt wordt bereikt en het saldo van de kosten en de opbrengsten van de bedrijfsvoering negatief zal worden. Om die ontwikkeling om te buigen zal Scalabor de kosten moeten reduceren, de inkomsten moeten verhogen of op zoek moeten gaan naar een alternatief verdienmodel.

Gemeenten hebben aangegeven bereid te zijn hierover in gesprek te gaan met Scalabor maar geven ook aan dat zij daarin geen monopolie-positie wensen voor Scalabor. Zij willen de vrijheid houden om ook zelf taken te blijven uitvoeren voor de doelgroep of daar alternatieven voor aan te wenden. Gemeenten vinden dat belangrijk om er op die manier voor te zorgen dat mensen ook in hun eigen omgeving aan de slag kunnen en niet gedwongen worden tot plaatsing via het arbeids-ontwikkelbedrijf Scalabor. Op basis van deze uitgangspunten bevelen we de gemeenten aan, Scalabor te vragen om een integraal voorstel aan gemeenten, waarin als uitgangspunt wordt gehanteerd dat de huidige condities voor de SW gehandhaafd blijven.

Dat voorstel moet in het eerste kwartaal 2021 worden voorgelegd om het gemeenten mogelijk te maken tijdig een goede afweging te kunnen maken voor het vervolg na 31-12-2022. Een eventueel intrekken van het aanwijfsbesluit dient immers een jaar voor het aflopen van het aanwijfsbesluit te worden kenbaar gemaakt.

Gemeenten kunnen individuele afspraken maken met Scalabor maar uiteraard kan dit ook in regionaal verband worden gedaan. Duidelijkheid over de richting is belangrijk voor de huidige groep SW-medewerkers die werkzaam is bij Scalabor maar ook voor andere mensen uit de doelgroep. Wordt Scalabor de organisatie die in de toekomst een belangrijke rol speelt voor een bredere doelgroep dan kan de kennis, expertise en het relatie-netwerk van Scalabor behouden blijven (ook als optie voor een eventuele nieuwe detachingsvorm (cao voor de onderkant van de arbeidsmarkt). Indien gemeenten daar niet voor kiezen dan zullen op korte termijn alternatieven gezocht moeten worden voor in ieder geval de groep mensen met een indicatie 'nieuw beschut' en een baanindicatie, maar mogelijk dus ook voor de huidige groep SW-medewerkers.



## Bijlage 1: Verplichtingen Scalabor jegens gemeenten zoals vastgelegd in het 'aanwijzingsbesluit' en de Regeling Uitvoering WSW door Scalabor BV.

### Artikel 1: Verplichtingen Scalabor

- 1.1 Scalabor heeft met ingang van 1 januari 2018 tenminste 85%<sup>6</sup> van alle Wsw-medewerkers m.u.v. module 8 volledig in een digitaal systeem ter ondersteuning van arbeidsontwikkeling ingevoerd. Het overzicht van Wsw-medewerkers bedoeld in artikel 1 lid 2 en opgenomen als bijlage 2, wordt door Scalabor aangevuld met de indicatie detacheerbaar of beschut per Wsw-medewerker. Op 1 januari 2018 ontvangt de gemeente van Scalabor dit aangevulde overzicht, dat daarna jaarlijks per 1 januari door Scalabor wordt geactualiseerd. Dit overzicht is het uitgangspunt voor de verantwoording van een deel van de vastgestelde prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3.

#### Resultaat:

**In het eerste jaar (2018) is dit percentage niet gehaald. Aan het einde van 2018 was voor 71% van de medewerkers een Individueel Ontwikkelplan opgesteld. Dit was te wijten aan het feit dat bij aanvang werd uitgegaan dat voor een groot deel van de mensen dit ontwikkelplan al was opgesteld. Dat bleek niet zo te zijn. Om die reden moest een inhaalslag worden gemaakt. Deze inhaalslag is in 2019 gerealiseerd met als resultaat dat eind 2019 87% van de medewerkers een Individueel Ontwikkelplan had. Een percentage van 100% is niet realiseerbaar i.v.m. het feit dat voor een deel van de medewerkers vanwege ziekte geen ontwikkelplan kan worden opgesteld.**

- 1.2 Scalabor levert per kwartaal managementinformatie aan de gemeente te beginnen met het tweede kwartaal van 2018, uitgesplitst per individuele gemeente, waarin ten minste staat opgenomen de kwaliteit van dienstverlening zoals die nader zijn gepreciseerd in de prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3. Deze managementinformatie wordt per gemeente besproken en toegelicht door Scalabor.

#### Resultaat:

**De managementinformatie is door Scalabor aangeleverd aan de gemeenten echter niet per kwartaal maar per halfjaar. Deze wijziging is in onderling overleg overeengekomen tussen partijen vanwege het feit dat aan beide zijde er geen behoefte bleek aan kwartaalrapportages. Jaarlijks wordt er een halfjaarrapportage en jaarverslag aangeleverd door Scalabor.**

---

<sup>6</sup> Rekening houdend met een ziekteverzuimpercentage van 15%, waardoor een tijdige intake en diagnose niet mogelijk zijn en op voorwaarde dat er toestemming is om aanloopkosten te maken om het project "Werkstap WSW-Compleet" in het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2017 uit te voeren.





- 1.3 Scalabor houdt zich aan door de gemeente vastgesteld beleid en wettelijke verplichtingen over informatiebeveiliging en voldoet eveneens aan de wettelijke bepalingen over de verwerking van persoonsgegevens.

**Resultaat:**

**Tot op heden is niet gebleken dat Scalabor heeft afgeweken van vastgesteld beleid of wettelijke verplichtingen. T.a.v. verplichtingen m.b.t. de informatiebeveiliging zijn nadere afspraken gemaakt en is een verwerkersovereenkomst opgesteld. Momenteel wordt door de privacy-officer van de MGR het informatie-beveiligingsbeleid in overleg met Scalabor nog nader uitgewerkt zodat ook voldaan wordt aan de BIO normen (Baseline Informatie Beveiliging Overheid).**

- 1.4 Scalabor houdt zich aan de eis vanuit de cao Sociale Werkvoorziening dat de Wsw-medewerkers in dienst van de GR een gegarandeerde werkplek hebben en uitvoering geven aan loonvormende arbeid.

**Resultaat:**

**Tot op heden heeft Scalabor aan deze eis voldaan.**

- 1.5 Scalabor dient inzicht te leveren in de soliditeit van de organisatie, bijvoorbeeld door het verstrekken van een jaarlijkse accountantsverklaring.

**Resultaat:**

**Scalabor heeft voor de jaren 2018 en 2019 een goedkeurende verklaring kunnen overleggen.**

- 1.6 Scalabor houdt zich aan het gestelde in de Notitie Loonontwikkeling Wsw-medewerkers. Deze notitie is opgenomen als bijlage 4.

**Resultaat:**

**Tot op heden heeft Scalabor aan deze eis voldaan.**

Artikel 2: Prestatie-indicatoren (KPI's)

- 2.1 Scalabor legt verantwoording af aan de gemeente in de vorm van een rapportage over de Key Performance Indicatoren (KPI's), zoals bedoeld in artikel 2 lid 2. Scalabor verplicht zich tot de volgende prestaties in de jaren 2018 t/m 2022:

A. Scalabor realiseert een toename van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers van minimaal 5% per jaar, uitgaande van het totaal aantal medewerkers die geïndiceerd zijn als detacheerbaar conform artikel 2.1.

**Resultaat:**





**Tot op heden heeft Scalabor aan deze eis voldaan.**

- B. Scalabor realiseert doorstroom op de werkladder van minimaal 5 % per jaar doordat Wsw-medewerkers in trajectvorm de mogelijkheid geboden wordt om zich te blijven ontwikkelen.

**Resultaat:**

**In 2018 was 45,9% van de medewerkers extern gedetacheerd aan het werk. Dit percentage steeg in 2019 naar 52,7%. In 2020 zal dit percentage als gevolg van de Corona-crisis mogelijk dalen maar de cijfers hierover zijn nog niet bekend.**

- C. Scalabor volgt de cao Sociale Werkvoorziening inzake de verplichting dat iedere Wsw-medewerker een actueel ontwikkelplan (jaarlijkse actualisering) heeft, met uitsluiting van (langdurig) zieken. Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.

**Resultaat:**

**In het eerste jaar (2018) is dit percentage niet gehaald. Aan het einde van 2018 was voor 71% van de medewerkers een Individueel Ontwikkelplan opgesteld. Dit was te wijten aan het feit dat bij aanvang werd uitgegaan dat voor een groot deel van de mensen dit ontwikkelplan al was opgesteld. Dat bleek niet zo te zijn. Om die reden moest een inhaalslag worden gemaakt. Deze inhaalslag is in 2019 gerealiseerd met als resultaat dat eind 2019 87% van de medewerkers een Individueel Ontwikkelplan had. Een percentage van 100% is niet realiseerbaar ivm het feit dat voor een deel van de medewerkers vanwege ziekte geen ontwikkelplan kan worden opgesteld.**

- D. Scalabor hecht grote waarde aan het welzijn en het welbevinden van de Wsw-medewerkers en verplicht zich tot het uitvoeren van een medewerkers-tevredenheidsonderzoek in de tweede helft van 2018 als 0-meting. De rapportage van dit onderzoek wordt met de gemeente besproken en wordt iedere twee jaar herhaald.

**Resultaat:**

**Zowel in 2018 als in 2019 is door Scalabor zelf een Medewerker-Belevings Onderzoek uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn gedeeld met de gemeenten. In 2018 was het cijfer een 6,5 op een schaal van 8. Dit cijfer steeg in 2019 naar een 7, waarbij opviel dat trots op de organisatie en het onderdeel communicatie sterk waren toegenomen.**

- E. Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de Wsw-medewerkers en reduceert het ziekteverzuim tot minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde (branche-informatie via Cedris) in 2022.

**Resultaat:**



**In 2018 daalde het ziekteverzuim van 16,5% naar 15,2% en lag daarmee iets onder het landelijk gemiddelde van 15,3% voor dat jaar voor SW-bedrijven met meer dan 1500 medewerkers.**

**In 2019 daalde het ziekteverzuim naar 14,7%. Dit percentage was gelijk aan het landelijke verzuimcijfer voor SW-bedrijven met meer dan 1500 medewerkers in 2019 (Bron: factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2019 SBCM en Cedris).**

**Voor 2020 zijn de definitieve cijfers nog niet bekend. Of de doelstelling zoals geformuleerd in het aanwijzingsbesluit (daling tot 1% onder het landelijke gemiddelde) wordt gerealiseerd, kan pas in 2022 worden vastgesteld.**

F. Scalabor verplicht zich tot het bieden van continuïteit in het werkaanbod voor de Wsw-medewerkers, waardoor het aantal niet-productieve uren per medewerker per jaar afneemt tot maximaal 5% leegloop per fte per jaar in 2022.

**Resultaat:**

**Dit percentage wordt door Scalabor niet bijgehouden. Hierover zijn dan ook geen cijfers bekend.**

G. Scalabor zet in op duurzaam detacheren en draagt zorg dat minimaal 50% van de detacheringen voor een periode van 6 maanden of langer is.

**Resultaat:**

**Op deze KPI is door Scalabor niet gerapporteerd aan de gemeenten, maar geeft desgevraagd aan dat in 2019 81% van de gedetacheerden (veel) langer dan 6 maanden op dezelfde detachingsplek werkzaam was. Dat cijfer zal in 2020 mogelijk negatief worden bijgesteld als gevolg van het feit dat door de Corona-crisis (al dan niet tijdelijk) een aantal detachingsplekken is beëindigd. Het is echter te vroeg om te zeggen of dat ook blijvend zal zijn, want inmiddels is er ook al behoorlijk wat herstel te zien (bijv. Gazelle waar inmiddels alweer meer dan 50 van de 60 detachingsplekken doorgaan). Scalabor heeft toegezegd dit percentage opnieuw te gaan meten zodat er weer gerapporteerd wordt op de duurzaamheid van de plaatsingen.**

H. Scalabor levert jaarlijks in januari, voor het eerst per januari 2018, het aantal uit te voeren trajecten voor de Wsw-medewerkers per individuele gemeente aan en rapporteert over de realisatie van deze trajecten. Per jaar realiseert Scalabor minimaal 85% van het aantal afgesproken trajecten.

**Resultaat:**

**Dit aantal is gelijk aan het aantal actuele IOP's (zie hiervoor, in 2019 87%). ieder IOP kent ieder jaar een nieuw traject met nieuwe werkopdrachten voor de sw-medewerker die hij/zij gaat oefenen op de werkvloer tijdens de werkzaamheden. Hij/zij wordt daarin begeleid door de werkbegeleider die de werkopdracht ook aan het einde aftoetst. Daarna gaat de werknemer**



**met de volgende werkopdracht aan de slag. Het aantal werkopdrachten en de vaardigheden die daarbij ontwikkeld worden vormen het traject en zijn onderdeel van het IOP.**

- I. Scalabor heeft een inspanningsverplichting om Wsw-medewerkers die gedetacheerd worden dan wel geplaatst worden in zogeheten Werken Op Locatie (WOL) projecten, zo lokaal mogelijk te plaatsen, gezien vanuit de woongemeente van de betreffende medewerker.

**Resultaat:**

**Dit betreft een inspanningsverplichting. Actuele informatie hierover is niet bekend.**

- 2.2 Naast de periodieke toelichting van de managementinformatie, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2, zullen de gemeente en Scalabor de uitvoering van de werkzaamheden medio 2021 uitvoerig evalueren, in elk geval aan de hand van de in lid 1 van dit artikel vastgelegde KPI's.

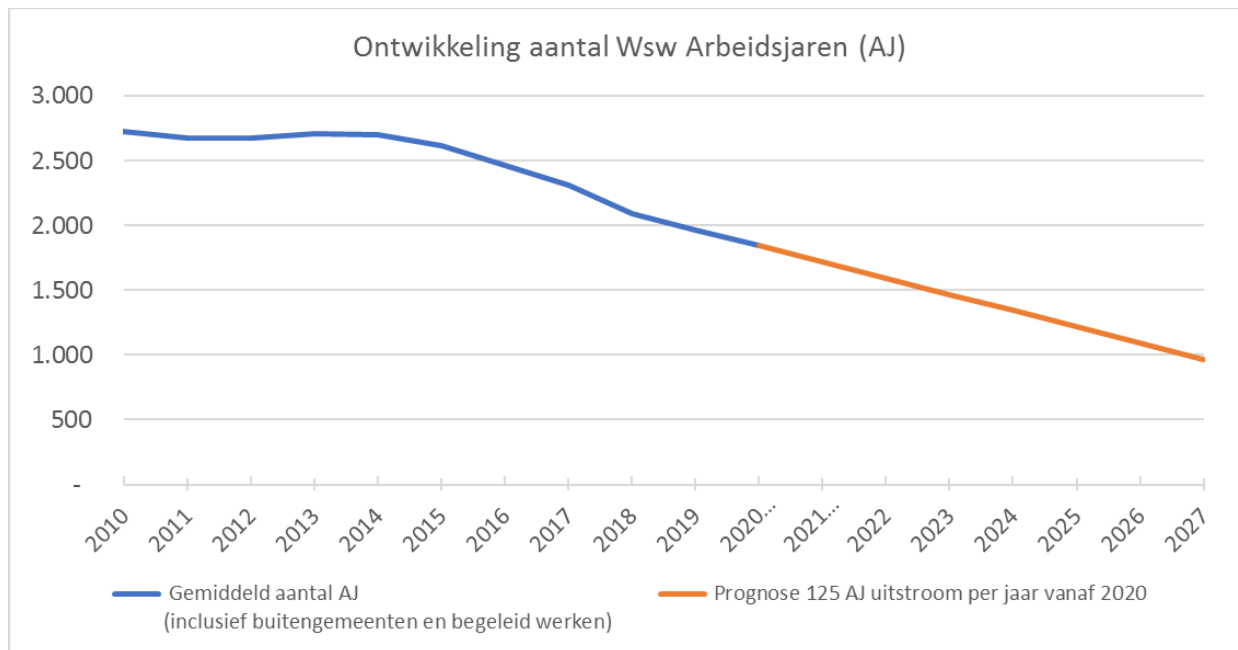
**Resultaat:**

**Deze afspraak staat gepland voor 2021. De resultaten van dit onderzoek kunnen mogelijk als input daarvoor dienen.**



## Bijlage 2: Financiële analyse en benchmark gegevens

### Ontwikkeling van het aantal Arbeidsjaren



Arbeidsjaar (inclusief begeleid werken).

1 fte is gelijk aan 1 arbeidsjaar voor een sw-medewerker met een lichte of gemiddelde beperking en aan 1,25 arbeidsjaar voor een sw-medewerker met een ernstige beperking (landelijk ongeveer 15% van de sw-medewerkers)

Geleidelijke afname van het aantal arbeidsjaren sinds einde instroom Wsw eind 2014 van 2.600 AJ in 2014 naar 1.850 AJ in 2020 en daalt nog verder tot +/- 1000 in 2027

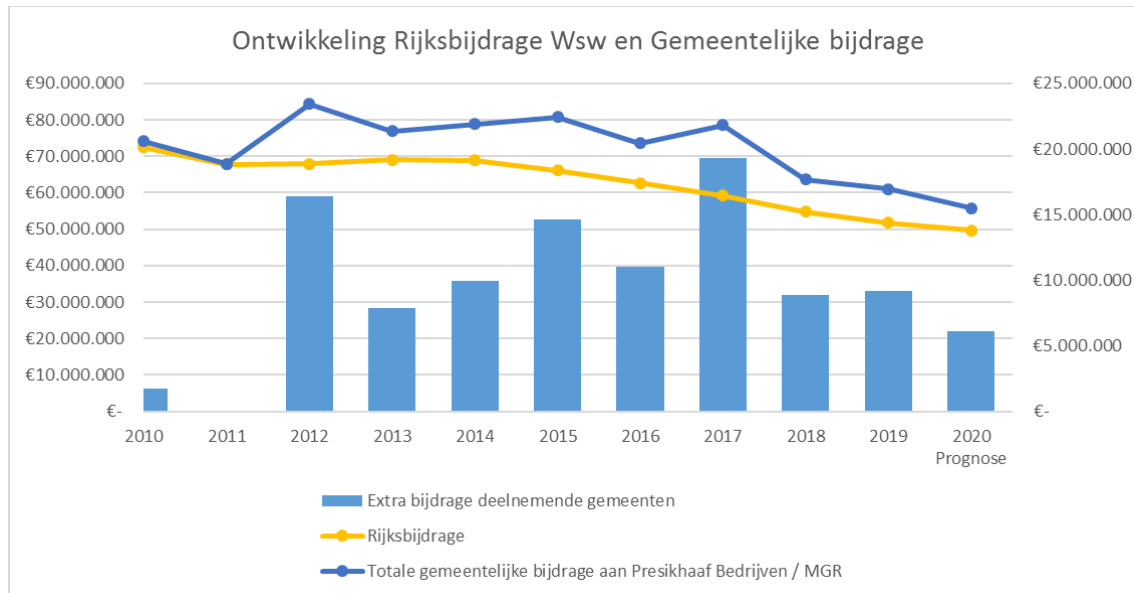
Gemiddelde uitstroom 6,2% t/m 2019. Dit zijn gemiddeld 139 Arbeidsjaren.

Uitstroom voornamelijk door pensionering en uit dienst na 2 jaar ziekte.

In 2018 9,8% uitstroom (222 AJ) door beëindiging dienstverbanden Montferland en buitengemeenten.

In de prognose is uitgegaan van 125 AJ uitstroom per jaar.

## Ontwikkeling Rijksbijdrage Wsw en Totale gemeentelijke bijdrage



**Bron:** jaarrekeningen PHB en MGR en Mei-circulaires rijksoverheid

De totale rijksbijdrage daalt van 69 miljoen in 2014 naar 50 miljoen in 2020.

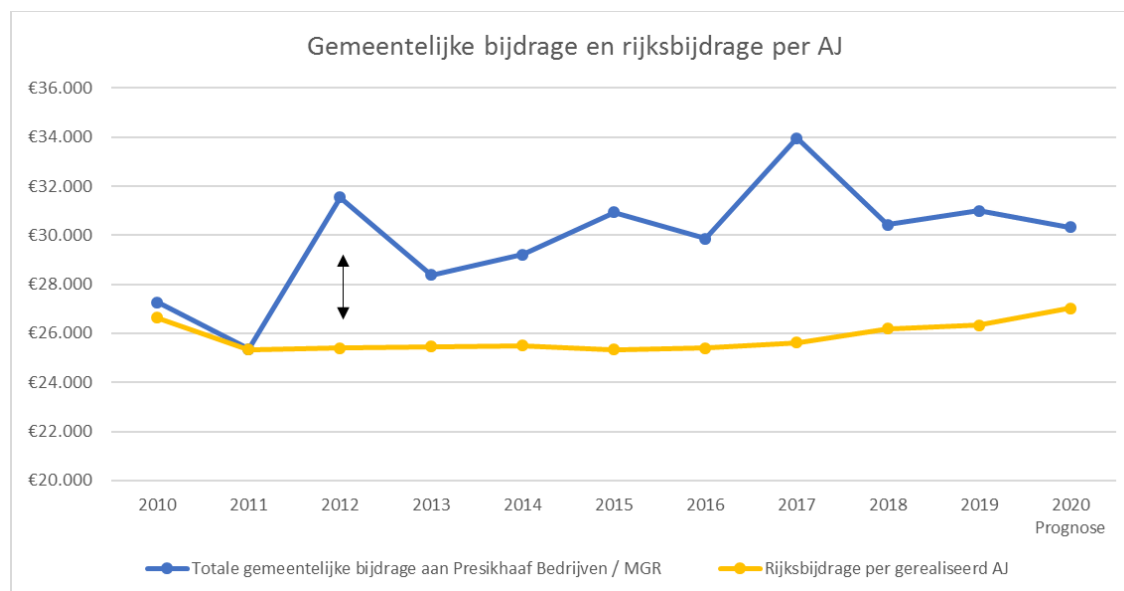
De verdeling van het landelijke macrobudget gebeurt op basis van het verwachte aantal arbeidsjaren per gemeente (blijfkans). De rijksbijdrage wordt jaarlijks gecompenseerd voor loon-prijs-ontwikkelingen (LPO). Daarnaast is de bijdrage per AJ met 500 euro verlaagd gedurende enkele jaren.

Het verschil tussen de totale gemeentelijke bijdrage en de rijksbijdrage is de extra gemeentelijke kosten voor de bijdrage aan Presikhaaf Bedrijven / MGR. Deze extra bijdrage is inclusief kosten voor reorganisaties. De bijdrage was gemiddeld:

- €6,5 miljoen per jaar in de periode 2010-2013,
- €13,7 miljoen per jaar in de periode 2014-2017.
- €8,3 miljoen per jaar in de periode 2018-2020

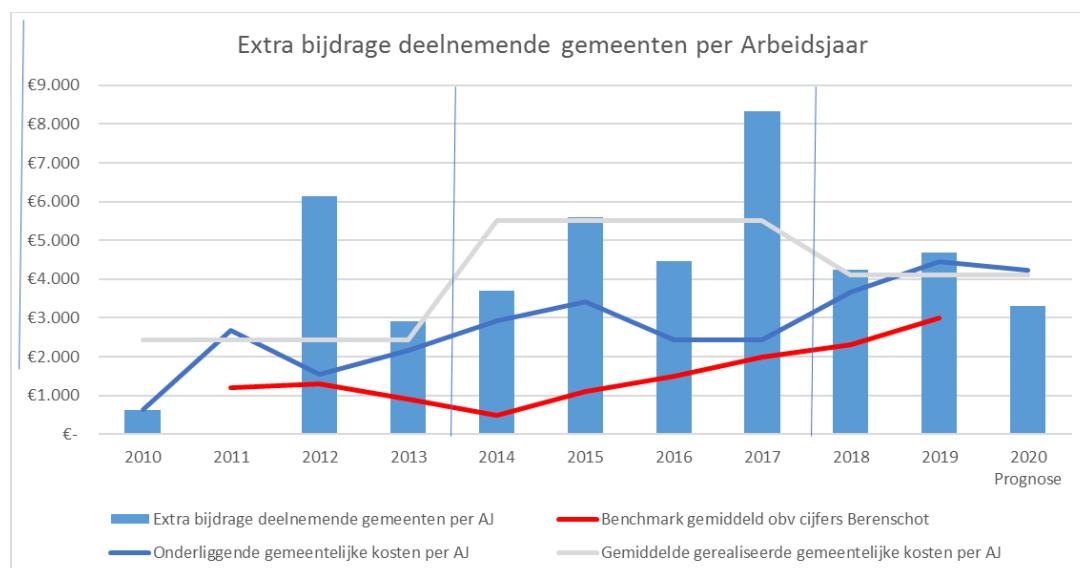
De prognose 2020 is inclusief de positieve liquidatierekening van Presikhaaf Bedrijven.

## Ontwikkeling Gemeentelijke bijdrage en rijksbijdrage per arbeidsjaar



Het verschil tussen betaalde gemeentelijke bijdrage per AJ en de ontvangen rijksbijdrage per AJ is een belangrijke indicator om de extra kosten per AJ te vergelijken over verschillende perioden

Ook is het mogelijk om een benchmark uit te voeren met andere SW organisaties en het landelijk gemiddelde.



Er zijn grote schommelingen in de extra gemeentelijke bijdragen tot en met 2017. Zeker in jaren met reorganisaties.

De onderliggende gemeentelijke kosten (zonder reorganisatiekosten) stijgen in die periode ook door bezuinigingen op de rijksbijdrage (blauwe lijn).

In de landelijke benchmark stijgen de gemeentelijke bijdragen (rode lijn).



De gemiddelde extra bijdrage deelnemende gemeenten: (grijze lijn):

- €2.400 per AJ per jaar in periode 2010-2013
- €5.500 per AJ per jaar in de periode 2014-2017
- €4.100 per AJ per jaar in de periode 2018-2020

Ten opzichte van de landelijke benchmark zijn de kosten hoger in de regio midden Gelderland.

Conclusie:

Huidige extra gemeentelijke bijdrage is nu stabiel (alleen afhankelijk van LPO en rijksbijdrage)

Dit is €1.400 per AJ per jaar lager dan de vorige periode (2018-2020 vs 2014-2017)

Dit is in 2019 €1.676 per AJ hoger dan de landelijke benchmark van €3.000 per AJ.

Met dalende Wsw populatie en zonder vervangende doelgroep blijven reorganisatiekosten noodzakelijk

Deze worden echter niet apart doorbelast maar zijn wellicht impliciet opgenomen in het tarief.



## Benchmark kosten Wsw

In het rapport “Sector Informatie 2019” van Cedris staan op pagina 34 de bedrijfsresultaten opgenomen van een gemiddeld SW-bedrijf in Nederland opgenomen voor de jaren 2018 -2019. Deze resultaten zijn te vergelijken met de bijdragen die gemeenten in Midden-Gelderland hebben bijgedragen in deze jaren voor de SW (gemeentelijke bijdrage per AJ).

### RESULTAAT WSW 2019 (PER AJ)

	2019	2018		
<b>Gemiddeld bedrijfsresultaat</b>		- € 3.000		- € 2.300
<b>1. Verschil tussen Wsw-loonkosten en subsidies</b>		- € 4.300		- € 3.900
• Wsw-loonkosten (cao-loon)	- € 30.900		- € 30.100	
• Arbeidsplaats gebonden subsidies	€ 26.200		€ 25.800	
• Laag-inkomensvoordeel	€ 400		€ 400	
<b>2. Saldo opbrengsten en kosten bedrijfsvoering Wsw</b>		€ 700		€ 1.000
• Opbrengsten Wsw (netto toegevoegde waarde)	€ 11.100		€ 11.100	
• Kosten bedrijfsvoering Wsw	-€ 10.400		-€ 10.100	
<b>3. Overig (andere doelgroepen, opbrengsten,fin baten en lasten)</b>		€ 600		€ 500
• Opbrengsten overige doelgroepen	-€ 100		€ 0,0	
• Overige opbrengsten	€ 400		€ 300	
• Saldo financiële en incidentele baten en lasten	€ 300		€ 100	

In de benchmark wordt geen rekening gehouden met onderliggende verschillen die slechts beperkt door het SW-bedrijf en vaak eerder door de gekozen structuur worden bepaald, zoals:

1. De populatieopbouw verschilt behoorlijk: zo is in Groningen en Zuid-Limburg het werkbedrijf ingezet als werkloosheidsinstrument: veel mensen zonder beperking zijn hier werkzaam (geweest). Dit levert een hoge opbrengst en lage begeleidingskosten op. Sommige werkbedrijven kunnen door een sterkere populatie bijvoorbeeld teamleiders etc. uit de doelgroep halen. Dit scheelt kosten voor regulier personeel.

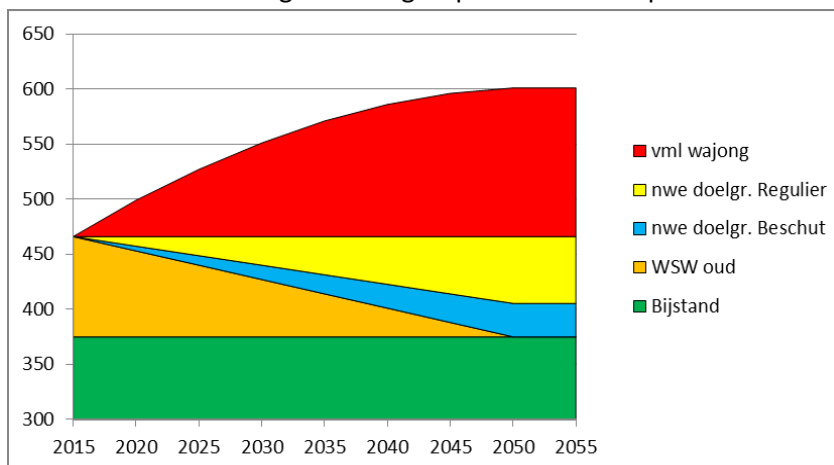




2. -Sturing op loonkosten: het ene werkbedrijf heeft dit in het verleden veel meer gedaan dan het andere. Dus behoorlijke verschillen in loonkosten SW.
3. -Beleid gemeente: meer of minder inbesteden en deals met de Gemeente. Groen doet het goed. De ene Gemeente betaalt hier wat meer voor, zodat er aan de andere kant minder bijgelegd hoeft te worden (verschillende potjes)
4. -Structuur van het werkbedrijf draagt ook bij (Cedris probeert dit te neutraliseren in de benchmark) > Maar een pand krijgen (geen huurkosten) van de gemeente helpt zeker mee met positieve cijfers. Of bijvoorbeeld een WeenerXL of 'Werkse' uit Delft, waarbij W&I en het werkbedrijf bij elkaar in 1 organisatie zitten, heeft enorme efficiëntie-voordelen.
5. -Subsidies of voordelen op buigbudgetten komen verschillend in het land wel- of niet bij de Werkbedrijven terecht.
6. Synergie met dienstverlening rondom reïntegratietrajecten en Nieuw Beschut.

## Bijlage 3: Ontwikkeling doelgroepen Participatie-wet Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

Met de invoering van de Participatie-wet in 2015 en de wijzigingen in de Wsw en de Wajong werd de verwachte ontwikkeling van doelgroepen in de Participatie-wet als volgt grafisch weergegeven:



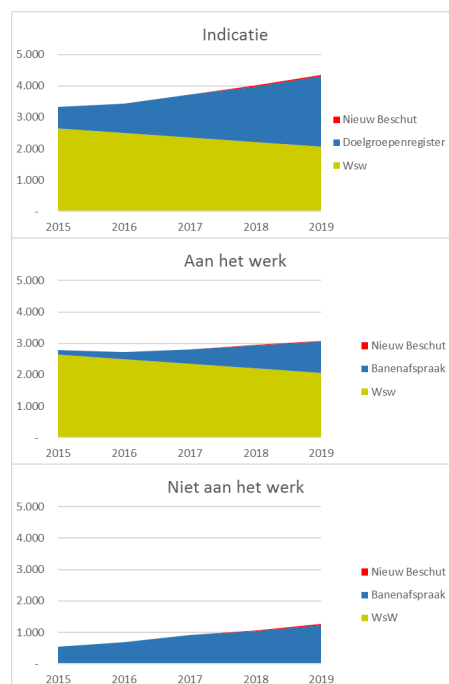
In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland zijn de volgende cijfers door UWV gepubliceerd: (Wsw cijfers van Presikhaaf Bedrijven/MGR)

### Doelgroepen Participatie-wet

Indicatie	2015	2016	2017	2018	2019	Vershil vs. 2015
Wsw	2.640	2.497	2.345	2.202	2.068	-572
Doelgroepenregister	690	930	1.371	1.777	2.231	1.541
Nieuw Beschut	-	-	13	37	56	56
<b>Totaal</b>	<b>3.330</b>	<b>3.427</b>	<b>3.729</b>	<b>4.016</b>	<b>4.355</b>	<b>1.025</b>

Aan het werk	2015	2016	2017	2018	2019	Vershil vs. 2015
<b>Mensen</b>						
Wsw	2.640	2.497	2.345	2.202	2.068	-572
Banenaafspraak	149	237	460	740	996	847
Nieuw Beschut	-	-	-	13	15	15
<b>Totaal</b>	<b>2.789</b>	<b>2.734</b>	<b>2.805</b>	<b>2.955</b>	<b>3.079</b>	<b>290</b>

Niet aan het werk	2015	2016	2017	2018	2019	Vershil vs. 2015
<b>Mensen</b>						
Wsw	-	-	-	-	-	-
Banenaafspraak	541	693	911	1.037	1.235	694
Nieuw Beschut	-	-	13	24	41	41
<b>Totaal</b>	<b>541</b>	<b>693</b>	<b>924</b>	<b>1.061</b>	<b>1.276</b>	<b>735</b>



Bijstand:



- De cijfers van de mensen in de bijstand die niet onderdeel van het doelgroepenregister of indicatie nieuw beschut hebben zijn niet opgenomen om dubbeltellingen te voorkomen.
- Mensen die niet aan het werk zijn kunnen in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering, maar ook niet-uitkeringsgerechtigden maken onderdeel uit van deze groep.

#### Plaatsingen banenafspraken (participatiewet doelgroepenregister)

- Stijging van 847 plaatsingen t.o.v. 2015 bij een reguliere werkgevers is meer dan uitstroom Wsw van 572 in dezelfde periode. De voormalige Wajong groep met mogelijk (toekomstige) arbeidswaarde valt nu ook in deze categorie.

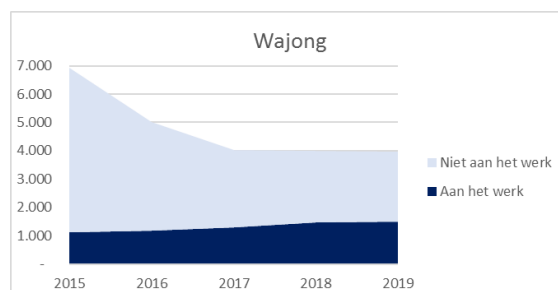
#### Nieuw Beschut

- Met een uitstroom van 600 mensen uit de Wsw lijkt het aantal indicaties nieuw beschut met 56 erg laag
- Gemeenten ontvangen vergoeding voor begeleidingskosten nieuw beschut voor 200 mensen, dan is het aantal mensen aan het werk met 15 erg laag.

#### Wajong

Voor de volledigheid ook een overzicht van de ontwikkeling van de doelgroep Wajong in deze regio:

Wajong Mensen	2015	2016	2017	2018	2019	Vershil vs. 2015
Indicatie	6.944	5.024	4.040	4.006	3.955	-2.989
Aan het werk	1.129	1.181	1.306	1.464	1.501	372
Niet aan het werk	5.815	3.843	2.734	2.542	2.454	-3.361



Hier is het opmerkelijk dat een hele grote groep is uitgestroomd tot eind 2017 waarna de groep relatief constant blijft. Dit zijn banenafspraken bij reguliere werkgevers. Een groot deel van de nieuwe instroom komt in de Participatie-wet en niet meer in de Wajong.

Het aantal mensen aan het werk is in de periode 2015-2019 met 372 mensen toegenomen!



## Bijlage 4: Lijst geïnterviewde personen

<b>Gemeenten</b>	<b>Bestuurlijk</b>	<b>Ambtelijk</b>
Arnhem	Martien Louwers	Roland Kluskens
Doesburg	Arthur Boone	Judith van Baast en P. Vink
Duiven	Ineke Knuiman	Dick Duimel
Lingewaard	Aart Slob	Marcel Schuur
Rheden	Ronald Haverkamp	Toon van Gent
Rozendaal	Anton Logemann	
Overbetuwe	Dimitri Horsthuis-Tangelder	Niels Post
Westervoort	Rob Raaijman	
Zevenaar	Belinda Elfrink	Evert Breman
<b>MGR-SDCG</b>		
Voorzitter AB/DB	Johannes Goossen	
Directeur MGR	Hermien Wiselius	
<b>Scalabor</b>		
Aandeelhouder Arnhem	Stef Schuijt	
Vz RvC	Peter Leeuwerk	
Directeur-bestuurder	Marcel Hielkema	
Controller	R. Wieggers	
<b>Ondernemingsraad</b>		
Voorzitter (interim)	D. den Boer	
Secretaris (interim)	R. van de Zand	
	N. Vermaten	
<b>Vakbond FNV</b>		
Bestuurslid	Guido Janssen	