

Modernisering van de Wet sociale werkvoorziening

Beleidsnotitie gemeenten

Aa en Hunze
Assen
Hoogeveen
Midden-Drenthe
Tynaarlo
De Wolden

April 2008

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Samenvatting	5
1 Modernisering van de Wsw: wetswijziging 2008	8
1.1 De modernisering	8
2 Het strategische beleid	9
2.1 De sociale opgave: behoud van de Wsw voor de doelgroep.....	9
2.2 De financiële sturing	9
3 Regie- of sturingsopgave.....	10
3.1 Samenwerking in de GR.....	10
3.2 Regie binnen de GR	10
3.3 Sturing binnen de GR	12
4 Inhoudelijke beleidsdoelen	14
4.1 Beweging van 'binnen naar buiten'	14
4.2 Het beheren van de wachtlijst	15
4.3 Persoonsgebonden Budget (PGB)	17
4.4 Cliëntenparticipatie	18
5 Financiering	19
5.1 De huidige situatie	19
5.2 Kaders en eisen aan een financieringsmodel.....	19
5.3 Het combinatiemodel.....	20
5.4 Overwegingen	20
5.5 Conclusie	21
5.6 Financiële uitwerking	22
6 Uitvoering en overgangsmaatregelen.....	24
6.1 Overgangsjaar	24
6.2 Vervolg (spoorboekje); resumé van vervolgacties.....	24
Bijlage 1: Overwegingen en uitgangspunten modernisering Wsw 6 gemeenten	25
Bijlage 2: De Wsw in cijfers	27
Bijlage 3: Basismodellen ten aanzien van de financiering van Alescon	28
Bijlage 4: Uitwerking financiën	31

Inleiding

De modernisering

Met ingang van 1 januari 2008 is de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) ingrijpend gewijzigd. De regie over de Wsw is overgedragen aan de gemeenten, zodat gemeenten meer dan ooit verantwoordelijk worden voor de uitvoering van de Wsw.

De afgelopen jaren is met de introductie van de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) het stelsel van de sociale zekerheid en zorg hervormd. Het doel van deze nieuwe wetten was om de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen. De Wsw is niet meegenomen in deze hervorming

Er wordt steeds meer een beroep gedaan op de Wsw. De uitstroom is echter beperkt. Namelijk gemiddeld 5% per jaar. Als gevolg hiervan worden de wachtlijsten in hoog tempo langer. Ook de groep Wajongers groeit fors. Verder zijn er op dit moment verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking, de Wsw, de Wia en de Wajong, allemaal gericht op het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. Deze regelingen moeten in onderlinge samenhang worden gezien om problemen, die zich voordoen binnen de afzonderlijke regelingen aan te kunnen pakken. Hiervoor is integraal arbeidsmarktbeleid noodzakelijk.

De modernisering van de Wsw biedt geen volledig antwoord op bovengenoemde vraagstukken. Hiertoe is een fundamentele herbezinning nodig. Zowel op landelijk als lokaal niveau zal deze herbezinning in de komende periode zijn beslag krijgen. Staatssecretaris Aboutaleb heeft een externe commissie gevraagd hierover advies uit te brengen (zomer 2008). Lokaal zal ook in de tweede helft van 2008 of in 2009 deze discussie gevoerd moeten worden. Het tijdstip is afhankelijk van het tempo en de reikwijdte van de landelijke ontwikkelingen en besluitvorming.

Deze kadernotitie laat dit bredere perspectief bewust buiten beschouwing.

Wat vooraf ging

Voor de gemeenten betekent de modernisering een herbezinning op hun positie en de noodzaak tot het formuleren van nieuw beleid. Omdat de Wsw in onze regio vorm wordt gegeven onder de paraplu van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Alescon was er zowel binnen de gemeenten als binnen het bestuur van de GR behoefte om de herbezinning c.a. gezamenlijk op te pakken. Daartoe is een projectgroep in het leven geroepen, die bestaat uit vertegenwoordigers van de 6 gemeenten die in de GR Alescon participeren, te weten: Aa en Hunze, Assen, De Wolden, Hoogeveen, Midden Drenthe en Tynaarlo. De gemeenten zijn eind oktober 2007 hierover geïnformeerd in de startnotitie modernisering Wsw. In deze startnotitie zijn tevens de uitgangspunten gepresenteerd. De uitgangspunten zijn opgenomen in bijlage 1.

In de startnotitie is o.a. vastgelegd dat de gemeenten Alescon als hun voorkeursleverancier zien en streven naar één gezamenlijke opdracht voor de uitvoering van de Wsw aan Alescon. 2008 geldt als overgangsjaar. Voor een succesvolle invoering van de nieuwe wet in dit eerste jaar zijn afspraken gemaakt tussen de colleges van B&W van de zes gemeenten en Alescon. Deze nota geeft kaders voor het beleid dat met ingang van 2009 gevoerd wordt. Daarnaast gaat deze nota in op nieuwe elementen in de wet die al in 2008 in moeten gaan, zoals persoongebonden budget en cliëntenparticipatie.

De gemeente De Wolden neemt in de GR van Alescon een bijzondere positie in. De Wolden heeft haar taken in het kader van de Wsw overgedragen aan het werkvoorzieningschap Reestmond. Dit betekent dat Reestmond de rijksbijdrage voor het aandeel De Wolden doorgeeft aan Alescon. Na 2008 blijft deze situatie ongewijzigd. De bijzondere positie van De Wolden blijft in deze nota buiten beschouwing, maar wordt in de uitvoering meegenomen.

De beleidsnotitie die nu voor u ligt is gebaseerd op de in de startnotitie opgenomen uitgangspunten. De doelen van de modernisering worden onder de loep genomen en voorzien van kaders en doelstellingen voor gezamenlijk gemeentelijk beleid. Deze notitie gaat ter vaststelling naar de gemeenteraden van de zes Alescon-gemeenten. De notitie moet leiden tot een gezamenlijk beleid en tot een eenduidige en gezamenlijke opdracht aan het werkvoorzieningschap Alescon.

Opbouw van de notitie

Het eerste hoofdstuk beschrijft de achtergronden die ten grondslag liggen aan de wetswijziging. Hoofdstuk 2 beschrijft de gezamenlijke visie van de zes gemeenten ten aanzien van de Wsw. In hoofdstuk 3 wordt stilgestaan bij rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen die samenwerken binnen de Wsw. Hoofdstuk 4 behandelt de inhoudelijke beleidsdoelen van de nieuwe wet. Het gaat daarbij om:

Het stimuleren van de beweging van binnen naar buiten (4.1)

Het beheren van de wachtlijsten (4.2)

Persoonsgebonden budget (4.3)

Cliëntenparticipatie (4.4)

Op basis van de visie van de zes gemeenten en de invulling van de beleidsdoelen worden in hoofdstuk 5 voorstellen gedaan voor de financiële kaders. Hier komen onder andere de bonus/malusregeling en kaders voor een nieuw financieringsmodel aan de orde. Een cijfermatig overzicht van de huidige situatie is opgenomen in bijlage 2 en de uitwerking van de financiering in bijlage 4.

In het laatste hoofdstuk zijn de gewenste uitvoerings- en overgangsmaatregelen nog eens op een rijtje gezet samen met een tijdspad (spoorboekje).

Ontwikkeling

Er is inmiddels materiaal beschikbaar gekomen voor de uitvoering van de nieuwe wet. In de uitvoering van deze beleidsnotitie zal dit worden meegenomen.

Samenvatting

Per 1 januari 2008 is de gewijzigde Wet Sociale Werkvoorziening in werking getreden. De zes gemeenten die deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling van Alescon willen dit via onderstaande doelstellingen en kaders gaan uitvoeren.

Sociale opgave:

De gemeenten willen met de modernisering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) bereiken dat de vaardigheden van iedere Wsw-geïndiceerde dusdanig worden bevorderd dat hij zal uitkomen op zijn persoonlijk hoogst mogelijke vorm van arbeidsdeelname. Zij zien de Wsw als een voorziening die:

- op een vraaggerichte wijze bijdraagt aan de ontwikkeling van de arbeidsbekwaamheid van de Wsw-geïndiceerden.
- de groep Wsw-geïndiceerden faciliteert, middels loonkostensubsidie, begeleiding en werkplekaanpassing.
- er naar streeft om Wsw-geïndiceerden in een zo regulier mogelijke werkomgeving loonvormende arbeid te laten verrichten.

Regie:

- De gemeenteraden voeren regie met betrekking tot strategisch beleid. Het college van B&W en het bestuur van Alescon voeren de regie met betrekking tot tactisch beleid. Het werkvoorzieningschap voert de regie op de uitvoering.
- Voor een goede aansturing worden de contacten tussen de gemeenten en het management van Alescon geïntensiveerd.
- Gemeenten formuleren één heldere opdracht aan het werkvoorzieningschap
- De planning- en controlcyclus van Alescon en gemeenten moet aansluiten bij begrotingcyclus van de gemeenten.

Van Binnen naar Buiten:

De modernisering beoogt om zoveel mogelijk mensen buiten de poorten van het werkvoorzieningschap aan het werk te krijgen. Het streven is daarom dat iedereen die in aanmerking komt voor "begeleid werken" zoveel mogelijk wordt geplaatst op een begeleid-werkenplek. Om dit te bereiken zullen in overleg met Alescon meerjarige prestatie-indicatoren worden vastgesteld. Tweejaarlijks zal er een prestatiecontract worden gesloten tussen de gemeenten en Alescon. Met betrekking tot deze beweging "van binnen naar buiten" worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De Wsw-geïndiceerde dient in een zo regulier mogelijke omgeving te werken;
- Arbeidsontwikkeling en mobiliteit staan voorop;
- Focus van de uitvoering is gericht op detacheren en begeleid werken.

WachtlIJst:

- Alescon krijgt de opdracht om de wachtlIJst te beheren op basis van de taakstelling en de rijksbijdrage per individuele gemeente, ook in relatie tot andere werkvoorzieningschappen waar medewerkers uit de zes gemeenten werkzaam zijn.
- De prioritering wordt als volgt voorgesteld:
 - Jongeren tot 27 jaar die begeleid kunnen en willen gaan werken.
 - De overige Wsw-geïndiceerden die begeleid kunnen en willen gaan werken.
 - De overige Jongeren onder de 27 jaar.
 - De overige geïndiceerden op de wachtlIJst volgens First-in/ First out-principe.
- Alescon informeert mensen pro-actief over hun plaats op de wachtlIJst (wettelijke opdracht).

Persoongebonden budget:

Om de Wsw-geïndiceerde meer rechten te geven is een persoonsgebonden budget (PGB) in het leven geroepen. Hiermee kan iemand zelf een begeleid-werkenplek financieren. De gemeenten dienen voor de uitvoering hiervan een verordening op te stellen. Deze verordening wordt opgesteld aan de hand van de volgende uitgangspunten:

- De geïndiceerde draagt zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie aan voor het verzorgen van de begeleiding op de werkvloer. Dit gebeurt op basis van de nog op te stellen verordening.
- De gemeente regelt ondersteuning en de mogelijkheid om uit verschillende begeleidingsorganisaties te kiezen.
- De totale kosten van de loonkostensubsidie aan de werkgever, de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie, de uitvoeringskosten en eventuele werkplekaanpassingen mogen niet hoger mogen zijn dan het, in het prestatiecontract opgenomen, gemiddelde budget dat beschikbaar is voor een Wsw-plaats.
- Voor de geïndiceerden op de wachtlijst geldt, dat wanneer zij zelf een werkgever aandragen, direct gebruik gemaakt kan worden van de PGB-contractie, mits dit voldoet aan de eisen uit de voorwaarden zoals opgenomen in de verordening en past binnen het gemeentelijke budget.

Cliëntenraad:

Naast het PGB moeten de gemeenten een Wsw-cliëntenraad oprichten. De voorkeur gaat uit naar een lokale cliëntenraad, waarbij deze lokale raden periodiek bovenlokaal overleg hebben. Idealiter sluit de lokale raad aan bij een al bestaande cliëntenraad.

Financiering:

Met ingang van 2008 ontvangen de gemeenten het rijksbudget voor de Wsw. Om invulling te geven aan de sociale opgave en het regievraagstuk zijn er negen eisen geformuleerd waaraan het financieringsmodel moet voldoen. Het financieringsmodel moet:

- de regierol van de gemeente tot uiting laten komen en faciliteren
- het ondernemerschap van Alescon centraal laten staan
- een logische verdeling van kosten meebrengen
- voor meerdere jaren gelden
- de beweging van binnen naar buiten stimuleren
- kostenefficiënt werken door Alescon bevorderen
- transparantie en open calculatie meebrengen
- een structureel sluitende bekostiging opleveren (om preventief toezicht van de provincie te voorkomen)
- enige mate van solidariteit hebben om binnen de GR te passen.

De verschillende mogelijke financieringsmodellen zijn aan de hand van bovenstaande punten beoordeeld. Concluderend leidt dit tot het volgende beleidskader:

- Keuze voor het combinatiemodel (variabel/budget) als financieringsmodel voor Alescon voor de periode van 6 jaar (2009-2014), met evaluatie telkens na 2 jaar.
- Het sluiten van een raamovereenkomst van de zes gemeenten met Alescon, eveneens voor 6 jaar, evaluatie telkens na 2 jaar. En het uitwerken van de raamovereenkomst in prestatiecontracten per gemeente met een looptijd van 2 jaar.

Op basis van de hiervoor genoemde kaders heeft de financiële uitwerking plaatsgevonden.

- De basis voor de berekening van de aanneemsom is de feitelijke kostprijs 2007 voor sec de uitvoering van de Wsw. De ontwikkelingen van het macrobudget Wsw worden apart verrekend.
- Compensatie ontwikkeling Sw-loonkosten door de deelnemende gemeenten.
- Het hanteren van een opslag voor risico en winst van 1,00%, voor de opvang van risico's uit de primaire bedrijfsvoering van Alescon.
- Het hanteren van een bonusregeling van 6,00% op basis van de door de gemeenten te realiseren Wsw-omzet bij Alescon. Een effect van deze bonusregeling is dat het herverdeeffecten uitvlakt.
- Een individuele gemeente mag in de periode van zes jaar maximaal een stijging krijgen in de gemeentelijke bijdrage van (afgerond) 40%. Dit is als bandbreedte als uitgangspunt genomen om daarmee de herverdeeffecten tussen gemeenten te maximaleren.

Op basis van de hiervoor genoemde uitgangspunten leidt dit per gemeente tot de volgende effecten:

Gemeente	Bijdrage 2008 (x €1000,-)	Gemiddelde 2009-2014 (x €1000,-)	Mutatie t.o.v. 2008 in %
Aa en Hunze	55	66	+21,0
Assen	565	574	+1,6
Hoogeveen	551	516	-6,4
Midden-Drenthe	90	126	+40,4
Tynaarlo	59	71	+19,9
De Wolden	50	59	+18,3
Totaal	1.370	1.412	+3,0

Bij ongewijzigd beleid zou de kostprijs per SE met een index van 2,5% in 2014 uitkomen op € 31.889 en bij (voortgang) gewijzigd beleid op € 30.460. **Met andere woorden de beweging van binnen naar buiten levert een besparing op van gemiddeld €1.429 per SE.**

Risico's

De voor Alescon gekwantificeerde risico's ad. € 1.100.000 worden in het voorstel opgenomen in de gemeentelijke risicoparagraaf naar rato van het aantal SE's per gemeente.

Bedrijfsreserve

Alescon kan een bedrijfsreserve opbouwen van maximaal € 2.600.000 te realiseren in maximaal zes jaar. Daarvoor kan geput worden uit:

- het rendement uit de niet Wsw-activiteiten
- het rendement uit de joint-ventures
- het rendement uit de reguliere bedrijfsvoering Wsw.

Indien uit een evaluatie, begin 2010, blijkt dat het niet waarschijnlijk is dat deze reserve in zes jaar zal worden opgebouwd, zullen de gemeenten éénmalig een bedrag storten voor het opbouwen van die bedrijfsreserve. Op welke wijze deze éénmalige storting plaatsvindt zal nader overleg plaatsvinden. Dit geldt tevens voor de te hanteren verdeelsleutel.

1 Modernisering van de Wsw: wetswijziging 2008

1.1 De modernisering

Op 1 januari 2008 is de gemoderniseerde Wet Sociale Werkvoorziening in werking getreden. In de visie van het Rijk draagt de Wsw momenteel onvoldoende bij aan de reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap. Er is nauwelijks sprake van uitstroom uit de Wsw. Het blijkt dat de Wsw niet heeft geleid tot een groter opnamevermogen van mensen met belemmeringen op de reguliere arbeidsmarkt. De Wsw is bovendien een kostbare voorziening.

Om de geschetste situatie het hoofd te bieden heeft het kabinet gekozen voor een modernisering van de Wsw. De gemeenten hebben de regie gekregen over de Wsw, zoals gemeenten deze ook al hebben met betrekking tot de Wet Werk en Bijstand (WWB). Hoewel het een logische ontwikkeling is om de Wsw onderdeel te laten uitmaken van het totale pakket van reïntegratie-instrumenten van de gemeente, is deze notitie conform de opdracht van de portefeuillehouders gericht op de Wsw doelgroep.

Het doel van de modernisering van de Wsw is:

- behoud van de Wsw voor de doelgroep
- versterking van de regierol van de gemeenten
- maken van een beweging van binnen naar buiten; bevorderen van werken buiten de beschutte muren van het werkvoorzieningschap, en uitstroom uit de Wsw door middel van begeleid werken.
- versterking van de positie van de klant (Persoongebonden budget en cliëntparticipatie).
- De klant centraal stellen, waarbij de infrastructuur van een werkvoorzieningschap een hulpmiddel is en geen doel.
- vereenvoudiging van de financieringsstructuur
- vereenvoudiging van de huidige verantwoordingsstructuur aan het rijk

Nieuwe elementen in de wettelijke opdracht aan gemeenten:

- a. De financiering van de uitvoering van de Wsw geschiedt enkel aan gemeenten. Gemeenten krijgen een Rijksbijdrage voor de uitvoering van de Wsw. Gekoppeld aan de Rijksbijdrage krijgen de afzonderlijke gemeenten een taakstelling waarover zij zich moeten verantwoorden richting het Rijk.
- b. De gemeenteraad moet bij verordening de inspraak van de Wsw-geïndiceerden op de uitvoering van de Wsw (Cliëntenparticipatie) regelen.
- c. De gemeenteraad moet ten aanzien van het persoonsgebonden budget (PGB) nadere regels opstellen.
- d. De gemeenteraad kan bij verordening regels stellen over de volgorde waarin de geïndiceerden op de wachtlijst in aanmerking komen voor een dienstbetrekking.
- e. Het college van B&W wordt belast met het beheer van de wachtlijst voor de Wsw-geïndiceerden.

2 Het strategische beleid

2.1 De sociale opgave: behoud van de Wsw voor de doelgroep

De sociale werkvoorziening is en blijft een voorziening voor mensen die vanwege een arbeidshandicap niet in staat zijn om zelfstandig regulier werk te verrichten. De modernisering verandert niets aan de wettelijke opdracht aan gemeenten maar verlegt een aantal accenten. Primair gaat het om de vraag wat de gemeente wil bereiken voor haar burgers met een Wsw-indicatie (gemeentelijke visie) en vervolgens hoe deze visie en de daaraan gekoppelde ambities kunnen worden geoperationaliseerd in concrete en meetbare doelstellingen. Aansluitend dient de gemeentelijke sturing en regie op zowel beleid als uitvoering te worden ingericht.

Wat moet er met de Wsw worden bereikt (sociale opdracht):

De vaardigheden van iedere Wsw-geïndiceerde moet dusdanig worden bevorderd dat hij zal uitkomen op zijn persoonlijk hoogst mogelijke vorm van arbeidsdeelname.

De Wsw is een voorziening die:

1. Op een vraaggerichte wijze bijdraagt aan de ontwikkeling van de arbeidsbekwaamheid van Wsw-geïndiceerden.
2. De groep Wsw-geïndiceerden faciliteert middels loonkostensubsidie, begeleiding en werkplekaanpassing.
3. Er naar streeft om Wsw-geïndiceerden in een zo regulier mogelijke werkomgeving loonvormende arbeid te laten verrichten.

2.2 De financiële sturing

Het bij het Rijk beschikbare budget voor de Wsw wordt verdeeld onder gemeenten op basis van het aantal Wsw-geïndiceerden dat in de gemeente woont ten opzichte van het landelijk aantal Wsw-geïndiceerden. Geïndiceerden in de categorie 'ernstige arbeidshandicap' worden in deze telling 1,25 keer meegerekend. Elke gemeente ontvangt op lumpsumbasis een deel van het rijksbudget. Vervolgens is het aan de gemeente om te bepalen hoe de arbeidsplaatsen voor de mensen met een indicatie worden gerealiseerd en gefinancierd. Ook bepaalt de gemeente hoeveel budget per geïndiceerde wordt ingezet. Achteraf wordt de gemeente afgerekend door het Rijk op het aantal voltijds-Wsw-plaatsen dat zij in het uitvoeringsjaar heeft gerealiseerd en gefinancierd.

Op dit moment worden alle Wsw-arbeitsplaatsen gecreëerd door het samenwerkingsverband Ale-scon. In de startnotitie is opgenomen dat dit op de middellange termijn ook zo blijft.

Per voltijds Wsw-plaats is gemiddeld een bedrag beschikbaar van € 25.337,00 voor een matig arbeidsgehandicapte en € 31.671,00 voor een ernstig arbeidsgehandicapte. Het Rijk acht dit bedrag toereikend voor het financieren van een arbeidsplaats.

Doordat de gemeente het budget voor het uitvoeren van de Wsw krijgt kan de gemeente gemakkelijker sturen op het uitvoeren van de Wsw. Onderscheiden moet worden waar de rol en verantwoordelijkheid van de gemeente stopt en die van het werkvoorzieningschap begint. Bij deze punten zal in het volgende hoofdstuk stil worden gestaan.

3 Regie- of sturingsopgave

Het versterken van de regie vanuit de gemeente op de uitvoering van de sociale werkvoorziening is één van de centrale doelen van de modernisering. Ter bevordering van de regie en sturing worden er enkele veranderingen doorgevoerd en worden instrumenten aangereikt. In het kort komen die op het volgende neer:

- De rijkssubsidie wordt direct overgemaakt naar gemeenten;
- De verantwoording richting het Rijk wordt straks door afzonderlijke gemeenten gedaan;
- Gemeenten moeten afzonderlijk wachtlijstbeheer gaan voeren en inzicht in de wachtlijst krijgen en geven.

Met de modernisering van de Wsw wordt een scherper onderscheid gemaakt tussen de beleidsverantwoordelijkheid voor de Wsw en de uitvoerende taken. De gemeente is in alle gevallen verantwoordelijk voor de manier waarop de Wsw wordt uitgevoerd voor de eigen Wsw-geïndiceerden. Het werkvoorzieningschap voert haar taken uit, maar dit is onder verantwoordelijkheid van de gemeente.

3.1 Samenwerking in de GR

Met de komst van de gemoderniseerde Wsw staan de gemeenten voor de keuze om de Wsw zelf uit te gaan voeren, de uitvoering van de Wsw uit te besteden aan een derde of de Wsw uit te voeren binnen een GR.

Alescon voert sinds jaren de Wsw voor de zes deelnemende gemeenten uit. De opgebouwde kennis en infrastructuur is een goede basis voor continuering van deze opdracht. Sinds 2004 heeft Alescon proactief geanticipeerd op de vernieuwing van de Wsw waarvan gemeenten de vruchten plukken. De zes in de GR Alescon vertegenwoordigde gemeenten zijn op dit moment gezamenlijk eigenaar van het werkvoorzieningschap (Alescon).

Efficiencyvoordelen van gezamenlijk uitbesteden van de uitvoering Wsw is het bedienen van een groter gebied en de schaalgrootte. Hiermee worden de plaatsingsmogelijkheden van de Wsw-er vergroot. Daarnaast heb je te maken met minder overhead en hoeft niet iedere gemeente zelf het (zelfde) wiel uit te vinden. Door de massa van de zes gemeenten kan de uitvoering efficiënter worden gemaakt wat een kostenverlagende werking heeft.

Samenwerken in een GR betekent dat er consensus moet worden gevonden over tal van onderwerpen. Dit betekent niet dat de gemeenten geen eigen accenten in het beleid kunnen leggen. Deze accenten dienen echter wel binnen de beleidskaders te passen, zoals deze beschreven zijn in deze beleidsnotitie. Het afzonderlijke belang hoeft het gemeenschappelijke belang dan ook niet te bijten.

Gezien de hierboven beschreven voor- en nadelen stellen wij voor, zoals beschreven in de startnotitie, om te blijven participeren binnen de GR Alescon. In de startnotitie hebben de gemeenten Alescon dan ook aangewezen als voorkeursleverancier. Om optimaal gebruik te kunnen maken van de GR Alescon zullen de gemeenten zoveel als mogelijk gezamenlijk optrekken. Het is zinvol en nuttig om hieraan een termijn te koppelen. Gezien de ontwikkelingen in het kader van een bredere herbezinning op alle instrumenten die voor de arbeidsmarktpolitiek van belang zijn, kiezen we voor een periode van 6 jaar. Een uitzondering hierop vormt de gemeente De Wolden. De gemeente De Wolden heeft namelijk het werkvoorzieningschap Reestmond te Meppel formeel aangewezen als de primaire uitvoerder van de Wsw.

Alescon is onze leverancier voor de eerstkomende 6 jaren (dus tot en met 2014).

3.2 Regie binnen de GR

Wij stellen dus voor om te blijven samenwerken in de huidige GR. In deze paragraaf wordt aangegeven wat nu precies de verschillende rollen en verantwoordelijkheden voor de verschillende partijen zijn en hoe er regie kan worden gevoerd. Om verwarring te voorkomen staan wij eerst stil bij wat wij nu bedoelen met regie. Met regie wordt bedoeld op wat je wilt bereiken. Regie kan als volgt worden omschreven: “de uitvoerende organisatie zodanig sturen, faciliteren en stimuleren dat zij optimaal kan presteren”.

- Sturen in de zin van een duidelijke opdracht en een duidelijk verantwoordingskader.
- Faciliteren door middel van het beschikbaar stellen van de noodzakelijke middelen.

- Stimuleren door verantwoordelijkheid te delen, door ruimte te geven aan de professionaliteit en creativiteit.

Verantwoordelijkheden

Binnen de GR zijn de volgende beleidsverantwoordelijkheden te onderscheiden:

- **Strategisch beleid**, is overkoepelend, regiobreed op de langere termijn gericht beleid. De raden bepalen hiervoor de kaders. Uitwerking vindt plaats via bijvoorbeeld collegeprogramma's of verordeningen.
- **Tactisch beleid** richt zich op doelgroepen, speerpunten en een kortere termijn (1 tot 2 jaar). De gemeenten en het bestuur van de GR voorzien in de gezamenlijke beleidscoördinatie. De colleges ondernemen daartoe initiatieven. Uitwerking van het tactisch beleid vindt plaats in bedrijfsplannen, beleidsbegrotingen, jaarrekeningen en jaarverslagen, van de GR Alescon en in de programmabegroting, jaarrekening en het jaarverslag van de gemeenten.
- **Uitvoeringsbeleid** omvat richtlijnen en projecten. Het gaat om een verantwoordelijkheid van de uitvoeringsorganisatie. Uitwerking vindt plaats via richtlijnen, beheersbegroting, inkoopbestek, inkoopcontracten en reïntegratietrajecten.

Rollen

Gemeenteraad

De gemeenteraad voert regie op het strategisch beleid. Gemeentelijke regie kan vragen oproepen. In deze notitie wordt de gemeentelijke regie op de sociale werkvoorziening beschouwd als sturing op de realisatie van de uitkomsten van het beleid. Het gaat om sturing met betrekking tot:

- De toeleiding (bepaling van de mogelijkheden);
- De plaatsing (instroom)
- De doorstroom (ontwikkeling vaardigheden) en
- Het vinden van een passende werkplek (in en zo regulier mogelijke werkomgeving).

Om gericht sturing te geven aan de sociale werkvoorziening is het van belang dat de gemeente concrete beleidsdoelen formuleert. Dit gebeurt in eerste instantie door het vaststellen van de beleidsnotitie en de verordeningen. Doordat de raad deze stukken vaststelt, bepaalt zij de richting waarin de uitvoering zich dient te bewegen om het vastgestelde beleid uit te voeren.

Het vastgestelde beleid zal vervolgens moeten worden ingevuld en vertaald worden in een contract.

Colleges van B&W en Bestuur GR Alescon

De colleges van de deelnemende gemeenten zullen de regie voeren op tactisch beleid. De beleidsdoelen die door de raad zijn vastgesteld, zullen worden vertaald in prestatieafspraken zodat er gericht sturing kan worden gegeven. Om realistische prestatieafspraken te kunnen maken verschaft het werkvoorzieningschap Alescon de gemeente geobjectiverde informatie over de populatie (wat is de persoonlijk hoogst mogelijke 'vorm' van arbeidsdeelname van de Wsw-er en binnen welke termijn kan zij daar uitkomen). Op basis van deze gegevens kan het toekomstige succes worden beoordeeld.

Deze prestatieafspraken zijn input voor het contract dat zal worden afgesloten tussen de colleges en Alescon. Naast inhoudelijke indicatoren zullen er afspraken worden gemaakt over de prijs en kwaliteit. Het bestuur van de GR Alescon (waarin het college wordt vertegenwoordigd) ziet toe op naleving van het contract middels door de uitvoerder verstrekte periodieke rapportages en informeert de colleges en de raden over de naleving.

Werkvoorzieningschap

Het werkvoorzieningschap zal de regie voeren op het uitvoeringsbeleid. Hiermee wordt het ondernemerschap gestimuleerd. Zij bepaalt hoe de door de raad vastgestelde beleidsdoelen (die door de colleges gezamenlijk zijn vertaald in contractafspraken) worden gehaald. Wanneer zij vindt dat deze doelen onrealistisch zijn, zal dit naar voren komen in de contractbesprekingen tussen het werkvoorzieningschap en de colleges.

Het werkvoorzieningschap is verantwoordelijk voor het behalen van de taakstelling. Daar er zal worden gewerkt met één contract zal Alescon ook de regie in handen krijgen m.b.t. de uitruil van de taakstelling. Deze uitruil kan plaatsvinden tussen de 'GR-gemeenten' onderling, maar ook tussen de 'GR-gemeenten' en gemeenten die participeren in een andere GR.

Om de rollen van de verschillende partijen verder te verduidelijken onderstaande:

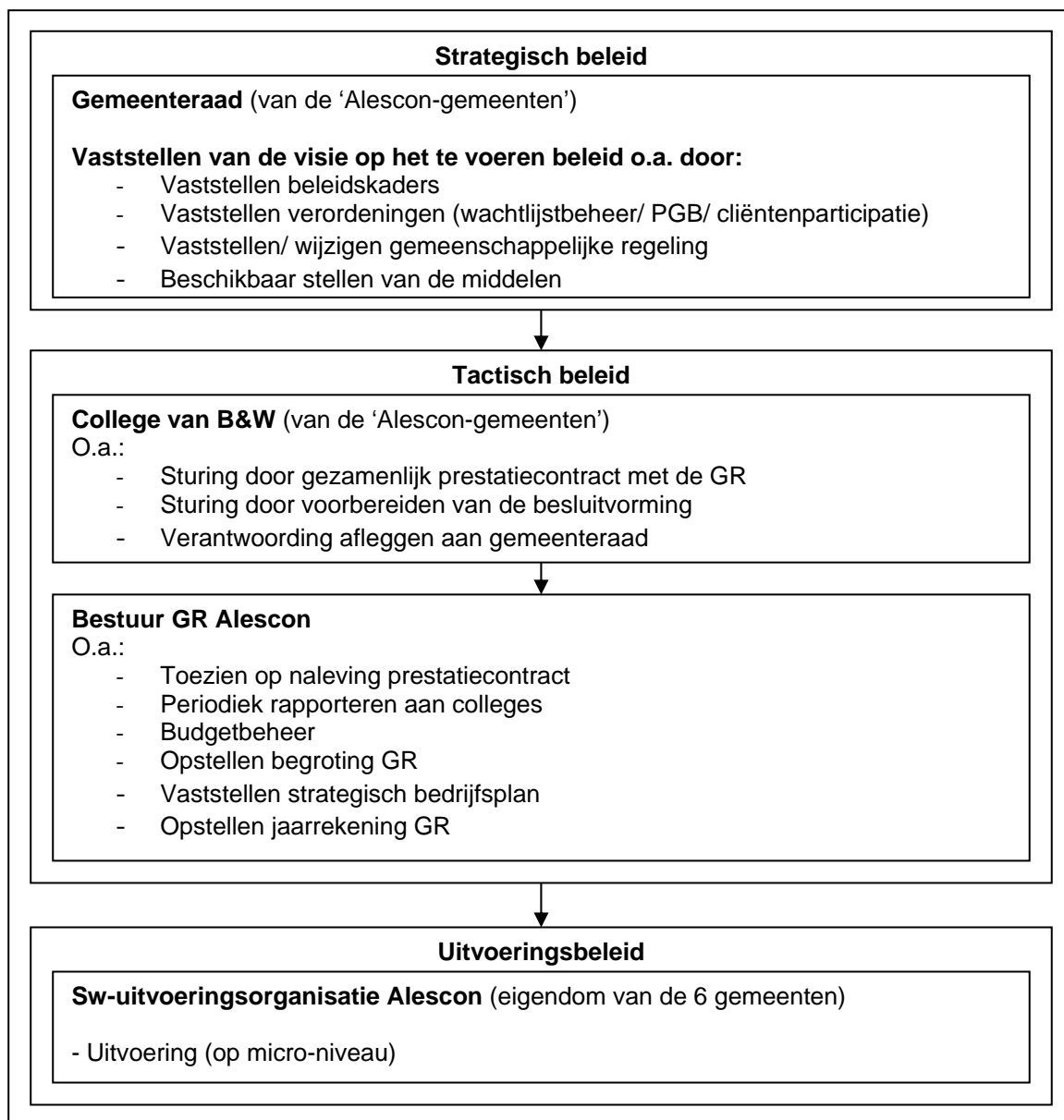
De raad van de gemeente bepaalt in dit beleidsplan dat de Wsw-er moet uitkomen op zijn persoonlijk hoogst mogelijke 'vorm' van arbeidsdeelname. De colleges zullen dit beleid vertalen in prestatie-indicatoren welke de input vormen voor het contract dat de gemeenten gezamenlijk met Alescon sluiten. Het bestuur van Alescon ziet toe op naleving van het contract. De uitvoeringsorganisatie is verantwoordelijk voor de geleverde prestaties.

3.3 Sturing binnen de GR

Doordat de gemeente het budget voor het uitvoeren van de Wsw krijgt kan de gemeente gemakkelijker sturen op het uitvoeren van de Wsw. Voor het sturen door de gemeenten dienen de volgende kaders¹:

- Het contact tussen (het management van) de gemeenschappelijke regeling en de deelnemende gemeenten in diverse geledingen, namelijk gemeenteraad, portefeuillehouder, controller en betrokken beleidsadviseurs, zal worden geïntensiveerd.
- De gemeenten verstrekken heldere opdrachten aan Alescon in een prestatiecontract waarin is gedefinieerd welke sociale en financiële resultaten gemeenten verwachten tegen welke prijs.
- Het bestuur (AB en DB) van Alescon zal alleen uit collegeleden bestaan.
- De Planning- en controlcyclus van Alescon en de gemeenten zijn op elkaar afgestemd.

¹ De kaders zijn gebaseerd op de Notitie voor de werkgroep verbonden partijen van de Vereniging van Drentse Gemeenten (VDG) (Westerbork, mei 2007).

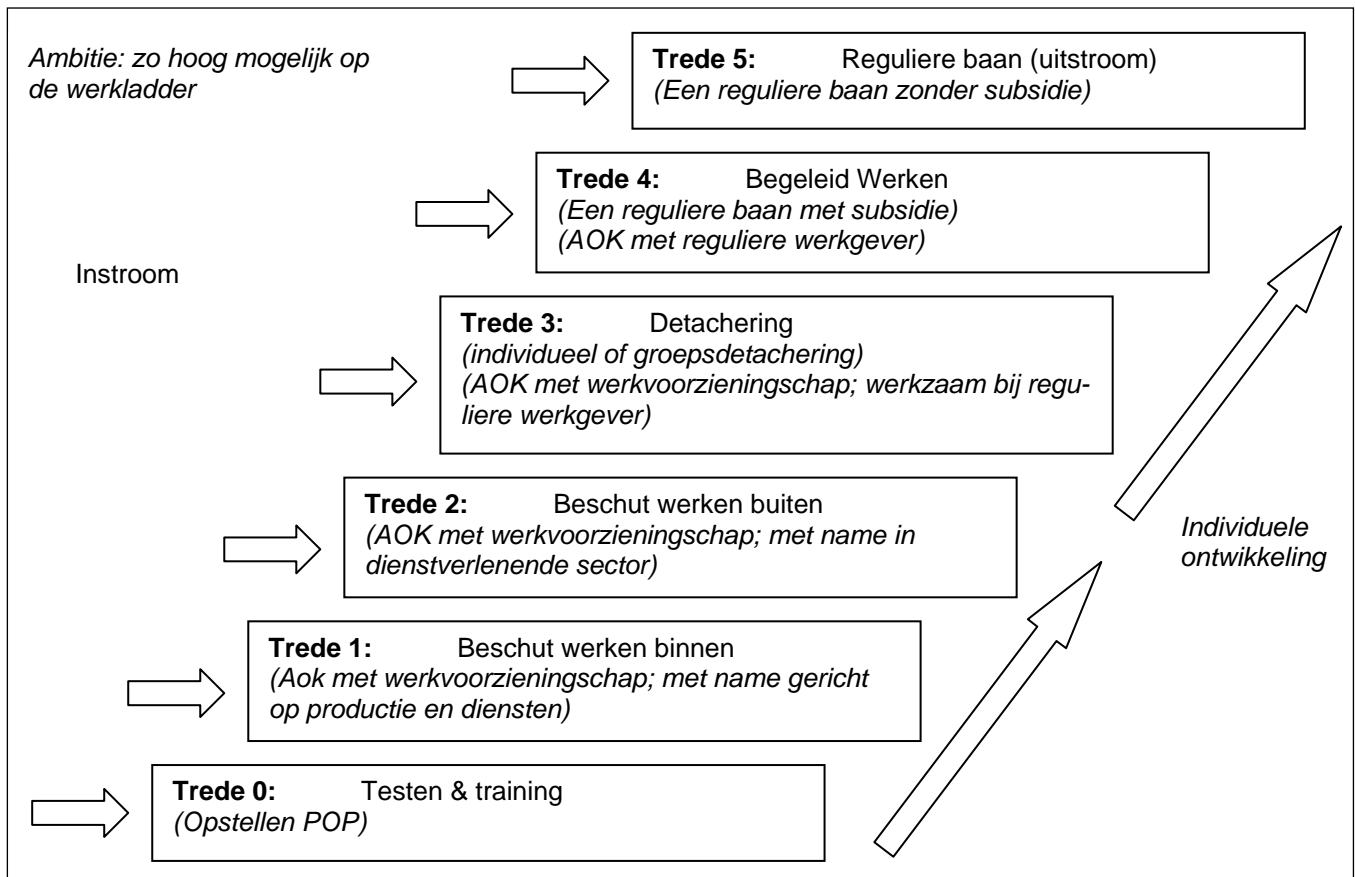


Figuur 1: Rollen en verantwoordelijkheden

4 Inhoudelijke beleidsdoelen

4.1 Beweging van 'binnen naar buiten'

Een hoofddoelstelling van de modernisering is om meer mensen met een arbeidshandicap buiten de beschutte werkomgeving van het werkvoorzieningschap, dus in een reguliere werkomgeving, te laten werken: de beweging van 'binnen naar buiten'. Om de beweging van binnen naar buiten vorm te geven kan onderstaand figuur worden gezien als een ladder, waarbij van beneden naar boven op de treden van deze ladder wordt ontwikkeld.



Figuur 2: De Wsw-werkladder

Binnen de Wsw zijn 4 vormen van 'werkplekken' te onderscheiden. De vormen 'detachering' en 'begeleid werken' worden getypeerd als 'buiten', dat wil zeggen dat de werkzaamheden worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de werkgever c.q. de opdrachtgever, buiten de beschutte werkomgeving van het werkvoorzieningschap. Bij de vormen 'beschut werken binnen' en 'beschut werken buiten' wordt gesproken van 'binnen' dus onder verantwoordelijkheid van een werkvoorzieningschap. Bij begeleid werken heeft de Wsw-geïndiceerde een arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever. Bij detachering heeft de Wsw-geïndiceerde een arbeidsovereenkomst met een werkvoorzieningschap maar voert het werk uit bij een reguliere werkgever.

Afhankelijk van de ontwikkelmogelijkheden van mensen wordt gekeken welke trede voor hen –op termijn- het hoogst haalbare is. Steeds moet zorgvuldig bekeken worden wie de mogelijkheden en competenties heeft om in een meer reguliere omgeving werkzaam te zijn. Op deze manier kan de Wsw-geïndiceerde een stap maken in zijn ontwikkeling.

De huidige praktijk

De bedrijfsvoering van Alescon is er in de afgelopen jaren op gericht geweest om mensen zo hoog mogelijk op de werkladder aan het werk te krijgen.

Uit de huidige situatie bij Alescon blijkt dat van de mensen die vóór 1998 een Wsw-indicatie hebben gekregen en een arbeidsovereenkomst hebben slechts 0,3% een begeleid werken werkplek heeft. Dit

is het resultaat van oude (o.a. CAO-) rechten. Van de totale groep na 1 januari 1998 is 14% van de populatie met een arbeidsovereenkomst werkzaam op een begeleid werkenplek. Van alle personen die door het CWI een indicatie voor begeleid werken hebben gekregen zit plusminus 25% op een begeleid werkenplek.

Concluderend leidt dit tot het volgende beleidskader:

1. Iedereen met een begeleid werken advies moet zoveel mogelijk worden geplaatst op een begeleid-werkenplek.
2. In overleg met Alescon worden tweejaarlijks prestatie-afspraken vastgesteld.
3. Met betrekking tot de beweging van binnen naar buiten worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - de Wsw-geïndiceerde dient in een zo regulier mogelijke omgeving te werken;
 - arbeidsontwikkeling en mobiliteit staan voorop;
 - focus van de uitvoering is gericht op detacheren en begeleid werken.
4. Iedereen die begeleid wil en kan gaan werken (dus ook de personen zonder de CWI indicatie voor begeleid werken) moet zoveel mogelijk worden geplaatst op een begeleid-werkenplek.

4.2 Het beheren van de wachtlijst

Voor plaatsing in de Wsw bestaan er wachtlijsten. De wachtlijsten in Nederland groeien de laatste jaren. In Nederland staan er ruim 20.000 mensen met een Wsw-indicatie op een wachtlijst. Dit is maatschappelijk niet wenselijk. Dat er wachtlijsten zijn heeft twee oorzaken: de groeiende instroom van het aantal Wsw-geïndiceerden en de beschikbare budgettaire ruimte.

Het landelijk beschikbare budget voor formatieruimte binnen de Wsw is beperkt. Het aantal formatieplaatsen (landelijk circa 100.000 personen) is op dit moment onvoldoende om elke Wsw-geïndiceerde direct een aangepaste arbeidsplaats aan te bieden.

Bij Alescon stonden ultimo 2007 438 mensen op de wachtlijst. Deze situatie is onwenselijk. Ook hier is de oorzaak van de lange wachtlijst, het feit dat er onvoldoende budget beschikbaar is om iedereen te plaatsen. Hierbij wordt opgemerkt dat de individuele gemeenten verantwoordelijk zijn voor hun eigen wachtlijst. De gemeenten krijgen jaarlijks ieder een afzonderlijke taakstelling waaraan zij moeten voldoen. Dit houdt in dat de gemeenten een door het rijk vastgesteld minimum aantal Wsw-plaatsen moeten realiseren.

Alescon beheert de wachtlijsten per gemeente. Zij zal er voor zorg dragen dat de individuele gemeenten aan hun taakstelling voldoen. Daar het beheer van de wachtlijstbeheer van de gemeenten bij Alescon ligt, heeft Alescon een totaal overzicht van de taakstellingen. Alescon zal de uitruil van taakstelling dan ook organiseren. Alescon informeert de gemeenten (sociale dienst) en/ of het UWV actief over de personen op de wachtlijst die nog niet aan de beurt zijn. Hierdoor krijgen de gemeenten en het UWV inzicht in deze groep en kunnen er andere (reïntegratie-) trajecten aan deze groep worden aangeboden die vooruitlopen en aansluiten op het toekomstige Wsw-dienstverband. In de tweede helft van 2008 zullen er tussen de gemeenten, het UWV en Alescon hiertoe nadere afspraken worden gemaakt over het uitvoeringsjaar 2009 en verder. Het wachtlijstbeheer wordt in onderling overleg nader vormgegeven.

Vanuit de gedachte dat het bestaan van wachtlijsten onwenselijk is en het gegeven van de beperkte financiële ruimte, stellen de zes gemeenten zich tot doel om zoveel mogelijk mensen van de wachtlijst geplaatst te krijgen binnen het beschikbare rijksbudget. Het beheer van de wachtlijst is voor gemeenten een belangrijk instrument om deze doelstelling te realiseren. De volgende argumenten leiden tot de te kiezen prioritering:

- We prioriteren twee groepen voor wie een doorgaande lijn in de ontwikkeling van doorslaggevend belang is en die daardoor zo kansrijk mogelijk zijn op de arbeidsmarkt.

- We prioriteren groepen die over het algemeen de laagste kosten met zich meebrengen zodat zoveel mogelijk mensen van de wachtlijst kunnen worden geplaatst binnen het budget.
- De prioritering draagt bij aan de doelstelling van de wetswijziging en de visie van deze beleidsnotitie.

Derhalve prioriteren we de volgende groepen:

1. Jongeren tot 27 jaar

Bij de jongeren is de inzet een sluitende aanpak. Het streven is dat alle jongeren zo hoog mogelijk op de werkladder worden geplaatst. Er zit hier echter ook een vaste groep in die duurzaam aangewezen is op een beschutte plek binnen Alescon.

Jongeren die in het kader van de Wsw een arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden ontvangen een salaris dat is gebaseerd op het wettelijk minimum loon (WML). Ook is het functieloon conform CAO Wsw voor jongeren lager dan het gemiddelde Rijksbijdrage per persoon. Hierdoor is het mogelijk om met dezelfde rijksbijdrage meer jongeren dan ouderen van de wachtlijst te plaatsen. Over het algemeen volgt na twee jaar werken plaatsing in een functieloon.

2. Wsw-geïndiceerden met een advies begeleid werken

Begeleid werken, waarbij de Wsw-geïndiceerde een arbeidsovereenkomst heeft bij een reguliere werkgever, is trede 4 van de werkladder. De ervaringen tot nu toe met begeleid werken zijn positief bij Alescon. Wel dient opgemerkt te worden dat directe plaatsing vanaf de wachtlijst bij een reguliere werkgever minder succesvol is gebleken. Een voortraject van maximaal een jaar is vaak nodig om tot een succesvolle, langdurige plaatsing bij een reguliere werkgever te komen. Het verdient aanbeveling deze groep met voorrang te plaatsen op het moment dat er formatieruimte (lees budget) beschikbaar is.

De rijksbijdrage kan, indien nodig, volledig worden ingezet ten behoeve van loonkostensubsidie aan de werkgever, begeleiding en werkplekaanpassing. Uit de praktijk blijkt verder dat de gemiddelde kosten voor begeleid werken lager zijn dan de rijksbijdrage per Wsw-plaats waardoor het mogelijk wordt meer Wsw-geïndiceerden een baan aan te bieden in een reguliere werkomgeving binnen hetzelfde budget.

We stellen in dit kader voor om voor elke Wsw-geïndiceerde die in aanmerking komt voor een begeleid werkenplek objectief de loonwaarde te laten bepalen voorafgaand aan plaatsing bij een reguliere werkgever. De loonwaarde kan als basis dienen voor de hoogte van de loonkostensubsidie. Verder streven de gemeenten er naar om de Wsw-geïndiceerden duurzaam te plaatsen op een begeleid-werkenplek.

Pas wanneer er een Wsw-geïndiceerde vertrekt kan er een nieuwe geïndiceerde instromen. Met uitzondering van de geprioriteerde groepen zal op basis van first in first out (FIFO) geplaatst worden.

Om te voorkomen dat door het aanwijzen van geprioriteerde groepen andere geïndiceerden op de wachtlijst blijven staan, stellen wij voor om reïntegratiegelden in te zetten. Met terugwerkende kracht (januari 2007) is het mogelijk om reïntegratiegelden in te zetten voor mensen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst, zowel vanuit de WWB als ook vanuit het UWV. Hiervoor zal met het UWV overleg plaatsvinden. Op deze wijze streven wij ernaar dat iedere Wsw-geïndiceerde een reïntegratietraject/voortraject al dan niet met behoud van uitkering krijgt aangeboden totdat plaatsing vanaf de wachtlijst mogelijk is.

De wachtlijst van Alescon bedroeg in september 2007 480 Wsw-geïndiceerden. Van deze wachtlijst hebben 209 mensen een advies begeleid werken (45%). Verder zijn 160 personen van de totale wachtlijst jonger dan 27 jaar (34%). Van deze 160 personen heeft 33% een advies begeleid werken. Op dit moment valt 33% van de Wsw-geïndiceerden niet onder een van de twee geprioriteerde groepen. Gezien het huidige budget en de instroom bestaat er, ondanks de mogelijkheid tot het inzetten van reïntegratiegelden, de mogelijkheid dat deze 33% blijvend op de wachtlijst zal verblijven.

- | |
|---|
| <p>1. Alescon krijgt de opdracht om de wachtlijst te beheren op basis van de taakstelling en de rijksbijdrage per individuele gemeente.</p> |
|---|

2. De prioritering wordt als volgt voorgesteld:
 - a. jongeren tot 27 jaar die begeleid kunnen en willen gaan werken.
 - b. de overige Wsw-geïndiceerden die begeleid kunnen en willen gaan werken.
 - c. de overige jongeren onder de 27 jaar.
 - d. de overige geïndiceerden op de wachtlijst volgens First-in/ First out-principe.
3. Alescon informeert pro-actief en periodiek mensen over hun plaats op de wachtlijst.

4.3 Persoonsgebonden Budget (PGB)

Rechten voor Wsw-geïndiceerden

Nieuw is het persoonsgebonden budget (PGB) voor de Wsw-geïndiceerde die bij een reguliere werkgever aan de slag kan op basis van een begeleid werkenplek. Voor het toekennen van een PGB is het uitgangspunt dat de geïndiceerde zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie aandraagt. Natuurlijk wordt hierbij ondersteuning verleend door een organisatie die door de gemeente is aangewezen. De gemeente biedt verder de mogelijkheid om uit verschillende begeleidingsorganisaties te kiezen.

Het PGB bestaat uit een loonkostensubsidie en een bedrag voor begeleidingskosten en eventuele aanpassingen aan de werkplek. Wij stellen voor dat de totale kosten van de loonkostensubsidie aan de werkgever, de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de uitvoeringskosten niet hoger mogen zijn dan het gemiddelde budget dat beschikbaar is voor een Wsw-plaats. Het PGB kent daarom een plafond. Anders dan bij bijvoorbeeld de PGB's in de zorg wordt het budget niet aan de geïndiceerde uitbetaald, maar rechtstreeks aan de werkgever en de begeleidingsorganisatie.

De Wsw-er heeft recht op plaatsing voor zover de gemeenten daarvoor Wsw-budget hebben en voor zover er binnen de taakstelling ruimte is. Daarnaast moet de geïndiceerde aan de beurt zijn (zie paragraaf 4.2).

Voor het kunnen verstrekken van PGB's stelt de gemeenteraad een verordening vast. In de verordening wordt de omvang van het PGB en de voorwaarden die aan de werkgever en de begeleidingsorganisaties worden gesteld, geregeld.

Voor het verlenen van advies en informatie over de PGB's wordt de onafhankelijke arbeidsadviseur van het CWI ingeschakeld. Deze kan een begeleidingsorganisatie aandragen en geïndiceerden onafhankelijk informatie geven over het PGB. Alescon zal zowel de begeleidingsorganisatie als de werkgever toetsen aan de hand van de criteria zoals opgenomen in de nog vast te stellen verordening. Wanneer beide partijen voldoen aan de criteria sluit Alescon namens het college een contract. Alescon verzorgt het uitbetalen van het PGB aan de werkgever en het voldoen van facturen van de begeleidingsorganisaties.

Beheersbaarheid

Om de kosten voor het PGB beheersbaar te houden, moeten de totale kosten voor het PGB binnen het Wsw-budget vallen en binnen de taakstelling passen.

Om de mogelijkheden voor een PGB te creëren binnen het totale budget en de taakstelling, zullen er plaatsen voor PGB voorafgaande aan elk jaar gereserveerd moeten worden. Op deze manier is er elk jaar een vastgesteld aantal PGB's beschikbaar dat aangevraagd kan worden. Deze reservering is mogelijk gezien de taakstelling in de beweging van binnen naar buiten. Van de extra te realiseren 'buiten' plaatsen (begeleid werken) wordt dan een aantal gereserveerd voor PGB.

Om budgetoverschrijding ten aanzien van het PGB verder te voorkomen wordt bepaald dat mensen die gebruik maken van een PGB-traject en er mee stoppen, terug worden geplaatst op de wachtlijst. Deze mensen worden dan als nieuwe instroom op de wachtlijst behandeld.

Conform de wet moeten gemeenten minimaal twee begeleidingsorganisaties aanwijzen. Als die twee organisaties niet binnen een half jaar tot actie zijn overgegaan, kan iemand daarnaast nog een andere begeleidingsorganisatie aandragen. In de verordening worden de kwaliteitseisen aan deze organisaties omschreven.

Voor het persoonsgebonden budget in de sociale werkvoorziening gelden de volgende kaders:

1. De geïndiceerde draagt zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie aan voor het verzorgen van de begeleiding op de werkvloer. Dit gebeurt op basis van de nog op te stellen verordening.
2. De gemeente regelt ondersteuning en de mogelijkheid om uit verschillende begeleidingsorganisaties te kiezen.
3. De totale kosten van de loonkostensubsidie aan de werkgever, de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie, de uitvoeringskosten en eventuele werkplekaanpassingen mogen niet hoger zijn dan het, in het prestatiecontract opgenomen, gemiddelde budget dat beschikbaar is voor een Wsw-plaats.
4. Een PGB kan alleen verstrekt worden als er binnen de taakstelling van de gemeente, en dus binnen het budget van de gemeente nog ruimte is.
5. Voor de geïndiceerden op de wachtlijst geldt dat wanneer zij zelf een werkgever aandragen, direct gebruik gemaakt kan worden van de PGB-constructie (mits er aan de voorwaarden uit de verordening zijn voldaan).

4.4 Cliëntenparticipatie

Het Rijk wil Wsw-geïndiceerden en hun vertegenwoordigers nadrukkelijk betrekken bij de uitvoering van de Wsw. Daarom zijn de gemeenten verplicht om een verordening vast te stellen waarin cliëntenparticipatie wordt geregeld (art 2 lid 3 wetsontwerp). In deze verordening moet geregeld worden:

1. De wijze waarop overleg wordt gevoerd met ingezetenen of hun vertegenwoordigers.
2. De wijze waarop ingezetenen of hun vertegenwoordigers onderwerpen voor het overleg kunnen aandragen.
3. De wijze waarop ingezetenen of hun vertegenwoordigers worden voorzien van informatie die nodig is om adequaat aan het overleg te kunnen deelnemen.

Het is niet wenselijk om de cliëntenparticipatie onder te brengen bij de ondernemingsraad (OR) van Alescon. In de eerste plaats is de doelgroep breder dan alleen de werknemers van Alescon. Mensen op de wachtlijst en Wsw-ers bij andere werkvoorzieningschappen zijn daarin bijvoorbeeld niet vertegenwoordigd. In de tweede plaats is de doelstelling van de OR een andere dan die van een cliëntenraad. Het is namelijk de bedoeling dat Wsw-geïndiceerden in hoofdlijnen en kaders meedenken over het gemeentelijk Wsw-beleid en niet over de bedrijfsvoering van het werkvoorzieningschap.

Hoe te organiseren?

Er is gekozen voor een combinatie van een lokale en een bovenlokale raad. Voorgesteld wordt om de cliëntenparticipatie lokaal onder te brengen bij een nieuwe of bestaande cliëntenraad. De gemeenten hebben de vrijheid om dit naar eigen inzicht in te richten. Elke gemeente heeft wat deze kwestie betreft drie opties:

- Lokaal een nieuwe cliëntenraad oprichten voor de Wsw
- De cliëntenparticipatie Wsw onderbrengen bij de WWB-cliëntenraad
- De cliëntenparticipatie Wsw onderbrengen bij de Wmo-raad

Van deze lokale raden nemen één of twee personen deel aan een bovenlokaal platform. Zonder last en ruggespraak. Het voordeel hiervan is dat er een "linking pin"-constructie ontstaat. Doel van deze bovenlokale raad is informeren, een gezamenlijke mening vormen en afstemmen van de lokale advisering. Het bovenlokale platform heeft geen formele, aparte adviesbevoegdheid.

Voordelen van deze constructie zijn eenduidige informatievoorziening en meningsvorming leidend tot zo mogelijk een eensluidend advies van de locale raden naar hun gemeenteraden.

Beleidskader

Wij stellen voor om de cliëntenparticipatie lokaal onder te brengen in een nieuwe of bestaande cliëntenraad waarbij de Wsw-leden van deze raden periodiek bovenlokaal overleg hebben.

5 Financiering

5.1 De huidige situatie

Loonkosten versus rijksbudget

In 2007 en 2008 is er een negatief verschil tussen de loonkosten van Wsw-werknemers (de zogenaamde schaarwerking) en de subsidie van het Ministerie van SZW van 2,5 miljoen euro. Alescon kan hiervan door een positief bedrijfsresultaat 1,1 miljoen terugverdienen. Derhalve resteert een structureel verschil tussen inkomsten en uitgaven van 1,4 miljoen euro. Dit tekort is een gegeven, dat met geen enkel financieringsmodel is op te lossen.

Bonus-Malus

Sinds 2006 kent Alescon een bonus-malussysteem voor de gemeentelijke bijdragen. Dit houdt in dat gemeenten een lagere bijdrage betalen al naar gelang zij meer werk uitbesteden aan Alescon.

De regeling werkt als volgt: gemeenten kunnen 50% van de begrote jaarlijkse bijdrage in het exploitatietekort 'terugverdienen' door werk uit te besteden aan Alescon. Dit deel wordt de variabele bijdrage genoemd. Wanneer de gemeenten veel werk aan Alescon uitbesteden, hoeven ze minder bij te dragen aan het variabele deel. Wanneer een gemeente tot 50% van haar bijdrage in het exploitatietekort aan Alescon in afname van werk omzet, is er helemaal geen sprake van een variabele bijdrage. De andere 50% van de begrote gemeentelijke bijdrage betalen gemeenten op basis van het aantal SE's afkomstig uit die gemeenten, de zogeheten vaste bijdrage.

Op 22 november 2007 heeft het dagelijks bestuur van Alescon deze regeling geëvalueerd. Deze evaluatie vond plaats op basis van de vooraf vastgestelde criteria. Geconcludeerd werd dat de bonus/malusregeling een positief effect heeft gehad met betrekking tot de bewustwording van de gemeenten ten aanzien van haar Wsw-verantwoordelijkheden.

De regeling blijkt echter niet of nauwelijks een financiële prikkel te geven. Dit komt omdat de gemeenten veelal goedkoper uit kunnen zijn, wanneer zij (openbaar) aanbesteden. Dit ondanks het gegeven dat zij de korting(bonus) op het variabele deel mislopen. Hiernaast wordt opgemerkt dat Alescon niet in staat is de werkzaamheden daadwerkelijk uit te voeren als de twee grote gemeenten (Hoogeveen en Assen) meer dan 50% zouden uitbesteden.

Het dagelijks bestuur heeft aangegeven voor de toekomst te voelen voor een bonusregeling. In paragraaf 5.6 en in bijlage 4 is dit uitgewerkt.

5.2 Kaders en eisen aan een financieringsmodel

Een aantal ontwikkelingen en trends stellen kaders aan een bekostigingsmodel:

a. Door bovengenoemde schaarwerking is het in de afgelopen jaren niet mogelijk gebleken voor Alescon om de Wsw kostendekkend uit te voeren. Gemeenten staan op grond van de gemeenschappelijke regeling voor het exploitatietekort. Dit leidde tot een extra bijdrage die bij de begroting en/of de jaarrekening door gemeenteraden beschikbaar werd gesteld, nadat het eigen vermogen van Alescon daarvoor eerst werd aangewend en het nulpunt bereikte. Eén uniform financieringsmodel voor de GR Alescon moet hieraan tegemoet komen.

b. Een mogelijk risico is dat de gemeenten en dus de GR Alescon in de toekomst te maken krijgt met een lager rijksbudget. Bij een stijgend aantal Wsw-ers in met name het westen van het land en een gelijkblijvend macro-budget, zal het budget en de gemeentelijke taakstelling voor de 6- Alescon gemeenten lager worden. In 2008 is hier reeds in lichte mate sprake van. Deze lagere taakstelling is in 2008 opgevangen door een garantieregeling van het rijk, waardoor het rijksbudget grotendeels gelijk is gebleven. Het is niet duidelijk of dit in 2009 ook gebeurt. Wanneer de taakstelling daalt, is het de vraag of er genoeg uitstroom uit de Wsw is om er voor te zorgen dat er geen overrealisatie plaatsvindt. Alescon is er voor verantwoordelijk onbedoelde overrealisatie binnen de GR te voorkomen. Mocht er desondanks toch sprake zijn van onbedoelde overrealisatie zal dit zo spoedig mogelijk aan de gemeenten worden gemeld.

c. De ontwikkeling in de wetwijziging vastgelegd, om Wsw-geïndiceerden zo regulier mogelijk te laten werken is in hoofdstuk 4 uiteengezet. Van binnen naar buiten. Ontwikkelingsgericht. De keuze heeft financieel gezien ook voordelen. Begeleid werken is goedkoper dan de andere vormen. Detachering is qua kostprijs vergelijkbaar aan een 'beschut werken buiten-plaats'. De 'beschut werken

binnen-plaats' (trede 1) is de duurste vorm. Het financiële model moet de ontwikkeling (van binnen naar buiten) ondersteunen en zo mogelijk stimuleren.

d. Meer nadruk op kostenefficiënt werken en transparantie. Het sturen op kosten mag er echter niet toe leiden dat Alescon niet meer in staat is om haar begeleidingsorganisatie en werkmaatschappijen op een gezonde wijze te exploiteren. Daarom is binnen de volgende kaders een financieringsmodel ontwikkeld:

- Een uniform budgetfinancieringsmodel voor alle gemeenten
- Taakstellingen van gemeenten zijn maatgevend; onbedoelde overrealisatie moet worden voorkomen.
- Het model ondersteunt de beweging 'van binnen naar buiten'

Op basis van de sociale opdracht samen met de praktijkervaringen die de gemeenten en Alescon hebben opgedaan, zijn negen eisen geformuleerd waaraan het financieringsmodel moet voldoen. Het financieringsmodel moet:

- de regierol van de gemeente tot uiting laten komen en faciliteren
- het ondernemerschap van Alescon centraal laten staan
- een logische verdeling van kosten meebrengen
- voor meerdere jaren gelden
- de beweging van binnen naar buiten stimuleren
- kostenefficiënt werken door Alescon bevorderen
- transparantie en open calculatie meebrengen
- een structureel sluitende bekostiging opleveren (om preventief toezicht van de provincie te voorkomen)
- solidariteit in zich hebben om binnen de GR te passen.

Aan de hand van deze eisen zijn verschillende financieringsmodellen behandeld. Voor een verdere toelichting op deze modellen zie bijlage 3.

5.3 Het combinatiemodel

In het combinatiemodel wordt de aanneemprijs berekend per type werkplek. In deze aanneemsom worden alle te verwachten kosten en baten (de brutomarge en overige baten) meegenomen.

De gemiddelde aanneemsom komt tot stand door de vier aanneemsommen te vermenigvuldigen met het –in het prestatiecontract overeengekomen- aantal SE's per werksoort en het totaalbedrag te delen door het totaal aantal SE's. Op deze wijze ontstaat een gewogen gemiddelde, integrale aanneemsom voor een werkplek binnen Alescon. De gemeentelijke bijdrage is deze aanneemsom vermenigvuldigd met het aantal SE's uit deze gemeente dat in het betreffende jaar bij of via Alescon werkzaam is. De financiële consequenties van de keuze voor het combinatiemodel zijn beschreven in paragraaf 5.6 en in bijlage 4.

5.4 Overwegingen

Bij de keuze van het model is een aantal overwegingen meegenomen. Deze overwegingen betreffen de mate van sturing, het stimuleren van de beweging van binnen naar buiten en solidariteit binnen de Gemeenschappelijke regeling.

Sturing

Het financieringsmodel moet passen bij de gemeentelijke regie en deze ondersteunen. In hoofdstuk 3 zijn de rollen en verantwoordelijkheden vastgelegd. De wijze waarop inhoud wordt gegeven aan de sturing is beschreven in de deze beleidsnotitie, en wordt uitgewerkt in verordeningen voor PGB en wachtlijstbeheer en wordt vervolgens in een gezamenlijk prestatiecontract vastgelegd.

Voor een goede sturing is transparantie van groot belang. Bijvoorbeeld wanneer de gemeenten meer inzicht willen hebben in hun eigen populatie (zowel op de wachtlijst als binnen Alescon). Het voorgestelde model biedt deze transparantie doordat de kosten per Wsw-plaats inzichtelijk zijn, evenals de

samenstelling van de populatie en de beweging van binnen naar buiten zichtbaar, stuurbaar en controleerbaar wordt.

Beweging van binnen naar buiten

Een ander belangrijk punt is de sturing op de beweging van binnen naar buiten. Wanneer de gemeenten er expliciet voor kiezen om op dit punt niet alleen de regie te voeren, maar er ook daadwerkelijk op te willen sturen, is het van belang dat er voldoende transparantie is. Met transparantie wordt in dit verband bedoeld, dat uit de rapportages inzichtelijk moet worden hoeveel Wsw-ers zijn doorgestroomd naar een hogere plaats op de werkladder. Een onderscheid in type werkplek binnen de financieringssystematiek kan rapporteren vergemakkelijken en inzichtelijker maken.

Gekozen is voor een model waarbij de kosten inzichtelijk worden. Alescon heeft aangegeven dat de financiële administratie zich ertoe leent onderscheid te gaan maken tussen de verschillende werkplekken, waardoor de beweging van binnen naar buiten gevolgd kan worden.

Solidariteit

Het laatste punt wat benoemd moet worden, is de kostenverschuiving binnen de zes gemeenten. Doordat de gemeenten elk een andere samenstelling van de Sw-populatie hebben, kan een onderscheid in type werkplekken verschuiving in de kosten met zich meebrengen. Of de gemeenten dit wensen, is een kwestie van solidariteit en is uiteindelijk een politieke keuze. Enerzijds sluit het betalen voor de eigen populatie aan bij de systematiek die in andere regelingen (zoals WWB en Wmo) ook geldt. Anderzijds is de solidariteit binnen een gemeenschappelijke regeling ook een principiële gegeven.

Gekozen wordt voor een financieringssystematiek waarbij solidariteit binnen de GR centraal blijft staan. Dit is een principiële keuze. Maar deze keuze past ook binnen de afspraak dat er één gezamenlijke opdracht aan Alescon wordt gegeven en de gedachte dat er één historisch gegroeide populatie is, waarbij ontwikkeling 'van binnen naar buiten' lastig is.

5.5 Conclusie

Alles afwegende sluit het combinatiemodel het beste aan bij de vooraf gestelde eisen. Het heeft de transparantie en helderheid om te sturen op de ontwikkeling van binnen naar buiten die wordt vastgelegd in een prestatiecontract. Daarnaast zorgt de transparantie ervoor dat de prijzen kunnen worden vergeleken met die van andere werkvoorzieningsschappen middels een benchmark. Daarnaast biedt het de meeste transparantie en het beantwoordt aan de gewenste solidariteit.

De sturing door de gemeenten in dit systeem gebeurt door het afsluiten van een raam- en een prestatiecontract tussen Alescon en de gemeenten –gezamenlijk-. Het raamcontract wordt voor zes jaar afgesloten, met evaluatie telkens na twee jaar. In het raamcontract worden de doelstellingen verwoord. Het prestatiecontract wordt afgesloten voor een periode van twee jaar. Deze contracten zullen vervolgens elk jaar door de gemeenteraden worden gemonitord. Verder zullen de bedragen elk jaar geïndexeerd worden in verband met oplopende salariskosten, inflatie etc. Om de twee jaar wordt het prestatiecontract geëvalueerd en zal er een nieuw contract worden gesloten waarin de doelstellingen uit het raamcontract worden gekwantificeerd.

Concluderend leidt dit tot het volgende beleidskader:

1. Keuze voor het combinatiemodel als financieringsmodel voor Alescon voor de periode van 6 jaar (2009-2014), met evaluatie telkens na 2 jaar
2. Het sluiten van een raamovereenkomst van de zes gemeenten met Alescon voor de periode van 6 jaar, evaluatie telkens na 2 jaar
3. Uitwerken van de raamovereenkomst in prestatiecontracten van afzonderlijke gemeenten met Alescon, telkens voor 2 jaar

5.6 Financiële uitwerking

Op basis van de hiervoor genoemde kaders heeft de financiële uitwerking plaatsgevonden. Voor meer detailinformatie kunt u bijlage 4 raadplegen.

Inleiding

Per 1 januari 2009 gaan de gemeenten en Alescon samenwerken op basis van een aanneemsom voor de uitvoering van de Wsw. Zie vorige paragraaf. Uitgangspunt is dat Alescon zo veel als mogelijk mensen plaatst op basis van de beweging van binnen naar buiten. Uitgangspunt is dat er gewerkt wordt met vier aanneemsommen. Dit geldt voor de volgende type werkplekken:

1. Beschut werken binnen (binnen/binnen)
2. Beschut werken buiten (binnen/buiten)
3. Detachering
4. Begeleid werken

Binnen de gekozen systematiek wordt per werkplek type een kostprijs en een aanneemsom bepaald op basis van de uitkomsten van de jaarrekening 2007. Variabelen in de berekening zijn de ontwikkelingen in de soort plaatsing per jaar x de betreffende aanneemsom (de beweging van binnen naar buiten). Op basis van het geheel wordt vervolgens één gewogen gemiddelde aanneemsom per SE bepaald. Er ontstaat één gewogen gemiddelde aanneemsom die voor alle zes gemeenten geldt.

Uitgangspunten

- De basis voor de berekening van de aanneemsom is de feitelijke kostprijs 2007 voor sec de uitvoering van de Wsw. De ontwikkelingen van het macrobudget Wsw worden apart verrekend. De berekening van de kostprijs is geanalyseerd en als inzichtelijk en logisch beoordeeld door Deloitte Management Support BV.
- Compensatie ontwikkeling Sw-loonkosten door de deelnemende gemeenten.
- Het hanteren van een opslag voor risico en winst van 1,00%, voor de opvang van risico's uit de primaire bedrijfsvoering van Alescon die als taakorganisatie onderhevig is aan de tucht van de markt.
- Het hanteren van een bonusregeling van 6,00% op basis van de door de gemeenten te realiseren Wsw-omzet bij Alescon. Dit ter stimulering van de loyaliteit van gemeenten ten opzichte van Alescon om mede voor de eigen inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt passende werkgelegenheid te creëren in de werksoorten binnen/binnen en binnen/buiten. Een effect van deze bonusregeling is dat het herverdeeeffecten uitvlakt.
- Een individuele gemeente mag in de periode van zes jaar maximaal een stijging krijgen in de gemeentelijke bijdrage van (afgerond) 40%. Dit is als bandbreedte als uitgangspunt genomen om daarmee de herverdeeeffecten tussen gemeenten te maximeren.

Op basis van de hiervoor genoemde uitgangspunten leidt dit per gemeente tot de volgende effecten:

Gemeente	Bijdrage 2008 (x €1000,-)	Gemiddelde 2009-2014 (x €1000,-)	Mutatie t.o.v. 2008 in %
Aa en Hunze	55	66	+21,0
Assen	565	574	+1,6
Hoogeveen	551	516	-6,4
Midden-Drenthe	90	126	+40,4
Tynaarlo	59	71	+19,9
De Wolden	50	59	+18,3
Totaal	1.370	1.412	+3,0

Bij ongewijzigd beleid zou de kostprijs per SE met een index van 2,5% in 2014 uitkomen op € 31.889 en bij (voortgang) gewijzigd beleid op € 30.460. **Met andere woorden de beweging van binnen naar buiten levert een besparing op van gemiddeld € 1.429 per SE.**

Dit betekent, met 2007 als basisjaar, dat er een positief effect is bij toepassing van de formule Prijs maal Kwantiteit (de beweging van binnen naar buiten), van € 900.000 structureel in 2009 en oplopend naar circa € 2,6 miljoen in 2014 (€ 1.429 x 1801 SE, bij toepassing van een index van 2,5%).

De gemeentelijke bijdrage in 2008 is begroot op € 1.370.000 en stijgt in 2009 naar € 2.157.000 om vanaf 2010 te dalen naar € 862.000 in 2014. De stijging van 2008 naar 2009 wordt verklaard doordat in de beheersbegroting 2008 een bedrag aan extra opbrengsten is meegenomen van € 700.000. Dit betreft met name: bonus begeleid werken, ESF- subsidies, baten joint ventures en resultaat niet-Wsw. Daarnaast is voor circa € 100.000 als ruimte voor nieuw beleid opgenomen in de begroting.

Risico's

De voor Alescon gekwantificeerde risico's ad. € 1.100.000 worden in het voorstel opgenomen in de gemeentelijke risicoparagraaf naar rato van het aantal SE's per gemeente. Dit levert het volgende overzicht op, bijdrage gebaseerd op SE's in 2009:

Gemeente	Aantal SE's	Bedrag risicoparagraaf (x €1000,-)
Aa en Hunze	144	88
Assen	638	390
Hoogeveen	610	373
Midden-Drenthe	232	142
Tynaarlo	102	62
De Wolden	74	45
Overige	pm	pm
Totaal	1.801	1.100

Bedrijfsreserve

Alescon kan een bedrijfsreserve opbouwen van maximaal € 2.600.000 te realiseren in maximaal zes jaar. Daarvoor kan geput worden uit:

- het rendement uit de niet Wsw-activiteiten
- het rendement uit de joint-ventures
- het rendement uit de reguliere bedrijfsvoering Wsw.

Indien uit een evaluatie, begin 2010, blijkt dat het niet waarschijnlijk is dat deze reserve in zes jaar zal worden opgebouwd, zullen de gemeenten éénmalig een bedrag storten voor het opbouwen van die bedrijfsreserve. Op welke wijze deze éénmalige storting plaatsvindt zal nader overleg plaatsvinden. Dit geldt tevens voor de te hanteren verdeelsleutel.

6 Uitvoering en overgangsmaatregelen

6.1 Overgangsjaar

Het jaar 2008 is aangemerkt als overgangsjaar. De volgende zaken zijn reeds geregeld:

1. Een gemeentelijke begrotingswijziging doorvoeren voor 1 januari 2008 om zo een titel te creëren waardoor de gemeenten Wsw-middelen kunnen doorsluizen naar Alescon.
2. Verifiëren wie/ hoeveel van de Wsw-geïndiceerden werkzaam zijn in een buitengemeente² ("buitensteedsen"). Dit in verband met financiële verplichtingen jegens deze gemeenten. Alescon verricht de betalingen aan deze buitengemeenten op basis van reeds bestaande financiële afspraken hierover.
3. Afspraken over de uitvoering van 'buitensteedsen'; uitvoering door Alescon
4. Beheren van de wachtlijst door Alescon; uitgesplitst naar gemeenten.
5. In 2008 wordt de structuur van de GR onder de loep genomen en worden aanpassingen doorgevoerd die voortvloeien uit de Modernisering Wsw. Dat is inclusief enkele aanpassingen die noodzakelijk zijn door gewijzigde overige wet- en regelgeving en aanpassingen die voortvloeien uit de afspraken in het bestuur van Alescon om ook de financiële verhouding en verrekensystematiek in de GR vast te leggen. Streefdatum invoering is 1 januari 2009.

6.2 Vervolg (spoorboekje); resumé van vervolgacties

onderdeel	Gereed voor stuurgroep	Vaststelling in gemeenteraden
Verordening PGB	10 april 2008	Vóór 1 juli 2008
Verordening clientparticipatie	10 april 2008	Vóór 1 juli 2008
Uitwerken richtlijnen voor wachtlijstbeheer en -prioritering	10 april 2008	Vóór 1 juli 2008
Uitwerkingsnotitie financiën	10 april 2008	Vóór 1 juli 2008
Implementatie model / Uitvoeringsafspraken met Alescon maken op basis van deze beleidsnotitie	Najaar 2008	
Aanpassing van de structuur van de GR	1 september 08	Vóór 1 januari 2009
Bredere benadering arbeidsmarktbeleid	Eind 2008	Medio 2009

² Dat wil zeggen: een andere gemeente dan één van de "Alescon-gemeenten"

Bijlage 1: Overwegingen en uitgangspunten modernisering Wsw 6 gemeenten Uit de Startnotitie Wsw (2007):

Overwegingen

- a. Het uitgangspunt is dat de Wsw een voorziening is en geen arbeidsmarktinstrument. Ook als de Wsw-er bij een reguliere werkgever in dienst is kan structureel een subsidie aan de werkgever worden verstrekt
- b. De financieringsstroom blijft geormerkt als een aparte geldstroom waarover de gemeenten verantwoording afleggen aan de rijksoverheid
- c. De regierol van de gemeenten dient aanzienlijk versterkt te worden vanuit de moderniseringsvoorstellen waardoor de betrokkenheid van de gemeenteraden toeneemt en de resultaten van de uitvoering van de Wsw kunnen verbeteren. Hierdoor ontstaan extra prikkels om onder andere de doorstroming van de Wsw-doelgroep te bevorderen en de wachtlijst zo kort als mogelijk te houden
- d. Alle zes gemeenten constateren dat Alescon reeds vanaf 2004 bezig is met een transformatieslag en daarbij nadrukkelijk anticipeert op de toekomstige wetgeving
- e. Het aantal medewerkers in de Wsw en het aantal personen op de wachtlijst verschilt aanzienlijk per gemeente. Elke gemeente is verplicht uitvoering te geven aan de gewijzigde wet waarbij het individuele cliënt/medewerkersbelang voorop staat om hen alle gewenste mogelijkheden te kunnen bieden voor trajecten op maat (schaal en synergieaspecten, kennis, ervaring, netwerken en infrastructuur). Het ontwikkelen van mensen staat centraal en dat blijft ook in de toekomst het geval c.q. is een absolute vereiste vanuit de wetgever
- f. Werkvoorzieningschap Alescon, waarvan de zes gemeenten de eigenaren en de opdrachtgevers zijn, wordt als een middel gezien en niet als doel op zich om het Wsw-beleid van de gemeenten uit te voeren
- g. Een "groene weide" situatie is feitelijk niet aan de orde. Werkvoorzieningschap Alescon heeft bijna 50 jaar kennis, ervaring, netwerken, infrastructuur, verkoop- en inkooprelaties opgebouwd en zorgt er op dit moment voor dat ruim 2000 Wsw-medewerkers kunnen werken en leren, inclusief een uitgebreid pakket aan scholing, trainings- en opleidingsmogelijkheden voor algemeen erkende certificaten en diploma's. Met name in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in opleidingen voor midden en lager kader in de rollen van praktijkbegeleiders en praktijkopleiders. Dit gebeurt in zeer nauw overleg met een ROC. Daarnaast verleent Alescon (in toenemende mate) diensten aan andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit doet zij onder andere voor de eigen gemeenten en met gebruikmaking van de Wsw-infrastructuur, kennis en ervaring
- h. Alescon biedt aan alle Wsw-geïndiceerden, binnen het budget van de rijksoverheid (en gemeentelijke bijdrage), een werk-/leerplaats. Of wel Alescon voert integraal de Wsw inclusief het casemanagement uit namens de deelnemers aan de GR
- i. Hoewel het in financieel opzicht lastige tijden zijn voor de branche Sociale Werkvoorziening en ook voor Alescon staan de gemeenten unaniem achter het beleid dat Alescon op dit moment namens hen uitvoert op het terrein van de primaire uitvoering van de Wsw
- j. De voorbereidingstijd voor de gemeenten voor de invoering van de wetwijzigingen per 1 januari 2008 is kort ondanks dat het opstellen en vaststellen van de gemeentelijke verordeningen voor cliëntenparticipaties en PGB's uiterlijk op 1 juli 2008 ingevoerd moet zijn.

Uitgangspunten gemeenten

- a. De gemeenten willen de regievoering op beleidsniveau ter hand nemen en voelen zich daarvoor ook verantwoordelijk. Dit betekent dat de gemeenten het Wsw-beleid op hoofdlijnen bepalen (kaders en strategische koers, inclusief financiële kaders en financiële systematiek)
- b. In de praktijk betekent dit dat de zes gemeenten één gemeenschappelijk geformuleerd beleid hanteren voor de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening. Dit resulteert in één gezamenlijke opdracht aan Alescon
- c. De gemeenten zien Alescon als hun voorkeursleverancier

- d. De huidige looptijd van het Strategisch Plan 2005-2008 is tot en met 2008. In het najaar van 2007 wordt begonnen met het opstellen van het Strategisch Plan 2009-2012
- e. Er dient een goed samenspel te zijn tussen de gemeenten onderling en in de relatie van deze zes gemeenten (individueel en gezamenlijk) naar de Gemeenschappelijke Regeling Alescon, bestaande uit bestuur, directie en management
- f. De gemeenten moeten nog beleid formuleren ten aanzien van het wachtlijstbeheer en de financiën van Alescon (zie hoofdstuk 6). Ten aanzien van de financiën en de financiële systematiek heeft het Dagelijks Bestuur van Alescon de gemeenten en het Algemeen Bestuur voorgesteld om het jaar 2008 te zien als een overgangsjaar
- g. De uitvoering van de Wsw door Alescon moet verder worden geoptimaliseerd
- h. Er wordt prioriteit gegeven aan die zaken die absoluut noodzakelijk zijn voor een goede implementatie van alles wat samenhangt met de invoering van de wetswijziging per 1 januari 2008, inclusief financiën ingaande 1 januari 2008.
Enkele aanvullende aspecten kunnen in het jaar 2008 opgepakt worden
- i. De implementatie van de wetswijzigingen wordt in goed samenspel tussen de gemeenten onderling en in nauwe samenwerking met Alescon tot stand gebracht
- j. Ook in de gewijzigde situatie willen de gemeenten maximaal gebruik maken van de kennis en ervaring die aanwezig is bij Alescon, inclusief de benutting van de infrastructuur. Daar waar mogelijk willen zij, in het kader van de wettelijke opdracht, beheersmatige taken zo veel als mogelijk door Alescon integraal laten verrichten. Met dien verstande dat Alescon op gemeenteniveau alle gewenste c.q. noodzakelijke informatie kan aanleveren die belangrijk is voor de regievoering door de gemeenten. Bijvoorbeeld aan de hand van kwartaalrapportages
- k. De gemeenten gaan er van uit dat Alescon, evenals dat nu reeds het geval is, maximaal transparant blijft en pro-actief zowel het bestuur als ook de gemeenten (alle geledingen) informeert over alle van belangzijnde aspecten over de uitvoering van de Wsw namens die gemeenten, inclusief personele en financiële ontwikkelingen alsmede toekomstige kansen en bedreigingen, zowel beleidsmatig als uitvoerend.

Bijlage 2: De Wsw in cijfers

Begroting gemeentelijke bijdrage 2007 en 2008				
	Begroot aantal fte's 2007	Totale bijdrage per gemeente 2007	Begroot aantal fte's 2008	Totale bijdrage per gemeente 2008
Aa en Hunze	142,0	€ 56.162	138,0	€ 56.015
Assen	625,0	€ 566.452	615,0	€ 564.814
Hoogeveen	600,0	€ 542.390	600,0	€ 551.039
Midden-Drenthe	234,5	€ 91.263	220,0	€ 89.300
Tynaarlo	105,0	€ 53.547	105,0	€ 58.447
De Wolden	70,0	€ 55.187	65,0	€ 49.898
	1.776,5	€ 1.365.000	1.743,0	€ 1.369.514
overige gemeenten	30,0	€ 5.000	28,9	
	1.806,5	€ 1.370.000	1.771,9	€ 1.369.514

Kengetallen Wsw per deelnemende gemeente								
Gemeente	Aantal inwoners	Aantal Wsw-geïndiceerden + % t.o.v. aantal inwoners (31-12-2006)	Taakstelling 2008	Aantal Wsw'ers Alescon** (31-12-2007)	Aantal Wsw'ers bij andere schappen** (31-12-2007)	Aantal totaal (31-12-2007)	Over-/onderrealisatie (1-1-2008)	Aantal Wsw'ers op wachtlijst + % t.o.v. aantal Wsw'ers** (31-12-2007)
Aa en Hunze	25.578	193,5 (0,76%)	154,43	138,29	15,59	153,88	0,55	19 (9,8%)
Assen	63.387	912 (1,44%)	658,79	646,05	9,88	655,93	2,86	184 (20,2%)
Hoogeveen	54.189	905 (1,67%)	650,75	616,2	20,05	636,25	14,50	164 (18,1%)
Midden-Drenthe	33.539	306,5 (0,91%)	224,39	229,49	1,30	230,79	-6,40	46 (15%)
Tynaarlo	31.975	159,75 (0,50%)	115,05	98,72	13,75	112,47	2,58	25 (15,6%)
De Wolden*	23.602	187,25 (0,79%)	134,64	74,53	60,11	134,64	0,00	0
Overige***	0	0	0,00	53,55	0,00	53,55	0,00	0
Totaal	232.268	2.664 (1,15%)	1.938,05	1.856,83	120,68	1.977,51	14,09	438
Totaal landelijk		122.519	85.990					

* Reestmond is voor De Wolden formeel de uitvoerder Wsw. Het getal 60,11 is berekend en zegt niets over feitelijke situatie. De wachtlijst van De Wolden ligt bij Reestmond.

** Momentopname de dato 25 maart 2008, exclusief gba controle gemeenten en accountscontrole.

*** Bij Alescon zijn op 31 december 2007 53,55 se werkzaam vanuit andere gemeenten (exclusief De Wolden)

Aantal jaren op de wachtlijst	Aantal	Percentage
Maximaal 1 jaar	207	43%
Tussen 1-2 jaar	199	41%
Tussen 2-3 jaar	63	13%
Tussen 3-4 jaar	6	1,5%
Langer dan 4 jaar	5	1,5%

Bijlage 3: Basismodellen ten aanzien van de financiering van Alescon

De financieringsmodellen

1. Declaratiefinanciering (Werkelijke loonkosten en een gedeelte van de operationele kosten worden gedeclareerd bij de gemeente; 1969-1989)
2. Budget financiering (Financiering op basis van de huidige systematiek. Budget is taakstellend)
3. Vaste financiering (per SE) (Per SE ontvangt Alescon een vast bedrag wat te voren is vastgesteld)
4. Variabele financiering (per SE) (Per SE ontvangt Alescon een variabel bedrag, afhankelijk van tevoren vastgestelde voorwaarden)
5. Ombouwfinanciering (Subsidie vanuit gemeente is gedeeltelijk afhankelijk van het afbouwen van kapitaalintensieve activiteiten)
6. Resultaatgerelateerde financiering (Subsidie is gebaseerd op nettoresultaat en/of geacquireerde omzet van Alescon)
7. Model Ommen-Hardenberg (Arbeidsovereenkomsten overgedragen aan gemeente. Alescon alleen verantwoordelijk voor uitvoeringsresultaat. Concurrentie met andere partijen op totaalniveau)
8. Concurrentiefinanciering (Arbeidsovereenkomsten overgedragen aan gemeente. Alescon alleen verantwoordelijk voor uitvoeringsresultaat. Concurrentie met andere partijen op individueel order-niveau)

Uit de acht denkbare financieringsmodellen zijn er drie gekozen om door te rekenen, die het meest aan bovengenoemde kaders en eisen beantwoorden. Dit zijn:

1. Budgetfinanciering.

Dit is financiering op basis van een vastgesteld bedrag per SE. Dit bedrag wordt bepaald door het bedrijfsresultaat (opbrengsten-kosten) te delen door de totale populatie. Bovenop de kosten kan eventueel nog een marge worden gezet, zodat op deze manier er één kostendekkend bedrag per Wsw-er wordt bepaald. Op basis van deze informatie wordt een taakstellend budget vastgesteld voor één of meerdere jaren (met jaarlijkse indexatie). Elke gemeente betaalt vervolgens op basis van zijn eigen aantal SE's.

De gemeenten krijgen van het Rijk een taakstelling op een bepaald aantal Wsw-plaatsen te realiseren. Er wordt vervolgens vastgesteld hoeveel Wsw plaatsen Alescon moet creëren tegen welk bedrag. Dit bedrag kan de kostprijs zijn van de totaal te realiseren plekken, maar ook een hoger bedrag. In principe moet het redelijkerwijs mogelijk zijn dat Alescon binnen het totale budget haar opdracht kan verwezenlijken. Alescon wordt vervolgens geacht om haar opdracht ook daadwerkelijk binnen dit budget te realiseren.

2. Variabele financiering.

Bij deze vorm wordt het werkvoorzieningschap gefinancierd met een verschillend bedrag per type werkplek. Elke deelnemende gemeente financiert op basis van het aantal en type werkplekken van hun eigen Wsw-populatie.

Er zijn binnen dit model twee soorten financiering te onderscheiden:

- Bekostiging op basis van de kostprijs. In dit model wordt het werkvoorzieningschap bekostigd op basis van de kostprijs per type werkplek.
- Bekostiging op basis van een stuurbedrag per type werkplek. Een stuurbedrag verschilt van de kostprijs door het feit dat een stuurbedrag hoger (maar ook lager!) kan zijn dan de kostprijs. Wanneer bijvoorbeeld een type werkplek niet wenselijk wordt geacht, kan de kostprijs betaald worden (of er net onder). Typen werkplekken die wel wenselijk worden geacht, worden dan beloond door een (hogere) marge.

Bij deze vorm wordt aan elk van de vier werkplekken van de werkladder (binnen/binnen, buiten/binnen, detachering en begeleid werken) een verschillend bedrag gehangen. Hiermee kan dan worden gestuurd met geld op de beweging van binnen naar buiten, aangezien de gemeenten de marges op begeleid werken groter kan maken, dan bijvoorbeeld binnen/binnen. Hierbij wordt echter wel opgemerkt dat er op de populatie van voor 1998 veel minder goed te sturen valt, dan op de populatie van na 1998.

3. Resultaat gerichte financiering.

In dit model wordt Alescon gefinancierd op basis van de financiële bedrijfsresultaten. Wanneer Alescon haar financiële targets haalt, ontvangt zij een groter bedrag, dan wanneer zij dit niet doet. De resultaten/targets in dit model worden vertaald in geld.

Wat opviel bij nadere beschouwing en doorrekening van de modellen

De drie genoemde modellen zijn aan de hand van een programma van Deloitte, beoordeeld op hun effecten bij verschillende scenario's (hoog/ laag conjunctuur, snelle versus gematigde beweging van binnen naar buiten, wel of niet sturen met geld. Uit deze exercities kwam een drietal zaken naar voren:

1. Het financiële resultaat van de beweging van binnen naar buiten valt tegen. Dit komt doordat een groot deel van de binnen-binnen populatie moeilijk kan doorstromen. Het percentage van de populatie dat daadwerkelijk kan doorstromen bedraagt ongeveer 40% tot 50%.
2. Sturen met geld in het variabele model, levert snel onevenwichtigheden op. Doorvoeren hiervan in de praktijk vereist een heel zorgvuldige inschatting van de effecten van lagere marges (werken onder de kostprijs) van typen werkplekken die ontmoedigd zouden moeten worden.
3. Bij berekening van de kostprijs blijkt dat de populatie van vóór 1998 een hogere kostprijs met zich meebrengt dan die van na 1998. Ook is deze groep minder gemakkelijk naar buiten te plaatsen (met name geldt dit voor begeleid werken). Deze groep bleek onevenredig verdeeld over de gemeenten, hetgeen grote kostenverschuivingen met zich mee brengt, indien gemeenten op basis van hun eigen populatie gaan betalen.
4. Resultaat gerichte financiering bleek geen werkbaar model en bleek niet volledig aan kaders en eisen te voldoen. Het model stimuleert het bedrijfsresultaat van Alescon, echter droeg niet voldoende bij in de beweging van binnen naar buiten. De prikkel tot een hoger financieel bedrijfsresultaat, liet zich niet eenduidig vertalen in de dan benodigde lagere gemeentelijke bijdrage.

Concluderend bleven het budgetfinancieringsmodel en het variabele model als mogelijke modellen over. Op basis van de voor- en nadelen van deze modellen is een combinatiemodel is ontworpen.

Voor- en tegenargumenten van de financieringsmodellen

Om een helder overzicht te geven van de voor- en tegenargumenten van de financieringsmodellen is een matrix opgesteld. Op de verticale as staan de financieringsmodellen, terwijl de eisen ten aanzien van deze modellen op de horizontale as te vinden zijn.

Model / criteria	Feitelijke kostentoe-rekening per gemeente (solidariteit)	Sturings-instrument	Gemeentelijke betrokkenheid bij de doelgroep	Transparantie/ bevordering kosten-effectief werken.	Onderne-mersschap en innovatie	Complexiteit, mate van hoofdlijnen en detail	Administra-tieve ver-werking en verantwoor-ding
Budgetfinanciering	Houdt geen rekening met de aard en feitelijke kosten van de deelpopulaties per gemeente. Gaat uit van hoge mate van solidariteit tussen gemeenten.	Taakstelling is stuurmiddel. Budget is mogelijkheid voor SW-schap om taakstelling te behalen.	Normaal, niet individuele SE-er maar GR als geheel kan als kostenpost worden gezien.	Laag, geeft weinig inzicht in kosten en geen inzicht in kosten per gemeente.	Zal impliciet meer ruimte voor zijn door mindere focus op de aard van de kosten.	Weinig complex, sluit aan op "oude" en bekende rijksmethode. Is hoofdlijnen, weinig mate van detail.	Eenvoudig.
Variabele financiering met vier werkplekken	Houdt rekening met de aard van populatie per gemeente. Qua kosten-toerekening. In dit model is er minder sprake van solidariteit dan bij budgetfinanciering.	Sturing op geld. Grotere focus op verschuiving tussen doelgroepen. (Toekomst moet uitwijzen in welke mate de populaties werkelijk beïnvloed en gestuurd kunnen worden).	Hoog, omdat aan de doelgroepen, cq individuen kostprijzen zijn gekoppeld. Risico dat SE als "kostenpost" wordt gezien.	Hoge mate van transparantie door inzichtelijkheid in kostprijzen.	Door grotere focus op kostprijzen ook grote focus op aard van de kosten. Risico dat innovatieve uitgaven onder druk komen.	Gemiddeld complex. Met toevoeging van onderscheid populatie voor en na 1998 hoog complex. Hoge mate van detail.	Meer registratie en verantwoording. Risico op meer detailvragen en ad hoc rapportages. Geeft financiers veel houvast.
Combinatiemodel	Gaat uit van solidariteit en houdt rekening met de aard en feitelijke kosten van de vier verschillende werkplekken.	Middels prestatieafspraken en rapportages kunnen targets afgesproken worden.	Gemiddeld, aangezien kosten inzichtelijk zijn, maar dat deze kosten niet aan de plekken zelf gekoppeld zijn.	Transparant door inzichtelijkheid in kostprijzen.	Door focus op kostprijzen risico dat innovatieve uitgaven onder druk komen. Risico wordt echter beperkt door prestatieafspraken.	Gemiddeld complex, maar minder complex dan variabele financiering. Budget kan voorgecalculeerd worden.	In principe even eenvoudig als bij budgetfinanciering. Voordat echter een contract wordt aangegaan, moeten de kostprijzen berekend worden.

Bijlage 4: Uitwerking financiën

De systematiek op basis van een aanneemsom volgens het “combinatiemodel”

Inleiding

Per 1 januari 2009 gaan de gemeenten en Alescon samenwerken op basis van een aanneemsom voor de uitvoering van de Wsw. Uitgangspunt is dat Alescon zo veel als mogelijk mensen plaatst op basis van de beweging van binnen naar buiten. Daarover sluiten de gemeenten met Alescon een raamcontract voor de komende zes jaar. Tweejaarlijks vindt een evaluatie en zonodig een bijstelling plaats op basis van tweejaarlijks af te sluiten prestatiecontracten.

Binnen de gekozen systematiek wordt per werkplek type een kostprijs en een aanneemsom bepaald op basis van de uitkomsten van de jaarrekening 2007. Variabelen in de berekening zijn de ontwikkelingen in de soort plaatsing per jaar x de betreffende aanneemsom (de beweging van binnen naar buiten). Op basis van het geheel wordt vervolgens één gewogen gemiddelde aanneemsom per standaard eenheid bepaald. Passend binnen de Gemeenschappelijke Regeling ontstaat er één gewogen gemiddelde aanneemsom die voor alle zes gemeenten geldt.

Toelichting

De uitgangspunten van het systeem zijn:

- De basis voor de berekening van de aanneemsom is de feitelijke kostprijs 2007 voor sec de uitvoering van de Wsw. De berekening van de kostprijs is geanalyseerd en als inzichtelijk en logisch beoordeeld door Deloitte Management Support BV.
- De ontwikkelingen van het macrobudget Wsw worden apart verrekend.
- Compensatie ontwikkeling SW-loonkosten door de deelnemende gemeenten. Dit houdt in dat in de aanneemsom uitgegaan wordt van een verwachte stijging van de loonkosten Wsw. Het wordt voorcalculatorisch opgenomen en nacalculatorisch verrekend op basis van de feitelijke loonkostenontwikkeling (in procenten) Wsw. Alescon heeft geen invloed op de loonkostenontwikkeling.
- Het hanteren van een opslag voor risico en winst van 1,00%, voor de opvang van risico's uit de primaire bedrijfsvoering van Alescon die als taakorganisatie onderhevig is aan de tucht van de markt (o.a. faillissement, faalkosten in productie en dienstverlening, schadeclaims, volledige transformatie van productie- en dienstverleningsbedrijf naar een 100% werk-/leerbedrijf, inclusief daarop afgestemde coaching en begeleiding van medewerkers die in toenemende mate extern werkzaam zijn etc).
- Het hanteren van een bonusregeling van 6,00% op basis van de door de gemeenten te realiseren Wsw-omzet bij Alescon. Dit ter stimulering van de loyaliteit van gemeenten ten opzichte van Alescon om mede voor de eigen inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt passende werkgelegenheid te creëren in de werksoorten binnen/binnen en binnen/buiten. Een effect van deze bonusregeling is dat het herverdeeeffecten uitvlakt.
- Een individuele gemeente mag in de periode van zes jaar maximaal een stijging krijgen in de gemeentelijke bijdrage van (afgerond) 40%. Dit is als bandbreedte als uitgangspunt genomen om daarmee de herverdeeeffecten te maximaleren.

Op basis van de hiervoor genoemde uitgangspunten leidt dit per gemeente tot de volgende effecten:

Gemeente	Bijdrage 2008 (x €1000,-)	Gemiddelde 2009-2014 (x €1000,-)	Mutatie t.o.v. 2008 in %
Aa en Hunze	55	66	+21,0
Assen	565	574	+1,6
Hoogeveen	551	516	-6,4
Midden-Drenthe	90	126	+40,4
Tynaarlo	59	71	+19,9
De Wolden	50	59	+18,3
Totaal	1.370	1.412	+3,0

Bij ongewijzigd beleid zou de kostprijs per SE met een index van 2,5% in 2014 uitkomen op € 31.889 en bij (voortgang) gewijzigd beleid op € 30.460. **Met andere woorden de beweging van binnen naar buiten levert een besparing op van gemiddeld € 1.429 per SE.**

Dit betekent, met 2007 als basisjaar, dat er een positief effect is bij toepassing van de formule Prijs maal Kwantiteit (de beweging van binnen naar buiten), van € 900.000 structureel in 2009 en oplopend naar circa € 2,6 miljoen in 2014 (€ 1.429 x 1801 SE, bij toepassing van een index van 2,5%).

Gemeentelijke bijdragen 2008 tot en met 2014 (bedragen x € 1.000)

Gemeente	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	gemiddeld
Aa en Hunze	55	129	100	73	45	32	19	67
Assen	565	833	711	594	485	436	384	574
De Wolden	50	90	75	62	49	43	37	59
Hoogeveen	551	765	648	539	429	381	331	516
Midden-Drenthe	90	226	179	136	93	73	52	126
Tynaarlo	59	114	93	75	56	48	39	71
Totaal	1.370	2.157	1.806	1.479	1.157	1.013	862	1.412

De gemeentelijke bijdrage in 2008 is begroot op € 1.370.000 en stijgt in 2009 naar € 2.157.000 om vanaf 2010 te dalen naar € 862.000 in 2014. De stijging van 2008 naar 2009 wordt verklaard doordat in de beheersbegroting 2008 een bedrag aan extra opbrengsten is meegenomen van € 700.000. Dit betreft met name: bonus begeleid werken, ESF- subsidies, baten joint ventures en resultaat niet-Wsw. Daarnaast is voor circa € 100.000 als ruimte voor nieuw beleid opgenomen in de begroting.

Bedrijfsreserves

Het wordt Alescon, op basis van de uitgangspunten van de in de Gemeenschappelijke Regeling deelnemende gemeenten, niet toegestaan om op basis van de uitvoering van de Wsw reserves op te bouwen. Daarvoor is ook geen opslagpercentage meegenomen in de aanneemsom voor de uitvoering van de Wsw.

Een tweetal uitzonderingen hierop vormen:

- Het resultaat uit de uitvoering van de niet-Wsw activiteiten. Wettelijk is het verplicht om de Wsw-activiteiten en de overige activiteiten boekhoudkundig en administratief gescheiden te houden. Dit betekent dat winsten en verliezen van niet-Wsw activiteiten via deze reserves verrekend moeten worden
- Het resultaat uit deelnemingen van de Gemeenschappelijke Regeling via Alescon Sales & Participation BV.

Indien per saldo de bedrijfsreserve boven de € 2.600.000 uitkomt, vloeit het meerdere bedrag terug naar de aangesloten gemeenten. De bedrijfsreserve komt overeen met 10% van de begrote bruto-omzet van Alescon 2008. Het bedrag boven de € 2.600.000 wordt verdeeld op basis van het aantal SE's per gemeenten, tenzij het Algemeen Bestuur besluit, op grond van zwaarwichtige overwegingen, dat het noodzakelijk is om voorshands uit te gaan van een hogere bedrijfsreserve, bijvoorbeeld blijvende uit de risicoparagraaf bij de beleidsbegroting c.q. de jaarrekening.

Indien uit een evaluatie, begin 2010 blijkt, dat er onvoldoende bedrijfsreserve opgebouwd zijn c.q. kunnen worden, zullen de gemeenten éénmalig een bedrag storten voor het opbouwen van die bedrijfsreserve. Over de wijze waarop deze éénmalige storting plaatsvindt, zal nader zal nader overleg plaatsvinden. Dit geldt tevens voor de te hanteren verdeelsleutel.

Incidentele risico's

In het hoofdstuk "toelichting", in deze bijlage, zijn structurele risico's in beeld gebracht en de wijze waarop hiermee wordt omgegaan. Ook kunnen zich incidentele risico's voordoen. Aan de hand van een verkorte risico-inventarisatie zijn voor ruim € 1 miljoen potentiële risico's benoemd.

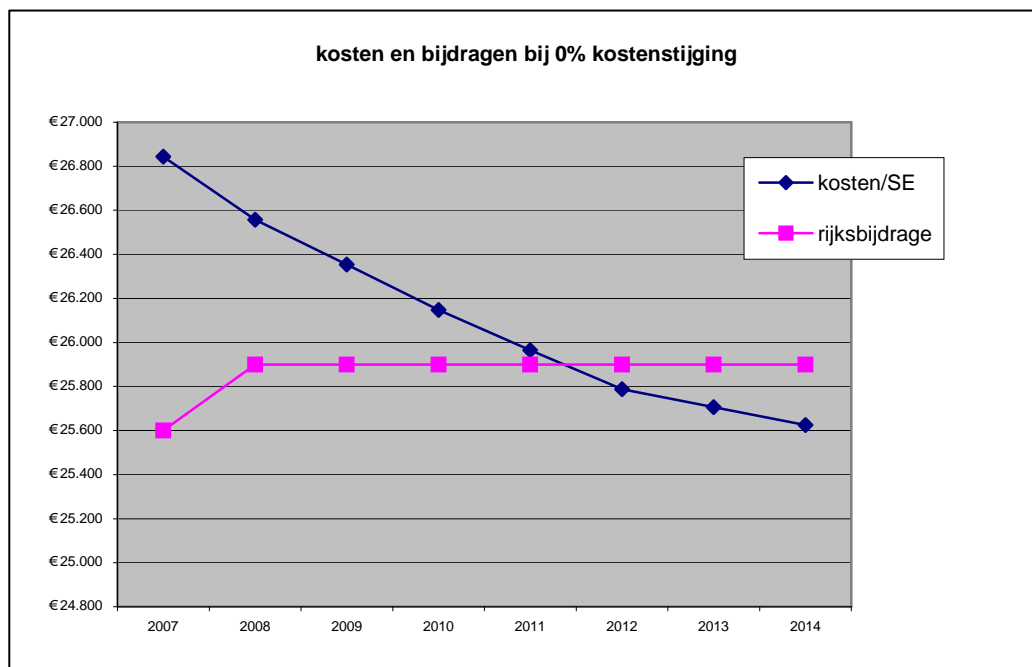
Het betreft hier de volgende componenten:

- Mogelijke boete herindicatie 2004 ad € 500.000.
- Achtergestelde lening aan Asp BV ter grootte van € 400.000. Maximaal risico.

- Rekening-courantverhouding van enkele BV's ter grootte van € 200.000. Maximaal risico. Het totaal van deze risico's bedraagt € 1,1 miljoen. Deze genoemde risico's worden opgenomen in de risicoparagraaf in de gemeentelijke begrotingen naar rato van het aantal SE's. Dit levert het volgende overzicht op, bijdrage gebaseerd op SE's in 2009:

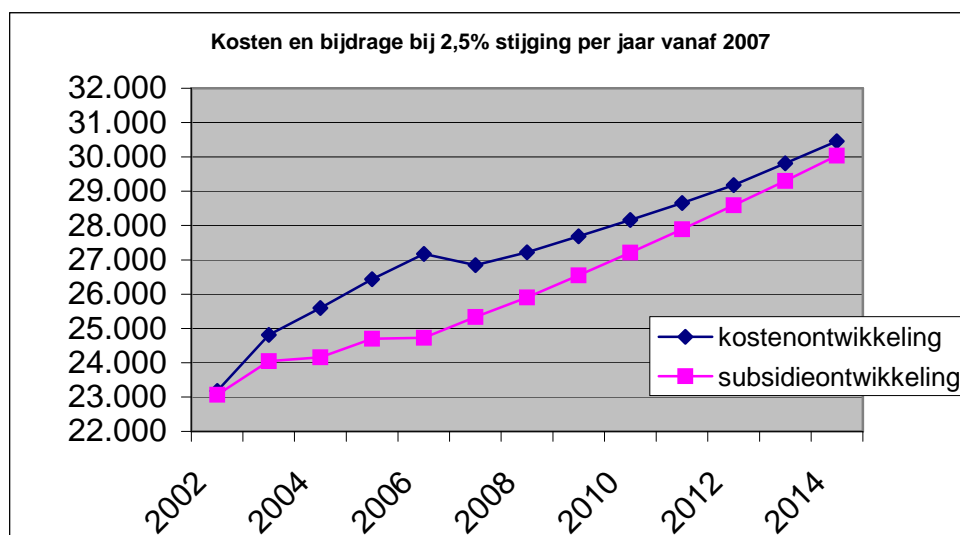
Gemeente	Aantal SE's	Bedrag risicoparagraaf (x €1000,-)
Aa en Hunze	144	88
Assen	638	390
Hoogeveen	610	373
Midden-Drenthe	232	142
Tynaarlo	102	62
De Wolden	74	45
Overige	pm	pm
Totaal	1.801	1.100

In deze bijlage zijn enkele grafieken opgenomen ter illustratie van de effecten van de voorstellen.



Uit bovenstaande grafiek valt af te leiden dat de kosten per Se bij 0%-kostenstijging, in de komende jaren afnemen, als gevolg van het realiseren van de beweging van binnen naar buiten. De kosten komen naar verloop van tijd onder de rijksbijdrage uit.

Gerekend is op basis van de huidige bekende gegevens. Met fundamentele wijzigingen van de zijde van de rijksoverheid is hierbij geen rekening gehouden. De grafiek illustreert dus sec de effecten van de beweging van binnen naar buiten bij gelijkblijvende overige omstandigheden. Een ander effect in deze grafiek is de verschuiving in de doelgroep tussen de groep die in dienst is gekomen vóór en na 1 januari 1998. Laatstgenoemde groep wordt steeds groter en heeft gemiddeld een lagere loonsom, omdat men over het algemeen de eerste twee jaar is ingeschaald op basis van het wettelijk minimumloon.



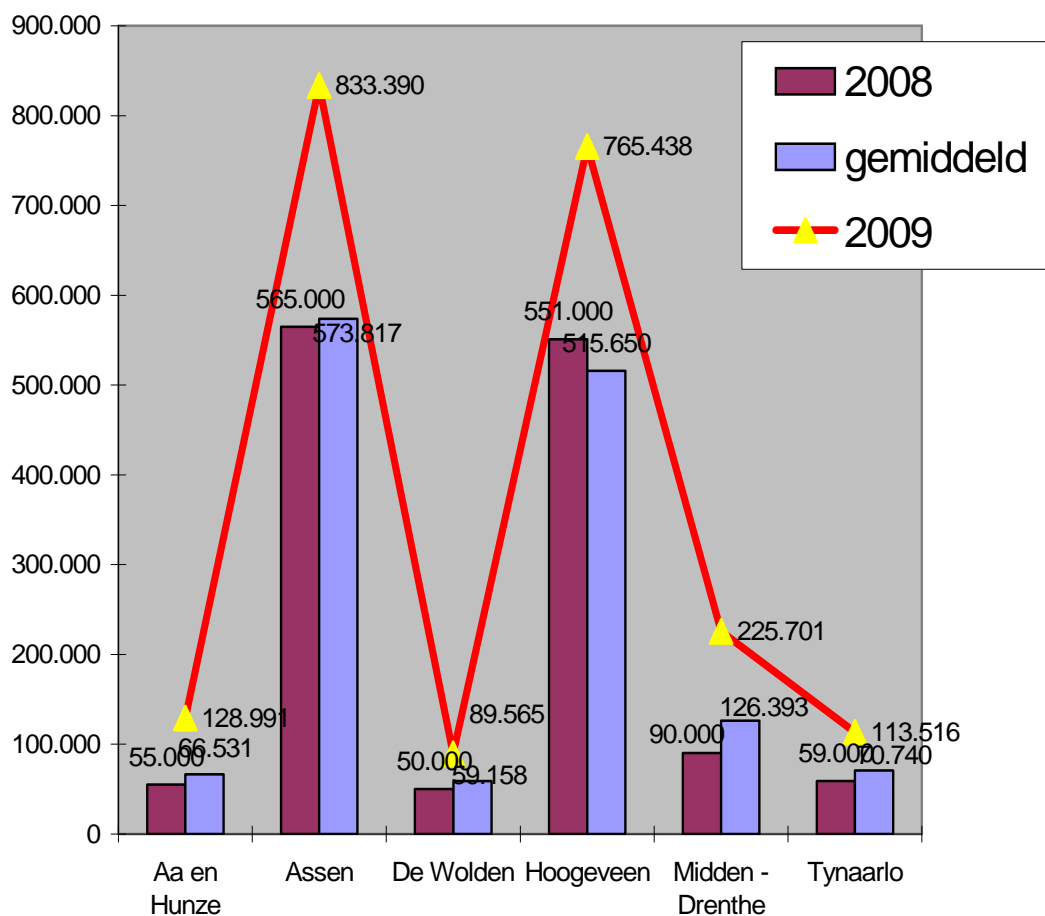
Uit bovenstaande grafiek blijkt dat de schaarwerking van de afgelopen jaren weer enigszins naar elkaar toewerkt in de komende jaren. Het ontstaan van de schaarwerking wordt verklaard doordat de rijkssubsidie Wsw onvoldoende werd gecompenseerd voor de stijging van de loonkosten Wsw, de sociale- en pensioenpremies. In dit model is gerekend met een index voor zowel de kosten als de bijdragen met 2,5%

Op elkaar inwerken van opslagpercentage en bonus

0,10%	€ 53.333	1%	€ 70.833
0,20%	€ 106.667	2%	€ 141.667
0,30%	€ 160.000	2,5%	€ 177.083
0,40%	€ 213.333	3%	€ 212.500
0,50%	€ 266.667	4%	€ 283.333
0,60%	€ 320.000	5%	€ 354.167
0,70%	€ 373.333	6%	€ 425.000
0,80%	€ 426.667	7%	€ 495.833
0,90%	€ 480.000	7,5%	€ 531.250
1,00%	€ 533.333	8%	€ 566.667
1,10%	€ 586.667	9%	€ 637.500
1,20%	€ 640.000	10%	€ 708.333
1,30%	€ 693.333		
1,40%	€ 746.667		
1,50%	€ 800.000		
1,60%	€ 853.333		
1,70%	€ 906.667		
1,80%	€ 960.000		
1,90%	€ 1.013.333		
2,00%	€ 1.066.667		

Uit bovenstaande tabel blijkt dat een opslagpercentage van 1% op de kostprijs en daarmee deel uitmakend van de aanneemsom een bedrag vertegenwoordigt van € 533.000. De bonus die uitgekeerd wordt in het gekozen financiële model vertegenwoordigt een waarde van € 425.000 bij een percentage van 6%. Voor winst en risico blijft derhalve een bedrag beschikbaar van € 108.000. In de nota is reeds eerder aangegeven waarvoor dit bedrag dient ter afdekking van de risico's die Alescon loopt als een bedrijf dat werkt in een marktomgeving.

gemeentelijke bijdrage bij opslag 1,00% en bonus 6%



Bovenstaande tabel geeft wat de gemeentelijke bijdrage in 2008 is. Evenzo is de gemiddelde bijdrage over de jaren 2009 tot 2014 vermeld. Daarnaast is de jaarbijdrage 2009 apart vermeld.