

Herstructureringsfaciliteit 2012 – 2018

Gemeenschappelijke Regeling Delta



Inhoudsopgave

1. Inleiding / 3

2. Doelstellingen

- 2.1 Algemene doelstelling herstructureringsaanvraag / 4
- 2.2 Korte termijndoelstellingen / 4
- 2.3 Lange termijndoelstellingen / 4

3. Resultaten en effecten

- 3.1 Beoogde resultaten korte termijndoelstellingen / 5
- 3.2 Beoogde resultaten lange termijndoelstellingen / 8

4. Begroting herstructureringskosten

- 4.1 Inleiding / 10
- 4.2 Begroting herstructureringskosten / 10
- 4.3 Cofinanciering door gemeenten / 13

5. Globale tijdsfasering en voortgangrapportages / 14

6. Governancestructuur transitieproces

- 6.1 Overlegstructuur / 15
- 6.2 Verantwoordingsstructuur / 15
- 6.3 Samenwerking andere organisaties / 15

7. Risico's

- 7.1 Financiële en bestuurlijke risico's / 15
- 7.2 Beheersmaatregelen / 17

8. Informatie en participatie

- 8.1 Rol en verantwoordelijkheid gemeenteraden / 17
- 8.2 Betrokkenheid cliëntenraden / 17
- 8.3 Informatie overige participanten / 17

Bijlage met kerngegevens / 18

1. Inleiding

Voor u ligt het herstructureringsplan van de gemeenten Bronckhorst, Brummen, Lochem, Voorst en Zutphen. Deze vijf gemeenten vormen samen de Gemeenschappelijke Regeling Delta.

Delta werkt momenteel in een sterk veranderende omgeving: de huidige Wet sociale werkvoorziening gaat op in de Wet werken naar vermogen (Wwnv), die naar verwachting per 01 januari 2013 wordt ingevoerd. Samen met de rijksbezuinigingen op de Sw-sector dwingt het ons om het bedrijf Delta versneld om te vormen.

Onze missie en visie kan worden samengevat als 'zo regulier mogelijk, aangepast waar nodig' en is afgestemd op de komst van de Wwnv. De maatschappelijke inbedding van Delta kenmerkt zich vooral door een sterke binding met werkgevers, samenwerking met het onderwijs en kwalitatieve, gedifferentieerde ondersteuning voor werknemers.

In lijn met onze missie en visie én die van Delta streven we er naar om zo veel mogelijk personen met een sw-dienstverband, zo regulier mogelijk extern te laten werken. Dit veranderingsproces is binnen Delta vanaf 2009 door ons in gang gezet. Middels een samenwerkingsovereenkomst 2010- 2015 is dit bekrachtigd. Om de transitieperiode te overbruggen, is er door het rijk een herstructureringsfaciliteit voor de Sw-sector gecreëerd. Het doel van deze faciliteit is om de transformatie te ondersteunen richting een passende bedrijfsvoering voor de toekomst. In dit plan van aanpak presenteren wij de maatregelen gericht op kostenreductie en transformatie van Delta.

We willen Delta omvormen tot een netwerkorganisatie met samenwerkingsverbanden in zowel het publieke als het private domein. Gedurende de transitiefase zullen kennis en kwaliteiten van het huidige bedrijf worden ingezet in de bredere omvorming van de sociale zekerheid en de Wet werken naar vermogen in het bijzonder.

2. Doelstellingen

2.1 Algemene doelstelling herstructureringsaanvraag

Delta wordt omgevormd tot een netwerkorganisatie met samenwerkingsverbanden in zowel het publieke als het private domein. Gedurende de transitiefase zullen kennis en kwaliteiten van het huidige bedrijf worden ingezet in de bredere omvorming van de sociale zekerheid en de Wet werken naar vermogen in het bijzonder.

2.2 Korte termijn doelstellingen

De korte termijn doelstellingen zullen in de eerste drie jaren (2012 – 2014) van de herstructurering tot resultaten leiden. Het jaar 2012 wordt daarbij tevens als voorbereidend jaar op de Wet werken naar vermogen gezien. Als zwaartepunten gelden de jaren 2013 en 2014.

1. Vanuit het activerings- en detacheringbedrijf van Delta is een subregionale detacheringsfaciliteit gevormd die het werkgeverschap voor de huidige sw-medewerkers behartigt en die tevens kan worden ingezet ten behoeve van werknemers en werkgevers in het kader van de Wet werken naar vermogen.
2. De dienstverlenende werkbedrijven van Delta zijn omgevormd tot publiek-private allianties¹ die minimaal duurzame en loonvormende arbeidsmogelijkheden bieden voor de huidige sw-medewerkers.
3. Overige dienstverlenende werkzaamheden worden kern-, gebieds- en wijkgericht ingezet en maken onderdeel uit van gemeentelijke opdrachten en maatschappelijke participatie.
4. Loonvormende industriële werkzaamheden zijn omgevormd tot publiek-private allianties die duurzame arbeidsmogelijkheden voor de huidige sw-medewerkers borgen.
5. De huidige beschutte arbeid van Delta wordt regionaal en lokaal en in samenwerking met zorg- en Wmo-organisaties vormgegeven.
6. Binnen de kaders van het vastgesteld sociaal plan wordt loopbaanondersteuning en outplacement geboden aan boventallig ondersteunend personeel dat niet kan worden herplaatst in de getransformeerde bedrijfsactiviteiten.

2.3 Lange termijn doelstellingen

De lange termijn doelstellingen zullen in de jaren 2015 tot en met 2018 worden uitgewerkt. Deze zijn globaler van karakter en kunnen worden bijgesteld.

1. Het gebouw voor industriële werkzaamheden heeft een andere bestemming gekregen.
2. De loopbaantrajecten voor de boventallige professionele staf zijn afgerond.
3. Er is een efficiënte (sub)regionale uitvoeringsorganisatie voor de oude en nieuwe wetgeving.
4. De governancestructuur sluit aan bij de uitgewerkte organisatorische keuzes.

¹ Een publiek private alliantie is een samenwerkingsvorm tussen een overheid en een of meer private ondernemingen waarbij de krachten gebundeld worden om een project inhoudelijk en financieel te verwezenlijken

3. Resultaten en effecten

3.1 Beoogde resultaten korte termijn doelstellingen

Doelstelling 1

Specifiek	Vanuit het activerings- en detacheringbedrijf van Delta is een subregionale detacheringsfaciliteit gevormd die het werkgeverschap voor de huidige sw-medewerkers behartigt en die tevens kan worden ingezet ten behoeve van werknemers en werkgevers voor de Wet werken naar vermogen.
Meetbaar	a. Het bedrijfsonderdeel Delta Arbeidsontwikkeling is omgevormd tot een efficiënte activerings- en detacheringsfaciliteit. b. De huidige personeels- en salarisadministratie wordt ingezet voor een breed pakket aan flexibele, correcte en passende verloningen. c. Er is een toegesneden verlonings- en factureringspakket voor de personeels-salarisadministratie beschikbaar. d. Aanschaf, implementatie- en deskundigheidsbevordering loonwaardeinstrument Dariuz. e. Het aantal consultants dat voor ondersteuning van werkgevers en werknemers nodig is, werkt op basis van vastgestelde productieve uren.
Acceptabel	De gemeentelijke opdracht luidt om zoveel mogelijk werknemers regulier te plaatsen. Daar waar de werkgever (als opstap) de voorkeur geeft aan een detachering voorziet deze faciliteit zowel voor de werknemer als de werkgever.
Realistisch	De omvorming van Delta Arbeidsontwikkeling tot een publieke activerings- en detacheringsfaciliteit is een haalbaar scenario. Het betekent een bundeling van de huidige separate activiteiten zijnde re-integratie, participatie en detachering.
Tijdpad	2012 – 2013

Doelstelling 2

Specifiek	De dienstverlenende werkbedrijven van Delta zijn omgevormd tot publiek-private allianties die minimaal duurzame en loonvormende arbeidsmogelijkheden bieden voor de huidige sw-medewerkers.
Meetbaar	a. Er zijn publiek-private allianties gevormd met werkgevers in de dienstverlenende sectoren. b. De bedrijfsvoering voor deze werkzaamheden is bij Delta afgebouwd. c. Ondersteunend personeel is overgegaan naar deze allianties. d. Er is aan het ondersteunend personeel dat hiervoor in aanmerking komt deskundigheidsbevordering en loopbaanbegeleiding aangeboden in de overgangsfase naar de nieuwe werkgevers.
Acceptabel	Gelet op het verdwijnen van de Wet sociale werkvoorziening en de komst van de Wet werken naar vermogen, bieden deze allianties voor de huidige sw-medewerkers en het ondersteunend personeel een realistisch en haalbaar toekomstperspectief. Deze publiek-private allianties bieden ook mogelijkheden voor instroom vanuit de Wwnv.
Realistisch	Op projectmatige basis wordt de samenwerking met private partijen aangegaan. Op basis van periodieke evaluaties worden de allianties definitief gemaakt. Er dient rekening gehouden te worden met aanzienlijke transitiekosten in de overgangsfase zoals inzet assistenten in pilotprojecten, extra inzet consultants en loonkosten boventallig personeel.
Tijdpad	2012 – 2013 – 2014

Doelstelling 3

Specifiek	Overige dienstverlenende werkzaamheden worden kern-, gebieds- en wijkgericht ingezet. Deze vinden plaats in samenwerking met bijvoorbeeld gemeenten, welzijnsinstellingen en andere partners. Het betreft nieuwe of extra werkzaamheden gericht op participatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Meetbaar	In het kader van social return on investment worden sw-medewerkers ingezet bij gemeentelijke werkzaamheden in combinatie met kern-, gebieds- en wijkgerichte initiatieven.
Acceptabel	Dit is te bereiken door bij gemeentelijke aanbestedingen beleidsterreinen met elkaar te verbinden. Door vooral bij de start en nadien periodiek in te zetten op passende begeleiding kan dit lokaal worden verankerd.
Realistisch	De verbinding die gelegd moeten worden tussen gemeentelijke opdrachten, kern-, gebieds- en wijkgerichte aanpak en de inzet van arbeidspotentieel uit de huidige sw-doelgroep en de toekomstige doelgroep Wet werken naar vermogen wordt als haalbaar beschouwd.
Tijdpad	2012 – 2013 – 2014

Doelstelling 4

Specifiek	Loonvormende industriële werkzaamheden zijn omgevormd tot publiek-private allianties die duurzame arbeidsmogelijkheden voor de huidige sw-medewerkers borgen.
Meetbaar	a. Er zijn publiek-private allianties gevormd met werkgevers in de industriële sectoren. b. De bedrijfsvoering voor deze werkzaamheden is bij Delta afgebouwd. c. Ondersteunend personeel is overgegaan naar de allianties. d. Er is aan het ondersteunend personeel dat hiervoor in aanmerking komt deskundigheidsbevordering en loopbaanbegeleiding aangeboden in de overgangsfase naar de nieuwe werkgever.
Acceptabel	Gelet op het verdwijnen van de Wet sociale werkvoorziening, drastische bezuinigingen en de komst van de Wet werken naar vermogen, bieden deze allianties voor sw-medewerkers en het ondersteunend personeel alleen dan een toekomstperspectief als er sprake is van een kostendekkende exploitatie.
Realistisch	Industriële allianties hebben een toekomstperspectief vanuit een projectmatige basis. Een groeiscenario met periodieke evaluaties maakt onderdeel uit van deze allianties. Er dient rekening gehouden te worden met aanzienlijke transitiekosten in de overgangsfase zoals inzet assistenten in pilotprojecten, extra inzet consultants en loonkosten boventallig personeel.
Tijdpad	2012 – 2013 – 2014

Doelstelling 5

Specifiek	De huidige beschutte arbeid van Delta wordt regionaal en lokaal en in samenwerking met zorg- en Wmo-organisaties vormgegeven.
Meetbaar	a. Het aantal sw-medewerkers dat enkel beschut kan werken is in beeld gebracht. b. Er zijn regionale en lokale samenwerkingsverbanden gevormd met zorg- en Wmo-organisaties. c. Sw-medewerkers participeren in regionale en lokale arbeidsmatige activiteiten. d. Er is aan ondersteunend personeel dat hiervoor in aanmerking komt deskundigheidsbevordering en loopbaanbegeleiding aangeboden in de overgangsfase van en naar deze zorg- en Wmo-organisaties.
Acceptabel	De nieuwe Wet sociale werkvoorziening is vanaf 1 januari 2013 bedoeld voor werknemers die alleen beschut kunnen werken en waarvoor reguliere arbeid niet haalbaar is. Het grensvlak met begeleiding en arbeidsmatige dagbesteding die straks onder verantwoordelijkheid van gemeenten vallen is groot.
Realistisch	Indien dit fasegewijs wordt opgepakt en er met zorg- en Wmo-organisaties heldere afspraken over de overgangsfase worden vastgelegd is dit als korte termijn-doelstelling haalbaar. Er zullen voor deze aanpak aanzienlijke transitiekosten worden gemaakt zoals inzet assistenten in pilotprojecten, extra inzet consultants en loonkosten boventallig personeel.
Tijdpad	2012 – 2013 – 2014

Doelstelling 6

Specifiek	Binnen de kaders van het vastgesteld sociaal plan wordt loopbaanondersteuning en outplacement aangeboden voor boventallig ondersteunend personeel dat niet kan worden herplaatst in de getransformeerde bedrijfsactiviteiten.
Meetbaar	Het ondersteunend personeel dat niet kan worden herplaatst in een van activiteiten die vallen onder de korte termijn-doelstellingen 1 t/m 5, heeft loopbaanondersteuning en/of een outplacementtraject aangeboden gekregen conform de afspraken in het sociaal plan van Delta.
Acceptabel	Met het omvormen van de sociale werkvoorziening Delta zullen bedrijfsactiviteiten en ondersteunende processen moeten worden aangepast. Daartoe is met de vakbonden een sociaal plan overeengekomen dat door het Georganiseerd Overleg is vastgesteld.
Realistisch	Het uitvoeren van het sociaal plan voor boventallig ondersteunend personeel wordt uitgevoerd conform afspraken. Er zal hiermee een grote investering zijn gemoeid.
Tijdpad	2013 – 2014 – 2015

3.2 Beoogde resultaten lange termijn doelstellingen

Doelstelling 1

Specifiek	Het gebouw voor industriële werkzaamheden heeft een andere bestemming gekregen.
Meetbaar	a. De industriële werkhallen zijn niet meer in gebruik door sw-medewerkers. b. Het pand is verkocht of verhuurd.
Acceptabel	Het pand voor industriële werkzaamheden heeft geen bestemming meer in het toekomstperspectief van Delta.
Realistisch	Er is voldoende gelegenheid om tijdig het pand onder de aandacht te brengen van potentiële kopers of huurders. Met de verbetering van de ontsluiting van het industriegebied is dit een reëel perspectief. Er zullen aanzienlijke frictiekosten ontstaan in de overgang naar volledige leegstand.
Tijdpad	2015 – 2016

Doelstelling 2

Specifiek	De loopbaantrajecten voor de boventallige professionele staf zijn afgerond.
Meetbaar	a. Alle loopbaantrajecten voor personeel dat niet kan worden geplaatst in een van de te realiseren bedrijfsactiviteiten die onderdeel uitmaken van de korte termijn doelstellingen, zijn afgerond. b. Er is in het kader van de loopbaantrajecten rekening gehouden met perspectieven op de arbeidsmarkt en pensioengerechtigde leeftijden.
Acceptabel	De omvorming van Delta resulteert in een efficiënte en effectieve netwerkorganisatie. Voor een aantal ondersteunende medewerkers betekent dit dat er geen arbeidsperspectief meer zal zijn in de nieuw te vormen organisatie.
Realistisch	Gelet op de termijn die in acht wordt genomen voor het realiseren van de korte termijn doelstellingen moet dit als een haalbaar perspectief worden beschouwd.
Tijdpad	2016 – 2017

Doelstelling 3

Specifiek	Er is een efficiënte (sub)regionale uitvoeringsorganisatievorm voor de oude en nieuwe wetgeving.
Meetbaar	In de uitvoering van de sociale zekerheid is in samenspraak met gemeenten en de arbeidsmarktregio Stedendriehoek een doelmatige organisatievorm tot stand gekomen die de oude Wet sociale werkvoorziening en onderdelen van de nieuwe Wet werken naar vermogen op effectieve en efficiënte wijze uitvoert. Gemeenten die onderdeel uitmaken van de arbeidsmarktregio Achterhoek kunnen gebruik maken van de dienstverlening van deze uitvoeringsorganisatie.
Acceptabel	Er zijn in de Wet werken naar vermogen meerdere richtlijnen meegegeven om tot regionale samenwerking te komen.
Realistisch	Gemeenten zien naast de omvorming van de sociale werkvoorziening, de Wet werken naar vermogen, nog een tweetal decentralisaties op zich afkomen. Voor een efficiënte uitvoering hiervan, moet het als wenselijk en haalbaar worden geacht om te komen tot één organisatorische eenheid.
Tijdpad	2015 – 2016

Doelstelling 4

Specifiek	De governancestructuur sluit aan bij de uitgewerkte organisatorische keuzes.
Meetbaar	Rollen, taken en verantwoordelijkheden van de Gemeenschappelijke Regeling Delta zijn herijkt en er heeft besluitvorming plaatsgevonden over een nieuwe governancestructuur.
Acceptabel	De veranderingen in wet- en regelgeving en de wijzigingen in de financiële stromen verplichten gemeenten afzonderlijk en in afstemming met de afspraken binnen de Gemeenschappelijke Regeling Delta om tot nieuwe afspraken te komen.
Realistisch	Gelet op een aantal regionale ontwikkelingen én verplichtingen die samenhangen met de veranderingen in de sociale zekerheid, ligt het voor de hand dat deze structuur binnen de gestelde termijn wordt gerealiseerd.
Tijdpad	2015 – 2016

4. Begroting herstructureringskosten

4.1 Inleiding

De effecten van de herstructurering blijken uit de bijlage met kerngegevens, waarnaar hier wordt verwezen. Uit deze kerngegevens kan geconcludeerd worden dat de afnemende rijkssubsidie per arbeidsjaar grote financiële consequenties voor de huidige bedrijfsvoering van Delta heeft. Naar verwachting is 25% van de huidige Sw-formatie structureel aangewezen op beschutte arbeid. De gemiddelde arbeidsprestatie van deze groep is dermate laag dat wordt verondersteld dat deze groep niet in staat is om het subsidietekort (d.w.z. loonkosten minus rijkssubsidie) plus benodigde begeleiding en overige faciliteiten terug te verdienen. Het prestatieniveau van deze groep zit tegen arbeidsmatige dagbesteding Awbz/Wmo aan. Het ligt voor de hand om uit hoofde van kostenbesparing in de toekomst te investeren in samenwerking tussen beschut werken gefinancierd uit de Sw en arbeidsmatige dagbesteding gefinancierd uit de Wmo. Van de overige Sw-formatie (75%) wordt verondersteld dat zij in staat zijn om voldoende inkomsten te genereren op de reguliere arbeidsmarkt om het subsidietekort plus de begeleidingsstructuur en de verplichtingen uit hoofde van werkgeverschap (o.a. Wet Verbetering Poortwachter) te dekken. Door in te zetten op een onderscheid tussen beschut werken en regulier werken in overeenstemming met de Wwnv, kunnen wij als gemeenten sturen op het zo kosteneffectief mogelijk uitvoeren van beschut werken en het 'resultaat neutraal' uitvoeren van de Sw-groep die onder het regime van de oude Wet sociale werkvoorziening valt maar in staat is om naar vermogen te werken.

4.2 Begroting herstructureringskosten

	Werkelijk	Korte termijn			Lange termijn			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Projectkosten								
<u>Bedragen x € 1.000</u>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Extern advies	55	50	40	30	20	-	-	-
Management trainees ter ondersteuning projectteam	30	30	30	15	15	-	-	-
Communicatiekosten (extern)	5	10	10	10	10	-	-	-
Uren projectleden (gemeenten en Delta)	20	30	30	25	20	10	5	-
Totaal kosten	110	120	110	80	65	10	5	-

Toelichting:

De omvorming van Delta van traditioneel Sw-bedrijf naar een netwerk- en begeleidingsorganisatie is een omvangrijk en ingrijpend project. Om dit proces goed voor te bereiden wordt gewerkt met een projectmatige aanpak waaraan zowel vertegenwoordigers van de gemeenten als medewerkers van het Sw-bedrijf actief bijdragen. Waar nodig wordt gebruik gemaakt van externe adviseurs, zowel bij het vormgeven aan de planuitwerking als op onderdelen in de uitvoering om de omvorming gestalte te geven. Tevens wordt extra geïnvesteerd in communicatie – met Sw-medewerkers, ouders/verzorgers, cliëntenraden, Deltaraad, werkgevers, ketenpartners etc. - om uitleg te geven wat er gaat veranderen. Er wordt gebruik gemaakt van management trainees om de verschillende deelprojecten te ondersteunen.

Kosten die samenhangen met het omvormen van Delta Arbeidsontwikkeling tot een activerings- en detachingsfaciliteit								
Bedragen x € 1.000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Deskundigheidsbevordering loonwaarde-instrument Dariuz (incl. opleidingsuren)	27	30	30	30	20	-	-	-
Juridische vormgeving detachingsfaciliteit	-	50	50	-	-	-	-	-
Totaal kosten	27	80	80	30	20	-	-	-

Toelichting:

In lijn met de Wwnv worden zoveel mogelijk personen met een Sw-dienstverband, zo regulier mogelijk geplaatst. Dit betekent dat op een zorgvuldige manier en met oog voor de doelgroep, alle Sw-medewerkers die in staat zijn om 'regulier' te werken, worden begeleid naar externe werkgevers. Teneinde deze beweging op korte termijn te realiseren is het noodzakelijk om te investeren in de werkgeversbenadering en het instrument Dariuz voor diagnose, praktijkassessment en loonwaardebepaling van de huidige Sw-medewerkers die in staat zijn om regulier te werken. Ook dient de detachingsfaciliteit juridisch kwalitatief goed te worden vormgegeven.

Kosten die samenhangen met het opzetten van samenwerking met zorg- en Wmo-organisaties								
Bedragen x € 1.000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Inzet begeleidingsuren in pilotprojecten met zorg- en Wmo organisaties	-	-	90	70	40	-	-	-
Omscholing assistenten	-	-	40	30	60	-	-	-
Totaal kosten	-	-	130	100	140	-	-	-

Toelichting:

Door middel van pilotprojecten zal samenwerking gezocht worden met regionale en lokale zorg- en Wmo-organisaties. Voor Sw-medewerkers die gaan participeren in regionale en lokale arbeidsmatige activiteiten betekent dit een grote stap. Zorgvuldige en deskundige begeleiding is hierbij een voorwaarde.

Kosten die samenhangen met werkgeversbenadering, het bouwen aan publiek private allianties en versnelde doorstroom naar reguliere werkplekken (individueel en in groepen)								
Bedragen x € 1.000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Inhuur specialist werkgeversbenadering groepsdetachering industrie	56	50	50	25	-	-	-	-
Inzet extra consultants om doorstroom naar BW en detachingsplekken te bevorderen	79	80	60	40	-	-	-	-
Inzet assistenten in pilotprojecten groeps-detacheringen en publiek-private allianties	-	-	190	240	120	-	-	-
Totaal kosten	135	130	300	305	120	-	-	-

Toelichting:

In lijn met de Wwnv worden zoveel mogelijk personen met een Sw-dienstverband, zo regulier mogelijk geplaatst. Dit betekent dat op een zorgvuldige manier en met oog voor de doelgroep, alle Sw-medewerkers die in staat zijn om 'regulier' te werken, worden begeleid naar externe werkgevers. Teneinde deze beweging op korte termijn te realiseren is het noodzakelijk om te investeren in extra consultants, de werkgeversbenadering en het instrument Dariuz voor diagnose, praktijkassessment en loonwaardebepaling van de huidige Sw-medewerkers die in staat zijn om regulier te werken.

Kosten die samenhangen met het krimpen van de ambtelijke formatie								
Bedragen x € 1.000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Loonkosten boventallig personeel	-	60	380	620	480	310	160	40
Loopbaanbegeleiding en omscholing	15	24	100	100	50	25	-	-
Omscholingskosten	-	-	50	50	25	-	-	-
Juridisch advies	-	25	25	25	10	10	5	-
Communicatiekosten (personeel, OR, vakbonden)	30	30	30	20	10	10	-	-
Totaal kosten	45	139	585	815	575	355	165	40

Toelichting:

De werkbedrijven Delta Industrie en Delta Diensten zullen in de periode 2012-2014 fors krimpen. Naarmate er meer personen met een Sw-dienstverband regulier zijn geplaatst, wordt de begeleidingsstructuur vanuit Delta Industrie en Delta Diensten afgebouwd en vindt ondersteuning plaats vanuit Delta Arbeidsontwikkeling. Waar mogelijk gaat ambtelijk personeel uit Delta Industrie en Delta Diensten als begeleidend personeel mee naar de reguliere arbeidsmarkt. Gezien de daaraan verbonden kosten voor reguliere werkgevers zal dit echter niet overal lukken met als gevolg dat ambtelijke personeelsleden boventallig worden. Uiteraard geldt bij het afbouwen van de ambtelijke formatie dat de kaders gegeven in het sociaal statuut voor ambtelijk personeel (incl. Deltalent) worden nageleefd. De afvloeiingskosten van ambtelijk en Deltalent personeel zijn zo goed mogelijk ingeschat.

Kosten in verband met afstoten kapitaalgoederen dan wel leegstand onroerend goed								
Bedragen x € 1.000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Boekverliezen op machines en vervoermiddelen	-	25	25	25	-	-	-	-
Afwaardering voorraden	-	25	25	-	-	-	-	-
Leegstand bedrijfspand	65	250	260	260	-	-	-	-
Boekverlies op bedrijfspand	-	-	-	-	300	-	-	-
Totaal kosten	65	300	310	285	300	-	-	-

Toelichting:

De afbouw van Delta Industrie en Delta Diensten zal tot gevolg hebben dat kapitaalgoederen worden afgestoten. Een deel van de kapitaalgoederen, bijvoorbeeld machines en vervoermiddelen, kunnen op korte termijn worden verkocht op het moment dat een activiteit wordt beëindigd dan wel overgaat naar private allianties. De verwachte boekverliezen op deze kapitaalgoederen zijn zo goed mogelijk ingeschat. Delta beschikt over slechts één bedrijfsgebouw. Het is daarom niet mogelijk om de huisvestingskosten op korte termijn te laten krimpen met de bedrijfsactiviteiten. In de periode 2012-2014 zullen de kosten uit hoofde van leegstand toenemen. Naar verwachting zijn de bedrijfsactiviteiten in 2015 zodanig gekrompen dat de gemeenten moeten besluiten wat er met het bedrijfspand gaat gebeuren. Het ligt voor de hand om het pand te verkopen of verhuren en de activiteiten voort te zetten in samenwerking met meerdere zorg- en Wmo organisaties op meerdere kleinere locaties in de regio.

TOTALE KOSTEN PER JAAR	Werkelijk	Korte termijn			Lange termijn			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totaal per jaar	382	769	1.515	1.615	1.220	365	170	40
Cumulatief t/m jaar	382	1.151	2.666	4.281	5.501	5.866	6.036	6.076

Toelichting:

Op basis van de gerealiseerde taakstelling 2012 kan naar verwachting ongeveer € 4.000.000 gefinancierd worden uit de herstructureringsfaciliteit. Resteert voor de gemeenten een bijdrage van € 2.000.000, waarmee de norm van minimaal 25% cofinanciering door gemeenten ruim is gehaald.

4.3 Cofinanciering door gemeenten

Gemeenten zijn verplicht tot 25 % cofinanciering. Voor de omvorming van Delta zijn in het verleden bestemmingsreserves en voorzieningen gevormd. Deze bestemmingsreserves en voorzieningen zijn door het Algemeen Bestuur Delta vastgesteld en colleges en gemeenteraden van de 5 GR gemeenten zijn hierover geïnformeerd. Het rijk is akkoord met inzet van bestemmingsreserves en voorzieningen als cofinanciering omdat deze middelen in feite gemeentemiddelen zijn.

- Met ingang van 2010 wordt aanspraak gemaakt op de bestemmingsreserve “samenwerkingsrelaties” ter financiering van de kosten van de uitbreiding van de samenwerking met verwante organisaties. Deze reserve is gevormd uit voordelige exploitatiesaldi. De middelen die met ingang van 2011 aan deze bestemmingsreserve worden onttrokken zullen als cofinanciering worden ingebracht. Voor de komende jaren wordt jaarlijks een bedrag als onttrekking begroot om kosten van het bouwen aan publiek-private allianties en samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen voor beschut werken te dekken.
- Er is vanaf 2010 gebruik gemaakt van de bestemmingsreserve “omvorming naar een brede netwerk- en begeleidingsorganisatie”. De middelen die hieraan met ingang van 2011 worden onttrokken zullen als cofinanciering worden ingebracht. Ze zijn bedoeld ter dekking van de extra kosten om een succesvolle omvorming van Delta te kunnen maken. Het betreft:
 - o Implementatie en deskundigheidsbevordering methodisch instrument Dariuz voor diagnose, praktijkassessment en loonwaardebepaling.
 - o Onderzoek, aanschaf en implementatie ondersteunende systemen.
 - o Organisatiebreed leer- en ontwikkelingstraject; herplaatsingen; afvloeiingsregelingen.
 - o Intensivering werkgeversbenadering en relatiebeheer i.s.m. werkpleinen en gemeenten.
- Tenslotte is voor de cofinanciering een voorziening voor werkloosheidsverplichtingen en een deel van de voorziening groot onderhoud beschikbaar. Zolang het bedrijfspand in eigendom van Delta blijft moet het pand uiteraard in stand gehouden worden. Ervan uitgaande dat het pand in 2015 verkocht wordt, is het aannemelijk dat een deel van de huidige voorziening voor groot onderhoud beschikbaar is om in te zetten als cofinanciering.

In totaal wordt € 2.000.000 als cofinanciering ingebracht, bestaande uit:

- Bestemmingsreserves: € 1.200.000
- Voorziening werkloosheidsverplichtingen: € 400.000
- Restant voorziening groot onderhoud: € 400.000

Hierdoor zijn er geen aanvullende financieringen vanuit de deelnemende gemeenten nodig.

5. Globale tijdsfasering en voortgangsrapportages

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Korte termijn							
Doelstelling 1 Detacheringsfaciliteit	XXX	XXX					
Doelstelling 2 Publiek-private samenwerking Delta Diensten	XXX	XXX	XXX				
Doelstelling 3 Gemeentelijke werkpakketten/ maatschappelijke participatie	XXX	XXX	xxx				
Doelstelling 4 Publiek-private samenwerking Delta Industrie	XXX	XXX	XXX				
Doelstelling 5 Beschutte arbeid / WMO	XXX	XXX	XXX				
Doelstelling 6 Loonbaanondersteuning / outplacement		XXX	XXX	XXX			
Lange termijn							
Doelstelling 1 Herbestemming gebouw				XXX	XXX		
Doelstelling 2 Afronding loonbaantrajecten					XXX	XXX	
Doelstelling 3 Uitvoeringsorganisatie				XXX	XXX		
Doelstelling 4 Governancestructuur				XXX	XXX		

Conform de aanvraag- en beoordeling herstructureringsplannen dienen de gemeenten jaarlijks uiterlijk 1 september over de voortgang van de uitvoering te rapporteren aan de commissie herstructurering Wsw.

6. Governancestructuur transitieproces

6.1 Overlegstructuur

Er wordt aangesloten bij de bestaande overlegstructuren van Delta. Dit betekent dat de 5 gemandateerde portefeuillehouders zowel in het DB Delta als het AB Delta bestuurlijk de voortgang van het transitieproces van Delta met de directeur Delta bespreken.

Twee weken voorafgaand aan het DB en AB Delta vindt er een ambtelijk overleg "transitie Delta" plaats waaraan 5 ambtelijk beleidsadviseurs van de 5 deelnemende gemeenten deelnemen evenals een beleidsmatige en financiële vertegenwoordiging van het MT Delta. Zo nodig wordt de deelname aan het overleg vanuit gemeente zijde uitgebreid met financieel beleidsmatige vertegenwoordigers. Basis voor het ambtelijk overleg "transitie Delta" is de concept voortgangsrapportage van de directeur Delta aan het bestuur Delta.

Dit ambtelijk overleg "transitie Delta" wordt geleid door een ambtelijk vertegenwoordiger van een van de 5 gemeenten.

6.2 Verantwoordingsstructuur

Er wordt aangesloten bij de bestaande verantwoordingsstructuur van Delta. De algemeen directeur van Delta legt middels een viermaandelijks voortgangsrapportages schriftelijk verantwoording af aan het bestuur van Delta. Het bestuur van Delta is verantwoordelijk voor schriftelijke rapportage over de voortgang (inclusief gerealiseerde concrete resultaten en financiën) aan de colleges van de gemeenten. De colleges van de gemeenten rapporteren binnen de eigen P & C cyclus aan de gemeenteraden.

6.3 Samenwerking met andere organisaties

In verband met de aanstaande Wet werken naar vermogen zorgen gemeenten en Delta samen voor een structureel overleg met het Plein Zutphen, Werkplein Doetinchem en Werkplein Activerium Apeldoorn. Daarnaast zal er overleg en afstemming plaatsvinden met andere Sw-bedrijven in onze regio (Wedo, Felua, Sallcon). Gemeenten zorgen daartoe voor aanhaken van Delta in het Regionaal Platform Arbeidsmarkt overleg van de regio Stedendriehoek en Achterhoek.

7. Risico's

7.1 Financiële en bestuurlijke risico's

Inleiding

Het Ministerie van SZW heeft medio december 2011 de criteria gepubliceerd waaraan het herstructureringsplan inzake de omvorming van de sociale werkvoorziening moet voldoen. Ofschoon dit plan enkel betrekking heeft op de sociale werkvoorziening, worden raakvlakken met andere wetswijzigingen in de sociale zekerheid meegenomen. Begin februari 2012 is de Wet werken naar vermogen aan de Tweede Kamer aangeboden en kon er kennis worden genomen van de inhoud. Op 30 april 2012 moet het herstructureringsplan bij de Commissie herstructurering Wsw zijn ingediend. Het plan beslaat de periode 2012-2018. De termijn om een gedetailleerd onderbouwd (financieel) plan op te stellen is kort en de periode waarop het plan betrekking heeft is erg lang. Het herstructureringsplan is daarom ook op hoofdlijnen uitgewerkt op basis van de nu beschikbare informatie. De kans is groot dat het plan in de loop der jaren

moet worden bijgesteld op basis van dan beschikbare informatie en besluiten die de overheid en gemeenten nog moeten nemen.

- a. Naar verwachting wordt pas medio 2012 duidelijk welke rol Delta voor elke gemeente krijgt in de uitvoering van de nieuwe sociale zekerheid. De vijf gemeenten moeten allen nog besluiten nemen over de wijze waarop zij regie en uitvoering willen geven aan de Wet werken naar vermogen. De afgelopen jaren zijn aan Delta uiteenlopende opdrachten verstrekt in het kader van arbeidsparticipatie naast de uitvoering van de Wsw. In dit plan wordt er rekening mee gehouden dat Delta ook in de toekomst in het kader van de Wwnv een aantal taken zal gaan uitvoeren. De afbouw van Delta Arbeidsontwikkeling is daarom niet meegenomen in de herstructureringsfaciliteit. Mocht er op basis van gemeentelijke besluitvorming nog maar een beperkte rol voor Delta zijn weggelegd, dan zullen alsnog aanpassingen binnen dit bedrijfssonderdeel worden doorgevoerd.
- b. Bovenstaande besluitvorming kan tevens gevolgen hebben voor de Gemeenschappelijke Regeling. Als één of meerdere gemeenten op termijn niet langer wenst te participeren in de GR Delta, heeft dit verstrekken financiële gevolgen die niet in het plan zijn meegenomen. Daarnaast heeft de overheid aangekondigd dat dit voorjaar een extra pakket aan bezuinigingsmaatregelen wordt gepresenteerd. Het is nu nog onduidelijk of deze extra bezuinigingen ook betrekking hebben op de sociale zekerheid. Eventuele consequenties van mogelijke bezuinigingen zijn niet meegenomen in dit plan.
- c. Binnen de Wet werken naar vermogen wordt ervan uitgegaan dat zo veel mogelijk personen naar vermogen regulier gaan werken. Dat geldt ook voor het individueel en groepsgewijs detacheren en ondersteunen van de huidige Sw-medewerkers bij reguliere werkgevers. In hoeverre dat dit houdbaar is en leidt tot duurzame arbeidsparticipatie, is gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt de vraag. Vergrijzing en ontgroening van het arbeidspotentieel leidt niet automatisch tot een grotere arbeidsparticipatie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit plan wordt ervan uitgegaan dat ongeveer 75% van het huidige Sw-personeel de komende jaren regulier aan de slag gaat. Indien de beschutte werkvormen minder snel afgebouwd kunnen worden dan in het plan verondersteld (nadruk op 2012 en 2013) zal de afbouw van kosten minder snel kunnen plaatsvinden.
- d. Een belangrijk deel van de dienstverlenende werkzaamheden voor het huidige Sw-personeel is afkomstig van de afzonderlijke gemeenten. De bezuinigingen op de algemene middelen kunnen een negatief effect hebben op de omvang en/of renderendheid van deze gemeentelijke opdrachten. In dit plan is daar geen rekening mee gehouden. Er wordt verondersteld dat elke gemeente bepaalde werkzaamheden blijft voorbehouden aan kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Er kan daarbij gebruik worden gemaakt van strakke sociale criteria (sociaal aanbesteden en Social Return on Investment) om de kansen op duurzame plaatsingen bij reguliere werkgevers te vergroten.
- e. In het plan is nog geen rekening gehouden met wijzigingen in de pensioenwetgeving. Dat wil zeggen dat de plannen zijn uitgewerkt op basis van een pensioenleeftijd van 65 jaar tot en met het jaar 2018. Mocht de pensioenleeftijd eerder verhoogd worden naar 66 of 67 jaar, dan zal dit tot hogere afvloeiingskosten leiden van ambtelijk personeel en minder uitstroom Wsw.

- f. In het plan is verwerkt dat het bedrijfspand van Delta in 2015 wordt verkocht met een beperkt boekverlies. Het is op dit moment niet duidelijk hoe de markt voor zakelijk onroerend goed zich zal bewegen in de komende jaren. Het boekverlies kan in werkelijkheid hoger of lager uitvallen.

7.2 Beheersmaatregelen

a. Vermindering / vermijding risico's

Bij de totstandkoming van dit plan is uitgegaan van het zoveel mogelijk verkleinen van de financiële risico's voor gemeenten. Vandaar dat er wordt uitgegaan van een strakke monitoring van de uitvoering van de plannen door de gemeenten zélf binnen de huidige GR-structuur. Mogelijke vertraging kan dan snel worden onderkend en de juiste beleidsmatige en bestuurlijke maatregelen kunnen worden getroffen. Er wordt echter tevens vanuit gegaan dat het op voorhand volledig vermijden van bovengenoemde risico's geen reële optie is.

b. Acceptatie van risico's

De rol die het Sw-bedrijf in de toekomst gaat vervullen en de besluitvorming in het kader van de nieuwe wetgeving binnen de sociale zekerheid moet nog door gemeenten worden genomen. De invloed hiervan op dit plan en de toekomstige rol van de Gemeenschappelijke Regeling Delta is evident. Er kan hierop maar beperkt invloed worden uitgeoefend en een zeker risico zal hiermee worden aanvaard. Afhankelijk hiervan zal er rekening moeten worden gehouden met effecten hiervan op de korte termijndoelstellingen en zal het plan moeten worden bijgesteld.

c. Het overdragen van risico's

De aanstaande wetwijzigingen en de transitie van de sociale werkvoorzieningen kan leiden tot het overhevelen van taken en verantwoordelijkheden naar werkpleinen of regionale uitvoeringsdiensten. Er is voornog niet gekozen om het risico dat verband houdt met deze herstructureringsfaciliteit over te hevelen. De complexiteit van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening, de invoering van de nieuwe wetgeving en de ontvlechting van budgetten die hiermee gepaard gaat, laat dit niet toe.

8. Informatie en participatie

8.1 Rol en verantwoordelijkheid gemeenteraden

Het plan van aanpak transitie Delta is in april 2012 met de betreffende gemeenteraden besproken. De uitvoering van het plan van aanpak is een verantwoordelijkheid van de colleges. De colleges van de gemeenten rapporteren binnen de eigen P & C cyclus aan de gemeenteraden. Gemeenteraden hebben een controlerende taak.

8.2 Betrokkenheid cliëntenraden

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het informeren en betrekken van de desbetreffende lokale cliëntenraad. Halfjaarlijks ontvangt de cliëntenraad een voortgangsrapportage.

Delta is verantwoordelijk en draagt zorg voor het informeren en betrekken van de Deltaraad.

8.3 Informatie overige participanten

Gemeenten en Delta dragen samen zorg voor het informeren over de voortgang van de transitie Delta aan alle andere partners en stakeholders. Hiertoe wordt een nieuwsbrief ontwikkeld.

Bijlage met kerngegevens

Bedragen x € 1.000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ontwikkeling kosten per arbeidsjaar ²	35.759	34.271	33.762	32.950	33.339	31.050	30.754	30.575
Ontwikkeling opbrengsten per arbeidsjaar	34.439	33.405	31.693	30.860	28.542	28.557	28.317	28.181
Huidig exploitatieresultaat per arbeidsjaar	- 623							
Verwacht exploitatieresultaat zonder maatregelen per arbeidsjaar		- 1.330	- 3.044	- 3.980	- 4.941	- 4.945	- 4.938	- 4.926
Doelstelling exploitatieresultaat (zonder externe dekking) per arbeidsjaar		- 867	- 2.069	- 2.089	- 2.797	- 2.493	- 2.437	- 2.393
Bijdrage uit ontschot budget per arbeidsjaar	25.758	25.758	24.000	23.000	22.000	22.000	22.000	22.000
Gemeentelijke bijdrage per arbeidsjaar	88	86	88	91	1.034	2.990	2.659	2.609

Aantal arbeidsjaren (se) incl. BW	882,2	902,5	874,7	847,2	820,5	793,5	772,8	751,7
Aantal arbeidsjaren (se) excl. BW	835,1	845,1	816,3	789,9	763,3	737,4	718,2	697,2

Gemiddelde loonkosten SW per arbeidsjaar (excl. se in BW)	27.090	26.875	26.823	26.729	26.858	26.652	26.651	26.667
Aan SW toe te rekenen loonkosten ongesubsidieerde professionals per arbeidsjaar, waarvan	4.889	4.140	3.191	2.652	2.483	2.181	2.057	1.989
• Loonkosten directe professionals per arbeidsjaar (incl. ingehuurd personeel)	2.274	1.597	964	785	823	862	837	762
• Loonkosten indirecte professionals per arbeidsjaar (incl. ingehuurd personeel)	2.615	2.543	2.227	1.867	1.660	1.319	1.220	1.227
Aan Sw toe te rekenen materiële kosten per arbeidsjaar	4.846	4.372	4.463	3.862	3.701	3.043	3.054	3.110

Aantal personen met advies begeleid werken (BW)	238	251	248	247	240	236	231	227
Aantal personen dat begeleid werkt	53	65	66	65	65	64	62	62
Aantal personen dat beschut werkt	746	547	342	249	240	230	227	220
Aantal personen dat op detacheringbasis werkt	197	407	581	645	625	606	589	575

² Een arbeidsjaar staat gelijk aan een standaard eenheid; 1 fte met handicapcode licht of matig is 1 se, 1 fte met handicapcode ernstig is 1,25 se.