

# Voorstel voor het vaststellen van de uittreedsom voor het uittreden van gemeente Zutphen en Brummen t.b.v. het Dagelijks Bestuur van GR Delta

## 1. Aanleiding

De gemeente Zutphen is voornemens een eigen werkbedrijf op te zetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief de huidige Wsw-werknemers, met als beoogde startdatum 1 januari 2019. Daarnaast heeft de raad van de gemeente Brummen recent ingestemd met het voorstel tot uittreding uit de GR Delta om taken uit de Wsw zoveel mogelijk lokaal in te richten. Per brief van respectievelijk 14 en 28 november 2017 hebben deze twee gemeenten het besluit tot uittreden medegedeeld aan het Algemeen Bestuur (AB) van de GR Delta. De gemeenten Bronckhorst, Lochem en Voorst hebben de intentie uitgesproken om gezamenlijk de Wsw-taken, en eventuele andere taken uit de Participatiewet, voort te zetten in de GR Delta.

In het Dagelijks Bestuur (DB) van de GR Delta van 7 december 2017 is een werkwijze vastgesteld op welke wijze tot overeenstemming kan worden gekomen m.b.t. de dienstverlening en de hoogte van de uittreedsom. Deze werkwijze is door het Algemeen Bestuur van de GR Delta bekrachtigd in haar vergadering van 13 december 2017.

Vervolgens heeft het AB aan het DB de opdracht gegeven om

(i) aan de hand van de geschetste werkwijze in gesprek te gaan met gemeente Zutphen respectievelijk Brummen om – bij voorkeur – tot overeenstemming te komen. Het DB zal daarbij zorgdragen voor de invulling van de onderhandelingscommissie namens het DB.

(ii) zorg te dragen dat dit voorstel door het Algemeen Bestuur wordt vastgesteld conform de bepalingen in de statuten en uiterlijk 17 februari 2018 aan de besturen van de deelnemende gemeenten kan worden voorgelegd.

In deze notitie zijn de resultaten van het onderhandelingsproces weergegeven, met als doel deze vast te stellen in de DB-vergadering van 31 januari 2018, om vervolgens het voorstel door te geleiden naar het Algemeen Bestuur ter definitieve besluitvorming.

## 2. Het proces

Tweede helft december is de Begeleidingscommissie Uittreden uit GR Delta gestart, bestaande uit de bestuurders van de gemeente Zutphen resp. Brummen en een bestuurders namens de GR /3 gemeenten. Deze bestuurders werden ambtelijke ondersteund, en de commissie werd begeleid door een extern onafhankelijk voorzitter en secretaris.

In vier bijeenkomsten in december en januari is uitgewerkt op welke wijze de dienstverlening aan de medewerkers en werkgevers kan worden vormgegeven, en wat passende afspraken zijn m.b.t. de uittreedsom voor de uittredende gemeenten.

In dit voorstel van de Begeleidingscommissie worden de afspraken toegelicht en voor vaststelling voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur.

### 3. De dienstverlening aan de medewerkers en aan de werkgevers.

Op dit moment is de GR Delta in een transitie waarbij alle medewerkers die extern werken een individueel contract hebben bij een werkgever, gebaseerd op de loonwaarde van de desbetreffende medewerker. Daarnaast zijn er medewerkers die zijn aangewezen op intern beschut werk of nog worden geplaatst in de eigen gemeente. Per 31 december 2018 is deze transitie afgerond en zijn de kosten hiervan in de jaarrekening 2018 verwerkt. Deze situatie vormt het uitgangspunt voor het vaststellen van de wijze van uittreden.

Omdat er sprake is van individuele contracten per medewerker, is het mogelijk de dienstverlening over te dragen aan de uittredende gemeenten. De partijen hebben hierbij de volgende afspraken gemaakt

**Afspraak 1. De dienstverlening aan de inwoner/medewerker wordt volledig verzorgd door de eigen uitvoeringsorganisatie (resp. de GR en de uittredende gemeenten). De opbrengsten/detacheringsvergoedingen vallen daarmee ook geheel toe aan de eigen uitvoeringsorganisatie(s).**

Deze dienstverlening betreft enerzijds alle begeleidingsactiviteiten aan de doelgroepmedewerker en anderzijds alle werkzaamheden die voortvloeien uit het werkgeverschap. Het gaat daarbij om (niet uitputtend) werkzaamheden van de consultant en jobcoach, acquisitie en allerlei ondersteunende activiteiten (financiën, contractbeheer, projecten en innovatie/ ontwikkeling), P&O, salarisadministratie, herbeoordelingen, Arbo, Ziekteverzuim, Wet verbetering Poortwachter etc.

**Afspraak 2. De GR draagt de accounts van de werkgevers die gevestigd zijn in de uittredende gemeenten over aan de uittredende gemeenten. De accounts van de werkgevers die gevestigd zijn in de GR gemeenten blijven bij de GR.**

Het accountschap van de werkgever betreft het relatiebeheer, eventuele nieuwe plaatsingen van de P-wet, doorspreken van ontwikkelingen arbeidsmarkt, de samenhang met het WSP etc. In de praktijk zal het voorkomen dat bij één werkgever medewerkers uit meerdere gemeenten werkzaam zijn, en dat deze medewerkers ondersteund worden door verschillende consultants. De GR en uittredende gemeenten doen daarbij een inspanning om de overlast voor de werkgever zoveel mogelijk te beperken.

- Voor de doelgroepmedewerker is de eigen consultant het aanspreekpunt. Voor de werkgever hoeft het nauwelijks tot geen overlast te betekenen dat voor de ondersteuning van zijn medewerkers twee verschillende consultants worden ingezet. De consultant richt zich daarbij op de medewerker zelf.
- Voor de werkgever geldt dat voor nieuwe opdrachten, vacatures of informatie over faciliteiten en instrumenten vanuit de gemeente, in eerste instantie de accountmanager uit de eigen gemeente het aanspreekpunt is. De GR en de uittredende gemeenten committeren zich m.b.t. acquisitie bij werkgevers aan de afspraken zoals deze in de arbeidsmarktregio zijn en/of worden gemaakt

**Afspraak 3. Alle medewerkers worden volledig overgedragen**

Expliciet is vastgesteld dat de groep medewerkers van uittredende gemeenten die nu werkzaam zijn bij werkgevers uit de GR, de dienstverlening volledig door de eigen uittredende gemeenten verzorgd gaat worden.



#### 4. De personele frictiekosten

De komende periode nemen de overblijvende gemeenten de tijd om keuzes te maken t.a.v. de ontwikkelingen Participatiewet en de rol van GR Delta daarin. Over een paar maanden is nog niet bekend wat het takenpakket wordt en is ook niet berekend wat de gewenste toekomstige nieuwe bezetting is. De uittreedende gemeenten hebben het aanbod gedaan om personeel over te nemen en de GR heeft dit afgewezen. Daarnaast is aan de medewerkers van GR Delta aangegeven dat zij in 2018 hun rechten/ baan behouden, en dat er binnen afzienbare termijn geen sociaal plan gaat komen.

Dit betekent dat niet exact berekend kan worden welke frictiekosten er ontstaan op basis van mogelijke boventaligheid. Wel kan de omvang van het personeel als maatstaf gehanteerd worden voor de kosten van eventuele boventaligheid in de toekomst of als compensatie voor het exploitatieverlies dat ontstaat door de tijdelijk hogere dan op dat moment benodigde bezetting.

**Afspraak 4. De totale bezetting van GR Delta bedraagt ultimo 2018 42 f.t.e. Het relatieve aandeel van de SW-populatie (resp 53% en 10% voor Zutphen en Brummen) dient als maatstaf voor het vaststellen van de personele frictie.**

**Afspraak 5. Per f.t.e. wordt gerekend met een (gebruikelijke) norm van € 100.000,- gebaseerd op gemiddeld 1,5 jaarsalaris en overige kosten a €10.000,-.**

In onderstaande figuur, peildatum 31-10-2017, zijn de aantallen medewerkers, fte's en euro's samengevat weergegeven.

Inwoners/ medewerkers	GR	GR	GR	Z	B	Z	B	Z	B
Werkgevers	GR	Z	B	GR	GR	Z	B	B	Z
<b>In aantallen:</b>	<b>183</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>84</b>	<b>36</b>	<b>135</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
wv top 10	84	24	-	48	20	72	-	-	6
wv meerdere	32	12	1	11	5	17	5	1	1
wv 1 gem.	68	9	0	25	11	47	0	1	1
<b>Overdracht:</b>									
Inwoners/ medewerkers	Eigen dienstverlening GR	Eigen dienstverlening GR		Eigen dienstverlening uittreedende gem.		Eigen dienstverlening uittreedende gem.			
Werkgevers	Eigen accounts GR	Overdracht account aan uittreedende gemeente		Eigen accounts GR		Eigen accounts uittreedende gemeente			
				<b>% totale populatie</b>		<b>naar rato fte's</b>		<b>in €'s</b>	
Consequenties	<b>Zutphen:</b>			<b>726</b>		<b>42</b>		<b>€ 100.000</b>	
Volledige overdracht	Intern en overig	161		22%		9,4			
	Directe overdracht	137		19%		8,0			
	Bij werkgevers GR:	84		12%		4,9			
		<b>382</b>		<b>53%</b>		<b>22,2</b>		<b>€ 2.220.000</b>	
Consequenties	<b>Brummen:</b>								
Volledige overdracht	Intern en overig	22		3%		1,3			
	Directe overdracht	13		2%		0,8			
	Bij werkgevers GR:	36		5%		2,1			
		<b>71</b>		<b>10%</b>		<b>4,1</b>		<b>€ 410.000</b>	

## 5. De overige frictiekosten

Bij de overdracht van medewerkers zullen in de loop van 2018 door de GR extra kosten worden gemaakt. Deze zijn begroot op in totaal € 130.000 (1,75 fte en € 25.000 externe kosten).

**Afspraak 6. De projectmatige kosten als gevolg van uittreden door gemeente Zutphen en Brummen worden naar rato van het aantal fte's gedeeld (85%/15%), respectievelijk € 110.000 en € 20.000.**

Bij het uittreden van de gemeenten Zutphen en Brummen zullen medewerkers van de buitengemeenten in dienst blijven van de GR. In de huidige situatie betalen deze gemeenten (net als de andere gemeenten) het verschil tussen loonkosten en subsidie.

**Afspraak 7. De medewerkers uit de buitengemeenten blijven in dienst van GR Delta. Gemeente Zutphen en Brummen betalen jaarlijks op basis van cao-gerelateerde loonkosten het verschil tussen loon en subsidie, naar rato van het huidige aantal SW-medewerkers (resp. 53% en 10%). De technische berekeningswijze van dit verschil is conform eerder DB-besluit.**

Daarnaast is er sprake van overige financiële factoren. Hierover is de volgende afspraak gemaakt.

**Afspraak 8. Overige financiële gevolgen (balansposten, exploitatiekosten, ontbinden contracten) zijn voor rekening van de overblijvende GR. Er wordt door de uittredende gemeenten geen goodwill betaald voor het overnemen van accounts. De verkoop van het bedrijfspand wordt bij voorkeur in 2018 afgewikkeld. Als dit eind 2018 nog niet gerealiseerd is, betekent dit dat doorlopende kosten en eventuele meeropbrengst of verlies bij verkoop voor rekening van de overblijvende gemeenten zijn. Eventuele externe kosten met betrekking tot de doorontwikkeling van de GR worden separaat bijgehouden en komen niet ten laste van het jaarresultaat 2018 van de GR.**

## 6. Vaststellen van uittreedsom

Bovenstaande leidt tot de volgende uittreedsom voor resp. gemeente Zutphen en Brummen:

<b>Zutphen</b>		
1. Personele frictie	€	2.200.000
2. Projectmatige kosten	€	110.000
3. Overige financiële kosten	€	-
4. Buitengemeenten	<i>o.b.v. verrekening</i>	n.v.t.
<b>Uittreedsom</b>	<b>€</b>	<b>2.310.000</b>

  

<b>Brummen</b>		
1. Personele frictie	€	410.000
2. Projectmatige kosten	€	20.000
3. Overige financiële kosten	€	-
4. Buitengemeenten	<i>o.b.v. verrekening</i>	n.v.t.
<b>Uittreedsom</b>	<b>€</b>	<b>430.000</b>