

Overdrachtsdocument WAVA/!GO 2018



Algemeen Bestuur, 22 februari 2018



INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
INLEIDING.....	3
1 SCHETS VAN HET BEDRIJF.....	3
2 ONTWIKKELINGEN ALS GEVOLG VAN DE PARTICIPATIEWET	6
3 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN	8

Bijlagen:

- 1 *Mensenwerk* is de basis
- 2 Bedrijfsplan 2018
- 3 Missie, visie: Samen groeien in werk



Inleiding

Met dit overdrachtsdocument wil het huidige Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA het nieuwe bestuur informeren over een aantal zaken met betrekking tot WAVA.

In dit document komt het volgende aan de orde:

1. Schets van het bedrijf
2. Ontwikkelingen als gevolg van de participatiewet
3. Toekomstige ontwikkelingen

1. Schets van het bedrijf

In deze paragraaf wordt ingegaan op het bedrijf, de juridische structuur en de financiën op hoofdlijnen.

Mensontwikkeling is leidend

In de afgelopen 10 jaar heeft het bedrijf zich ontwikkeld van een traditioneel bedrijf in de sociale werkvoorziening tot een mensontwikkelbedrijf. Naast deze ontwikkeling is sinds de invoering van de Participatiewet de doelgroep niet meer uitsluitend sw-medewerkers, maar verbreed met andere doelgroepen; daarop wordt in paragraaf 2 nader ingegaan. De activiteiten die door WAVA!/GO worden ontwikkeld zijn vooral zichtbaar via de product-marktcombinaties (PMC's). Momenteel wordt gewerkt met de volgende PMC's: beschermd werk (productie), groepsdetachering, publieke dienstverlening (waaronder groenvoorziening), facilitaire dienstverlening (waaronder schoonmaak) en individuele plaatsing en detachering. Daarnaast vinden diverse participatieactiviteiten plaats.

Juridische structuur is verlengd lokaal bestuur

Deze ontwikkeling van de laatste jaren komen ook tot uitdrukking in de juridische structuur. De basis hiervan wordt gevormd door de gemeenschappelijke regeling WAVA (Werkvoorzieningsschap arbeid voor allen). De eigendom van WAVA berust bij 6 gemeenten: Aalburg, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout, Werkendam en Woudrichem. Het Algemeen Bestuur van WAVA wordt gevormd door twee collegeleden van elke deelnemende gemeente. Vanuit het Algemeen Bestuur zijn 6 leden (1 per deelnemende gemeente) afgevaardigd naar het Dagelijks Bestuur. Aan het Dagelijks Bestuur zijn twee externe adviseurs toegevoegd.



De gemeenschappelijke regeling WAVA heeft een 100% dochter: !GO B.V. Binnen deze B.V. vinden de feitelijke bedrijfsactiviteiten plaats. !GO B.V. is 100% eigenaar van Entrada B.V. Laatstgenoemde B.V. wordt vooral gebruikt voor de verloning van medewerkers waarop geen cao van toepassing is. !GO B.V. heeft geen raad van Commissarissen. Het toezicht op de bedrijfsvoering wordt uitgeoefend door het bestuur als enig aandeelhouder.

Via de geschetste juridische structuur is het mogelijk om de huidige bedrijfsactiviteiten goed uit te voeren en mensen vanuit verschillende doelgroepen in dienst te nemen.

Planning & Controlecyclus afgestemd op die van de gemeenten.

Voor wat betreft de financiën is sprake van een begrotingscyclus die, omdat WAVA een gemeenschappelijke regeling is, wat afwijkt van gemeenten. Op grond van de geldende regelgeving moet de begroting van WAVA voor het nieuwe jaar al in een vroeg stadium (maart) worden opgesteld en vervolgens voorgelegd aan de deelnemende gemeenten om zienswijze. Vaststelling van de begroting vindt begin juli plaats door het Algemeen Bestuur. Bij WAVA is het gebruikelijk om aan het einde van het jaar een bedrijfsplan voor het nieuwe jaar op te stellen. In dit bedrijfsplan, dat ook als eerste begrotingswijziging dient, worden de plannen en activiteiten voor het komende jaar uiteengezet en worden de geactualiseerde financiële cijfers voor het komende jaar en meerjarig in beeld gebracht. De jaarrekening wordt in maart/april bestuurlijk behandeld. Er worden afzonderlijke jaarrekeningen opgesteld voor WAVA en !GO B.V.; daarnaast wordt één leesbaar jaarverslag gemaakt.

Financiële stromen en opbouw

De belangrijkste financiële stromen betreffen de rijkssubsidie wsw, loonkosten van doelgroep- en reguliere medewerkers, de opbrengsten en kosten van de PMC's en gemeentelijke bijdragen.

De grootste groep medewerkers betreft momenteel de sw-medewerkers. Door de ontwikkelingen als gevolg van de Participatiewet stromen geen mensen meer in via de WSW. Er is dus alleen sprake van geleidelijke teruggang van deze groep medewerkers door uitstroom (ter indicatie: op 31 december 2017 waren 595 personen vanuit de WSW werkzaam bij/via WAVA). Voor de financiering van de WSW wordt vanuit het Rijk (via de gemeenten) subsidie ontvangen, (nog) via het Participatiebudget. Het verschil tussen de rijkssubsidie sw en de loonkosten van de sw-medewerkers wordt het subsidieresultaat genoemd. Aangezien de loonkosten van deze medewerkers hoger zijn dan de subsidie is sprake van een negatief subsidieresultaat; dit is overigens ook landelijk het geval. Door de



bezuinigingen van het Rijk op de WSW zal dit negatieve subsidieresultaat naar verwachting tot en met 2020 nog toenemen, daarna gaat het tekort afnemen. Voor de financiering van de nieuwe doelgroep (beschut werk en medewerkers vanuit de participatiewet) wordt loonkostensubsidie ontvangen (afhankelijk van de loonwaarde die een medewerker heeft), alsmede een begeleidingsvergoeding. De activiteiten die door WAVA/!GO worden ontwikkeld zijn, zoals hiervoor vermeld, ondergebracht in een aantal PMC's. Met PMC's (en de participatie-activiteiten) worden inkomsten gegenereerd, waarmee naast de directe kosten van deze activiteiten, ook de overheadkosten moeten worden gedekt. Via een gemeentelijke bijdrage, die hoofdzakelijk nodig is om het nadelige subsidieresultaat te dekken, wordt de begroting sluitend gemaakt. Voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage is een verdeelsleutel vastgelegd in de gemeenschappelijke regeling. Een uitgebreid overzicht van de financiën is te vinden in het bedrijfsplan 2018, dat als bijlage bij dit overdrachtsdocument is gevoegd.

Samenwerking in de regio West Brabant

WAVA/!GO is actief in het Dongemondgebied. Daarnaast wordt samengewerkt binnen de regio West-Brabant op het gebied van de werkgeversbenadering, alsmede met de andere SW-bedrijven in de regio: ATEA en WVS.

2. Ontwikkelingen als gevolg van de Participatiewet

Met de invoering van de participatiewet in 2015 is bestuurlijk de discussie gevoerd wat dit betekent voor de toekomst van WAVA. Dit heeft geresulteerd in het door het Algemeen Bestuur eind 2016 vastgestelde implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'. Dit plan, dat als bijlage bij dit overdrachtsdocument is gevoegd, is door de raden van de deelnemende gemeenten unaniem overgenomen. De kernpunten hieruit zijn:

- Uitvoering WSW voortzetten. Blijven zoeken naar besparingsmogelijkheden.
- In het stuk zijn de uitgangspunten voor de uitvoering beschut werk (voortraject, dienstverband, financiering, werkproces, verdienmodel) vastgesteld. Ook zal onderzoek worden gedaan naar samenhang en financiering vanuit de WMO.
- Gemeenten beschouwen beschut werk als een gezamenlijke opgave, met hetzelfde financiële kader bij de realisatie, waarbij gemeenten per geplaatste medewerker budget verstrekken en eventuele voor- en nadelen in de praktijk binnen de bedrijfsvoering van WAVA!/GO vallen en in totaliteit ten goede of ten laste komen van de gemeenten.
- Er zal meer en beter gebruik gemaakt gaan worden van de infrastructuur en expertise van WAVA!/GO, door mogelijkheden te zoeken om het bedrijf in te zetten bij uitvoering van de participatiewet en publieke dienstverlening.
- Denkrichtingen voor de toekomst die verder uitgewerkt kunnen worden zijn:
 - meerdere en bredere opdrachten uitvoeren voor gemeenten in het kader van de P-wet.
 - publieke dienstverlening voor gemeenten, naast WSW, ook vanuit de inhoudelijk dienstverlening zelf en vanuit de P-wet invulling geven.
 - nieuwe ideeën, voor zover deze aansluiting hebben bij de P-wet en/of publieke dienstverlening, kunnen worden uitgewerkt.
- Verder gaan met de samenwerking in de arbeidsregio en daarbij zoeken naar voordelen. Een fusie tussen de drie bedrijven in de arbeidsregio is niet aan de orde.
- Werkgeversbenadering via WSP WerkLink zal voortgezet worden. Er zal wel een professionaliseringsslag gemaakt dienen te worden.
- Er zal een ontwikkeling en omschakeling (verpopping) in gang worden gezet waarbij de beeldvorming en uitstraling van WAVA!/GO meer zichtbaar zal worden.

Met het document 'Mensenwerk is de basis' is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van WAVA. Het jaar 2017 is het eerste jaar waarin WAVA!/GO samen met de gemeenten volgens deze koers heeft gewerkt.



De uitvoering van de doelstellingen uit de Participatiewet kwam in de beginjaren nog moeizaam op gang. Mede door de duidelijkheid sinds het implementatieplan zijn de ontwikkelingen in 2017 steeds beter gegaan. Dit heeft erin geresulteerd dat op 31 december 2017 via beschut werk 15 medewerkers in dienst zijn en 39 medewerkers met een dienstverband vanuit de Participatiewet. In de praktijk blijkt dat van de medewerkers beschut werk ongeveer de helft werkzaam is in de beschermde omgeving binnen (productie) en de rest in groepsdetachering en groenvoorziening.

Het Algemeen Bestuur adviseert de nieuwe bestuursleden om deze koers voort te zetten en vooralsnog niet opnieuw (structuur) discussies te gaan starten over de rol en positie van het bedrijf voor de gemeenten.

Werkgeversdienstverlening via WerkLink

De werkgeversbenadering in de subregio Dongemond vindt plaats via het werkgeversservicepunt (WSP) WerkLink. In 2017 is in vervolg op het implementatieplan tussen de betrokken partijen (de 6 deelnemende gemeenten, WAVA en !GO B.V.) een dienstverleningsovereenkomst afgesloten met betrekking tot WerkLink. Deze dienstverleningsovereenkomst heeft een looptijd van 4 jaar: 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021. Daarmee is de continuïteit ten aanzien van WerkLink in de komende jaren geborgd. In de overeenkomst zijn afspraken vastgelegd over ondermeer de bestuurlijke rol en verantwoordelijkheid, de doelstellingen en activiteiten van WerkLink en de financiering. !GO is opdrachtnemer, wat betekent dat de dagelijkse aansturing en uitvoering plaatsvindt vanuit !GO.



3. Toekomstige ontwikkelingen

In deze paragraaf wordt ingegaan op een aantal zaken die nu en in de (nabije) toekomst spelen. Hoewel sprake is van vele ontwikkelingen wordt hierna met name ingezoomd op onderwerpen die bestuurlijk van belang zijn.

Aanpassing van de gemeenschappelijke regeling WAVA.

Begin 2018 wordt gestart met de voorbereiding van het aanpassen van de gemeenschappelijke regeling. Dit is nodig in verband met de fusie per 1 januari 2019 van de Altena-gemeenten. Daarnaast moeten ontwikkelingen in de archiefwet worden vertaald in de gemeenschappelijke regeling.

Ter overweging wordt meegegeven om in de nieuwe gemeenschappelijke regeling in de formulering van de doelstellingen van WAVA!/GO te bezien in hoeverre er ruimte geboden wordt om in belang van de doelgroep samen te werken met maatschappelijk organisaties en gegevens uit te wisselen. Dit in verband met de Algemeen Verordening Gegevensverwerking.

Ter overweging wordt ook meegegeven om in dit traject te onderzoeken of het opnemen van de activiteiten van WerkLink, die zoals hiervoor opgemerkt nu nog via een aparte dienstverleningsovereenkomst zijn vastgelegd, in de gemeenschappelijke regeling gewenst is, dan wel dat die mogelijkheid in de toekomst geboden wordt.

Herijken visie, missie, koers en kernwaarden

In het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' is opgenomen dat er een traject opgestart zal worden om de visie, missie, koers en kernwaarden te herijken. Mede vanuit de gemeenten is de wens opgenomen om een onderzoek te starten naar het imago en profilering (verpopping) van het bedrijf. In de tweede helft van 2017 is de eerste aanzet gegeven door directie en management tijdens een MT-tweedaagse. Ook zijn er werkgroepen samengesteld waarin een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad en een aantal stafmedewerkers participeert. Daarnaast is een dagdeel georganiseerd waarbij het bestuur, ambtelijke ondersteuning en het directieteam van WAVA!/GO in een uitgebreide sessie gezamenlijk het gehele toekomsttraject onder de loep hebben gelegd.

De algehele conclusie hierbij was dat de huidige kernwaarden nog voldoen. De visie en missie voldoen in de kern ook, maar zij behoeven vernieuwing en een eigentijdse vertaling. Het vernieuwingsproces wordt in 2018 voortgezet.



Ontwikkeling subsidie WSW

In de eerste paragraaf is op hoofdlijnen op de financiën ingegaan. Daaruit is naar voren gekomen dat tot en met 2020 nog sprake is van kortingen van het Rijk op de sw-subsidie. Aangezien deze kortingen zodanig zijn dat deze niet binnen de bedrijfsvoering kunnen worden opgevangen, leidt dit tot en met 2020 tot hogere gemeentelijke bijdragen. Voor de organisatie is het een uitdaging om de stijging van de gemeentelijke bijdragen zoveel mogelijk te beperken, via het realiseren van omzet en het voortdurend alert zijn op verbeteringen en efficiëntie in de bedrijfsvoering.

Doelgroep nieuw beschut

Bij de invoering van de participatiewet is een doelstelling geformuleerd ten aanzien van de te realiseren plekken nieuw beschut. In de daarop volgende jaren is gebleken dat deze doelstelling niet werd gehaald. Om die reden is met ingang van 2017 door het Rijk een taakstelling per gemeente ingevoerd. De ervaring is dat deze totale taakstelling van de deelnemende gemeenten van WAVA in 2017 niet wordt gehaald. Het vraagt in de nabije toekomst van alle deelnemende gemeenten inspanningen om, in samenwerking met WAVA/!GO, deze taakstelling met ingang van 2018 wel te gaan halen.

Terugloop sw-medewerkers en inzet nieuwe doelgroepen

Het aantal sw-medewerkers zal de komend jaren geleidelijk teruglopen. Hiertegenover staat instroom van medewerkers uit nieuwe doelgroepen (beschut werk en P-wet). De financiering van deze nieuwe doelgroepen is heel anders dan van de sw-medewerkers, met als gevolg een geheel ander verdienmodel. De loonkosten van de sw-medewerkers worden grotendeels door rijkssubsidie gedekt. Voor de nieuwe doelgroepen, waarbij wordt gewerkt met loonkostensubsidie, moeten de nettoloonkosten via de PMC's worden terugverdiend. Daarnaast moet in de praktijk nog blijken of de begeleidingsvergoeding voor deze doelgroepen toereikend is om de feitelijke begeleidingskosten te dekken. Deze ontwikkelingen leggen een druk op verdien capaciteit van de PMC's. Het zal in de komende jaren veel inspanningen van de organisatie vragen om te zorgen dat de resultaten van de PMC's, bij gelijkblijvende omvang van de activiteiten, op peil blijven.



Ontwikkelingen binnen het publieke domein

Een belangrijk deel van de activiteiten van de organisatie vindt plaats in het publieke domein, voor deelnemende gemeenten. Dit betreft vooral de activiteiten bij de PMC's publieke dienstverlening (waaronder groenvoorziening) en facilitaire dienstverlening (schoonmaak, catering). Een van de zaken die daarbij een rol speelt heeft te maken met inbesteding. Momenteel kunnen deelnemende gemeenten aan WAVA/!GO opdrachten via inbesteding verstrekken, waarbij WAVA/!GO feitelijk als een verlengstuk van de gemeenten wordt gezien. Dit heeft zowel voor de gemeenten als WAVA/!GO voordelen, omdat daarmee uitgebreide, kostbare aanbestedingsprocedures kunnen worden voorkomen. De facto wordt zo voor de doelgroep optimaal aan het werk gezet, hoeft gemeente minder in te zetten op toezicht en houdt korte lijnen. In de praktijk werkt WAVA/!GO met hoveniers en schoonmaakbedrijven samen om de doorstroom te bevorderen. Aangezien WAVA/!GO werkt met uniforme, marktconforme tarieven is ook zonder een aanbestedingsprocedure de prijs concurrerend. Bestuurlijk is afgelopen tien jaar afgesproken dat de deelnemende gemeenten via inbesteding opdrachten aan WAVA/!GO zullen verstrekken. Hoewel in het nieuwe regeerakkoord is aangekondigd dat de regels op het gebied van inbesteding worden aangescherpt is juridisch duidelijk dat inbesteding wel mogelijk blijft juist omdat WAVA/!GO een verlengstuk is van de eigen gemeenten.

Meer participatie vanuit samenleving en inwoners

Een andere ontwikkeling betreft het onderhoud van de openbare ruimte en daarmee de rol van WAVA/!GO. In de gemeenten worden nieuwe bestekvormen onderzocht, waarbij het 'traditionele' beeldbestek plaats maakt voor een participatie- of effectbestek. Bij deze nieuwe bestekken wordt de beleving van de burgers bij de inrichting en onderhoud van de openbare ruimte steeds belangrijker. Deze manier van werken is voor veel medewerkers van !GO geschikt en passend om de loonwaarde te ontwikkelen. Daarom investeert WAVA/!GO in kennis en ervaring om samen met de gemeenten vorm en inhoud te geven aan de ontwikkelingen. Ook is sprake van een ontwikkeling om integraal te gaan samenwerken met de gemeenten op het gebied van onkruidbeheersing op verhardingen. Deze aanvulling op de bestaande werkpakketten, maakt integrale onkruidbeheersing mogelijk. Dit moet gaan leiden tot een stabielere onderhoudsbeeld en een effectiever beheer. Dergelijke ontwikkelingen maken duurzame inzet van een brede doelgroep mogelijk. Om samen met de krimpende SW populatie en de voorbereiding van werkzaamheden toch te kunnen voldoen aan verplichtingen, zal fors worden ingezet op het



invullen van vacatures. Samen met gemeenten wordt gezocht naar mensen die binnen openstaande functies hun loonwaarde kunnen waarmaken in een duurzame arbeidsplaats, of als een opstap naar doorstroom richting regulier werk.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 22 februari 2018

Bijlagen:

1. *Mensenwerk* is de basis
2. Bedrijfsplan 2018
3. Missie, visie: Samen groeien in werk