

Toelichting Transitie Presikhaaf & Bedrijven

Bijeenkomst Raadsleden
4 en 6 maart 2013

Programma

18.00 – 18.15	Welkom
18.15 – 19.00	Toelichting nieuwe organisatie
19.00 – 19.30	Vragen / Pauze
19.30 – 20.15	Toelichting transitie
20.15 – 20.30	Vragen / Discussie

Er wordt voor een verslag verzorgd.

Na afloop van de bijeenkomsten worden presentatie en verslag
toegezonden aan raden (via griffie).



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Onderwerpen

1. Achtergrond en aanleiding
2. Beschrijving nieuwe organisatie
3. Transitie op hoofdlijnen
4. Transitiekosten



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Achtergrond en aanleiding (1)

- Deelnemers zo regulier mogelijk laten werken
- Beweging inzetten van 'binnen' naar 'buiten'
- Kosten moeten structureel verlaagd worden
- Afbouw van (eigen) ondernemersrisico
- Wet en regelgeving wijzigen ingrijpend, decentralisaties
- Het proces van in – door – en uitstroom en commercie samen moeten komen
- Organisatie moet hiervoor ingrijpend wijzigen



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Achtergrond en aanleiding (2)

- Gemeenten kunnen / willen actiever participeren
- Uitgangspunten verwoord in 'Stip op de Horizon'
- Strategie (Begroting 2012, Begroting 2013)
- 5 scenario's > voorjaar 2012 ontwikkeld



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Wet en regelgeving (1)

- In concept Participatiewet is aangegeven dat de rechten van de huidige populatie gestand blijven:
 - Arbeidsvoorwaarden pakket is gebaseerd op cao afspraken tussen vakbonden en VNG
- Er komt een voorziening op basis van het WML
 - Inhoud en uitwerking zijn op dit moment nog niet precies duidelijk
- Samenvoeging aantal huidige regelingen:
 - WWB
 - Wajong
 - Wsw



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Wet en regelgeving (2)

- Loonontwikkeling huidige SW populatie is nu primair gebaseerd op functioneren in P&B functie:
 - In de toekomst zou dit meer moeten afhangen van de eigen ontwikkeling en plaatsing
 - Criteria daarbij kunnen zijn mogelijkheden tot plaatsing en stijging op werkladder
- Decentralisatie overige wetgeving:
 - Dagbesteding (AWBZ naar WMO)
 - Jeugdzorg



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Wet en regelgeving (3)

- Loondispensatie onderdeel Participatiewet
 - Uitwerking nog onbekend
 - Centrale bepaling loonwaarde
 - Regionale uniformiteit
- Uniforme en regionale samenwerking
 - Gemeenten, UWV en SW-bedrijf
 - Werkgeversbenadering
 - Decentralisatie aanpak Kabinet

Doelgroepen

- Mensen die arbeidsprestaties kunnen leveren
 - Met SW indicatie
 - Met aanspraken op andere regelingen
 - Ontwikkeling mens moet op termijn een belangrijke factor worden voor groei van inkomen
- Inkomensvoorziening
 - Huidige SW populatie: arbeidsvoorwaarden, CAO SW, Sociaal Statuut SW
 - Toekomstige populatie in voorziening: WML
 - Nieuwe populatie onder Participatiewet:
 - Obv WML
 - Loondispensatie
 - Nog te bepalen

Nieuwe organisatie

Wij zien het als onze taak om vorm te geven aan

- een zo volledig mogelijke participatie van onze deelnemers aan de samenleving
- als betrouwbare en professionele partner
- met hart voor kwetsbare groepen binnen de samenleving
- samen met onze opdrachtgevers, werkgevers en de buitenwereld

Visie (1)

De mens centraal:

- Werk is de hoogste vorm van participatie;
- We gaan uit van mogelijkheden in plaats van beperkingen;
- Ontwikkeling en ondersteuning daarbij voor groepen en het individu;

De werkgever centraal:

- Wij hebben verstand van bedrijf- en werkprocessen en kunnen via re-design efficiëntie voorstellen doen en deze uitvoeren;
- Wij hebben een helder beeld van de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen daarbinnen;
- Wij kennen de werkgever en zijn organisatie;

De opdrachtgever centraal:

- Samen kunnen we meer door (lokale) sociale doelstellingen te combineren;
- Terugdringen van uitkeringslasten (schadelastbeperking);
- Afspraken over resultaatverplichtingen

Visie (2)

De visie van Presikhaaf & Bedrijven:

- Sluit aan op de missie van de deelnemende gemeenten
- Past daarmee binnen het gemeentelijk beleid
- Sluit aan op de ontwikkelingen binnen wet- & regelgeving

Presikhaaf & Bedrijven richt zich op:

- Bij elkaar brengen van vraag en aanbod
- Focus op het behalen van voldoende rendement in maatschappelijke en financiële zin



Talent verbindt talent!

Visie (3)

- Iedereen participeert in de samenleving, waarbij werken de hoogste vorm van participatie is
- Een ieder die arbeidsvermogen heeft kan aan de slag en doet dus naar vermogen mee (*"niemand aan de kant"*)
- Het beroep op uitkeringen te verminderen
- Werkgevers ondersteunen bij het zo optimaal mogelijk organiseren van bedrijfs- en werkprocessen (re-design)
- Vervulling van de arbeidsvraag (vacatures)
- Verschillende ambities op diverse gemeentelijke beleidsterreinen te verbinden door deze op projectmatige basis te realiseren



Talent verbindt talent!

Dienstverlening (1)

- Een kwalitatief hoogstaande en efficiënte dienstverlenende organisatie die zich richt op het plaatsen van mensen;
- Van een verzameling van eigen bedrijven naar een arbeidsontwikkelbedrijf dat samenwerkt met bedrijven;
- Mensen werken zoveel mogelijk **bij** werkgevers; tenzij dat niet mogelijk is. Dan werken mensen op activiteiten bij P&B in opdracht van opdrachtgevers (geen eigen activiteiten)

Dienstverlening (2)

Er zijn 3 essentiële dienstverleningen die in aparte afdelingen worden ondergebracht:

1. Beschermd Werken
2. Plaatsingsorganisatie
3. Diagnose en advies

Criteria voor indeling:

- Mate van begeleiding
- Ontwikkelpotentieel

Dienstverlening (3)

Dienst	Afnemer/opdrachtgever	Doelgroep	Typering aanbod
Beschermd Werken	Bedrijven, werkgevers, gemeenten, AWBZ cq zorginstellingen	Mensen met indicatie SW beschermd werken (Move2), voorziening of AWBZ-Indicering. Noodzaak beschermde werkomgeving en weinig ontwikkel mogelijkheden	Intensieve begeleiding en ondersteuning, werkaanbod in grootschaliger activiteiten, groepsdetachering
Plaatsingsorganisatie	Werkgevers, bedrijven, gemeenten cq Sociale Diensten, UWV	Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt maar met potentie voor reguliere werkplek en dus met redelijke ontwikkel mogelijkheden	Advies en begeleiding werkgevers op arbeidsprocessen (re-design), detachering, groepsdetachering, begeleid werken, loondispensatie, training, scholing
Diagnose & Advies	Gemeenten, Werkgevers, UWV, Speciaal Onderwijs, Zorginstellingen	Clënten van gemeenten, potentiële uitvallers, scholieren, zorgvragers	Advies op gebied van arbeidsmogelijkheden, ontwikkeling/potentie, benodigde dienstverlening, trajectplan

Dienst	Voorbeelden
Beschermd Werken	Stekken bij tuinders, Look-o-Look, E-care, AXA, CAA
Plaatsing	PostNL, Burghouwt, Gazelle, Schoonmaak, Hotel Haarhuis, Gemeentehuizen
Diagnose & Advies	Bestand In beeld in opdracht van gemeenten, Diagnose geschikte ondersteuning voor burger



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

HRM (1)

In het nieuwe P&B staan competenties en resultaatgerichtheid centraal:

- Verantwoordelijkheden
- Functiebeschrijvingen
- Werkwijzen
- HR21 als functiesystematiek
 - daarmee aansluiting bij gemeenten



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

HRM (2)

Het beleid wordt op de volgende 4 uitgangspunten gebaseerd:

1. We verwachten groei en doorgroei van onze professionals en ondersteunen hen daarvoor in hun groei. Daardoor presteren zij optimaal voor P&B
2. Geschiktheid van professionals is gebaseerd op het aantoonbaar inzetten van competenties en realiseren van meetbare resultaten
3. De cultuur van de organisatie ademt uitdaging en elkaar ondersteunen om elkaars doelen te realiseren
4. We verwachten ook eigen regie en verantwoordelijkheid op de eigen ontwikkeling als professional

HRM (3)

- Personen die bij P&B werken hebben bij binnenkomst een aantoonbare ervaring op onze werkgebieden.
- We kennen 5 essentiële loopbaanprofielen die zijn afgeleid van de kerncompetenties voor de organisatie
 - Consulent
 - Accountmanager/marktdeskundige
 - Werkbegeleider
 - Specialist (arbeidskundige)
 - Management
- Inzet van de medewerkers gebeurt op toewijzing
 - Aan een branche, cluster of activiteit ('projecten'); deze projecten hebben een begin- en verwachte einddatum
 - Altijd op projectmatige wijze (zowel naar aanpak als naar tijdsduur)
 - Aansturing van een project is een taak/verantwoordelijkheid van een persoon; het is niet een functie

Principes inrichting nieuwe organisatie (1)

- BW en PO zijn dienstverleners die primair gericht zijn op plaatsen van mensen:
 - Passendheid van werk
 - Aantal plaatsingen
 - Loonwaarde
- Afdeling D&A is een adviesgroep die zowel voor BW als PO als voor anderen buiten P&B kan werken
- Activiteiten zijn bedoeld
 - Om loonwaarde voor en plaatsing van mensen te genereren
 - Niet om structureel operationeel resultaat te genereren

Principes inrichting nieuwe organisatie (2)

- Twee leidende processen in de uitvoering van de dienstverlening BW en PO:
 - Mensproces
 - Werkproces
- Continuïteit van werkzaamheden van mensen (SW-ers) staat zoveel mogelijk voorop:
 - Inzet van SW-ers op werkplekken voor/bij werkgevers buiten P&B mag niet door transitie in gevaar komen
 - SW-ers die werken op functies tbv P&B organisatie kunnen herplaatst worden naar andere functies binnen en buiten P&B

Principes inrichting nieuwe organisatie (3)

Beschermd Werken	Inzet van mensen uit de doelgroep op werk dat past bij mogelijkheden hun loonwaarde en rekening houdt met eisen voor de benodigde mate van begeleiding (beschermd werken)	KPI's: aantal plaatsingen, loonwaarde, passendheid (werk-POP, Move2)
	Uitvoering van dienstverlening door inzet van consultants, accountmanagers, werkleiders op een professionele en integere wijze	Medewerkerstevredenheid, Opdrachtgeverstevredenheid
	Uitvoering van de dienstverlening tegen minimale kosten	Budgetrealisatie

- Dienstverlening
- Accountmanagement
- AWBZ samenwerking
- Inzetmanagement
- Sociaal en financieel budget



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Principes inrichting nieuwe organisatie (4)

Plaatsing	Inzet van mensen in de doelgroep op werk dat past bij mogelijkheden, hun loonwaarde en rekening houdend met elkaar voor de benodigde mate van begeleiding	KPI's: aantal plaatsingen, loonwaarde, passendheid (werk POP Move2)
	Uitvoering van dienstverlening door inzet van consultants, accountmanagers, werkliders op een professionele en innegere wijze	Medewerkerstevredenheid, Opdrachtgeverstevredenheid
	Uitvoering van de dienstverlening tegen maximale opbrengst bij loonwaarde	Budgetrealisatie

- Dienstverlening
- Werkgeverdienstverlening, accountmanagement
- Samenwerking (branche organisaties, Sociale diensten, opleiding en scholing)
- Inzetmanagement
- Sociaal en financieel budget



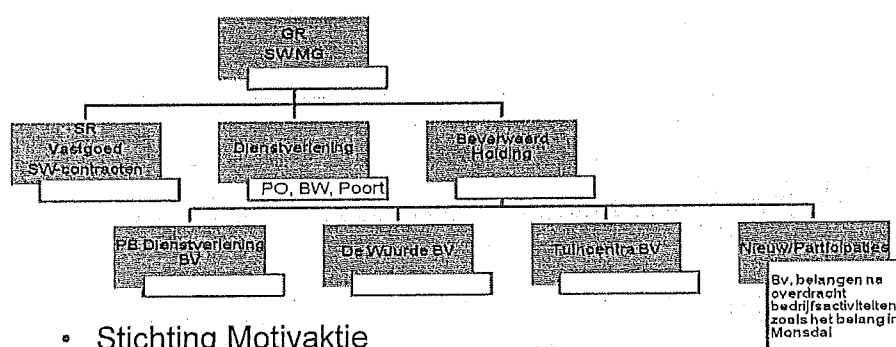
PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Principes inrichting nieuwe organisatie (5)

- D&A
 - Dienstverlening Poort
 - Inzetmanagement
 - Accountmanagement
 - Methoden en instrumentarium tbv mensproces bij afdelingen en bij Poort
- HRM
 - Competentiemanagement en ontwikkeling
 - Arbeidsvoorwaardenbeleid
 - Re-integratie (herplaatsing medewerkers buiten P&B)
 - Compas
 - Bestand met alle gegevens medewerkers
 - Centrale P&O services

Financiën en structuur (1)



- Stichting Motivatie
 - Arbeidscontracten traject
- Stichting Aan de Slag
 - Nog niet actief
 - Activiteiten tbv ontwikkelen werkgelegenheid

Financiën en structuur (2)

	Uitkering / Inkomens Voorziening	Dienstverlening	Activiteiten (projecten)
Inkomsten	Rijksbijdrage (dalend van € 25,7k naar € 22,7k in 2019)	Loonwaarde uit activiteiten obv aantal plaatsingen Advies/begeleiding opdrachtgevers	Som contractwaarden
Uitgaven	Loonkosten mensen (SW obv cao) Uitkeringsvergoeding mensen (voorziening obv WML)	Loonkosten medewerkers (cao CAR UWG) Kosten entiteiten tbv dienstverlening	Loonwaarden inzet mensen Kosten activiteiten (loon, faciliteiten etc. investeringen tbv activiteit)
Resultaat	Subsidieresultaat (SR)	Operationeel resultaat (OR1)	Operationeel resultaat (OR2)
Opmerking		Geldt zowel voor BW als PO. D&A heeft inkomsten uit diagnose en advies aan opdrachtgevers	Activiteiten moeten zoveel mogelijk leiden tot plaatsen van doelgroep; dit moet ook uit de verdienmodellen van de activiteiten blijken



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Financiën en structuur (3)

- Financieel resultaat wordt bepaald door:
 - + Subsidieresultaat
 - + Operationeel resultaat (1; dienstverlening)
 - + Operationeel resultaat (2; activiteiten)
 - Overheadkosten
 - = Exploitatie resultaat
- Subsidie resultaat is niet tot nauwelijks te beïnvloeden
 - Rijksoverheid beleid (rijksbijdrage)
 - Cao- en loonrechten huidige SW populatie blijven in stand;
 - Wel kan de toekomstige loonontwikkeling van de SW-ers beïnvloed worden door koppeling met loonwaarde en plaatsing i.p.v. interne functies P&B



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Financiën en structuur (4)

- Operationeel resultaat van dienstverlening wordt bepaald door
 - opbrengsten dienstverlening uit plaatsing en loonwaarde van mensen
 - minus
 - de directe kosten van de entiteit en directe overheadkosten
- Activiteiten hebben ook een operationeel resultaat
 - dit resultaat ontstaat na inkomsten uit contracten
 - minus
 - alle kosten van de activiteit
 - minus
 - de loonwaarde van mensen ingezet op functies in de activiteit
- Activiteiten zijn bedoeld
 - om loonwaarde voor en plaatsing van mensen te genereren
 - niet om structureel operationeel resultaat te genereren

Sturing en verantwoording (1)

Sturing vindt plaats langs 3 assen:

1. Beleid gemeenten
 - Realiseren gemeentelijke en wettelijke opdracht
 - Realiseren sociale resultaten
2. Dienstverlening
 - Passendheid werk
 - Aantal plaatsingen
 - Loonwaarde
3. Financiën
 - Operationeel resultaat dienstverlening
 - Exploitatieresultaat
 - Begroting

Sturing en verantwoording (2)

- Resultaten dienstverlening
 - KPI's
 - Passendheid werk
 - Aantal plaatsingen
 - Loonwaarde
 - Budget
 - Schadelastbeperking gemeenten
- Kwaliteit uitvoering dienstverlening
 - Medewerkertsevredenheid
 - Werkgeverstevredenheid
 - Doelgroep tevredenheid
- Exploitatie van toegewezen activiteiten



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Sturing en verantwoording (3)

- Gemeenten, bestuur
 - Kwartaalrapportages nieuwe stijl
 - Aantal plaatsingen, opbrengsten
 - Schadelastbeperking
 - Kwaliteitsindicatoren
 - Toegewezen activiteiten/exploitatie
- Intern
 - PDAC cyclus
 - Begroting en jaarplannen
 - Maandrapportages nieuwe stijl
 - In lijn met KPI's
 - Kwaliteitsindicatoren
 - Toegewezen activiteiten/exploitatie
 - Kwartaalrapportages



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Systemen en processen (1)

- Standaardisatie van processen
 - HRM voor medewerkers
 - Begeleiding mensen
 - Financieel management
 - Matching van mensen op werkplekken
 - Strategie, beleid en jaarplanning
- Deze processen passen BW, PO, D&A toe voor de uitvoering van hun specifieke dienstverlening
 - Onderscheid dienstverlening op basis van eigen competenties en kennis
 - Bepaald door markt afnemers en doelgroep



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Systemen en processen (2)

- Matching van mensen en werkplekken
 - Kleine uitvoeringsgroep met als doel potentiële groep van mensen te identificeren op grond van karakteristieken werkplekken en beschikbare informatie over mensen
 - Analyse van beschikbare informatie over mensen ten behoeve dienstverleningsmogelijkheden en ontwikkelingen bij en van de doelgroep
- P&B-brede systemen
 - Compas (arbeidscontractadministratie, salarisadministratie, cliëntvolgsysteem, Move2, CRM)
 - Exact (financiën, bedrijfsvoering, inzetmanagement, CRM/werkgeversopdrachten, ondersteuning activiteiten indien noodzakelijk)
 - HR21 (HR, functiehuis en –waardering)



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Talent verbindt talent!

Onderwerpen

1. Achtergrond en aanleiding
2. Beschrijving nieuwe organisatie
3. Transitie op Hoofdlijnen
4. Transitiekosten



Talent verbindt talent!

Doelstellingen Transitie (1)

De transitie van Presikhaaf Bedrijven is een veranderproces dat in de komende 2 jaar moet leiden tot:

1. Verandering van P&B als uitvoerder van groot scala van bedrijfsactiviteiten naar dienstverlener in het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (arbeidsontwikkelbedrijf);
2. Nieuwe dienstverlening primair gericht op werkgevers en het duurzaam plaatsen van mensen naar passendheid van werk en loonwaarde op werkplekken;
3. Aangepaste organisatie die de nieuwe rol van dienstverlener ondersteunt, aangepaste processen en systemen, heringerichte bedrijfsvoering



Talent verbindt talent!

Doelstellingen Transitie (2)

4. Invoering van nieuwe functies en reductie van de omvang het reguliere medewerkersbestand
5. Selectie personeel op basis van competenties en herplaatsing van boventallige medewerkers buiten Presikhaaf & Bedrijven
6. Afbouw van eigen bedrijfsactiviteiten (zoals eigen productie, bedrijven) en gerelateerde middelen (zoals machines en voorraden) en daarmee verminderen ondernemersrisico
7. Terugbrengen eigen bedrijfspanden

De Transitie is een voortzetting van de reeds in gang gezette veranderingen voor overdracht van bedrijfsactiviteiten en reductie van risico's uit bedrijfsvoering van ondernemingen.

Continuïteit werk SW medewerkers

- Continuïteit van werkzaamheden van mensen (doelgroep, 'SW-ers') staat zoveel mogelijk voorop
- Inzet van SW-ers op werkplekken voor/bij werkgevers buiten P&B mag niet door transitie in gevaar komen
- SW-ers die nu werken op functies in P&B organisatie kunnen herplaatst worden naar andere functies binnen en buiten P&B

Aanpak Transitie

Periode transitie proces

- 2013-2014
- Fasegewijze doorvoering van veranderingen

2013 (<zomer)

- Besluitvorming AB en gevoelens gemeenten
- HRM voorbereiding
- Vernieuwing managementteam
- Aanpassen PB organisatie
- Belangstellingregistratie medewerkers
- Scheiding activiteiten van dienstverlening PO, BW, D&A

2013 (>zomer)

- Inrichting D&A, PO
- Plaatsingsprocedure medewerkers
- Start re-integratie boventalligen I
- Afbouw/overdracht bedrijfsactiviteiten

2014

- Herinrichting BW
- Start re-integratie boventalligen II
- Afbouw/overdracht bedrijfsactiviteiten

Impact Transitie (1)

Verandering plaatsing doelgroep

- 2012 op grond van Move2 criteria en kenmerken
- 2015 indicatief o.b.v. plannen en mogelijkheden

2012	Intern	Geplaatst	Totaal
Beschermd Werken	1395	401	1796
Plaatsing	496	486	982
Totaal	1891	887	2778

2015	Intern	Geplaatst	Totaal
Beschermd Werken	835	761	1596
Plaatsing	96	1086	1182
Totaal	931	1847	2778

NB: zonder verloop/instroom

Impact Transitie (2)

Ontwikkeling kengetallen voor P&B

- Verdeeld naar BW/PO

	2013	2016
Operationeel resultaat per fte (P&B)	220	290
Kosten organisatie per fte (P&B)	8.630	6.730
Operationeel resultaat per fte (BW)	-2.540	-2.010
Kosten organisatie per fte (BW)	6.450	5.490
Operationeel resultaat per fte (PO)	2.570	2.870
Kosten organisatie per fte (PO)	10.480	8.130

Impact Transitie (3)

Personeel

- Het personeelsbestand zal krimpen van 210 fte gemiddeld over 2012 naar 145 fte in 2016
- De functies die zullen ontstaan zijn veel meer gericht op begeleiding en ontwikkeling van de mensen uit doelgroep en voor de werkgeversbenadering
- De verscheidenheid in functies daalt
 - Minder eigen activiteiten
 - Vernieuwd HRM beleid

Transitiekosten (1)

Kostendrijvers bij verandering van reguliere functies:

- Ontwikkeling naar nieuwe functie
 - Geschiktheid
 - Ontwikkeltraject
- Arbeidsvoorwaarden ambtelijk personeel
 - Bovenwettelijke, na-wettelijke aanspraken
 - Langjarige dienstverbanden
 - 24 maanden re-integratietermijn
- Arbeidsvoorwaarden regulier personeel
 - 'Kantonrechter-formule'
 - Langjarige dienstverbanden
 - 24 maanden re-integratietermijn
- Mobiliteitsbureau
 - Actieve ondersteuning en bemiddeling naar werk buiten P&B
 - Verkorten re-integratietermijn

Transitiekosten (2)

2011: € 1,0 miljoen

- Afbouw eigen activiteiten: € 0,7 miljoen
- Bezuiniging omvang regulier personeel: € 0,3 miljoen

2012: € 14,0 miljoen

- Afwaardering vastgoed € 10,5 miljoen
- Bezuinigingen omvang regulier personeel € 2,7 miljoen
 - 13 functies
 - Actieve begeleiding van werk naar werk
- Afbouw eigen activiteiten: € 0,3 miljoen
- Overige kosten: € 0,5 miljoen
 - Move2, inrichten nieuwe organisatie, samenwerking met werkgevers

Subtotaal 2011 en 2012: € 15,0 miljoen

- * Omvang personele kosten kan dalen van € 2,7 miljoen -> € 1,9 miljoen door inderdieneffecten re-integratie.

Transitiekosten (2a)

2013 en 2014: 7,2 miljoen

- Afbouw eigen activiteiten: € 0,5 miljoen
- Bezuinigingen omvang regulier personeel: € 6,0 miljoen
 - 40 functies in 2013 en 2014
 - Netto kosten
 - Inverdieneffecten van activiteiten tijdens re-integratie
 - Actieve begeleiding van werk naar werk € 0,2 miljoen
- Investering in personeel € 0,5 miljoen
- Overige kosten: € 0,2 miljoen
 - Samenwerking met werkgevers

Totaal: € 22,2 miljoen

- 2011/2012: € 15,0 miljoen
- 2013/2014: € 7,2 miljoen

Transitiekosten (3)

Kosten reductie reguliere functies door transitie naar nieuwe organisatie:

- € 5,8 miljoen
- Netto, inclusief inverdieneffecten re-integratie

Simulaties op grond van inschattingen vervulling functies en geschiktheid

- Boventalligheid komt overeen met reductie personele omvang
- Geen/weinig vacatures voor nieuwe functies

Van werk naar werk (re-integratie)

- Succesvol < 24 maanden
- Afkoop beëindiging overeenkomst
- Ambtelijk personeel: risico na-/bovenwettelijke uitkeringen

Vergelijk Transitiekosten (1)

Optie 1: Doorgaan met huidige organisatie

- Personele kosten blijven in operationeel resultaat
- Reductie door natuurlijk verloop
- Jaarlijks € 2,4 miljoen salariskosten van niet-boventallig verklaarden

Geen transitie -> geen kwaliteitsslag

Vergelijk Transitiekosten (1a)

Transitiekosten bedragen maximaal € 16,2 miljoen

- 2011/2012: € 15,0 miljoen
- 2013/2014: € 1,2 miljoen
 - Afbouw activiteiten, investering personeel, overige kosten

Doorgaan huidige organisatie:

- De jaarlijkse exploitatie is minimaal € 2,4 miljoen slechter door salariskosten van de niet-boventallig verklaarden
- Deze kosten blijven in operationeel resultaat
- Terugverdiend transitiekosten van € 6,0 miljoen is 2 ½ jaar
 - Dus vanaf 2015 is transitie terugverdiend

Effect op bedrijfsvoering van doorgaan

- Minder plaatsingen, meer eigen activiteiten
- Structureel hogere personele lasten

Vergelijk Transitiekosten (2)

Optie 2: Stoppen met tijdelijke contracten

- Verdwijnen infrastructuur plaatsen en arbeidsontwikkeling
 - Met name huidige Arbeidsintegratie
 - Toekomstige PO en D&A
- SW-ers direct door gemeenten zelf te plaatsen (denk aan 4%-vrije ruimte!)

Tijdelijke contracten niet verlengen betekent:

- Feitelijk afbouw AI -> geen externe plaatsing van mensen
- Gemeenten moeten plaatsen (circa 1.500 personen, inclusief negatief SR)

**PRESIKHAAF**
BEDRIJVEN*Talent verbindt talent!*

Vergelijk Transitiekosten (2a)

Transitiekosten bedragen maximaal € 16,2 miljoen

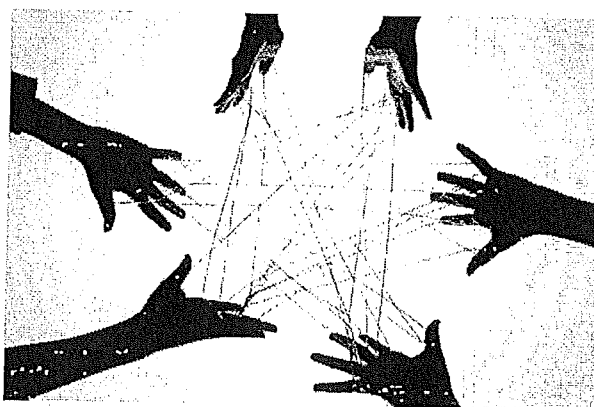
- 2011/2012: € 15,0 miljoen
- 2013/2014: € 1,2 miljoen
 - Afbouw activiteiten, investering personeel, overige kosten

Stoppen met tijdelijke contracten:

- Kostenbesparing: € 1,8 miljoen
 - 30 contracten, m.n. consultants
- De effecten op de jaarlijkse exploitatie zijn negatief, maar moeilijk aan te geven
 - Wel een kostenbesparing
 - Meerkosten/verliezen voor eigen activiteiten

Effect op bedrijfsvoering van stoppen tijdelijke contracten

- Voor circa 750/800 plaatsingen geen begeleiding
- Feitelijke afbouw Plaatsingsorganisatie
- Niet in lijn met de strategie

**PRESIKHAAF**
BEDRIJVEN*Talent verbindt talent!*

Verschil 2012 t.o.v. gemiddelde 2008-2010

	2008-2010	Realisatie 2012	Verschil	Percentage
Arnhem	1.845	1.761	-84	-4,6%
Doesburg	215	201	-14	-6,5%
Duiven	286	326	40	14,0%
Lingewaard	659	361	-298	-45,2%
Overbetuwe	240	797	557	232,1%
Rheden	105	319	214	203,8%
Rijnwaarden	194	235	41	21,1%
Rozendaal	50	59	9	18,0%
Westervoort	119	559	440	369,7%
Zevenaar	211	329	118	55,9%
Totaal	3.924	4.947	1.023	26,1%

Raming omzet garantie 2013

	2013	2012	Verschil
Arnhem	3.103.000	3.053.000	50.000
Doesburg	197.000	215.000	- 18.000
Duiven	216.000	232.000	- 16.000
Lingewaard	503.000	532.000	- 29.000
Overbetuwe	403.000	418.000	- 15.000
Rheden	707.000	731.000	- 24.000
Rijnwaarden	165.000	161.000	4.000
Rozendaal	4.000	4.000	
Westervoort	291.000	250.000	41.000
Zevenaar	411.000	404.000	7.000
Totaal	6.000.000	6.000.000	



OMZETGEGEVENS

Werkelijk 2012

Verdeling:

	Aantal SW-ers	Garantieomzet
Arnhem	1.366	3.053
Doesburg	96	215
Duiven	104	232
Lingewaard	238	532
Overbetuwe	187	418
Rheden	327	731
Rijnwaarden	72	161
Rozendaal	2	4
Westervoort	112	250
Zevenaar	181	404
Totaal	2.685	6.000

Realisatie

	Omzet (SW-ers)	Omzet (indirect via detachering)	Omzet gerealiseerd (in onder aanneming)	Omzet (re-integratie)	Omzet gerealiseerd	Omzet benodigd	Verschil omzet
Arnhem	754	53	183	771	1.761	3.053	-1.292
Doesburg	201				201	215	-14
Duiven	232			94	326	232	94
Lingewaard	23		249	89	361	532	-171
Overbetuwe	623	18		156	797	418	379
Rheden	316			3	319	731	-412
Rijnwaarden	196			39	235	161	74
Rozendaal	59				59	4	55
Westervoort	483	3		73	559	250	309
Zevenaar	273		19	37	329	404	-75
Totaal	3.161	74	450	1.262	4.947	6.000	-1.053