

Begroting 2015

Door Dagelijks Bestuur als concept Begroting 2015 vastgesteld voor AB en gevoelen gemeenten
d.d. 10 oktober 2014

Presikhaaf Bedrijven

Postbus 9038

6800 EX ARNHEM

Tel. 026 – 3685111

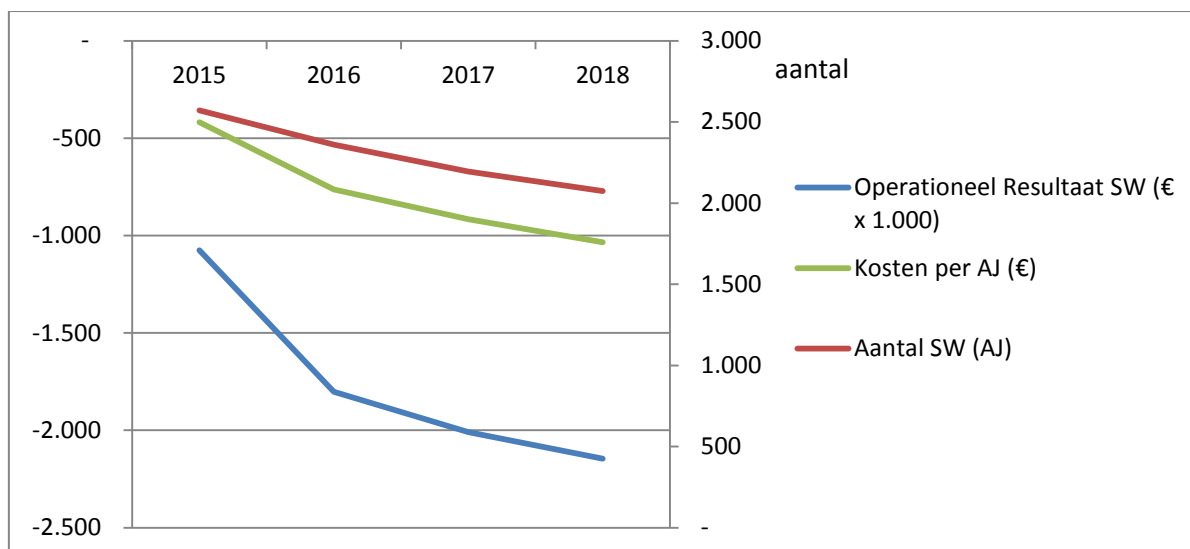
Begroting in één oogopslag

De Begroting 2015 omvat een jaarlaag 2015 en een meerjarenraming 2016 - 2018.

De jaarlaag 2015 is opgesteld aan de hand van de kaders van het Algemeen Bestuur van 27 juni 2014; de meerjarenraming is opgesteld aan de hand van de uitkomsten van de bestuurlijke consultatie door het BReSDO (en gerapporteerd in het Algemeen Bestuur van 24 september 2014).

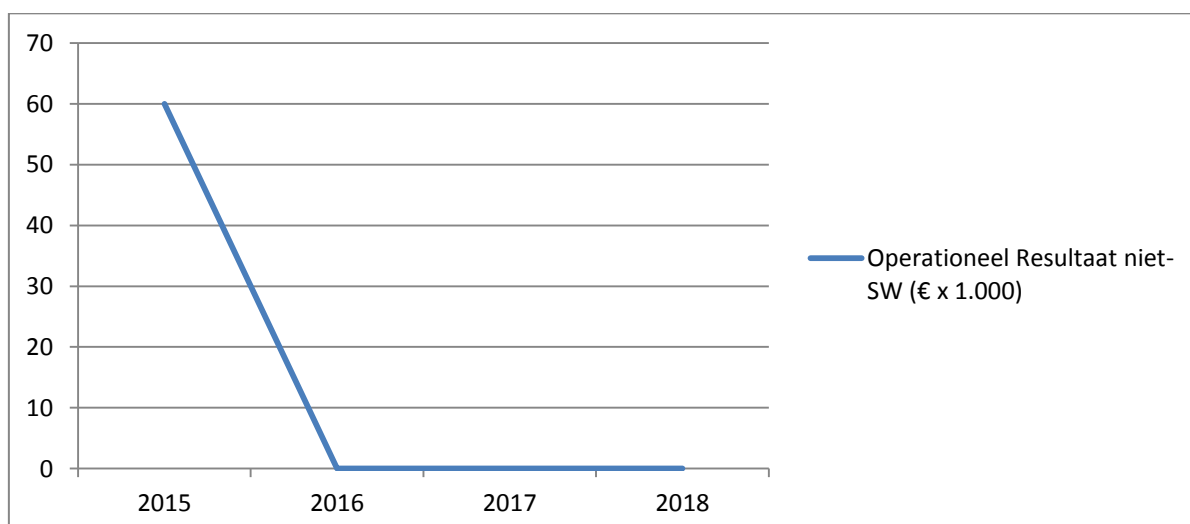
Dienstverlening met SW

In de onderstaande overzichten staan de ontwikkeling van het aantal SW-ers en de verwachte gemiddelde kosten van dienstverlening aan gemeenten om SW-ers te begeleiden en te ondersteunen in werk.



Dienstverlening met niet-SW

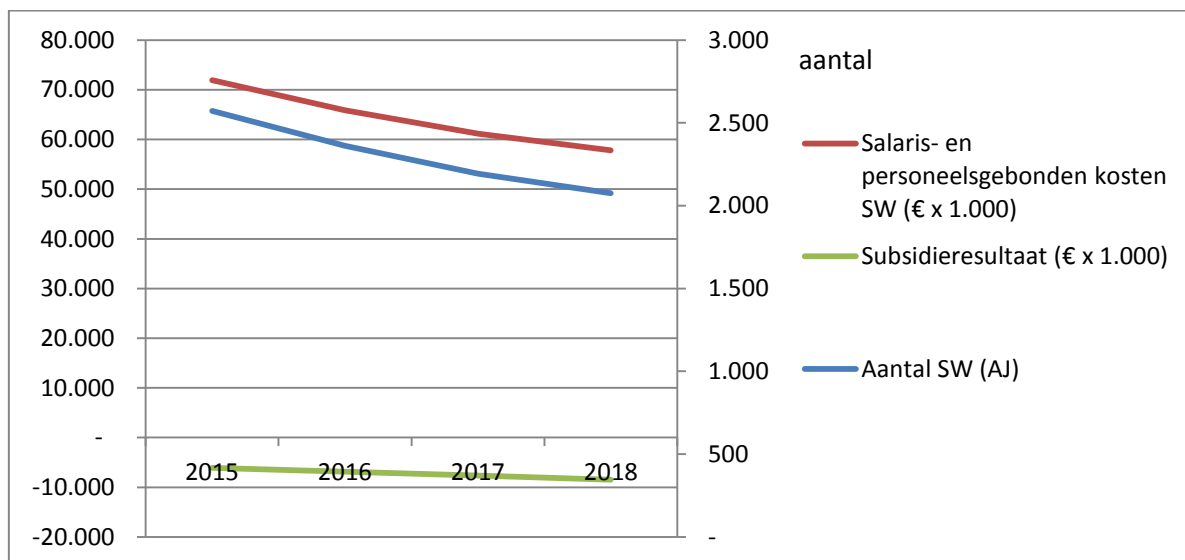
In het onderstaande overzicht staat de opbrengst uit dienstverlening met niet-SW voor gemeenten, zoals die door gemeenten verwacht te worden afgenomen. De dienstverlening staat beschreven in de dienstencatalogus.



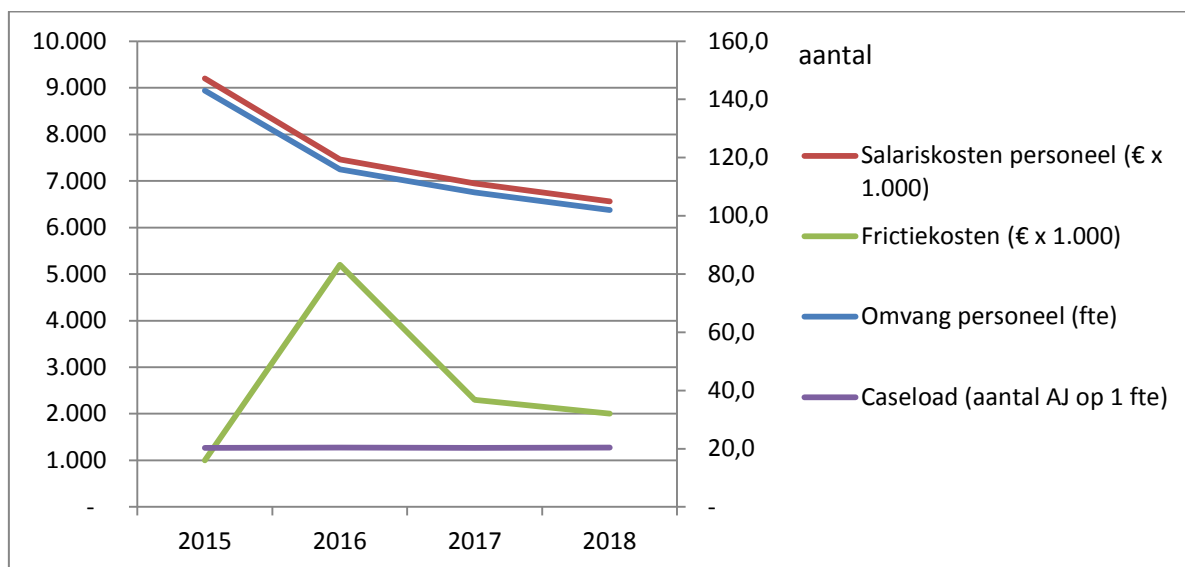
Financiën

De onderstaande overzichten geven het verloop van de salariskosten SW en de bijdrage van de gemeenten in deze salariskosten, salariskosten begeleidend en ondersteunend personeel met frictiekosten door de jaarlijks afbouw van de organisatie, het operationeel resultaat van dienstverlening met SW en met niet-SW en het exploitatieresultaat.

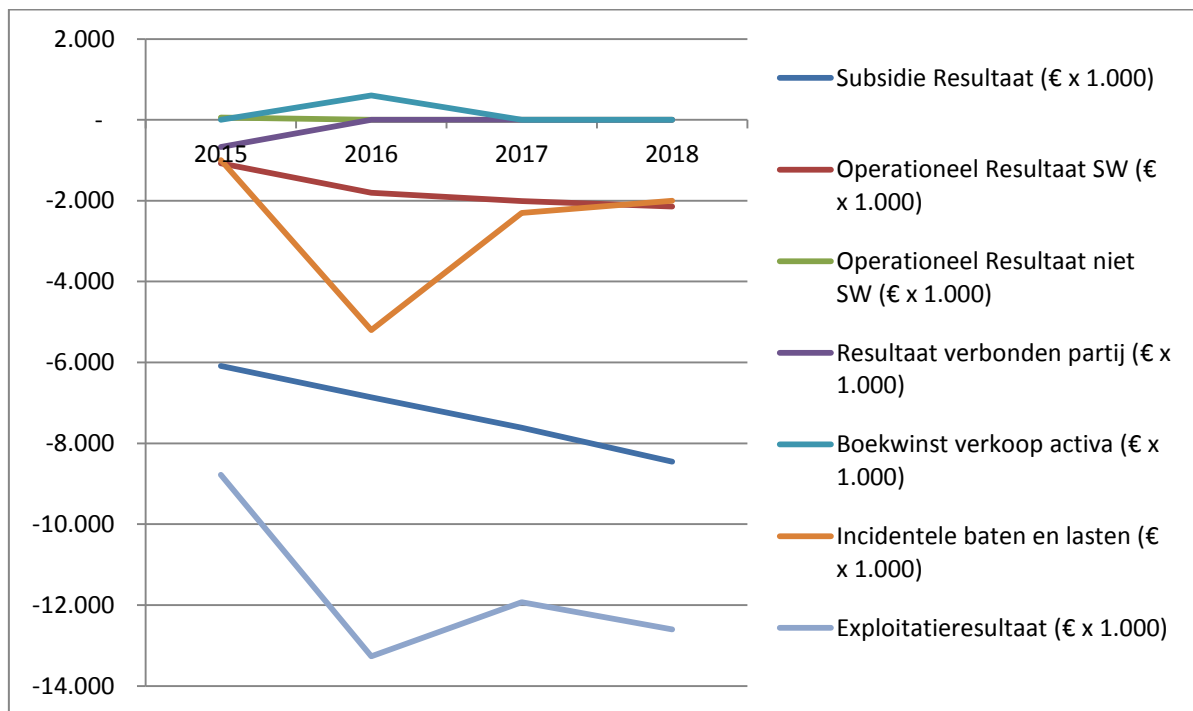
Verloop van de salariskosten SW



Verloop van de salariskosten ondersteunend en begeleidend personeel en frictiekosten



Verloop van subsidie resultaat, operationeel resultaat en exploitatieresultaat



Inhoudsopgave

	BEGROTING IN ÉÉN OOGOPSLAG.....	1
1	INLEIDING.....	1
1.1	BEGROTING 2015 IN PERSPECTIE.....	1
1.2	UITKOMSTEN BESTUURLIJKE CONSULTATIE VAN HET BRESDO.....	1
1.3	DIENTVERLENING VOOR GEMEENTEN EN WERKGEVERS.....	2
2	KENNIS, EXPERTISE EN KUNDE.....	3
2.1	KENNIS OM MENSEN TE ONTWIKKELEN OP DE WERKVLOER.....	3
2.2	EXPERTISE OM WERK OP MAAT TE MAKEN.....	3
2.3	EEN UITGEBREID NETWERK MET WERKGEVERS.....	3
2.4	ADVIES AAN WERKGEVERS EN GEMEENTEN.....	3
2.5	DETACHERINGEN.....	3
2.6	SAMENWERKING MET LANDELIJKE WERKGEVERS.....	4
2.7	VOORZIENINGEN VOOR AANGEPAST WERK.....	4
2.8	DIENTVERLENING TEN BEHOEVE VAN DE GEHELE PARTICIPATIEWET.....	4
3	RELEVANTE ONTWIKKELINGEN.....	5
3.1	INVOERING PARTICIPATIEWET.....	5
3.2	REGIONALE SAMENWERKING.....	5
3.3	BELEIDSKEUZES EN UITVOERINGSKEUZES.....	5
3.4	UITWERKING AFSPRAKEN SOCIAAL AKKOORD.....	5
3.5	FINANCIERING EN TAAKSTELLING.....	6
3.6	WERKGEVERSDIENTVERLENING.....	6
3.7	WETTEN VERANDEREN, MENSEN NIET: DE DOELGROEP HERDEFINIEERT.....	6
4	UITVOERING PARTICIPATIEWET IN DE REGIO.....	8
4.1	UITVOERING DECENTRALISATIES.....	8
4.2	ROL PRESIKHAAF BEDRIJVEN.....	8
4.3	VOORTGAANDE TRANSITIE.....	9
4.4	SAMENWERKING IN DE ARBEIDSMARKTREGIO.....	9
5	UITGANGSPUNTEN VOOR DE BEGROTING 2015.....	10
5.1	VOORGENOMEN BELEIDSKEUZES IN DE REGIO.....	10
5.2	STRUCTUUR- EN BELEIDSARME BEGROTING.....	10
5.3	SAMENSTELLING DOELGROEP EN SUBSIDIERESULTAAT.....	11
5.4	ECONOMISCHE EN MARKTTECHNISCHE ONTWIKKELINGEN IN DE REGIO.....	11
5.5	DIENTVERLENING.....	11
5.6	MEERJARENRAMING.....	12
5.7	PLAATSINGEN.....	13
5.8	INTRATUIN ARNHEM & PRESIKHAAF SCHOOLMEUBELN.....	13
5.9	OMVANG FORMATIE & KOSTEN BEGELEIDEND EN ONDERSTEUNEND PERSONEEL.....	14
5.10	ALGEMENE KOSTEN PRESIKHAAF BEDRIJVEN.....	14
5.11	RISICO- EN POTENTIEPARAGRAAF.....	14
5.12	VERSCHILLEN MET DE MEERJARENRAMING 2014 EN JAARLAAG 2015.....	15
5.13	GEVOLGEN EN BETEKENIS.....	16
6	DIENTVERLENING.....	17
6.1	AANBOD DIENSTEN.....	17
6.2	OMVANG SW-POPULATIE EN NIEUWE INSTROOM.....	17
6.3	MENSEN IN BEELD.....	18
6.4	WERKGEVERSDIENTVERLENING.....	18
6.5	SAMENWERKING MET AWBZ.....	19
6.6	BEGROTING DIENTVERLENING.....	19
6.7	RESULTAAT & STURING.....	19

7	HRM & BEDRIJFSVOERING	21
7.1	HRM	21
7.2	BEDRIJFSVOERING	23
7.3	FINANCIËN.....	23
7.4	OMGAAN MET VERPLICHTINGEN UIT HET VERLEDEN	23
8	BESTUREN EN VERANTWOORDEN	24
8.1	GOVERNANCE	24
8.2	MEDEZEGGENSCHAP.....	24
9	VERPLICHTE PARAGRAFEN.....	25
	BIJLAGEN	27

1 Inleiding

1.1 Begroting 2015 in perspectief

In het eerste halfjaar van 2014 hebben verschillende belangrijke gebeurtenissen plaatsgevonden. De Participatiewet is door de Tweede en Eerste Kamer aangenomen; gemeenteraadsverkiezingen hebben plaatsgevonden waardoor er nieuwe colleges en raden zijn gekomen en de samenstelling van het bestuur van de GR erg veranderd is. Het veranderende lokale politieke landschap leidt tot aangepaste prioriteiten en uitvoeringskeuzes op het terrein van de sociale zekerheid.

De gedetailleerde financiële effecten en gevolgen van de aangekondigde decentralisaties van taken van de rijksoverheid naar gemeenten zijn op gemeentelijke niveau duidelijk geworden. Vier verschillende scenario's voor de toekomst van de samenwerking van regiogemeenten in de GR zijn ontwikkeld en besproken.

Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat het Algemeen Bestuur in haar vergadering van 27 juni 2014 besloten heeft dat de Begroting 2015 van Presikhaaf Bedrijven een beleidsarme en structuurarme opzet heeft.

Als uitgangspunt heeft het Algemeen Bestuur, rekening houdend met gevoelens van gemeenten, aangegeven dat Presikhaaf Bedrijven zich primair op de huidige doelgroep van SW-ers moet richten. Dit is een ander uitgangspunt dan aan de Begroting 2014 en de daarbij behorende meerjarenraming ten grondslag lag en waarop de entiteiten Arbeidsmarktoeleiding en Beschermde Werken zijn gebaseerd.

Als basis voor de meerjarenraming is gekozen om de uitkomsten van het eerdergenoemde BReSDO onderzoek te gebruiken.

1.2 Uitkomsten bestuurlijke consultatie van het BReSDO

Vanuit de bestuurlijke consultatie, in opdracht van het BReSDO is geconstateerd dat de gemeenten in de Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland en Neder-Betuwe de volgende overeenkomstige opvattingen delen:

- 1) Alle gemeenten staan voor de werknemers (de doelgroep 'WSW-oud') die per 1 januari 2015 bij Presikhaaf Bedrijven werkzaam zijn, in de wetenschap dat:
 - rechten en plichten van de doelgroep worden nagekomen;
 - veranderingen worden pas doorgevoerd als het volwaardige alternatieven zijn;
 - het altijd meer zal kosten dan het op kan brengen.
- 2) Gemeenten willen andere taken en doelgroepen die vanuit de decentralisaties op hen afkomen niet op voorhand collectief bij Presikhaaf Bedrijven onderbrengen, vanuit de volgende motieven:
 - behoefte aan maatwerk en keuzevrijheid;
 - beleidsruimte in verband met lokale (on-)mogelijkheden;
 - terugdringen ondernemersrisico GR Presikhaaf Bedrijven.

Verder is geconstateerd dat gemeenten zich realiseren dat de collectieve keuze voor het uitsluitend onderbrengen van de doelgroep WSW-oud onderbrengen bij Presikhaaf Bedrijven op termijn (5 - 10 jaar) onvoldoende toekomst biedt voor Presikhaaf Bedrijven.

Deze uitkomsten zijn gedeeld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 24 september 2014. Deze uitkomsten zijn de basis van de meerjarenraming van deze begroting.

1.3 Dienstverlening voor gemeenten en werkgevers

De kennis, kunde en expertise van Presikhaaf Bedrijven zijn inzetbaar en toepasbaar voor de brede groep mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen.

We bieden verschillende soorten dienstverleningen aan werkgevers die er op gericht zijn om mensen in hun werkprocessen te laten meewerken en werkgevers ontzorgen.

Voor gemeenten hebben we een dienstencatalogus opgesteld met een ruim aanbod aan mogelijkheden waarmee zij diensten kunnen inkopen. In deze dienstverlening die wij leveren maken we onderscheid naar de huidige SW-populatie en andere doelgroepen.

2 Kennis, expertise en kunde

Presikhaaf Bedrijven heeft kennis, kunde en expertise en dienstverleningspakketten om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen en te ontwikkelen naar en in werk. Deze kennis, expertise en kunde zetten we in voor de groep mensen die op basis van een SW-arbeidscontract ultimo 2014 in dienst is ('WSW-oud')

Deze kennis, kunde en expertise kan veel breder ingezet worden voor de gehele doelgroep van Participatiewet; dit is echter afhankelijk van behoeften en keuzes van gemeenten.

2.1 Kennis om mensen te ontwikkelen op de werkvloer

Op de werkvloer zie je wat mensen in huis hebben en nog kunnen ontwikkelen. Op de werkvloer kunnen mensen in een leerwerkomgeving direct aan de slag en bieden wij hen structuur en arbeidsritme. Zo krijg je competenties van mensen in beeld en kun je gericht werken aan hun ontwikkeling. Dat gebeurt samen met het MBO en praktijk scholen.

2.2 Expertise om werk op maat te maken

Een groot deel van de doelgroep van de Participatiewet (in de regio Midden-Gelderland circa 12.000 tot 15.000 personen) past niet op gewone vacatures. Voor hen moet je geschikt werk creëren, in samenwerking met werkgevers.

We werken eraan om die kennis en expertise ook in te zetten voor mensen uit andere regelingen die onder de Participatiewet vallen.

2.3 Een uitgebreid netwerk met werkgevers

We zijn onderdeel van het regionale werkgeversnetwerk en kennen de werkgevers in de regio en hun personeelsbehoeften. Dat geldt vooral voor het MKB, waar het grootste deel van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (twee derde) een plek vindt.

We gaan strategische relaties met werkgevers aan, bijvoorbeeld om grotere groepen mensen aan de slag te helpen en een leerwerkomgeving te creëren.

2.4 Advies aan werkgevers en gemeenten

Samen met werkgevers ontwikkelen we nieuwe, innovatieve constructies om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen. Deze constructies moeten voor werkgevers rendabel zijn en hen 'ontzorgen'.

Het gaat bijvoorbeeld om slimme verdienmodellen of joint-ventures met private bedrijven. We denken mee met werkgevers en zijn gesprekspartner over mogelijke verdienmodellen en over de inrichting van werkprocessen die zijn afgestemd op de mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We adviseren hoe mensen het best inzetbaar zijn en ontwikkeld kunnen worden. We kunnen de loonwaarde van mensen bepalen en zorgen voor een adequaat trajectplan.

2.5 Detacheringen

Het grootste deel van plaatsingen bij werkgevers komt tot stand via detacheringen. De medewerker blijft bij een detachering in dienst van ons waardoor voor werkgevers het risico (en daarmee de drempel) minder groot is.

Detacheringen kunnen individueel of in een groep inclusief begeleiding. Een groepsdetachering biedt de medewerkers structuur en begeleiding, en de werkgever is ervan verzekerd dat er altijd voldoende mensen zijn om het werk te doen.

2.6 Samenwerking met landelijke werkgevers

Met grote landelijke werkgevers maken wij via Locus en De Normaalste Zaak afspraken om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen. Er worden op landelijk niveau partnerschappen afgesloten met werkgevers waar in de regio gebruik van wordt gemaakt.

2.7 Voorzieningen voor aangepast werk

Voor sommige mensen is een plek bij een werkgever (nog) een brug te ver. Bijvoorbeeld wanneer hun indicatieve verdien capaciteit te laag is, of wanneer hun begeleidingsbehoefte dermate veeleisend of specifiek is, dat dit niet realistisch is. Voor deze groep organiseren wij werk in een beschermde omgeving.

Het betreft fatsoenlijk werk dat zo rendabel mogelijk wordt georganiseerd, zodat het geld voor begeleiding zoveel mogelijk wordt terugverdiend. Soms wordt hierbij ook samengewerkt met de arbeidsmatige dagbesteding in de zorg.

2.8 Dienstverlening ten behoeve van de gehele Participatiewet

Presikhaaf Bedrijven kan een groot deel van de dienstverlening die in elke arbeidsmarktregio tot stand moet komen voor de doelgroep van de wet leveren.

In de arbeidsmarktregio's gaan werkgevers, werknemers, gemeenten en UWV samenwerken onder de noemer van het Werkbedrijf voor de regio. Doel is invulling te geven aan de 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking die in het Sociaal Akkoord zijn afgesproken.

3 Relevante ontwikkelingen

De omgeving waarin Presikhaaf Bedrijven acteert, verandert snel onder invloed van externe factoren. Dit vraagt om een open blik naar buiten en een proactieve instelling. Belangrijke ontwikkelingen die van invloed zullen zijn op Presikhaaf Bedrijven zijn kort benoemd.

Een zeer belangrijke ontwikkeling is de visie van gemeenten op samenwerking in de uitvoering van de Participatiewet. De gemeenten hebben in verschillende mate hun beleidsmatige en politieke voorkeuren aangegeven, maar zijn nog erg verschillend in hun beelden over de wijze waarop zij dit willen realiseren en in hoeverre men in de uitvoering regionaal wil organiseren.

De keuzes die gemaakt moeten worden voor het einde van 2014 zullen bepalend zijn voor de toekomst en het gebruik van de kennis, kunde, expertise van Presikhaaf Bedrijven en haar medewerkers in 2015 en verder.

3.1 Invoering Participatiewet

Op 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. Dit betekent dat er geen instroom meer is in de SW. Vanaf 1 januari 2015 kunnen alleen nog personen die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn instromen in de Wajong. Dit geeft opwaartse druk op de omvang van de WWB-populatie bij deelnemende gemeenten.

3.2 Regionale samenwerking

In de gemeenten zijn de nieuwe colleges en raden bezig om hun beleid en uitvoering op het gebied van sociale zekerheid te ijken en te zoeken naar de mate en vorm van regionale samenwerking onderling en met werkgevers in de arbeidsmarktregio om de uitvoering van de Participatiewet mogelijk te maken.

Het Bestuurlijk Regionaal Sociaal Domein Overleg (BReSDO) is een onderzoek gestart naar het politieke draagvlak en mogelijkheden van uitvoering de Participatiewet op regionale schaal.

3.3 Beleidskeuzes en uitvoeringskeuzes

Er is een regionale notitie 'Beschermd Werken' ontwikkeld (niet te verwarren met de dienstverlening Beschermd Werken van Presikhaaf Bedrijven!) en bij verschillende aangesloten gemeenten reeds vastgesteld door het College.

In deze notitie wordt een aanzet gegeven over de ondersteuning die mensen kunnen krijgen op basis van hun mogelijkheden om een loonwaarde te realiseren en uit welke budgetten die ondersteuning gefinancierd kan worden.

Wij merken dat er verschillende interpretaties bestaan met betrekking tot de intentie van de regionale afspraken. Een deel lijkt deze vorm toe te willen passen voor de groep <40%, een ander deel voor de groep 40 - 80%.

Er bestaan ook verschillende intenties als het gaat om wie dit gaat uitvoeren: gemeente zelf, een RSD, Presikhaaf Bedrijven, marktpartijen.

3.4 Uitwerking afspraken Sociaal Akkoord

De Rijksoverheid heeft met de sociale partners afspraken gemaakt over het beschikbaar komen van banen/werkplekken voor mensen met een arbeidshandicap. Deze afspraken moeten er toe leiden dat er in 2026 125.000 extra banen zijn gerealiseerd en ingevuld. De overheid neemt 25.000 banen voor haar rekening.

Voor 2015 en 2016 hebben mensen die ultimo 2014 op de SW-wachtlIJst staan of mensen die een Wajong uitkering hebben, prioriteit bij de vervulling van deze garantiebanen. Sociale partners maken in de zogeheten landelijke 'Werkkamer' afspraken hoe geteld moet worden om te bepalen dat de garantiebanen vervuld zijn. Detacheringen van mensen met een SW-dienstverband zullen meetellen indien gemeenten tegelijkertijd voldoende werkplekken realiseren voor het 'Beschut Werken' (zie Participatiewet).

Het Kabinet heeft de Quotumwet voorgelegd aan de Tweede Kamer. Indien de aantallen vervulde garantiebanen achterblijven bij de afspraken van het Sociaal Akkoord zijn in de Quotumwet maatregelen vastgelegd

Overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties maken per arbeidsmarktregio afspraken over welke wijze waarop zij samenwerken en waaraan prioriteit worden gegeven om de doelstellingen van het Sociaal Akkoord te realiseren. Dit wordt het "Werkbedrijf" genoemd. Dit moet in deze regio nog gestalte krijgen.

3.5 Financiering en taakstelling

Het huidige Participatiebudget zal bij de gemeenten opgaan in de integratie-uitkering Sociaal Domein waarbij er forse efficiencykortingen op de omvang van het budget worden doorgevoerd.

De taakstelling zoals die tot nu toe gold voor de SW houdt op te bestaan per 1 januari 2015. Er komt per gemeente een integratie-uitkering Sociaal Domein dat vanuit het Rijk gefinancierd wordt op basis van de omvang en kenmerken van de WWB- en SW-populatie. De gemeente krijgt meer beleidsvrijheid hoe zij de middelen uit dat fonds wil inzetten voor deze doelgroep.

Met de Participatiewet is vastgelegd dat de bestaande rechten en plichten van de SW-populatie ultimo 2014 gehandhaafd blijven. Dit houdt onder andere in dat de salariskosten van die groep uit de integratie-uitkering Sociaal Domein gefinancierd moeten worden.

3.6 Werkgeversdienstverlening

Na een pilotperiode van circa twee jaar wordt nu een regionale werkgeverdienstverlening ingericht. Met een uniforme aanpak wordt beoogd om werkgevers te ondersteunen bij het vervullen van hun vraag naar arbeidscapaciteit en -productiviteit. Daardoor kunnen mensen uit de doelgroep van de Participatiewet op werkplekken ingezet worden.

Ervaringen uit de pilot geven aan dat het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap bij werkgevers specifieke expertise en kunde vraagt anders dan het vervullen en plaatsen op vacatures van werkgevers. Afspraken zijn nodig over welke mate gemeenten mensen uit deze groep willen plaatsen bij werkgevers en door wie zij dit willen realiseren.

Daarnaast is noodzakelijk dat alle betrokken partijen afspraken maken over de criteria op grond waarvan mensen geplaatst en zo nodig begeleid worden op deze werkplekken en over de onderlinge verrekening van budgetten van de verschillende deelnemende gemeenten en partijen.

3.7 Wetten veranderen, mensen niet: de doelgroep herdefinieert

In de Begroting 2014 was reeds aangegeven: als gevolg van de Participatiewet zal een grotere groep burgers in aanmerking komen voor ondersteuning vanuit de gemeenten. Hun problematiek en behoeften blijven gelijk. Door de Participatiewet (en de bezuinigingen die samenlopen met de decentralisaties van rijkstaken) veranderen die problematiek en behoeften niet.

Wat wel verandert is de wijze waarop en de mate waarin gemeenten deze mensen kunnen ondersteunen. Bepalend daarbij zijn de beleids- en uitvoeringskeuzes van gemeenten over de inzet van instrumenten voor de mensen uit de doelgroep van de Participatiewet.

Deze aankomende veranderingen en het Sociaal Akkoord van voorjaar 2013, brengen een vernieuwde uitvoering waarbij de verantwoordelijkheid lager in de overheidshiërarchie ligt, i.e. bij gemeenten en waarvan de totale kosten minder zijn. Om dit te kunnen realiseren zal efficiënter moeten worden gewerkt. Dat vraagt om gezamenlijkheid, aanpassingen in beleid en visie, maar ook in de uitvoering en inrichting.

Door deze veranderingen zullen de gemeenten hun beleid opnieuw moeten ijken en aanpassen aan de nieuwe situatie. Daarbij is van belang om voor ogen te houden dat wetten en regelingen veranderen, maar dat de mensen die ondersteuning aan gemeenten vragen niet of nauwelijks. De vraag verandert dus niet, het antwoord moet aangepast worden.

In de afgelopen twee jaren is regionaal al gewerkt aan visie en beleid op het brede sociale domein. Er zijn verschillende pilots gestart om te toetsen of de aangepaste uitgangspunten realistisch en haalbaar zijn en om ervaring op te doen ten behoeve van nieuwe uitvoeringsvormen en samenwerkingsverbanden. Ook Presikhaaf Bedrijven is hier bij actief betrokken. Tegelijkertijd ziet Presikhaaf Bedrijven deze veranderingen als nieuwe kansen om haar kennis en ervaring op het gebied van werk, begeleiding en diagnose breder in te zetten.

In de 'Stip op de Horizon' van Presikhaaf Bedrijven, die al voor de komst van de Participatiewet en het Sociaal Akkoord beschreven is, zijn de kansen van de aankomende veranderingen aangegeven. Gemeenten zullen voorkeuren moeten bepalen ten aanzien van het sociale zekerheidsbeleid onder de Participatiewet en de uitvoering daarvan op regionaal en gemeentelijk niveau. Daarvoor zijn de beleidsuitgangspunten en doelstellingen van gemeenten voor ondersteuning aan burgers in het sociale domein van belang alsmede de mogelijkheden van uitvoeringsorganisaties.

4 Uitvoering Participatiewet in de regio

De gemeenten in onze arbeidsmarktregio hebben al in 2012 op bestuurlijk niveau r de intentie uitgesproken tot verdergaande samenwerking op het brede sociale domein. In 2014 bereiden gemeenten zich voor op veranderingen in de uitvoering als gevolg van de aankomende decentralisaties die per 1 januari 2015 van start gaan.

4.1 Uitvoering Decentralisaties

In het laatste kwartaal 2014 zullen verschillende Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB's) worden gepubliceerd door het ministerie van SZW waarmee de definitieve grondslag voor de uitvoering wordt vastgelegd:

- ◆ Aanpassingsbesluit WSW;
- ◆ Schattingsbesluit Wajong;
- ◆ Besluit Loonkostensubsidie;
- ◆ Besluit Werkbedrijven;
- ◆ Besluit Beschut Werk.

De invoering van de Participatiewet biedt gemeenten een grotere beleidsvrijheid. De instrumenten die gebruikt kunnen worden, zijn aangepast en de doelgroep van mensen waarvoor de gemeenten directe verantwoordelijkheid draagt is uitgebreid. Tegelijkertijd zijn er aanzienlijke kortingen op budgetten die gemeenten ter beschikking krijgen.

De invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 betekent dat gemeenten opnieuw hun beleidsuitgangspunten en uitvoeringskeuzes onder de loep nemen en (her-)ijken. Wat zijn de prioriteiten, welke instrumenten worden ingezet en welke mensen, en wat is de expertise die daarvoor nodig is. Resultaatsturing en de gemeentelijke verantwoordelijkheid zullen nadrukkelijker de aandacht gaan.

4.2 Rol Presikhaaf Bedrijven

Presikhaaf Bedrijven is in het verleden ontstaan als een gemeenschappelijke gemeentelijke uitvoeringsorganisatie voor de WSW, vormgegeven als een Gemeenschappelijke Regeling (GR). Presikhaaf Bedrijven is onderdeel van elke gemeente in deze arbeidsmarktregio.

De toen gemaakte keuzes over rol en uitvoering hebben ertoe geleid dat deze GR investeringen heeft gedaan en – als gevolg van wettelijke voorschriften – arbeidsrechtelijke verplichtingen is aangegaan. De gevolgen hiervan zijn zichtbaar als een zwaar negatief drukkend financieel effect.

Met de genomen bestuurlijke besluiten van 2011 is een start gemaakt met afscheid van dat verleden. Nadrukkelijk is er voor gekozen dat het begeleiden, ontwikkelen en plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking op werkplekken gezien worden als kerntaak en kerncompetenties. Dit heeft in de gelopen drie jaren vorm gekregen.

Tegelijkertijd is de GR – en daarmee de gemeenten – verplichtingen aangegaan die nog langere tijd zullen doorwerken. Dit betreft vooral de arbeidsrechtelijke aspecten van de huidige SW-doelgroep; en deze zijn door Kabinet en Tweede en Eerste Kamer bij aannemen van de Participatiewet bestendigd.

Presikhaaf Bedrijven heeft de kennis, expertise en kunde – opgebouwd door uitvoering van de sociale werkvoorziening – die van duidelijke waarde en betekenis is voor zowel de huidige groep mensen die ondersteund wordt als voor de bredere groep van mensen onder de Participatiewet. Het is niet de vorm van de organisatie – in dit geval de Gemeenschappelijke Regeling – die maatgevend is voor het realiseren van resultaten, maar vooral de kennis, kunde en expertise.

4.3 Voortgaande transitie

De invoering van de Participatiewet is het moment om de uitvoering van tot voor kort geschatte regelingen op een andere en aangepaste wijze door gemeenten uit te voeren. Organisaties die tot nu toe regelingen uitvoerden kunnen worden verlaten voor nieuwe organisatievormen die gebaseerd op kennis, kunde en expertise de beleidsdoelstellingen voor gemeenten op het gebied werk en inkomen realiseren.

Voor de aangevane verplichtingen kan de huidige GR behouden blijven. De nieuwe organisatievorm kan daarvan los staan en daarmee aangestuurd worden en naar resultaat beoordeeld worden los van de 'last' van het verleden. Een transitie daar naar toe kan in de komende paar jaar gerealiseerd worden bij draagvlak van de gemeenten in deze arbeidsmarktregio.

4.4 Samenwerking in de arbeidsmarktregio

De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland heeft een ordegrrootte 15.000 mensen die in meer of mindere mate in staat zijn – met meer of minder ondersteuning van de lokale overheid – te werken een daarbij te voorzien in een deel van hun inkomen.

Gemeenten streven er naar om deze mensen zoveel mogelijk mee te laten doen in werk. Daarvoor zijn werkgevers essentieel en van hen is de overheid in belangrijke mate afhankelijk om haar doelstelling van mensen aan het werk te kunnen realiseren. Werkgevers zijn daarbij leidend.

Mensen aan het werk te helpen betekent grenzen loslaten, de gemeentegrens loslaten. Het gaat immers om de mens(en) en het werk. Als één overheid naar werkgevers opereren betekent loslaten van individuele gemeentelijke uitvoeringen waarbij het plaatsen van de eigen burger voorop staat.

Elke gemeente wil graag voor haar burgers het beste. Elke gemeente apart heeft een beperkt budget. Budgetten samen brengen en onderling compenseren voor de gezamenlijk gerealiseerde voordelen zal leiden tot meer en betere resultaten dan elf verschillende afzonderlijke uitvoeringen. Het gaat er daarbij niet om of één gemeentelijke aanpak beter is dan een andere gemeentelijke aanpak; de rijke verscheidenheid aan burgers en werkgevers is daarbij gebaat.

5 Uitgangspunten voor de Begroting 2015

In het kort worden de belangrijkste uitgangspunten benoemd waarop de begroting is gebaseerd. Het Algemeen Bestuur heeft er voor gekozen om de begroting 2015 beleidsarm en structuurarm op te zetten.

5.1 Voorgenomen beleidskeuzes in de regio

Bij de aangesloten gemeenten zijn verschillende visies en standpunten voorgenomen. Op grond hiervan zal de dienstverlening aan gemeenten verschillen in omvang en naar diepgang. Per gemeente/subregio wordt kort geduid wat de visie c.q. voorgenomen keuzes voor uitvoering zijn.

Liemers

- ◆ Raadsvoorstel ingediend door colleges van B&W en besproken met raden.
- ◆ WSW-oud, nieuw beschut werken: uitvoering door Presikhaaf Bedrijven.
- ◆ Overige groepen: uitvoering door Regionale Sociale Dienst van de Liemers.

Arnhem

- ◆ Uitvoeringsnota participatie beschikbaar en met raad besproken.
- ◆ Mogelijk transitie naar verdergaande samenwerking Arnhemse Werk & Inkomen en Presikhaaf Bedrijven.
- ◆ Voorkeur voor uitvoering in regionaal verband.

Betuwe

- ◆ Regie en inkoop.
- ◆ Uitvoering / frontoffice lokaal, backoffice mogelijk regionaal al naar gelang schaalgrootte.

Veluwezoom

- ◆ Rheden heeft beleidskeuze gemaakt in december 2013.
- ◆ Inkoop en regie.

5.2 Structuur- en beleidsarme begroting

De begroting is gebaseerd op de volgende uitgangspunten zoals vastgesteld door het Algemeen Bestuur eind juni 2014.

Doelgroep: Mensen met een arbeidsbeperking

- ◆ Mensen met vast WSW dienstverband per 31 december 2014
- ◆ Mensen die op wachtlijst staan per 1 januari 2015
- ◆ Mensen anders dan boven op basis van verwacht aanbod van gemeenten

Voor de aantallen SW-ers geldt dat er begroot is basis van de verwachtingen over het aantal SW-ers die wij ultimo 2014 in dienst hebben, natuurlijk verloop en het beleid ten aanzien van het omzetten van arbeidsovereenkomsten naar onbepaalde tijd. Wij gaan uit van een gemiddelde omvang van 2.572 AJ. Er is uitgegaan van continuering van beleidslijn arbeidscontracten.

Voor niet-SW-ers gelden de aantallen die gemeenten aangeven voor wie zij dienstverlening van Presikhaaf Bedrijven willen inzetten. Dit geldt ook voor personen vanuit WMO en/of AWBZ: er is begroot op basis van de verwachte dienstverlening voor arbeidsmatige dagbesteding.

Financiën: integrale doorrekening effecten

Door de bezuinigingen van rijksoverheid die gepaard gaan met de aankomende decentralisaties van taken is het van groot belang dat gemeenten integraal hun budgetten voor het sociale zekerheid beschouwen en niet allereerst per uitvoeringstaak of-organisatie.

Presikhaaf Bedrijven heeft samen met gemeenten de financiële impact nagegaan daarbij rekening houdend met het vernieuwde verdeelmodel van SZW voor het I- en W-deel om maximale omvang van budgetten bij gemeenten te borgen.

Omzet en dienstverlening

De begroting 2014 wordt als uitgangspunt gehanteerd met aanpassingen voor vooruitzichten vanuit markt, werkgevers en gemeenten. Dienstverlening staat primair ten dienste van mensen uit de WSW-oud doelgroep.

Daarnaast kunnen gemeenten op basis van de dienstcatalogus aanvullende diensten inkopen. De dienstencatalogus is in september 2014 verspreid onder gemeenten en is als bijlage 1.10 aan de begroting toegevoegd.

5.3 Samenstelling doelgroep en subsidieresultaat

De bijdrage die het Rijk aan de gemeenten betaalt voor de SW-populatie zal op twee manieren dalen:

1. de omvang gaat dalen aangezien er geen instroom meer is in de SW en
2. de bijdrage per AJ gaat dalen zonder dat de salariskosten per fte zullen dalen.

De totale omvang van de integratie-uitkering Sociaal Domein bestemd voor Participatie is op termijn nauwelijks voldoende om de salariskosten SW te betalen.

De Rijksoverheid bezuinigt bij de invoering van de decentralisaties. Tevens zijn overheid en sociale partners overeen gekomen de rechten van de bestaande SW-ers te handhaven. Onder het subsidieresultaat is de Rijksbijdrage (Gemeentelijke SW-bijdrage) die correspondeert met het aantal SW-ers opgenomen.

5.4 Economische en markttechnische ontwikkelingen in de regio

De economische vooruitzichten voor 2015 zijn op zijn best zeer beperkt positief, er wordt een groei van 1¼% verwacht door het CBS. In de zomer 2014 is de onzekerheid over de vooruitzichten toegenomen. De economische indicatoren, zowel landelijk als regionaal, duiden op een moeizaam, langzaam en haperend economisch herstel. We baseren ons daarbij op de vooruitzichten over de economische ontwikkelingen door Rabobank, ING, KvK en UWV en zoals die door kabinet en CPB worden gegeven.

De arbeidsmarkt reageert vertraagd op het economisch herstel waardoor de werkloosheid in 2015 licht zal dalen. De werkgelegenheid komt lager uit, vooral vanwege minder arbeidsvraag bij de overheid en de zorg. Bedrijven gaan eerst de al aanwezige productiecapaciteit beter benutten voordat ze extra mensen aannemen. Dit zal vooralsnog een drukkend effect hebben op de mogelijkheden om mensen te plaatsen.

Er moet rekening worden gehouden met een ruim aanbod van potentieel geschikte (groepen van) mensen om de beperkte vraag naar arbeidsproductiviteit bij werkgevers in te vullen. De keuze van een toenemend aantal gemeenten om zich meer te richten op regievoering dan eigen uitvoering opent ook de mogelijkheid voor marktpartijen (commerciële bedrijven) om diensten aan te bieden om mensen uit de bredere doelgroep aan het werk te krijgen.

5.5 Dienstverlening

De dienstverlening van Presikhaaf Bedrijven zal zich primair richten op het ondersteunen en plaatsen van de huidige SW-populatie op werkplekken bij werkgevers.

Als gevolg daarvan zal een groot deel van de opbrengsten gerealiseerd worden door plaatsingscontracten die gebaseerd zijn op de loonwaarde van het verrichte werk en die aansluiten bij de indicatieve verdien capaciteiten van de mensen.

Daarnaast – in opdracht van gemeenten – worden diensten verleend ten behoeve van mensen die niet tot de SW-populatie behoren. Tevens worden er diensten geleverd op onder andere het gebied van diagnose en advies en loonwaardebepaling.

Werkgevers

Primair: alle werkgevers in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland, dit betreft circa 9.000 werkgevers die twee of meer personen in dienst hebben.

Secundair: werkgevers die buiten de regio gevestigd zijn en/of waarvoor in de regio diensten worden verleend.

De dienstverlening aan werkgevers is gebaseerd op de verwachtingen van en ontwikkelingen bij werkgevers zoals die rondom de zomer 2014 bekend zijn. Deze zijn getoetst met de verwachtingen bij werkgevers voor 2015. De omvang van de dienstverlening zal vergelijkbaar zijn waarbij er een lichte stijging in tarieven kan optreden.

Gemeenten

Wij bieden een breed scala aan diensten en dienstverlening aan de aangesloten gemeenten die er op gericht is om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden zodat zij zo zelfstandig mogelijk hun eigen leven kunnen leiden. De dienstcatalogus is als bijlage opgenomen.

Er is geen garantie omzetrekening. Gemeenten willen de uitvoering in toenemende mate uitbesteden en primair als regievoerder gaan functioneren; er zal in toenemende mate aandacht zijn voor gebruik maken van inbesteding en aanbesteding met SROI voorwaarden.

De dienstverlening aan gemeenten is gebaseerd op de verwachtingen zoals die eind 2014/Q2 en zomer in kaart zijn gebracht met gemeenten. In bijlage 1.9 staat een opstelling van de opbouw van het resultaat SW en niet-SW.

5.6 Meerjarenraming

De meerjarenraming 2016 - 2018 is gebaseerd op de uitkomsten van de bestuurlijke consultatie die in opdracht van het BReSDO in de zomer van 2014 is uitgevoerd en waarover in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 24 september 2014 is gerapporteerd (zie paragraaf 1.2).

Het BReSDO heeft de volgende uitgangspunten met betrekking tot de toekomst van Presikhaaf Bedrijven aangegeven:

- ◆ Presikhaaf Bedrijven richt zich op de huidige SW populatie ('WSW-oud');
- ◆ Huidige beleidslijn tijdelijke contracten continueren;
- ◆ Geen voorfinanciering in begroting van negatief subsidieresultaat;
- ◆ In 2015 diensten ten behoeve van niet-SW doelgroep op basis van verwacht gebruik gemeenten (informatie zomer 2014).

Daarnaast heeft het BReSDO een aantal adviezen overgenomen met betrekking tot de uitkomsten van de bestuurlijke consultatie:

- ◆ Onderzoek wat de gevolgen op de (middel-)lange termijn (5-10 jaar) zijn van het gegeven dat de doelgroep jaarlijks krimpt (met ca. 6% per jaar) en dus te klein wordt voor het bedrijf in zijn huidige omvang;
- ◆ Neem op basis van het onderzoek voor 1 april 2015 een collectief besluit over de consequenties voor de gemeenschappelijke regeling;
- ◆ Voorzie dit besluit van een stappenplan en een tijdpad.

De door het BReSDO overgenomen uitkomsten en adviezen zijn als basis voor de meerjarenraming gebruikt en vertaald naar de volgende uitgangspunten:

1. Dienstverlening en omzet
 - a. dienstverlening met de SW-populatie is gebaseerd plaatsing van mensen op werkplekken die aansluiten op de mogelijkheden en potentiële verdien capaciteit van mensen;

- b. per jaar zal de omvang van de populatie dalen en daarmee ook het aantal beschikbare uren dat op basis van tarief in rekening gebracht kan worden. We houden rekening met een daling van 5% naast het effect van het aflopen van de tijdelijke arbeids-overeenkomsten;
 - c. daarnaast nemen de mogelijkheden van de resterende groep SW-ers af vanwege hun beperkingen; daarmee wordt het moeilijker om geschikte werkplekken en werkzaamheden te vinden; we houden rekening dat dit in de gemiddelde tariefstelling een daling van 5% tot gevolg kan hebben;
 - d. na het jaar 2015 is geen rekening met dienstverlening aan gemeenten voor de niet-SW populatie.
- 2. Salariskosten SW en subsidieresultaat
 - a. de jaarlijkse salariskosten van dalen door de afnemende omvang van de populatie; de hoogte van deze post is berekend op grond van einde dienstverbanden (pensioenleeftijd), natuurlijk verloop en beleid ten aanzien van tijdelijke arbeidsovereenkomsten;
 - b. de gemeentelijke SW-bijdrage die gemeenten ontvangen neemt per jaar af met € 600 per AJ;
 - c. beide effecten tezamen resulteren in een oplopend subsidietekort tot € 8,4 miljoen in 2018.
- 3. Personele kosten organisatie
 - a. de grootste kostenpost in de organisatie is de omvang van het begeleidend en ondersteunend personeel. Vanwege de dalende populatie SW en vanaf 2015 geen dienstverlening aan gemeenten met betrekking tot niet-SW zal deze omvang ook dalen;
 - b. naar verwachting zal de omvang van het begeleidend en ondersteunend personeel in de komende jaren dalen gemiddeld met circa 5-7 fte per jaar. Dit zal leiden tot jaarlijkse frictiekosten vanwege beëindiging van langjarige vaste dienstverbanden.
- 4. Overige
 - a. we gaan er vanuit dat de bedrijfsactiviteiten Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem zijn overgedragen;
 - b. de omvang van de vastgoedportefeuille daalt door verkopen van locaties;
 - c. overige kosten zijn geraamd naar rato van de SW populatie.

Het BReSDO heeft als advies overgenomen dat op basis van een onderzoek voor 1 maart 2015 er een collectief besluit over de consequenties voor de gemeenschappelijke regeling genomen moet worden met daarbij een tijdspad en een stappenplan. Dit kan tot gevolg hebben dat in 2015 een begrotingswijziging ingediend moet worden op basis van dat besluit.

5.7 Plaatsingen

We streven er naar om het aantal externe plaatsingen verder te laten stijgen tot 1.800 ultimo 2015; dat is circa 75% van de primaire doelgroep.

5.8 Intratuin Arnhem & Presikhaaf Schoolmeubelen

De bedrijfsonderdelen Presikhaaf Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem zijn verzelfstandigd en in aparte juridische entiteiten ondergebracht. Hun operationele resultaten zijn niet langer een direct onderdeel van het operationeel resultaat. De financiële resultaten worden via de jaarrekeningen van de verbonden partijen in de exploitatie meegenomen.

De opbrengsten uit plaatsing van mensen bij deze bedrijven vormen wel onderdeel van het operationeel resultaat van de GR en zijn verantwoord onder de netto-opbrengst.

5.9 Omvang formatie & kosten begeleidend en ondersteunend personeel

De formatie omvang is gebaseerd op de verwachte omvang van dienstverlening met inzet van de huidige SW-populatie van Presikhaaf Bedrijven, de begeleidingsbehoeften van mensen naar en in werk, en de ondersteuning die werkgevers nodig hebben.

Daarnaast hebben gemeenten kenbaar gemaakt in welke omvang zij diensten van Presikhaaf Bedrijven voor anderen dan SW (niet-SW) willen inzetten. De formatie van deze dienstverlening is gebaseerd op deze omvang.

De professionele formatie omvang voor dienstverlening met de SW-populatie zal gaan dalen als gevolg van het dalend aantal SW-ers na 1 januari 2015. Dit zal in de komende jaren doorgaan als gevolg van het afnemende aantal SW-ers.

De professionele formatie van de dienstverlening in opdracht van gemeenten en derden met niet-SW zal afhangen van de hoeveelheid die gemeenten willen inkopen en zal dus variëren en een projectmatig karakter hebben. De toekomstige ontwikkeling van de formatie omvang voor de dienstverlening met niet-SW is niet bekend door het ontbreken van een duidelijk toekomstperspectief. Deze formatie zal zo flexibel mogelijk worden ingericht om snel mee te bewegen met veranderende vraag.

De beide dienstverleningen (met SW en niet-SW) vragen een professionele formatie omvang van 143,0 fte. De kosten van deze personele formatie in 2015 zijn begroot op € 9,2 miljoen.

De kennis, kunde en expertise van het begeleidend en ondersteunend personeel is inzetbaar en toepasbaar voor een groot deel van de doelgroep onder de Participatiewet. Daar waar gemeenten deze kennis, kunde en expertise in de regio willen inzetten buiten de kaders van de dienstverlening van Presikhaaf Bedrijven waarvan nu in deze begroting wordt uitgegaan, kan de formatie onderdeel blijven van de GR en verrekend worden op basis van aanvullende afspraken.

5.10 Algemene kosten Presikhaaf Bedrijven

De algemene en overheadkosten van Presikhaaf Bedrijven zijn separaat opgenomen. We gaan er vanuit dat deze kosten in de komende jaren met circa 20% kunnen afnemen als gevolg van verdere samenwerkingen tussen gemeenten en Presikhaaf Bedrijven en concentratie van activiteiten die nu nog zowel bij gemeenten als bij Presikhaaf Bedrijven plaatsvinden.

5.11 Risico- en Potentieparagraaf

Een risicoparagraaf is toegevoegd aan deze begroting in de bijlage 1.9. Daarin worden de belangrijkste risico's genoemd en worden maatregelen aangegeven om het risico te voorkomen of de impact daarvan te beperken.

Onzekerheid bij mensen

Onduidelijkheid over het toekomstperspectief leidt tot onzekerheid bij mensen die ondersteund worden door Presikhaaf Bedrijven zoals vragen over continuïteit van werk, de betekenis voor hun eigen leven, gevolgen hun sociale omgeving, inkomen en hoe het verder moet als de ondersteuning van de overheid wegvalt.

Diverse organisaties vragen nadrukkelijk om met deze belangen primair rekening te houden.

Continuïteit en meerjarenperspectief

Dagelijks worden contracten met werkgevers afgesloten waardoor mensen op werkplekken geplaatst kunnen. Er worden afspraken gemaakt voor langere termijnen waarop werkgevers aanpassingen in hun bedrijfsprocessen, investeringen en/of beleid aanpassen.

Onzekerheid over continuïteit kan er toe leiden dat omvang en/of inhoud van deze contracten wijzigen met als gevolg dat minder mensen geplaatst kunnen worden en/of onder mindere gunstige omstandigheden.

Personele verloop

Onduidelijkheid over het toekomstperspectief kan leiden tot een groter verloop/verlies van professionals waardoor de kwaliteit en/of omvang van de dienstverlening terugloopt. Dit leidt tot extra kosten als gevolg van vervanging en leidt tot frequenter wisselingen van consultants en/of werkbegeleiders bij mensen uit onze doelgroep.

Een tweede effect dat kan optreden is dat er onvoldoende capaciteit is om het werk met werkgevers te organiseren en mensen te begeleiden op de werkplek. Om te waarborgen dat het werk veilig en verantwoord uitgevoerd kan blijven worden zal het aantal werkplekken worden gemaximeerd tot wat verantwoord is met de beperkte capaciteit van begeleidend en ondersteunend personeel. Dit kan tot gevolg hebben dat wij mensen thuis zullen laten blijven omdat er onvoldoende capaciteit is.

Overdrachten staan onder druk

Het is de uitdrukkelijke wens om bedrijfsactiviteiten die voor eigen risico en rekening worden geëxploiteerd over te dragen aan ondernemers en bedrijven waardoor de (financiële) risico's primair gebaseerd zijn op dienstverlening en de bedrijfsvoering gericht is op plaatsen van mensen bij werkgevers.

Ook het vastgoed dat thans nog in eigendom is van de GR willen we overdragen aan derden waardoor risico's van dalingen van marktwaarde en verplichtingen tot investeringen en onderhoud verminderen.

Het toekomstperspectief en de daarmee verbonden continuïteit risico's kunnen leiden tot een drukkend effect op de verkoopbaarheid door lagere opbrengsten en/of ongunstige contractcondities. Dit kan hogere incidentele lasten of afwaarderingen tot gevolg hebben.

Financiën

Bij de begroting 2014 was aangegeven dat er risico's bestaan met betrekking tot de grootte van het exploitatietekort van de GR:

1. de omvang van een aantal gemeentelijke trajecten;
2. de aard en omvang van de samenwerking met AWBZ-instellingen;
3. de ontwikkeling van het aantal plaatsingen en de gerealiseerde loonwaarde van de plaatsingen.

Voor 2015 treden de punten 1 en 2 op. Als gevolg van de uitgangspunten voor de Begroting 2015 en de voorgenomen gemeentelijke keuzes over uitvoering Participatiewet wordt op dit moment de omvang van de doelgroep waarvoor onze diensten worden ingezet, beperkt. Daarmee is het optreden van het derde genoemde risico duidelijk toegenomen.

5.12 Verschillen met de meerjarenraming 2014 en de jaarlaag 2015

Er is een aantal verschillen tussen de jaarlaag 2015 van deze begroting en de verwachting voor jaar 2015 in de meerjarenraming van de Begroting 2014. Deze verschillen worden hier kort toegelicht. Als gevolg hiervan komt het Exploitatieresultaat voor 2015 van deze begroting € 1,8 miljoen lager uit dan in de meerjarenraming van de Begroting 2014.

Dienstverlening AWBZ

De meerjarenraming van de Begroting was gebaseerd op de visie voor de vernieuwde rol van Presikhaaf Bedrijven waarin mensen via Beschermd Werken en Arbeidsmarkttoeleiding ondersteund worden. Voor Beschermd Werken was daar een belangrijke rol voorzien in samenwerking met ABWZ-organisaties in het bieden van werkplekken en het plaatsen van mensen.

Het Algemeen Bestuur heeft in het voorjaar 2014 echter aangegeven dat zij vooralsnog niet een duidelijke rol van Presikhaaf Bedrijven hierin voorzien; dit is meegenomen in de uitgangspunten van de Begroting 2015. Als gevolg hiervan zijn deze diensten niet in deze begroting opgenomen; dit leidt

dan tot een vermindering van circa € 0,6 miljoen op het operationeel resultaat en daarmee ook op het exploitatieresultaat.

Vastgoed en huisvesting

Aangenomen was dat in 2015 de kwekerij en de locatie aan de Driepoorteweg overgedragen zouden zijn aan derden. De vooruitzichten zijn echter dat dit nog niet in 2015 wordt gerealiseerd. De aanhoudende slechte omstandigheden in de vastgoed markt, de moeilijke marktomstandigheden in de tuinbouw sector en het gebrek aan potentiële kopers liggen hieraan ten grondslag.

Er ligt wel een goede mogelijkheid om overdracht van de Driepoorteweg in 2016 te realiseren. Mede als gevolg van een grotere vastgoedportefeuille dan eerder aangenomen zijn de kosten derden hoger (onderhoud, energie). De beschikbare ruimte wordt waar mogelijk verhuurd aan werkgevers en opdrachtgevers waarbij dan mensen zijn geplaatst. Dit leidt tot een vermindering van het operationeel resultaat met circa € 0,6 miljoen.

Overdrachten bedrijfsactiviteiten

Aangenomen was dat de bedrijfsonderdelen Presikhaaf Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem in 2015 geen onderdeel meer waren van Presikhaaf Bedrijven. Ondanks intensieve pogingen is nog onduidelijk of dit in 2015 gerealiseerd kan worden.

De bedrijfsactiviteiten Presikhaaf Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem zijn daarom uit de exploitatie van Presikhaaf Bedrijven gehaald en worden aparte entiteiten onder verbonden partijen. De inzet van mensen die geplaatst zijn bij deze bedrijfsonderdelen is wel in de exploitatie opgenomen als inkomsten uit plaatsingen van mensen.

Dit leidt tot een vermindering van het 'Resultaat verbonden partijen' met € 0,7 miljoen.

Marktomstandigheden en ondernemersrisico

Zowel bij Intratuin Arnhem als bij Presikhaaf Schoolmeubelen spelen moeilijke marktomstandigheden een rol waardoor hun operationeel resultaat achterblijft. Besparingsprogramma's worden uitgevoerd om kosten te reduceren.

De bestedingen van consumenten in de retail-, DHZ- en tuincentra sectoren blijven laag. Om omzetten enigszins op peil te kunnen houden zijn vele kortingsacties noodzakelijk. Deze kortingsacties leiden wel tot lagere brutomarges en hebben daarmee een negatief effect op het operationeel resultaat.

Bestedingen op meubilair blijven vanwege de aanhoudende slechte economie en bezuinigingen in het onderwijs zowel nationaal als internationaal achter.

5.13 Gevolgen en betekenis

Zonder een extra gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat zal het exploitatieresultaat voor 2015 - € 8,8 miljoen bedragen.

Voor 2015 zal de uitvoering van de wettelijke en de dienstverlening met de doelgroep SW tot een operationeel resultaat van circa - € 1,1 miljoen leiden.

Met een omvang van circa 2.870 personen houdt dit in dat de netto kosten (exclusief salariskosten SW) voor gemeenten per SW-er in de orde van € 400 bedraagt.

Om een duidelijker beeld van de financiële effecten uit de dienstverlening met de doelgroepen SW en niet-SW te geven zijn deze gesplitst en opgenomen in tabel 1.8.

De kennis, expertise, kunde en infrastructuur van Presikhaaf Bedrijven kunnen ook voor andere doelgroepen worden ingezet waardoor een efficiëntere benutting van gemeentelijke gelden mogelijk is.

6 Dienstverlening

De Participatiewet en daarop door de gemeenten vernieuwd en aangepast beleid vraagt om andere oplossingen om meer te kunnen doen met minder geld.

Anders doen betekent anders denken. Dat leidt tot andere verbindingen tussen partners in het sociale domein, de regio, gemeenten en werkgevers. Binnen de Participatiewet worden bestaande regelingen samengevoegd (ontschotting) en vervagen grenzen tussen de door regelgeving bepaalde doelgroepen (WWB, SW, Wajong, AWBZ). Het is logisch en noodzakelijk dat in het verlengde daarvan ook de grenzen tussen uitvoeringsorganisaties binnen het sociale-werk-domein veranderen.

Als uitgangspunt heeft het Algemeen Bestuur, rekening houdend met gevoelens van gemeenten, aangegeven dat Presikhaaf Bedrijven zich primair op de huidige doelgroep van SW-ers moet richten. Dit is een ander uitgangspunt dan aan de Begroting 2014 en de daarbij behorende meerjarenraming ten grondslag lag en waarop de entiteiten Arbeidsmarktoeleiding en Beschermd Werken zijn gebaseerd.

In de dienstverlening die wij leveren maken we onderscheid naar de huidige SW-populatie en andere doelgroepen (niet-SW).

De kennis, kunde en expertise van Presikhaaf Bedrijven is inzetbaar voor een brede groep mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen.

6.1 Aanbod diensten

We bieden verschillende soorten dienstverleningen aan werkgevers (inclusief gemeenten) die er op gericht zijn om mensen in hun werkprocessen te laten meewerken en werkgevers te ontzorgen. Voor gemeenten hebben we een dienstencatalogus opgesteld met een ruim aanbod aan mogelijkheden waarmee zij diensten kunnen inkopen.

De ondersteuning van mensen, hun ontwikkeling en begeleiding en de begeleiding op de werkplek van werkgevers, willen wij gezien onze opdracht zo veel mogelijk in stand houden. Ook willen we niet snijden in marketing- en communicatiekosten om zoveel mogelijk in beeld te blijven bij werkgevers uit de regio.

6.2 Omvang SW-populatie en nieuwe instroom

Ultimo 2014 zal het aantal SW-ers, uitgedrukt in AJ 2.650 bedragen. Uitgaande van de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015, is 2014 het laatste jaar waarin mensen met een SW-indicatie kunnen instromen bij Presikhaaf Bedrijven.

In 2015 zal er geen instroom meer zijn van nieuwe medewerkers op grond van SW-indicatie. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is die grondslag immers vervallen. Mensen die een tijdelijk SW-dienstverband hebben behouden hun rechten. Na afloop van de periode van tijdelijke contracten wordt conform de beleidslijn hun contract verlengd tot onbepaalde tijd of niet. In het laatste geval zal de ondersteuning voor de persoon door kunnen blijven gaan, echter dan op een andere grondslag.

De beleidslijn van Presikhaaf Bedrijven is dat alleen een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangeboden wordt aan de mensen van wie in de periode van drie jaar duidelijk is geworden dat zij langdurig intensieve begeleiding nodig hebben en niet plaatsbaar zijn in de reguliere arbeidsmarkt, terwijl zij wel in staat zijn om te werken. Daarmee geven de gemeenten invulling aan hun zorgplicht en de maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheid voor deze groep mensen.

6.3 Mens in Beeld

Mens in Beeld is een diagnostisch instrument om inzicht te krijgen aan welke voorwaarden voldaan moet worden om mensen in het (reguliere) werkproces te laten werken. Het biedt kenmerken waarop matching van mensen en werkplekken bepaald kan worden.

Deze systematiek is doorontwikkeld tot een van de essentiële interne werkprocessen ten dienste van het ontwikkelen en plaatsen van mensen, waarbij vooral naar mate van begeleiding en ontwikkelmogelijkheden wordt gekeken. Met de aankomende Participatiewet is het van belang om in regionaal verband op een eenduidige wijze kenmerken (die nu in verschillende bestanden beschreven zijn) te gebruiken.

Mens in Beeld sluit uitstekend aan op verschillende methodieken om de loonwaarde van mensen te bepalen op de plekken waar zij aan het werk zijn. De gegevens vanuit Mens in Beeld vormen een belangrijke bron van gegevens om loonwaardebepalingen vast te stellen.

6.4 Werkgeversdienstverlening

Cruciaal om mensen op werkplekken te plaatsen is het kennen van werkgevers en werkprocessen en het beschikken over een adequaat en breed netwerk. Deze kennis opgebouwd in de afgelopen jaren met onze bedrijven en bedrijfsonderdelen. Onze ervaringen en positionering als producent en commerciële dienstverlener zijn belangrijke competenties om succesvol met werkgevers, bedrijven en organisaties samen te werken.

Werkgeversdienstverlening is erop gericht duurzame relaties met bedrijven en organisaties te realiseren en in stand te houden. Voor werkgevers worden oplossingen ontwikkeld op het terrein van productiviteit en flexibiliteit in relatie tot werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Werken naar ieders mogelijkheden zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt is het doel. Daarvoor is het essentieel de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen daarbinnen te kennen. De werkgeversbenadering moet daarom vraaggericht en effectief vorm worden gegeven.

Er wordt gewerkt in sectoren, de keuze voor deze sectoren wordt gemaakt op basis van deze analyses. De arbeidsmarkt is beweeglijk, sectoren die nu interessant zijn hoeven dat over enkele jaren niet meer te zijn. Interessante sectoren worden bepaald door kenmerken van de arbeidsmarkt, regionale bedrijvigheid en economische ontwikkelingen, en kenmerken van de doelgroep naar hun mogelijkheden en achtergronden.

Samenwerking in regionaal werkgeversservicepunt

Een goed gezamenlijk georganiseerd werkgeversservicepunt door de overheid in arbeidsmarktregio is een belangrijke voorwaarde om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen in het arbeidsproces. Hierdoor neemt het beroep op inkomen van of ondersteuning door de overheid af. Voor werkgevers is het belangrijk dat zij één aanspreekpunt bij diezelfde overheid hebben.

In 2013 en 2014 is in regionaal verband een pilot 'werkgeversdienstverlening' uitgevoerd. Op grond van de evaluatie medio 2014 is besloten om tot een regionaal samenwerkingsverband te komen ultimo 2014. Er komt een gezamenlijke werkgeversdienstverlening waarin gemeenten, UWV en Presikhaaf Bedrijven zich als één 'organisatie' naar de werkgever presenteren voor oplossingen op het gebied van personeelsvoorziening.

Het samenwerkingsverband beschikt over kennis en ervaring van de business processen van (potentiële) opdrachtgevers en is in staat om oplossingen die de dienstverlener biedt te vertalen en te verbinden met de doelstellingen van de opdrachtgevers en daarvan de meerwaarde aan te tonen en te vergelijken met oplossingen van concurrerende aanbieders.

Binnen deze vorm van regionale samenwerking dient afstemming bereikt te worden over de criteria waarop mensen geselecteerd worden voor plaatsing op de beschikbare werkplekken bij werkgevers. Ook dient nog bepaald te worden op welke wijze en in welke mate het werkgeversservicepunt gaat

zorgdragen voor contracten met werkgevers waardoor mensen die via Presikhaaf Bedrijven ondersteund worden geplaatst worden.

6.5 Samenwerking met AWBZ

Binnen de doelgroep van AWBZ-organisaties is er een groep mensen die op zich in staat is tot regelmatige werkzaamheden in een arbeidsmatige omgeving. Omgekeerd is er een groep mensen binnen de doelgroep van Presikhaaf Bedrijven die qua begeleiding en arbeidsvermogen meer past bij de dienstverlening van AWBZ-organisaties.

Er is op dit gebied veel te winnen (besparen) door integratie en combinatie van elkaars (werk)infrastructuur en het delen van kennis. AWBZ-instellingen zijn meer mensgericht en wij meer werk- en werkgevergericht. De combinatie voorkomt (des)investeringen aan beide kanten om in te kunnen spelen op de veranderende behoefte in het kader van WMO/arbeidsmatige dagbesteding.

Naar gemeenten toe willen we samen met enkele AWBZ-organisaties een dienstverlening gaan aanbieden ten behoeve van een deel van doelgroep die onder de Participatiewet komt te vallen. Het doel daarvan is om die mensen door werk een deel van eigen inkomen te laten verdienen waardoor zij minder beroep hoeven te doen op gemeentelijke ondersteuning.

In dat kader is in de afgelopen jaren de samenwerking met AWBZ-organisaties (zoals Siza, Philadelphia en RIBW) verkend. Er zijn diverse pilots geweest om de mogelijkheden en toepasbaarheid in het gebruik maken van elkaars dienstverlening, kennis en methoden te toetsen. Deze pilots hebben een positief resultaat opgeleverd. Er zijn goede mogelijkheden om door een Gezamenlijk Werk Expertise Centrum en Gezamenlijke Werkinfrastructuur efficiënter en effectiever te werken met de beschikbare gemeentelijke budgetten maar deze vallen buiten de kaders van deze begroting.

6.6 Begroting Dienstverlening

Deze begroting omvat de baten en lasten van de dienstverleningen Arbeidsmarkttoeleiding, Beschermd Werken en Diagnose & Advies. Activiteiten in branches en clusters zijn toegekend op grond van verdeling en managementsturing. Overheadkosten zijn naar rato toegerekend maar vormen geen onderdeel van de operationele resultaten van de dienstverlening.

De gegevens over 2012 en 2013 zijn toegevoegd om een beeld te krijgen van de ontwikkeling van het resultaat, opbrengsten en kosten. Deze jaren zijn op grond van de verdeling teruggerekend en zijn dus niet in de voorgaande jaarrekeningen als zodanig terug te vinden.

De operationeel resultaten van de dienstverleningen zijn negatief. Bij de Begroting 2014 was uitgegaan van een groei in dienstverleningen waardoor verbetering van het operationeel resultaat mogelijk was. Deze nu gehanteerde uitgangspunten werken beperkend voor de verbreding van de dienstverlening en als gevolg daarvan kan het operationeel resultaat zich niet tot nauwelijks verbeteren in de richting van een nulresultaat.

6.7 Resultaat & Sturing

Binnen de kaders van passendheid van werk richt de financiële sturing zich op realisatie van een zo hoog mogelijke loonwaarde en tariefstelling. Het ontwikkelen van mensen en het vergroten van hun indicatieve verdien capaciteit zijn bepalend voor de mogelijkheden om de te realiseren loonwaarde te vergroten.

KPI's

De belangrijkste KPI's waarop gestuurd zal worden zijn:

- ◆ gerealiseerd tarief, verhouding tarief/loonwaarde, verhouding loonwaarde/indicatieve verdien capaciteit per persoon;
- ◆ kosten per AJ;

- ◆ aantal ingezette uren versus het aantal beschikbare uren;
- ◆ aantal plaatsingen;
- ◆ mate van begeleiding (in geld en fte) ingezet voor de doelgroep per activiteit;
- ◆ klanttevredenheid (uitgedrukt als een rapportcijfer over mate voor ontzorgen, begeleiding en inzet van mensen) van werkgevers en opdrachtgevers;
- ◆ medewerkerstevredenheid.

Sectorplannen

Per sector wordt kort aangegeven welke resultaten in 2015 behaald zullen gaan worden, samenwerkingen met werkgevers(organisaties), beschikbare producten en diensten, welke markt- en arbeidsmarkt onderzoeken gedaan en op welke ontwikkelingen ingespeeld wordt en welke activiteiten worden uitgevoerd om mensen aan het werk te hebben.

Door het volgen van de ontwikkelingen in de regio, de regionale economie en bij werkgevers, kan het aantal sectoren en de aard van de sectoren wijzigen, afhankelijk van mogelijkheden om in te spelen op wensen van werkgevers en de kenmerken van de doelgroep.

Sturen op resultaat en ontwikkeling is sturen op realiseren indicatieve verdien capaciteit

Zoals aangegeven is intern een model ontwikkeld dat inzicht geeft in de potentiële verdien capaciteit van individuele medewerkers. Een groot deel van onze medewerkers kan niet direct hun potentie realiseren, er zal eerst ontwikkeld moeten worden. Dit betekent begeleiding, training, werkervaringsplekken en doorgroeiplekken.

Grote diversiteit in werkaanbod vraagt gedegen kennis van werkgevers

Alle deelnemers hebben een te grote afstand tot de arbeidsmarkt om op eigen kracht een baan te vinden: er is ontwikkeling en ondersteuning nodig. Daarnaast is de diversiteit in de groep deelnemers groot, uitgaande van de variatie in werkervaring, opleiding, niveau, taalkennis, handicaps en arbeidsbeperkingen.

Deze diversiteit vraagt om zowel een grote variatie in werksoorten/activiteiten als in werkplekken en werkomgevingen. Daarvoor is het essentieel de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen daarbinnen te kennen. De werkgeversbenadering moet daarom effectief vorm worden gegeven. Periodieke analyse van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden van werk en werkplekken daarbinnen is onderdeel van de werkwijze. Door marktgericht in sectoren te werken, kunnen we de werkgevers optimaal bedienen, doordat we specifieke kennis hebben van de sector, de ontwikkelingen en de bedrijfs- en werkprocessen daarbinnen.

Daarnaast bedienen we diverse doelgroepen, waarbij het noodzakelijk zal zijn zowel opdrachten/werk te werven als individuele vacatures. Feitelijk moet het hele spectrum aan arbeidsmogelijkheden beschikbaar zijn. Hiertoe zijn accountmanagers en sectormanagers ingezet.

7 HRM & BEDRIJFSVOERING

HRM en Bedrijfsvoering ondersteunen uitvoering van de dienstverlening van Presikhaaf Bedrijven. We houden de ingezette lijn van 2014 aan en geven vooral aandacht aan het bevorderen van de vitaliteit medewerkers waardoor duurzame plaatsing mogelijk is, inzetten van mensen op hun kwaliteit en ontwikkelperspectief en het bevorderen van de vitaliteit van de organisatie om continue aanpassing van de organisatie mogelijk te maken.

7.1 HRM

Competenties en resultaatgerichtheid staan centraal. Dit wordt vormgegeven in de werkwijzen die gehanteerd worden om het doel te realiseren en wordt ondersteund met functiebeschrijvingen, gecombineerd met competentieprofielen, een jaarlijkse HR-cyclus en het benoemen van en wijzen op verantwoordelijkheden.

We vragen van mensen uit de doelgroep om te groeien (ontwikkelen) en mee te gaan met veranderingen in werk en vragen dit dus ook van onze begeleidend en ondersteunend personeel. Meer zelfs; we verwachten dat zij met hun gedrag en wijze van werken een voorbeeldfunctie vervullen voor de mensen die zij ondersteunen en begeleiden. We stellen kwalitatief hoge eisen aan onze professionele organisatie.

Het beleid kent de volgende vier uitgangspunten:

1. we verwachten groei en doorgroei van het begeleidend en ondersteunend personeel en ondersteunen hen in hun ontwikkeling. Daardoor presteren zij optimaal;
2. geschiktheid van begeleidend en ondersteunend personeel is gebaseerd op het aantoonbaar inzetten van competenties en het realiseren van meetbare resultaten;
3. de cultuur van de organisatie ademt uitdaging uit en elkaar ondersteunen om de gezamenlijke doelen te realiseren;
4. we verwachten eigen regie en verantwoordelijkheid op de persoonlijke ontwikkeling als professional.

Om het primaire doel (plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op duurzame arbeidsplaatsen in een zo regulier mogelijke omgeving) te realiseren zijn er twee kerncompetenties die centraal staan in onze organisatie en die we van onze professionals verwachten:

1. het kennen van de mensen en hun ontwikkelmogelijkheden;
2. het kennen van de arbeidsmarkt en de individuele werkgevers.

Arbeidsvoorwaarden

Het salarisniveau van de professionals is gebaseerd op de functiewaarderingssystematiek van HR21. We blijven de cao volgen met vooralsnog de nullijn als uitgangspunt voor de salarisontwikkeling.

Contracten met medewerkers zullen in de vorm van vaste dienstverbanden en tijdelijke contracten zijn. We gebruiken de omvang van het aantal tijdelijke contracten als een flexibele schil om in te kunnen spelen op veranderingen in de organisatie, de behoefte vanuit de arbeidsmarkt en de omvang van het personeelsbestand.

Voor de jaren 2014 en 2015 worden incidentele lasten voorzien als gevolg van het doorvoeren van eerdere reorganisaties. Het bewaken dat deze kosten binnen de begroting blijven is één van de prioriteiten voor de komende jaren.

Opleiding en Subsidie Praktijkleren

We blijven nadrukkelijk doorgaan met opleiden. Alle onderzoeken tonen aan dat startkwalificaties de kans op (blijvend) werk aanzienlijk vergroten. Daarnaast blijven we inzetten op opleidingstrajecten (BBL) hoewel de financiering als gevolg van de aangekondigde bezuinigingsplannen van het Kabinet beperkter is geworden. We gaan uit van 100 opleidingstrajecten voor 2015.

Leerwerkplekken

Door de instroom van zwakkere mensen (slechtere gezondheid en weinig zelfredzaam) wordt er kritisch gekeken of de werkplekken in voldoende mate aansluiten op het niveau van de instroom. Ook zal als gevolg van probleemcumulatie meer gevraagd worden van de begeleiding zowel qua intensiteit als ook qua kennis en vaardigheden.

Arbeidsverzuim

We streven naar een verdere daling van het arbeidsverzuimpercentage naar 12,5% voor geheel Presikhaaf Bedrijven over 2015. Dit komt overeen met het landelijke branchegemiddelde. Het verzuim blijft ook in het komende begrotingsjaar een speerpunt. De daling die zich in het afgelopen jaar heeft ingezet als gevolg van de gerichte aandacht bij mensen en (bege)leiding en door aandacht voor preventie, zal doorgezet worden.

In 2014 zijn we volledig overgegaan op het eigen regiemodel met ingehuurd bedrijfsartsen. Binnen dit model hebben leidinggevend een meer sturende taak waar het gaat om verzuim. Hierbij wordt ingespeeld op gedrag en de-medicaliseren als belangrijk onderdeel van verzuimbeheersing. Leidinggevend moeten vanuit hun regiefunctie sneller met de medewerker in gesprek gaan om vast te stellen welke mogelijkheden de werknemer wel heeft; de rol van de bedrijfsarts is daarin vooral coachend en adviserend.

Reizen en Vervoer

Door verandering van vastgoed en meer lokaal in de regio bij bedrijven en gemeenten activiteiten te organiseren wordt het mogelijk om meer rekening te houden met woon-werk afstanden van mensen bij het plaatsen op werkplekken.

De verbeterde toegankelijkheid van het openbaar vervoer biedt medewerkers met een beperking en/of hulpmiddel steeds meer mogelijkheden. Het blijft primair de verantwoordelijkheid van de medewerker om het woon-werkverkeer te regelen.

Samen met gemeenten zullen we zoeken naar mogelijkheden om verschillende vervoersstromen beter samen te gebruiken en af te stemmen. Daarbij wordt gekeken naar zaken als combinaties met leerlingenvervoer, wijze van aanbesteden en specifieke vervoersmogelijkheden voor mensen die op grond van hun beperking moeilijk gebruik kunnen maken van eigen of Openbaar Vervoer.

Ook in het komende begrotingsjaar blijven we ons richten op verdere afbouw van het maatvervoer voor medewerkers die vanwege hun beperkingen aangewezen zijn op vervoer van deur-tot-deur.

Bezwaren en Geschillen

De veranderingen bij Presikhaaf Bedrijven zullen ongetwijfeld voor sommige mensen niet in lijn zijn met hun verwachtingen en daardoor ook leiden tot ongenoegen over de gevolgen van beslissingen en veranderingen. Heldere en goede communicatie vooraf is erop gericht om mensen zoveel als mogelijk te ondersteunen bij de veranderingen en bezwaarprocedures te voorkomen.

Mobiliteit en Boventalligheid

Als gevolg van de organisatie-aanpassingen is boventalligheid ontstaan; verspreid over verschillende momenten. Hiervoor geldt een Van Werk Naar Werk (VWNW) aanpak. Dit wordt, binnen HRM, ondersteund en uitgevoerd door mobiliteitsadviseurs.

We streven ernaar om voor het einde van 2015 meer dan 80% van de boventalligen op werkplekken buiten Presikhaaf Bedrijven te hebben geplaatst. Thans is voor circa 50% reeds een oplossing gevonden.

Boventalligen zullen zoveel als mogelijk worden ingezet op interne projecten en/of zullen bij externe partijen worden gedetacheerd als onderdeel van Van Werk Naar Werk. Minimaal een dag per week zal actief worden besteed aan activiteiten in het kader van re-integratie om ander werk te vinden.

De omvang van de boventalligheid is lager dan eerst is ingeschat. Dit heeft een positief effect op beduidend lagere reorganisatiekosten en minder VWNW trajecten.

7.2 Bedrijfsvoering

Formatie

De personele formatie is afgestemd op de verwachte omvang van dienstverlening. Consulenten, werkbegeleiders, specialisten en accountmanagement worden toegerekend als primaire kosten van de dienstverleningen.

We gaan er vanuit dat overheadkosten in de komende jaren met circa 20% kunnen afnemen als gevolg van verdere samenwerkingen tussen gemeenten en Presikhaaf Bedrijven, en door concentratie van activiteiten die nu nog zowel bij gemeenten als bij Presikhaaf Bedrijven plaatsvinden.

Huisvesting & Vastgoed

Beleid is om huisvestingsbehoefte wordt ingevuld met huurcontracten. Het huidige vastgoed wordt zoveel mogelijk, rekening houdend met marktopbrengsten, (onderhouds-)investeringen en kosten, verkocht aan derde partijen.

Activiteiten worden zoveel mogelijk bij werkgevers in de regio gerealiseerd. In het komende jaar willen we de voorbereidingen afronden om circa 500-600 mensen die nu nog op locatie in Arnhem werken op verschillende locaties in de regio onder te brengen. We doen in samenwerking met bedrijven en AWBZ-organisaties. Daarbij wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de woonplaats van mensen en hun vervoersmogelijkheden.

Daar waar dienstverlening aan werkgevers huisvestingsbehoefte nodig hebben, worden deze marktconform toegerekend.

7.3 Financiën

Het subsidieresultaat ontwikkelt zich negatief als afnemende rijksbijdrage en kan niet door het operationeel resultaat worden gecompenseerd. Het exploitatieresultaat is dan ook negatief.

7.4 Omgaan met verplichtingen uit het verleden

De GR is op grond van haar beleidskeuzes in het verleden verplichtingen aangegaan of investeringen gedaan die – financieel gezien – een drukkend effect hebben op de exploitatie:

- Arbeidscontracten met mensen op basis van de cao-SW
 - De rijksbijdrage die vroeger corresponderende met het landelijke beleid voor SW neemt af waardoor gemeenten tekorten hebben op de financiering van deze verplichtingen
- Vastgoed
 - Dalende marktprijzen leiden tot lagere waarderingen. Onderhoud op het vastgoed vraagt om toenemende investeringen in de komende jaren.
- Productiemiddelen
 - Keuze om vroeger als productiebedrijf werkplekken te realiseren voor mensen uit de doelgroep heeft geleid tot aanschaf voor productiemiddelen (machines, technologie etc)

Binnen de GR worden deze kosten van die vroegere uitvoering samengevoegd met de kosten van de uitvoering waarin Presikhaaf Bedrijven als dienstverlener opereert. Omdat de organisatie van Presikhaaf Bedrijven en haar dienstverlening verrekend worden met vroegere lasten kan een negatief beeld ontstaan omdat alle financiële zaken op een hoop worden gegooid.

Scheiding van de lasten van het verleden en kosten en baten van de huidige dienstverlening geeft een reëler en eerlijker beeld over de financiële prestaties.

8 Besturen en Verantwoorden

Het jaar 2015 is gekenmerkt als een tussenjaar. Afhankelijk de besluitvorming over de toekomst kan de GR aangepast worden aan de mate waarin gemeenten regionaal hun uitvoering van de Participatiewet wil vormgeven

Het jaar 2014 is het laatste jaar geweest voor de Wsw wet- en regelgeving. Er komt per 2015 een nieuwe wet: de Participatiewet en daarmee zal de wettelijke grondslag waarop Presikhaaf Bedrijven haar uitvoering van taken baseert gaan veranderen.

8.1 Governance

De huidige governance structuur is gebaseerd op de wetgeving van de Wsw van een aantal jaren terug en op de keuze van gemeenten tot samenwerking. Deze keuze en inrichting dateert van reeds lange tijd terug.

In het verleden zijn al reeds voorstellen gedaan voor vernieuwing van de governance structuur en in het bijzonder de statuten van de Gemeenschappelijke Regeling. In 2013 is er op regionaal niveau onderzoek gedaan naar de juridische aspecten en mogelijkheden van de GR.

Een van de conclusies is dat de GR als structuur op zich voldoet en voldoende mogelijkheden voor sturing en toezicht biedt; van belang is dat er duidelijkheid is over verwachtingen en beleid van gemeenten en het aanbod van uitvoeringsmogelijkheden. Deze zullen de basis moeten vormen van afspraken die in een GR kunnen worden ondergebracht.

8.2 Medezeggenschap

Ontwikkelingen als steeds meer mensen plaatsen bij werkgevers maken dat de Ondernemingsraad haar structuur wil aanpassen en haar aandacht meer zal richten op de begeleiding en ondersteuning van mensen en zorgvuldige uitvoering van de interne veranderingen blijven de hoofdthema's voor de Ondernemingsraad. In overleg met de bestuurder zal een nieuwe structuur worden uitgewerkt en voorgelegd worden.

De Cliëntenraad is een adviesorgaan voor gemeenten en richt zich op de belangen van cliënten (i.c. mensen die een SW-indicatie hebben) en hoe gemeenten hun wettelijke taken hierin kunnen uitvoeren. Voor 2015 zal de aandacht gericht zijn op de veranderingen die de Participatiewet voor uitvoering van de gemeentelijke wettelijke taken met zich mee brengt en het ophouden van de Wsw.

9 Verplichte paragrafen

Artikel 11 van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) bepaalt dat in de paragraaf weerstandsvermogen een relatie wordt gelegd tussen de weerstandscapaciteit en de risico's. Onder weerstandscapaciteit wordt verstaan de middelen en mogelijkheden waarover Presikhaaf Bedrijven beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken. De materiële vaste activa bevatten naar alle waarschijnlijkheid geen 'stille reserve'.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen de weerstandscapaciteit en alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

In deze paragraaf wordt achtereenvolgens ingegaan op de onderwerpen:

- ♦ weerstandscapaciteit;
- ♦ risico's;
- ♦ beleid omtrent weerstandscapaciteit en de risico's.

Weerstandscapaciteit

Het gewenste eigen vermogen is in de notitie inzake weerstandsvermogen bepaald op 12,5% van het balanstotaal. Dit komt neer op een bedrag van circa € 3,4 miljoen. Er bestaat geen verplichting voor de gemeenten voor het op peil brengen van het weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen is bedoeld om in moeilijke tijden eventuele exploitatieverliezen te kunnen opvangen.

Door het 'resultaat na bestemming' over 2013 is een vordering op deelnemende gemeenten ontstaan die in 2014 is betaald door de deelnemende gemeenten. Door het resultaat van de komende jaar zal financiering vanuit de deelnemende gemeenten noodzakelijk zijn om het weerstandsvermogen minimaal op nihil te houden.

Risico's

Voor een overzicht van de risico's en de beheersmaatregelen wordt verwezen naar bijlage 1.9.

Beleid omtrent weerstandscapaciteit en de risico's

Uitgaande van het resultaat over 2014 en 2015, zoals is opgenomen in de programmabegroting, is het gewenste eigen vermogen ultimo 2015 niet aanwezig.

Onderhoud kapitaalgoederen

Bij Presikhaaf Bedrijven heeft het onderhoud van kapitaalgoederen vooral betrekking op onderhoud van bedrijfsgebouwen, machines en installaties.

Ten behoeve van gebouwenbeheer (registergoed) wordt jaarlijks op basis van conditiemetingen, onderhoudsinspecties en een inventarisatie per actief een MeerJarenOnderhoudsPlan (MJOP) opgesteld. Dit plan geeft een overzicht van het uit te voeren onderhoud en de benodigde investeringen aan het actief zowel op lange als op korte termijn en vormt qua kosten en investeringen de basis voor de begroting.

Voor een optimale werking en instandhouding van de infrastructuur zijn, daar waar gewenst dan wel noodzakelijk, onderhoudscontracten afgesloten met externe dienstverleners en leveranciers voor zowel het registergoed als voor de productiemiddelen.

Financiering

Met inachtneming van hetgeen is beschreven in het 'Treasurystatuut Presikhaaf Bedrijven', wordt in deze paragraaf de financiering vastgelegd voor 2015.

Kasgeldlimiet en renterisiconorm

De kasgeldlimiet bepaalt de maximale omvang van de netto-vlottende schuld (schulden aan kredietinstellingen – liquide middelen). Op basis van de wet Fido bedraagt voor Presikhaaf Bedrijven de kasgeldlimiet € 7,516 miljoen, zijnde 8,2% van de totale begrotingsuitgaven voor 2015 ad € 91,657 miljoen.

De renterisiconorm is dat deel van de vaste schuld, waarover Presikhaaf Bedrijven renterisico mag lopen in casu waarvan de rente kan variëren. Op basis van de wet Fido bedraagt voor Presikhaaf Bedrijven de renterisiconorm € 18,331 miljoen, zijnde 20% van het begrotingstotaal.

Voor 2015 verwachten wij dat de deelnemende gemeenten het tekort aan eigen vermogen ultimo 2014 van € 9,6 miljoen aanvullen. Dit geldbedrag zetten wij voor de noodzakelijke aflossingen op geldleningen en financiering van het begrote resultaat over 2015, de verwachting is dat wij in 2015 kasgeldleningen zullen moeten aantrekken en een nieuwe lening van € 6,0 miljoen.

Rentevisie

Op basis van de leningenportefeuille komt de gemiddelde rente van de langlopende leningen uit op 3,94%. Het percentage voor de financiering met kort geld, zijnde rekening courantkrediet en kasgeldleningen, is voor 2015 gesteld op gemiddeld 0,5%.

De wet 'Schatkistbankieren' heeft geen invloed op onze financiering.

Leningenportefeuille

Zie bijlage 1.5.

De aflossingen in 2015 bedragen € 4,8 miljoen.

Vast te stellen rekening-courant verhoudingen deelnemingen en participaties

Op basis van de financieringsbegroting van Presikhaaf Bedrijven, verbonden partijen en participaties wordt in onderstaande tabel de onderlinge maximale rekening-courant verhouding voor 2015 weergegeven.

Ten behoeve van de financiering van het werkkapitaal van Beverweerd Holding B.V. wordt voorzien dat voor 2015 een bedrag van € 6,0 miljoen maximaal benodigd zal zijn. Dit bedrag wordt beschikbaar gesteld in de vorm van een rekening-courant krediet.

Het vast te stellen rekening-courant krediet ten behoeve van werkkapitaal van de Stichting Motivatie voor haar activiteiten bedraagt € 0,1 miljoen en van de Stichting Personeel Presikhaaf voor het aannemen van niet-SW-personeel bedraagt € 0,5 miljoen.

Het afgelopen jaar heeft Beverweerd Holding B.V. en Stichting Motivatie geen gebruik gemaakt van het krediet. Door het op afstand zetten van activiteiten zal Beverweerd Holding B.V. gebruik gaan maken van deze faciliteit.

Zie bijlage 1.7.

Verbonden partijen

In het kader van de primaire doelstelling heeft Presikhaaf Bedrijven een drietal rechtspersonen opgericht waarin activiteiten vanuit deze doelstelling zijn ondergebracht. Dit betreft Beverweerd Holding B.V., Stichting Motivatie en Stichting Personeel Presikhaaf.

Beverweerd Holding B.V. heeft op haar beurt deelnemingen in Tuincentrum de Wuurde B.V., Presikhaaf Dienstverlening B.V. en B.V. Tuincentra Presikhaaf. In 2014 zullen nog desgewenst hieronder twee nieuwe vennootschappen worden opgericht, te weten Presikhaaf Schoolmeubelen B.V. en Intratuin Arnhem B.V.

Tuincentrum de Wuurde B.V. heeft personen in dienst waarop de cao Tuincentra van toepassing is. Voor het verwerven van gemeentelijke opdrachten is Presikhaaf Dienstverlening B.V. in 2011 opgericht.

De Stichting Motivatie voert externe re-integratietrajecten uit voor zowel gemeenten als het UWV. Via deze Stichting kunnen in de toekomst ook andersoortige trajecten op de externe markt worden uitgevoerd.

De Stichting Personeel Presikhaaf heeft tot doel het in dienst nemen van niet-SW-personeel. Beide stichtingen zijn niet opgenomen in de resultaten van Presikhaaf Bedrijven aangezien er geen kapitaalbelang is.

Bijlagen

1 Begroting

- 1.1 Programmabegroting Presikhaaf Bedrijven
- 1.2 Specificatie diverse kosten- en opbrengstposten
- 1.3 Begrote balans Presikhaaf Bedrijven
- 1.4 Meerjarenraming Presikhaaf Bedrijven
- 1.5 Leningenportefeuille
- 1.6 Verbonden partijen
- 1.7 Rekening-courant verhoudingen verbonden partijen
- 1.8 Splitsing Exploitatieresultaat SW en niet-SW
- 1.9 Risico overzicht

2 Dienstencatalogus

Bijlage 1.1

Programmabegroting Presikhaaf Bedrijven

	Begroting 2015	Begroting 2014	Rekening 2013
x € 1.000			
Gemeentelijke SW-bijdrage	65.843	68.983	68.994
Salariskosten SW	69.826	71.179	71.297
Personeelsgebonden kosten SW	2.107	2.100	2.296
SUBSIDIERESULTAAT	-6.090	-4.296	-4.599
Bruto-opbrengst inclusief mutatie OHW	16.526	29.036	29.965
Materiaal verbruik + uitbesteed werk	2.434	8.743	10.991
Netto-opbrengst	14.092	20.293	18.974
<i>Netto-opbrengstpercentage</i>	<i>85,3%</i>	<i>69,2%</i>	<i>63,3%</i>
Overige opbrengsten	2.183	347	800
Som der bedrijfsopbrengsten	16.275	20.640	19.774
Lasten			
Salariskosten regulier personeel	9.198	13.419	12.604
Overige personeelskosten	745	801	891
Afschrijvingen	994	1.142	1.497
Financiële baten en lasten	802	823	984
Overige bedrijfskosten	5.551	7.085	5.502
Totaal lasten	17.290	23.270	21.478
OPERATIONEEL RESULTAAT	-1.015	-2.630	-1.704
Gemeentelijke bijdragen	0	0	680
Resultaat verbonden partijen	-671	0	-4
Boekwinst verkoop activa	0	0	418
Incidentele baten en lasten	-1.000	-1.250	-2.016
OVERIG RESULTAAT	-1.671	-1.250	-922
EXPLOITATIERESULTAAT	-8.776	-8.176	-7.225

De resultaten van Presikhaaf Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem zijn voor de jaren 2013 en 2014 in de verbijzonderde posten gepresenteerd. Voor 2015 zijn de resultaten gepresenteerd in de post 'Resultaat verbonden partijen' in verband met het op afstand zetten van deze bedrijfsonderdelen.

	Begroting 2015	Begroting 2014	Rekening 2013
Kengetallen / kerncijfers			
Boekwaarde immateriële vaste activa	43	103	93
Investerings immateriële vaste activa	0	20	0
Boekwaarde materiële vaste activa	16.178	16.372	18.673
Investerings materiële vaste activa	298	1.174	408
Saldo voorraden	255	2.805	3.347
Saldo debiteuren	2.951	3.580	4.274
Personeelsgegevens			
SW-werknemers in fte	2.471,0	2.550,0	2.543,5
SW-werknemers in AJ	2.572,0	2.650,0	2.643,2
Werknemers BW in fte	63,0	70,0	62,7
Werknemers BW in AJ	65,0	73,0	66,3
Reguliere werknemers in fte	143,0	205,4	199,8
Arbeidsverzuimpercentage	12,5%	12,0%	14,8%
Resultaten per fte (SW)			
Gemeentelijke SW-bijdrage	26.646	27.052	27.126
Salariskosten SW exclusief BW	28.998	28.701	28.740
Personeelsgebonden kosten SW	853	824	903
Subsidieresultaat	-2.465	-1.685	-1.808
Netto-opbrengst	5.703	7.958	7.459
Lasten – overige bedrijfsopbrengsten	6.114	8.989	8.130
Operationeel resultaat	-411	-1.031	-671
Overig resultaat	-676	-490	-362
Exploitatieresultaat	-3.552	-3.206	-2.841
Gemeentelijke SW-bijdrage per SW AJ	25.600	26.031	26.103

Hieronder volgt een toelichting op de programmabegroting.

Subsidieresultaat

Gemeentelijke SW-bijdrage

Bij het opstellen van de begroting 2015 wordt uitgegaan van een gemiddelde bezetting van 2.572 AJ. Voor 2015 wordt geen instroom meegenomen als gevolg van de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015. De bezetting zal dalen als gevolg van natuurlijk verloop en als gevolg van niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

De verwachte Rijksbijdrage per AJ voor 2015 bedraagt € 25.600 per AJ, dit is € 431 lager dan de gemeentelijke SW-bijdrage over 2014.

Salariskosten SW

De belangrijkste kostenpost wordt gevormd door de post salariskosten SW-personeel. Voor 2015 worden de totale uitgaven begroot op ruim € 69,8 miljoen. Dit cijfer is gebaseerd op een SW-bezetting voor 2015 van 2.408,0 fte, exclusief de SW-bezetting voor Begeleid Werken.

De salariskosten SW per fte stijgen doordat personen met een relatief laag salaris uitstromen en beperkte stijging van premies. Er is geen rekening gehouden met de kosten als gevolg van een mogelijke cao-stijging.

Personeelsgebonden kosten SW

Onder deze post worden de reiskosten woon-werkverkeer en de kosten van het maatvervoer voor het SW-personeel opgenomen evenals de loonkostensubsidie van Begeleid Werken.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat is € 1,6 miljoen beter als de begroting 2014, dit houdt mede verband met het op afstand zetten van bedrijfsonderdelen.

Per onderdeel is het beeld als volgt:

- De netto-opbrengst stijgt met € 1,1 miljoen door hogere tarieven voor de inzet van SW-ers en daalt met € 7,3 miljoen door het op afstand zetten van activiteiten waardoor er een daling is van € 6,2 miljoen;
- De overige bedrijfsopbrengsten stijgen met € 1,8 miljoen als gevolg van met name de doorbelasting van de huisvestingskosten aan de entiteiten;
- De lasten dalen met € 1,1 miljoen door kostenbesparingen en daalt met € 4,9 miljoen door het op afstand zetten van activiteiten waardoor er een daling is van € 6,0 miljoen.

Netto-opbrengst

De begrote netto-opbrengst van de bedrijven komt per saldo uit op een bedrag van € 14,1 miljoen bij een gemiddeld netto-opbrengstpercentage van 85,3%, het netto-opbrengstpercentage stijgt met 16,1 procentpunt ten opzichte van de begroting 2014 door het in een vennootschap onderbrengen van bedrijfsonderdelen waarvoor een detachingsvergoeding in de begroting is opgenomen en een verdere omschakeling van productie gerichte bedrijfsvoering naar werkzaamheden in de dienstverlening en detachering.

Overige bedrijfsopbrengsten

Onder deze post staat de doorbelasting van kosten dienstverlening, rente- en huisvestingskosten aan de op afstand gezette bedrijfsonderdelen, de bijdrage van de gemeente Montferland en doorbelasting van docenten die cursus geven voor de BBL-trajecten aan ROC RijnIJssel.

Salariskosten regulier personeel

De totale uitgaven komen uit op een bedrag van € 9,2 miljoen bij een bezetting van 143,0 fte. De daling ten opzichte van de begroting 2014 met 62,4 fte wordt veroorzaakt door het niet opnemen van de bezetting van de op afstand gezette bedrijfsonderdelen voor 43,0 fte en door een krimp van SW-personeel mindere reguliere bezetting.

De daling van het aantal regulier personeel is wel terug te zien in de meerjarenraming zoals opgenomen in de begroting 2014.

Er wordt rekening gehouden met een stijging van de salariskosten door cao verhogingen en verhogingen van sociale premies zoals deze nu bekend zijn.

Overige personeelskosten

De overige personeelskosten dalen door minder opleidingskosten. Wij blijven inzetten op BBL-trajecten, door de structuur van een BBL-traject zijn de kosten beperkt.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten dalen met € 0,2 miljoen als gevolg van het op afstand zetten van bedrijfsonderdelen en beperkte investeringen. De daling wordt beperkt door vertraging van overdracht van bestaand vastgoed. De huidige panden zullen in 2015 nog niet op afstand kunnen worden gezet

Financiële baten en lasten

Op basis van de bestaande leningenportefeuille ultimo 2014 komt het gemiddelde rentepercentage voor 2015 uit op 3,94%. Voor een specificatie van de financieringsmiddelen wordt verwezen naar de in deze begroting opgenomen paragraaf Financiering.

Overige bedrijfskosten

Onder de overige bedrijfskosten worden alle overige kosten gepresenteerd.

Voor een specificatie van de overige bedrijfskosten, zie bijlage 1.2.

De volgende toelichting per post:

- De huur- en leasekosten dalen door het langer aanhouden van vastgoed in eigendom waardoor er geen vervangende ruimte hoeft te worden gehuurd;
- De onderhoudskosten stijgen door het aanhouden van vastgoed in eigendom;
- De verkoopkosten dalen door het op afstand zetten van de activiteiten;
- Onder de kosten dienstverlening door derden staat ook de inzet van ID-ers en WWB-ers;
- Onder de post inverteerbaarheid boventalligen worden de lasten gepresenteerd van de boventalligen ingezet op projecten binnen Presikhaaf Bedrijven;
- De subsidie praktijkleren voorheen afdrachtvermindering onderwijs daalt met € 0,4 miljoen door aanpassingen van het overheidsbeleid en door minder trajecten.

Overig resultaat

Gemeentelijke GR-bijdrage

Conform eerdere afspraken is in de begroting 2015 geen rekening gehouden met een gemeentelijke GR-bijdrage door de deelnemende gemeenten.

Resultaat verbonden partijen

Hieronder worden de resultaten van de op afstand gezette activiteiten Presikhaaf Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem gepresenteerd.

Voor een verdere toelichting zie ook de paragraaf 'Verbonden partijen'.

Incidentele baten en lasten

Voor een specificatie van de incidentele baten en lasten zie bijlage 1.2.

De belangrijkste kostenpost ontstaat door het boventallig worden van functies als gevolg van Stip op de Horizon. De werkelijke kosten worden bepaald door het aantal personen dat boventallig en de re-integratiemogelijkheden van deze personen.

Bijlage 1.2

Specificatie diverse kosten- en opbrengstposten

Een specificatie van de personeelsgebonden kosten SW is als volgt:

	Begroting 2015	Begroting 2014	Rekening 2013
x € 1.000			
Kosten woon-werk	1.103	1.120	1.125
Kosten maatvervoer	250	350	396
Kosten Begeleid Werken	754	630	775
Totaal	2.107	2.100	2.296

Een specificatie van de overige bedrijfsopbrengsten is als volgt:

	Begroting 2015	Begroting 2014	Rekening 2013
x € 1.000			
Doorbelastingen aan verbonden partijen	354	0	0
Doorbelastingen huisvesting	1.672	27	82
GR bijdrage gemeente Montferland	42	45	54
Doorbelastingen personeel	109	210	401
Bijbetaling garantie-omzetregeling	0	0	107
Meeropbrengst voormalig ID-banen	0	0	104
Overig	6	65	52
Totaal	2.183	347	800

De specificatie van de overige bedrijfskosten is als volgt:

	Begroting 2015	Begroting 2014	Rekening 2013
x € 1.000			
Huur- en leasekosten	290	962	473
Onderhoudskosten	1.209	1.112	1.129
Energieverbruik	1.319	1.383	1.464
Belastingen en verzekeringen	439	420	480
Algemene kosten	2.613	3.938	3.272
Subtotaal	5.870	7.815	6.818
Subsidie praktijkleren	-319	-730	-1.316
Totaal	5.551	7.085	5.502
<u>Specificatie van algemene kosten:</u>			
Indirecte productiekosten	92	103	106
Inkoop- en expeditiekosten	97	41	67
Verkoopkosten	45	747	640
Kosten dienstverlening door derden	868	1.183	1.827
Overige algemene kosten	1.015	1.244	1.356
Mutatie voorzieningen	0	20	-94
Diverse baten en lasten	4	100	-630
Inverdieneffect boventalligen	492	500	0
Totaal	2.613	3.938	3.272

De specificatie van de incidentele baten en lasten is als volgt:

Afbouw eigen productie	0	0	69
Inrichten nieuwe entiteiten	1.000	1.150	824
Samenwerking met werkgevers	0	0	62
Afwaardering bedrijfsgebouwen	0	0	1.469
Mens in Beeld	0	0	9
Bestuurlijke aanpassingen	0	50	43
Overig	0	50	160
Vrijval voorziening reorganisatie	0	0	-620
Totaal	1.000	1.250	2.016

Bijlage 1.3

Begrote balans Presikhaaf Bedrijven

		Begroting 31 december 2015	Prognose 31 december 2014
	x € 1.000		
ACTIVA			
Vaste activa			
Immateriële vaste activa		0	100
Materiële vaste activa		16.200	17.700
Financiële vaste activa		4.500	200
Vlottende activa			
Vorraden	300		3.100
Uitzettingen < 1 jaar:			
- Vordering op gemeenten	8.800		9.600
- Vordering op openbare lichamen	200		200
- Overige uitzettingen	3.000		4.200
Liquide middelen	100		100
Overlopende activa	500	12.900	1.600
Totaal		33.600	36.800
PASSIVA			
Vaste passiva			
Eigen vermogen		-	-
Voorzieningen		300	500
Langlopende schulden		23.300	22.100
Vlottende passiva			
Vlottende schulden		8.300	11.900
Overlopende passiva		1.700	2.300
Totaal		33.600	36.800

Toelichting:

- de afname van de vaste activa komt door het op afstand zetten van bedrijfsonderdelen en de beperkte investeringsbegroting;
- door het op afstand zetten van bedrijfsonderdelen dalen de financiële vaste activa, voorraden, overige uitzettingen, overlopende activa, vlottende schulden en overlopende passiva;
- de vordering op gemeenten ontstaat door het negatieve resultaat na bestemming over de jaren 2014 en 2015;
- de overlopende activa dalen door de ontvangst van een subsidie;
- de voorzieningen dalen door de begrote onttrekkingen aan deze post;
- bij de langlopende schulden is een nieuwe lening voorzien van € 3,0 miljoen in 2014 en € 6,0 miljoen in 2015

Bijlage 1.4

Meerjarenraming Presikhaaf Bedrijven

	Rekening	Begroting	Begroting	Raming	Raming	Raming
x € 1.000	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gemeentelijke SW-bijdrage	68.994	68.983	65.843	59.025	53.534	49.385
Salariskosten SW	71.297	71.179	69.826	63.941	59.388	56.169
Personeelsgebonden kosten SW	2.296	2.100	2.107	1.948	1.762	1.668
Subsidieresultaat	-4.599	-4.296	-6.090	-6.864	-7.616	-8.452
Netto-opbrengst	18.974	20.293	14.092	11.114	9.806	8.811
Overige bedrijfsopbrengsten	800	347	2.183	400	485	490
Som der bedrijfsopbrengsten	19.774	20.640	16.275	11.514	10.291	9.301
Salariskosten regulier personeel	12.604	13.419	9.198	7.461	6.946	6.560
Overige personeelskosten	891	801	745	668	603	545
Afschrijvingen	1.497	1.142	994	450	425	400
Financiële baten en lasten	984	823	802	650	600	550
Overige bedrijfskosten	5.502	7.085	5.551	4.087	3.726	3.392
Totaal lasten	21.478	23.270	17.290	13.316	12.300	11.447
Operationeel resultaat	-1.704	-2.630	-1.015	-1.802	-2.009	-2.146
Gemeentelijke GR-bijdrage	680	0	0	0	0	0
Resultaat verbonden partijen	-4	0	-671	0	0	0
Boekwinst verkoop activa	418	0	0	600	0	0
Incidentele baten en lasten	-2.016	-1.250	-1.000	-5.200	-2.300	-2.000
Overig resultaat	-922	-1.250	-1.671	-4.600	-2.300	-2.000
Exploitatieresultaat	-7.225	-8.176	-8.776	-13.266	-11.925	-12.598
Personeelsgegevens						
Aantal SW werknemers in fte	2.543,5	2.550,0	2.471,0	2.265,0	2.105,0	1.991,0
Aantal SW werknemers in AJ	2.643,2	2.650,0	2.572,0	2.361,0	2.194,0	2.075,0
Aantal reguliere werknemers in fte	199,8	205,5	143,0	116,0	108,0	102,0
Gemeentelijke SW-bijdrage per AJ	26.103	26.031	25.600	25.000	24.400	23.800

Bijlage 1.5

Leningenportefeuille

In onderstaande tabel wordt de bestaande leningenportefeuille inclusief aflossingsverplichting 2015 weergegeven.

Bedragen x € 1.000								
Nr.	Start datum	Verval Datum	Looptijd in jaren	Rente %	Nominaal bedrag	Saldo per Aflossing		Saldo per
						01-01-15	in 2015	31-12-15
BNG 91114	23-06-00	23-06-15	15	5,89	2.950	197	197	0
BNG 93051	04-02-02	04-02-17	15	5,63	6.126	1.225	408	817
BNG 94392	15-03-02	15-03-17	15	5,41	2.250	450	150	300
BNG 94788	28-06-02	28-06-17	15	5,20	3.490	698	233	465
BNG 97112	19-03-03	01-09-29	26,5	4,92	14.000	8.400	560	7.840
BNG 97114	31-10-03	31-10-23	20	4,75	5.500	2.475	275	2.200
BNG 97115	30-09-03	30-09-18	15	4,53	1.361	363	91	272
BNG 106706	30-06-11	30-06-21	10	3,40	3.000	2.100	300	1.800
BNG 107227	30-12-11	30-12-16	5	1,98	3.000	1.200	600	600
BNG 349084	31-03-14	01-04-15	1	0,65	2.000	2.000	2.000	0
Lening	31-12-14	02-01-16	1	0,5	3.000	3.000	0	3.000
Totaal langlopende leningen					46.677	22.108	4.814	17.294
Aan te trekken financiering begroting 2015								6.000
Saldo leningen								23.294

Bijlage 1.6

Verbonden partijen

	Begroting 2015	Begroting 2014
x € 1.000		
Bruto-opbrengst inclusief mutatie OHW	14.350	15.050
Materiaal verbruik + uitbesteed werk	7.111	7.727
Netto-opbrengst	7.239	7.323
<i>Netto-opbrengstpercentage</i>	<i>50,4%</i>	<i>48,7%</i>
Lasten		
Salariskosten regulier personeel	2.790	2.738
Overige personeelskosten	35	24
Afschrijvingen	249	353
Financiële baten en lasten	217	217
Huisvestingskosten	1.636	1.807
Doorbelasting inzet SW-ers	1.035	1.273
Doorbelastingen	104	112
Overige bedrijfskosten	1.844	1.627
Totaal lasten	7.910	8.151
OPERATIONEEL RESULTAAT	-671	-828
EXPLOITATIERESULTAAT	-671	-828
Personeelsgegevens		
SW werknemers in fte	230,0	289,0
Reguliere werknemers in fte	43,0	42,9

De kolom begroting 2014 is overgenomen uit bijlage 1.1c uit de begroting 2014. In het jaar 2014 maken de exploitatie van Presikhaaf Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem onderdeel uit van de Gemeenschappelijke Regeling.

Bijlage 1.7

Rekening-courant verhoudingen verbonden partijen

Kredietverhouding

Beverweerd Holding B.V. (inclusief Presikhaaf Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem)	6.000
Stichting Motivatie	100
Stichting Personeel Presikhaaf	500
Totaal	6.600

Bijlage 1.8

Splitting van het Exploitatieresultaat tussen SW en niet-SW

	SW 2015	Niet-SW 2015	Totaal 2015
x € 1.000			
Gemeentelijke SW-bijdrage	65.843	0	65.843
Salariskosten SW	69.826	0	69.826
Personeelsgebonden kosten SW	2.107	0	2.107
SUBSIDIERESULTAAT	-6.090	0	-6.090
Bruto-opbrengst inclusief mutatie OHW	14.598	1.928	16.526
Materiaal verbruik + uitbesteed werk	1.822	612	2.434
Netto-opbrengst	12.776	1.316	14.092
<i>Netto-opbrengstpercentage</i>	<i>87,5%</i>	<i>68,3%</i>	<i>85,3%</i>
Overige opbrengsten	2.183	0	2.183
Som der bedrijfsopbrengsten	14.959	1.316	16.275
Lasten			
Salariskosten regulier personeel	8.308	890	9.198
Overige personeelskosten	715	30	745
Afschrijvingen	994	0	994
Financiële baten en lasten	791	11	802
Overige bedrijfskosten	5.226	325	5.551
Totaal lasten	16.034	1.256	17.290
OPERATIONEEL RESULTAAT	-1.075	+60	-1.015
Gemeentelijke bijdragen	0	0	0
Resultaat verbonden partijen	-671	0	-671
Boekwinst verkoop activa	0	0	0
Incidentele baten en lasten	-1.000	0	-1.000
OVERIG RESULTAAT	-1.671	0	-1.671
EXPLOITATIERESULTAAT	-8.836	+60	-8.776

Bijlage 1.9

Onderstaand is het risico overzicht (potentiële ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor de rol en bedrijfsvoering) opgenomen.

Categorie		Risico	Beheersmaatregel
Politiek/Bestuurlijk	1	Uitwerking lagere wet- en regelgeving Participatiewet beïnvloedt start uitvoering en invoering	Proactief volgen en waarschijnlijke uitwerkingen inschatten als basis voor start
	2	Gemeentelijke beleidsdoelstellingen en/of uitvoeringkeuzes zijn onvoldoende duidelijk als kaders voor uitvoering	Proactief volgen en aan de hand van besluiten door gemeenten actie ondernemen
	3	Onduidelijkheid meerjarenperspectief leidt tot onzekerheid over continuïteit kan er toe leiden dat omvang en inhoud van deze contracten verminderd met als gevolg met minder mensen geplaatst en/of onder mindere gunstige omstandigheden	Aandringen op gemeentelijke en bestuurlijke keuzes. Terugvallen bij uitblijven van besluit op tijdelijk doorgaan 'as-is' ultimo 2014
	4	Uitkomsten van Bresdo onderzoek worden niet overgenomen / gedragen door regionale bestuurders	Politieke besluitvorming door elke gemeente apart over hun uitvoering via Presikhaaf Bedrijven met daarop aangepaste afrekensystematiek
	5	Aanvullende begrotingswijzigingen door ontbreken meerjarenraming	Uitkomsten Bresdo snel behandelen; gevolgen toevoegen voor meerjarenraming toevoegen aan voorgestelde begroting voor raadsbespreking; afstemming en toelichting aan raden door bestuurders
	6	De inhoudelijke keuzes uit het Bresdo onderzoek leiden tot aanmerkelijke veranderingen in het toekomstperspectief	Duidelijke communicatie over redenen veranderingen en de oorzaak daarvan. Mensen duidelijkheid bieden over gevolgen. Met gemeenten afspraken maken hoe het vervolg gestalte krijgt en wat een ieder daarin doet
	7	Gemeenten kunnen het niet eens worden over toekomst en besluiten tot opheffen van Presikhaaf Bedrijven	Duidelijke communicatie over dienstverlening voor huidige doelgroepen
Mensen/HRM	1	Onzekerheid bij mensen als gevolg van onduidelijkheid over het toekomstperspectief leidt tot onzekerheid bij mensen die ondersteund worden door Presikhaaf Bedrijven zoals vragen over continuïteit van werk, de betekenis voor hun eigen leven, gevolgen hun sociale omgeving, inkomen en hoe het verder moet als de ondersteuning van de	Aandringen op snelle duidelijkheid van gemeenten over toekomstperspectief en hun keuzes daarin.

		overheid wegvalt.	
	2	Onduidelijkheid over het toekomstperspectief kan leiden tot een groter verloop/verlies van professionals waardoor de kwaliteit en/of omvang van de dienstverlening terugloopt	Aandringen op snelle duidelijkheid van gemeenten over toekomstperspectief uitvoering. Extra kosten als gevolg van vervanging accepteren. Frequenter wisselingen van consultants en/of werkbegeleiders bij mensen uit onze doelgroep accepteren
	3	Verloop van sleutel functionarissen die kritisch zijn voor toekomstig functioneren	Duidelijkheid over toekomst en richting verschaffen, actief betrokkenheid bij transitiewerkzaamheden
	4	Onrust en sociale onzekerheid als gevolg van veranderingen	Duidelijkheid toekomstperspectief. Betrokkenheid van werknemers, ondernemingsraad en vakbonden; afstemmen over aanpak en doel; intensieve communicatie en uitleg met betrokkenen en stakeholders, intern en extern
	5	Bij overdracht van bedrijfsactiviteiten aan derden gaat een deel van regulier personeel niet mee	Bij overdracht geldt het principe 'mens volgt werk'. Het personeel met een ambtelijk status de mogelijkheid om daar eenzijdig vanaf te zien; inzetten op de het belang en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling om mee over te gaan
	6	In de omschakeling naar vernieuwde bedrijfsvoering wordt onvoldoende aandacht gegeven aan veranderingen in management sturing, resultaatgericht werken en professionele cultuur	Dit heeft hoogste prioriteit voor HRM; nieuwe HRM-manager aangesteld met relevante ervaring en kennis. Aandacht geven door expliciet als KPI op te nemen in management contracten en regelmatige informatie en reflectie over verandering en betekenis voor professionals en management
	7	Onvoldoende ontwikkeling bij doelgroep	Monitoren van de bereikte resultaten. Bijstellen beleidskeuzes.
Financieel	1	Gemeenten kunnen vanwege beperkte budgetten onvoldoende financiële bijdrage leveren voor de uitvoering van werkzaamheden Presikhaaf Bedrijven	Afbouwen dienstverlening; verplichtingen overnemen per gemeente en ondersteuning eigen burgers door het buiten Presikhaaf Bedrijven vorm te geven. Aanpassing van beleid zoals verderop genoemd met minder begeleiding, stoppen van ontwikkeling medewerkers en grotere caseload
	2	Overschrijding budget door hogere kosten	Proactieve planning, goede voortgangsrapportage, formuleren van duidelijke mijlpalen en SMART doelstellingen
	3	Stijging van lonen en pensioenen als gevolg aanpassingen in cao afspraken tussen VNG en vakbonden;	Voor 2015 en verder nullijn als basis nemen en veranderingen naar impact wanneer duidelijkheid over maatregel ontstaat bepalen en als aanvullende kosten nemen; Cedris en VNG nadrukkelijk sturen op maatregelen bij SZW voor compensatie voor deze mogelijke kostenontwikkelingen in de rijksbijdrage of anderszins

	4	Verhoging van werkgeverslasten door hogere premies voor sociale verzekeringen en pensioenen	Als bij 3. Voor 2015 en verder nullijn als basis nemen en veranderingen naar impact wanneer duidelijkheid over maatregel ontstaat bepalen en als aanvullende kosten nemen; Cedris en VNG nadrukkelijk sturen op maatregelen bij SZW voor compensatie voor deze mogelijke kostenontwikkelingen in de rijksbijdrage
	5	Bestaand vastgoed en panden zijn niet van de hand te doen	Alternatieve gebruiksmogelijkheden van panden per locatie inventariseren en gericht zoeken naar geïnteresseerde kandidaten; overdracht van panden onderdeel maken van overdracht van bedrijfsactiviteiten; alternatieve aanpakken als (onder)verhuur, bedrijfsverzamelgebouw meenemen ter (gedeeltelijke) dekking van kosten. Eventuele aanvullende verliezen op verkoop van panden accepteren als dit kan bijdragen tot een financieel gezondere en toekomstbestendigere bedrijfsvoering. Maatregel kan ook zijn om het Werkgeversservicepunt te vestigen in 1 van de panden in plaats van daar extra vastgoed voor te huren (zoals het voornemen)
	6	Omzetten van verbonden partijen vallen tegen waardoor hun operationeel resultaat lager wordt en het exploitatieresultaat van Presikhaaf Bedrijven lager uitvalt	Sturen op behoud operationeel resultaat (omzet- en kostenzijde) en actief sturen op overdragen van bedrijfsonderdelen om risico uit onderneming op exploitatie resultaat te verminderen
	7	Betaling van transitievergoeding aan SW-ers en niet-SW indien arbeidscontracten na 2 jaar niet worden verlengd	Duidelijk afwijkend beleid formuleren naar aanleiding van de invoering van de aangepaste flexwetgeving om financiële gevolge te beperken. Aandringen bij Cedris om dit met sociale partners te bespreken voor SW contracten om het financiële risico te beperken
	8	Verbonden partijen kunnen slechts tegen hoge frictiekosten op afstand worden gezet	Communicatie over verwachtingen, mogelijkheden en gevolgen van het op afstand zetten van verbonden partijen
Regionale samenwerking	1	Onvoldoende daadkracht voor en bereidheid om verandering in afzonderlijke organisaties door te voeren om tot een regionale samenwerking ter komen (werkgeversdienstverlening, bestandsbeheer, primair proces) wat leidt tot	Proactieve afstemming met alle partijen die betrokken zijn; op regionaal bestuurlijk niveau samenwerking blijven ondersteunen en meerwaarde laten zien Niet alleen politiek maar ook ambtelijk.

		suboptimalisatie en extra kosten	
	2	Veranderingen als gevolg van Participatiewet bij gemeenten en Presikhaaf Bedrijven worden onvoldoende op elkaar afgestemd	Proactieve afstemming met alle partijen die betrokken zijn; keuzes maken over prioriteitstellingen; ambitieniveau behouden, planning en uitvoering aanpassen, zorgen voor korte lijnen, gebruiken kennis, expertise en ervaring, van Presikhaaf Bedrijven aan overlegstructuren om verworven kennis maximaal in te zetten ter ondersteuning van besluitvorming
	3	De vier decentralisaties leiden tot een te groot beslag op beschikbare mogelijkheden en capaciteiten	De kritische data goed bewaken; keuzes maken over prioriteitstellingen; ambitieniveau aanpassen aan beschikbare capaciteit en mogelijkheden
Bedrijfsvoering	1	Onzekerheid en impact veranderingen intern leiden tot mindere prestaties en resultaten van de organisatie	Prioriteiten binnen de organisatie duidelijk stellen; afstemming en coördinatie van middelen ten behoeve van staande organisatie en programmaorganisatie; eventueel extra ondersteuning
	2	Interne informatiesystemen en werkprocessen zijn niet tijdig aangepast op de vernieuwde bedrijfsvoering	Adequate bewaking van de data en voldoende tijd hiervoor vrijmaken; temporisering van vernieuwingen in bedrijfsvoering
	3	Te groot beslag op capaciteit van medewerkers in de organisatie	Prioriteiten stellen en keuzes maken; aanvullende capaciteit inhuren, aanpassen plannings
	4	Het ontbreken van een duidelijk toekomstperspectief en de daarmee verbonden continuïteitrisico's kunnen leiden tot een drukkend effect op opbrengsten en/of ongunstige contractcondities	Aandringen op duidelijkheid door gemeentelijk toekomstperspectief ten aanzien van uitvoering. Accepteren van hogere incidentele lasten of afwaarderingen. Verminderen van de ondersteuning en begeleiding van mensen; accepteren van hoger arbeidsverzuim en 'thuiszitten'. Zwaardere belasting van professionals
	5	Overdracht van bedrijfsactiviteiten vertraagt of gaat niet door	Zorgen voor lijst van alternatieve geïnteresseerden voor overdracht; bij structureel niet doorgaan overdracht continueren van activiteit overwegen in relatie tot stoppen en sluiten
Dienstverlening	1	Er is onvoldoende capaciteit om het werk met werkgevers te organiseren en mensen te begeleiden op de werkplek	Om te waarborgen dat het werk veilig en verantwoord uitgevoerd kan blijven worden zal het aantal werkplekken worden gemaximeerd tot wat verantwoord is met de beperkte capaciteit van begeleidend en ondersteunend personeel. Als gevolg kan het voorkomen dat wij mensen thuis zullen laten blijven omdat er onvoldoende capaciteit is
	2	Besluitvorming naar aanleiding van Bresdo	Aanpassen van dienstverlening pakketten en samenwerking met ge-

		onderzoek leidt tot wijzigingen in dienstverlening en doelgroep en organisatie grootte	meenten en UWV en andere partijen in de arbeidsmarktregio; heldere keuzes en onderbouwing, communicatie naar alle betrokkenen
	3	Groei van het aantal externe plaatsingen naar 1.800 plaatsingen vertraagt of wordt niet gerealiseerd en de financiële bijdrage uit deze plaatsingen kan niet worden verhoogd	Heldere zakelijke afspraken bij plaatsingen waarbij voor geleverde prestaties ook wordt betaald; goed kennen van de werkgevers om behoeften van opdrachtgevers in te vullen en goede matching van personen op grond van capaciteiten en mogelijkheden
	4	Groei van het aantal trajecten is niet conform verwachting en aannames	Afstemming met gemeenten over taken en uitvoering van trajecten; intensievere samenwerking met doel om de kosten efficiëntie van plaatsingen van verschillende doelgroepen door samenbrengen uitvoering sociale dienst en Presikhaaf Bedrijven te verbeteren; integrale kostenverantwoording over de grenzen van Presikhaaf Bedrijven en gemeenten door sturen op schadelastbeperking
	5	Samenwerking met AWBZ-instellingen verloopt niet conform verwachting en aannames	Afstemming met AWBZ-instellingen over taken en uitvoering van plaatsen voor de doelgroep ter voorkoming van dubbele kosten
	6	Arbeidsverzuim percentage beïnvloedt de netto opbrengst	Een hoger dan algemeen gemiddeld ziekteverzuim is inherent aan de doelgroep en met name gerelateerd aan persoonlijke (medische) omstandigheden. Het beleid is er op gericht om een zo laag mogelijk verzuim te realiseren. Maatregelen: passend werk, voorlichting medewerkers, training leidinggevenden en sturing op verzuim in samenwerking met bedrijfsarts; actief en preventief Arbo beleid
	7	De gerealiseerde loonwaarde uit inzet op activiteiten ligt niet in verhouding met de Indicatieve Verdien capaciteit	Ontwikkeling en begeleiding van werknemers gericht op verhogen van de gerealiseerde loonwaarde. Goed kennen van de werknemers. Zorgen voor voldoende professionals
Economie/Werkgevers	1	Economische omstandigheden verslechteren	Actieve werkgeversbenadering met heldere business cases; investeren in langdurige samenwerking; afstemmen van beleid economische zaken en sociale zaken
	2	Onvoldoende werkgelegenheid	Economische regionale infrastructuur verbeteren; vestigings- en ondernemingsklimaat verbeteren; stimuleringsprogramma's ontwikkelen; actieve monitoring economische activiteiten en ontwikkelingen
	3	Arbeidsplekken bij werkgevers zijn onvoldoende	Alternatieve scenario's in overleg met gemeenten uitwerken voor werkge-

		beschikbaar	versdienstverlening, sociale agenda, helder (beleids-)keuzes maken over gebruik van participatiebudget- en middelen voor betrokken burgers
	4	Loonwaarde werkplekken bij werkgevers is niet te realiseren	Actief monitoren van economische ontwikkelingen en afspraken inzet mensen; focus van branches en clusters herijken met werkgevers en werkgeversorganisaties
Beeldvorming	1	Beeldvorming bij pers en media over vernieuwde Presikhaaf Bedrijven komt niet overeen met beoogde beeldvorming	Voorlichting en communicatie naar pers, informatiebijeenkomsten, actief informeren over kleine en grote ontwikkelingen
	2	Negatief beeld bij gemeenteraden	Actieve voorlichting, entameren van bezoeken en informatiebijeenkomsten, heldere en transparante rapportages, zeker in relatie met de verkiezingen
	3	Onbekendheid van gemeenten met werkzaamheden	Actieve informatievoorziening, betrokkenheid bij beleidvorming en uitvoering ondersteunen, bestuurlijke en operationele overleggen
	4	Presikhaaf Bedrijven wordt gezien als een gemeentelijk instrument dat niet geschikt is	Duidelijke uitleg over en heldere afspraken maken over verantwoordelijkheden en verwachte resultaten. Actieve bestuurlijke communicatie met raden en colleges
	5	Naam 'Presikhaaf Bedrijven' heeft te veel connotatie met het verleden en geeft daarmee de huidige dienstverlening een onjuiste beeldvorming mee Naam heeft niet alleen negatieve klank, die zit vooral bij gemeenten. Werkgevers ervaren de naam positiever	Nieuwe naam bedenken en communicatieplan ontwikkelen

Bijlage 2 Dienstencatalogus



Bruningweg 10
6827 BM Arnhem
Postbus 9038
6800 EX Arnhem
Telefoon: 026 - 368 51 11

E-mail: info@presikhaaf.org
Internet: www.presikhaaf.org

 @PresikhaafBedr
 www.linkedin.com/in/presikhaafbedrijven



DIENSTENCATALOGUS 2015

VERBINDINGEN VAN MENSEN & WERK

VOORWOORD

Het sociale domein in beweging

Met de komst van nieuwe wet- en regelgeving, de decentralisaties en de daarbij behorende financiële taakstellingen, zijn de uitdagingen voor gemeenten om een passend aanbod voor haar burgers te bieden omvangrijker geworden. Met minder middelen moet meer gerealiseerd worden. Presikhaaf Bedrijven ziet deze opgave en wil bijdragen aan de oplossing voor deze lokale en regionale vraagstukken. Wij doen dit bij voorkeur door in co-productie met deze gemeenten de dienstverlening vorm te geven. Daarbij is de gemeente regisseur en kunnen wij op onderdelen uitvoering/invulling geven met op maat gesneden producten en diensten.

Verandering vraagt om andere oplossingen en anders doen. Presikhaaf Bedrijven werkt samen met andere organisaties, gebieds- en/of wijkteams, WSP, etc. om passende, en verbindende oplossingen te bieden voor werkgevers en mensen.

Presikhaaf Bedrijven en snoepfabrikant Look-O-Look hebben een duurzame samenwerkingsovereenkomst. De overeenkomst houdt in dat Presikhaaf Bedrijven inpakwerkzaamheden uitvoert voor Look-O-Look. Uitgangspunt voor de samenwerking is de inzet van elkaars kennis en vaardigheden om duurzaam te kunnen leven, werken en ontwikkelen. Look-O-Look is onderdeel van Perfetti Van Melle (bekend van Mentos, Fruittella, Klene) die maatschappelijk verantwoord ondernemen als belangrijke pijler in haar dagelijkse activiteit heeft staan.

Look-O-Look International hecht waarde aan duurzaam ondernemen en gaat daarbij graag een stapje verder. Het bedrijf wil mensen met een arbeidsbeperking een veilige en boeiende werkplek bieden

INHOUDSOPGAVE

1. Samenwerking gemeenten & Presikhaaf Bedrijven	4
2. Wat bieden wij?	7
3. Doelgroepen	9
4. Financiering	10
5. De arrangementen	11
6. Afspraken en overeenkomsten	31

I. SAMENWERKING GEMEENTEN & PRESIKHAAF BEDRIJVEN

Het werkkterrein van Presikhaaf Bedrijven is breed, met aan de ene kant de arbeidsmatige dagbesteding en aan de andere kant directe bemiddeling. Op dit brede terrein zijn verschillende uitvoeringsorganisaties betrokken die gedeeltelijk overlappen in taken. Uitgangspunt is dat gemeenten en uitvoerders in de regio elkaar aanvullen; diverse diensten vragen tenslotte uiteenlopende expertise. In het kader van de WMO bijvoorbeeld wordt arbeidsmatige dagbesteding verzorgd. Dit kan overlappen met de huidige WSW en het toekomstige Beschut Werk.

Onderstaand een mogelijke verdeling van taken zoals eerder besproken met vertegenwoordigers van beleidsmakers en managers uit de regio Midden-Gelderland

Taak	Omschrijving	Taakverdeling	
		Gemeenten	Presikhaaf
Intake en eerste screening	Vaststellen recht uitkering, bepalen gewenste inzet	X	
Directe bemiddeling	Begeleiden mensen met korte afstand / direct bemiddelbaar. Geen of korte ondersteuning richting regulier werk	X	
Uitkeringsverstrekking en handhaving	Rechtmatigheid, fraudebestrijding	X	
Diagnose en Advies	Verdere diagnose op mogelijkheden, inzicht in beperkingen en advies over benodigde begeleiding of aanpassing		X
Loonwaardebepaling	Inschatting individuele verdien capaciteit en potentiële groei		X
Verstrekken Loonkostensubsidie	Uit I-deel	X	
Trainingen	Op subdoelgroep toegesneden trainingen		X
Begeleiding mensen met een arbeidshandicap	Arbeidstoeleiding, begeleiding, bemiddeling en plaatsing mensen met arbeidsbeperking		X
Begeleiding mensen zonder arbeidshandicap	Arbeidstoeleiding, begeleiding, bemiddeling en plaatsing mensen zonder arbeidsbeperking	X	X
Detacheren	Aanbieden dienstverband waarna plaatsing bij een werkgever		X
Jobcoaching	Begeleiden van mensen (groepsgewijs via werkbegeleiders of individueel) op locatie bij de werkgever		X
Regierol op uitkeringsgerechtigde	Beslissen benodigde inzet, regievoering op verloop en resultaat	X	
Acquisitie en relatiebeheer	Verwerven werk, vacatures, behouden werk	X	X
Jobcarving, jobcreation, re-design	Advies over herstructureren bedrijfs en productie-processen om nieuwe werkgelegenheid te creëren		X
Bbz	Advies over doorstarten of opzetten eigen bedrijf	X	
Minimabeleid incl. SHV	Bepalen en verstrekken benodigde zorg of extra ondersteuning	X	
Nieuwe voorziening Beschut Werken	Kan regionaal en lokaal ingericht worden	X	X



Bij fietsenfabrikant Gazelle in Dieren werken momenteel ruim tachtig medewerkers van Presikhaaf Bedrijven. Deze groepsdetachering vormt een soort eigen 'eiland' binnen het grote bedrijf. De groepsdetachering startte in 2010 met acht medewerkers. Nu zijn dat er ruim tachtig, en tijdens 'piekperiodes' ruim honderd. Gazelle heeft vertrouwen gekregen in de mogelijkheden via Presikhaaf Bedrijven. De afspraak is:

Gazelle heeft de leiding over de productie en Presikhaaf Bedrijven over de mensen. En dat werkt. De werkzaamheden zijn door de jaren heen flink uitgebreid. De werkbegeleiders van Presikhaaf Bedrijven hebben daar hard aan gewerkt. Samen met de procesbegeleiders is het productieproces van Gazelle onder de loep genomen om te kijken welk werk ook prima door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

kunnen worden gedaan. Kortgezegd: re-design van werkprocessen. Naast de medewerkers, begeleidt Presikhaaf Bedrijven ook mensen die vanuit een bijstandsuitkering (Wwb) tijdelijk in dienst zijn om zo via een re-integratietraject weer toegeleid te worden naar werk. Daarmee komen mensen weer sneller aan het werk, en bespaart het gemeenten geld voor bijstandsuitkeringen.



2. WAT BIEDEN WIJ?

De kern van wat wij bieden is kennis, expertise en kunde. Wij begeleiden mensen met een arbeidsbeperking in werk, dat doen wij al jaren. Deze expertise zetten wij graag blijvend in voor gehele groep mensen die onder de Participatiewet vallen, maar ook voor anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Begeleiding en ontwikkeling naar een passende baan: Presikhaaf Bedrijven biedt aan deelnemende gemeenten arrangementen op gebied van re-integratie en participatie voor de verschillende doelgroepen waarvoor het vinden van een baan op de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend is. Werken en leren gaan bij ons hand in hand. Via scholing, leer-werktrajecten en coaching om de job bieden wij onze mensen een kans op een duurzame toekomst op de arbeidsmarkt. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bieden wij arbeidsmatige dagbesteding.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen combineren wij met een zakelijke en professionele aanpak: Het werken voor en met mensen met een arbeidsbeperking is de basis van ons bestaan. Wij zoeken naar en vinden de mogelijkheden van mensen in plaats van het richten op op beperkingen. In de afgelopen jaren hebben wij met deze expertise ook trainingen en trajecten aangeboden aan andere doelgroepen zoals de WWB, Wajong of WAO/Wia. De samenstelling van de arrangementen en de toepasbaarheid voor de doelgroep(en) is gebaseerd op de expertise, ervaring en instrumenten van Presikhaaf Bedrijven.

Presikhaaf Bedrijven is de schakel tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, werkgevers in de regio en lokale overheden: Samen met onze strategische partners op het gebied van zorg en onderwijs bieden wij regionale werkgevers oplossingen voor

allerlei personeelsvraagstukken. Bij ons in huis of op locatie. Onze mensen werken voor gemeenten, bedrijven en instellingen in de regio Midden Gelderland, zowel in groepen als individueel en op tal van gebieden. Wij zijn trots op onze opdrachtgevers en onze opdrachtgevers zijn trots op ons. Zij geven echt betekenis aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Maatwerk is het uitgangspunt en kan geleverd worden met onze modulaire aanpak: Een arrangement kan uit verschillende onderdelen bestaan die in deze catalogus vermeld staan aangevuld met specifieke wensen. Wij bespreken graag met u de mogelijkheden afgestemd op uw vraag. De arrangementen zijn gebaseerd op de beleidsuitgangspunten van de deelnemende gemeenten zoals regionale werkgeversdienstverlening (primair gericht op het vinden van werkplekken en mogelijkheden) en collegebesluiten m.b.t. de uitvoering van de Participatiewet per 1 januari 2015.



3. DOEL- GROEPEN

We onderscheiden de volgende doelgroepen:

- A. De medewerkers die op 1 januari 2015 in dienst zijn van Presikhaaf Bedrijven in het kader van de WSW en de inwoners van de deelnemende gemeenten die vallen onder de Participatiewet.
- B. De inwoners van deelnemende gemeenten die in het kader van de decentralisatie AWBZ per 1 januari 2015 vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten en die zijn aangewezen op (arbeidsmatige) dagbesteding en een zeer lage loonwaarde hebben.

Bij de diensten in de catalogus is aangegeven voor welke doelgroep deze arrangementen kunnen worden ingezet. De focus van onze dienstverlening ligt bij inwoners die vallen onder de Participatiewet met die een loonwaarde kunnen realiseren lager dan 80% van het WML.





4. FINANCIERING

De gemeenten hebben verschillende budgetten waaruit men bovenstaande activiteiten kan financieren, in relatie tot onze arrangementen zou dat het volgende overzicht kunnen geven.

Aanbod	Inkomensdeel	Re-integratie budget	WMO
Diagnose en advies		X	X
Ontwikkelen en casemanagement		X	X
Zoeken en matchen		X	
Werkvormen	X	X	X
Inkomensvormen	X	X	X



Naast bovengenoemde doeluitkeringen binnen het sociale domein, zijn er ook nog andere budgetten waaruit activiteiten betaald zouden kunnen worden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de budgetten voor groenonderhoud voor de serviceteams, of facilitaire zaken voor schoonmaakactiviteiten enz.

Aanbod	Doelgroep < 40% loonwaarde	Doelgroep 40 – 80% loonwaarde	Doelgroep >80% loonwaarde
Diagnose en advies	X	X	X
Ontwikkelen en casemanagement	X	X	
Zoeken en matchen	X	X	
Werkvormen	X	X	X
Inkomensvormen	X	X	X

5. DE ARRANGEMENTEN

1. Diagnose en Advies

- a. Intake en diverse soorten diagnose
- b. Diagnose en advies arrangementen
- c. Diagnose en advies loonwaardemeting

2. Aanbodversterking

- a. Werken en leren: arrangementen leren en werken
- b. Werken en leren: leer/werktrajecten en stages
- c. Leren en werken: trainingen

3. Zoeken en Matchen

- a. Herkennen van werkplekken
- b. Werven van werkplekken
- c. Creëren van werkplekken

4. Begeleiding in werk

- a. Groepsgewijs
- b. Individueel
- c. Jobcoaching
- d. Training werkgever

5. Vormen van werk

- a. Beschermde werk
- b. Arbeidsmatige Dagbesteding
- c. Groepsdetachering
- d. Begeleid Werken
- e. Verloning & Payrolling





VERTREKPUNT BIJ ARRANGEMENTEN

Vertrekpunt dienstverleningsarrangementen

Ons vertrekpunt is de mens: de behoefte van het individu staat centraal. Daarnaast zoeken wij een balans met de vraag van de markt: de werkgever. Onze arrangementen zijn daarop afgestemd. Indien noodzakelijk zoeken wij hiervoor afstemming en samenwerking met andere partijen binnen het sociale domein. Voor u als opdrachtgever is daarnaast nog een aantal andere zaken van belang zoals couleur locale, beleidsuitgangspunten en financiële mogelijkheden. Het gaat daarmee dus om maatwerk!

Opbouw arrangementen

We hebben onze dienstverlening onderverdeeld in een aantal arrangementen. Ze zijn modulair opgebouwd zodat ze complementair aan de eigen dienstverlening van de opdrachtgever zijn. Tot slot zit er een opbouw in alle arrangementen van basis, naar plus, naar uitgebreid. In onderling overleg bespreken we wensen, mogelijkheden en kosten. Op deze wijze ontstaat het definitieve aanbod.

PROJECT:	‘GOEDWERK’
Opdrachtgever:	Gemeente Rheden
Arrangement:	Werkprojecten – voor gemeenten + activering
Omschrijving project:	Het project ‘Goedwerk’ is een samenwerking tussen de gemeente Rheden en Presikhaaf Bedrijven. Door hen te laten werken in de openbare ruimte, wil de gemeente mensen met een Wwb-uitkering iets laten doen in het algemeen belang en hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. In groepjes van twaalf gaan zij dertien weken lang, twintig uur per week aan het werk. Presikhaaf Bedrijven verzorgde de vakkundige begeleiding, de werkmaterialen, het opleidingsdeel en de certificering van de deelnemers. Ook helpen zij hen bij het zoeken naar een betaalde baan bij een andere werkgever in de groene sector of daarbuiten.
Output:	Het leveren van een tegenprestatie in het kader van de Wwb en activering. Toeleiding naar werk en doorstroom vanuit de Wwb. Maatschappelijke uitvoering van taken.
Samenwerkende partijen:	Gemeenten Rheden, Rozendaal & Presikhaaf Bedrijven





Ladislav Jano begon in 2008 als klusjesman bij het Pimp My School-project. Een project waarbij mensen vanuit de Wwb worden toegeleid naar werk en waarvoor Presikhaaf Bedrijven de uitvoering verzorgt. Een formule die werkt, blijkt wel uit het uiteindelijke resultaat.

Via Presikhaaf Bedrijven kwam Ladislav Jano terecht bij de mobiele ploeg van de afdeling schoonmaak. Toen begin 2013 het nieuwe gebouw van het Gelders Archief werd opgeleverd, was Ladislav één van de ingehuurde schoonmakers. Ladislav viel in deze nieuwe werkomgeving op door zijn grondige werkwijze.

Het Gelders Archief wil schoonmakers in 'eigen dienst' nemen zodat zij gewone collega's zijn. Dat werkt in allerlei opzichten beter dan dat zij mensen van "buiten" blijven. Het resultaat is dat Ladislav op dit moment als schoonmaker, werknemer is van het Gelders Archief.

DIAGNOSE & ADVIES

Bij alle varianten van de diagnose arrangementen wordt gekeken naar de zelfredzaamheid van het individu. Tevens wordt beoordeeld of men de benodigde ondersteuning zelf kan organiseren binnen het eigen netwerk of dat professionele ondersteuning noodzakelijk is.

A. Intake en diverse soorten diagnose

Mensen worden niet onderscheiden naar hun beperkingen en wat ze niet kunnen, of de wetsaanspraken die zij hebben. Mensen worden onderscheiden naar hun mogelijkheden en situatie, verwachte ontwikkeling, hun aansluiting op de vraag van de arbeidsmarkt en de noodzakelijke begeleiding daarbij. Wij hebben ruime ervaring en kennis van diagnosticeren, adviseren en aansluitend het plaatsbaar maken van onze mensen.

Een goede diagnose is cruciaal voor het verdere verloop en het succes van het traject. De diagnose levert dus ook input/advies voor de noodzakelijke verdere dienstverlening (begeleiding, training, scholing) en de haalbaarheid van de plaatsing (arbeidsproductiviteit, maximale verdien capaciteit/loonwaarde en benodigde werkplek-aanpassingen). Aansluitend kan de opdrachtgever gericht en onderbouwd bepalen welke dienstverlening, door welke uitvoerder, het beste past.

Er zijn verschillende vormen van diagnosticeren, echter het criteria is altijd het perspectief van de werkgever. Dit vraagt om specifieke expertise op het gebied van arbeidsdiagnostiek en een objectieve beoordeling. Bij de diagnose komen daarom het kennen van de medewerker en het kennen van de markt samen: deze twee aspecten zullen altijd in perspectief met elkaar tot een advies leiden.

Maar ook uitgebreidere diagnose is mogelijk waarbij in kaart wordt gebracht waar belemmeringen exact liggen en concrete ontwikkeladviezen worden gegeven. Het is dus mogelijk op onderdelen in te zoomen op specifieke vraagstukken. Daaronder vallen bijvoorbeeld medische belastbaarheid, psychologisch onderzoek, cognitieve mogelijkheden, geschiktheidsonderzoek voor specifieke functies, ondergrens bepaling. Het is mogelijk combinaties te maken met praktijkassessment en trainingen.

B. Diagnose en Advies arrangementen

Diagnose en Advies basis

1. Een eerste diagnose waarbij binnen 1 dag wordt aangegeven of deelname aan een traject zinvol is en welke interventies er globaal nodig zijn, bijvoorbeeld een traject voor een Garantiebaan of Beschut Werk
2. Kosten per arrangement: op individuele basis vanaf € 395, -

Diagnose en Advies plus

1. In het Diagnosecentrum worden verschillende instrumenten ingezet om inzicht te krijgen in wat iemands kwaliteiten en belemmeringen zijn met betrekking tot werk. Deze eerste screening bestaat uit dossieronderzoek en een persoonlijk gesprek. Daarna wordt een kandidaat 2 à 3 dagdelen geobserveerd tijdens gestandaardiseerde werkopdrachten.
2. Op basis van de screening is er een reëel beeld van iemands mogelijkheden en wordt een onderbouwde uitspraak gedaan of de deelnemer voor een traject in aanmerking kan komen. Dit vormt de input waarmee de gemeente een formeel advies kan uitbrengen.
3. Kosten per arrangement: op individuele basis vanaf € 795,-



Diagnose en Advies uitgebreid

1. Een verdiepingsslag in diagnose die vaststelt wat iemand nodig heeft om te kunnen werken
2. In het Diagnosecentrum (D&A) worden verschillende instrumenten ingezet om inzicht te krijgen in de randvoorwaarden die nodig zijn voor een gezonde werksituatie voor de betreffende deelnemer. Er wordt een advies gegeven met betrekking tot drie factoren:
 - Hoe moet de werkbegeleiding eruit zien?
 - Wat is de ideale werkinhoud wat betreft niveau, eentonigheid of variatie en risico's?
 - Welke werkomgeving is geschikt dan wel noodzakelijk?
3. Uit het advies dat op dit onderzoek volgt, blijkt wat de efficiëntste route is en welke interventies nodig zijn op weg naar werk, zodat men uiteindelijk een zo hoog mogelijke loonwaarde krijgt.
4. Kosten per arrangement: op individuele basis vanaf € 1.150, -

Presikhaaf Bedrijven en PostNL hebben op meerdere gebieden een vergaande samenwerking. Als voorkeursleverancier van PostNL in Arnhem en omgeving voor logistieke (post)verwerking zijn wij al langer actief voor PostNL. Naast de samenwerking om het pakkettendepot van PostNL in Elst, waar ruim 50 werkzaam zijn, worden 20 medewerkers van Presikhaaf Bedrijven ingezet bij de (brief)postbezorging. Wij zorgen daarbij voor de ontwikkeling, begeleiding en inzet van mensen uit de Wsw, Wwb en Wajong.

Uitgangspunt bij de samenwerking is het duurzaam plaatsen van mensen bij activiteiten van ondernemers. Daarbij is de ondernemer verantwoordelijk voor het investeren in de productie en bedrijfsvoering, terwijl Presikhaaf Bedrijven zich richt op haar belangrijkste taak: het ontwikkelen, begeleiden en plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Voor PostNL biedt de samenwerking kansen om praktisch invulling te geven aan haar sociaal beleid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden binnen hun dienstverlenende activiteiten.

C. Diagnose en Advies: Loonwaardebepaling

1. Loonwaardebepaling.
2. In overleg tussen werkgever en werkbedrijf wordt op de werkplek de definitieve loonwaarde vastgesteld.
3. Loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door middel van een landelijk erkend en gevalideerd systeem een instrument. Dit instrument kan door gemeenten worden ingekocht, of door PB in opdracht van gemeenten. De inkoop betreft een licentie, toepassing hiervan vindt plaats door gecertificeerde professionals van PB.
4. De meting vindt plaats in overleg met een werkgever. Na gesprekken met deelnemer en werkgever en een werkplekbezoek komt een analyse beschikbaar die leidt tot een zo hoog mogelijke reële loonwaarde. Daarmee wordt de aanvullende uitkering zo beperkt mogelijk gehouden.
5. Kosten per arrangement: tussen de € 350, - en € 500,- (exclusief kosten van de licentie).
Aangezien op moment van schrijven van deze catalogus gemeenten nog de keuze voor methodiek moeten maken, en deze van invloed is op de inzet van onze professionals, is deze prijs onder voorbehoud.

In samenspraak met de opdrachtgever kan uiteraard ook een keuze worden gemaakt voor combinaties van onderzoeksinstrumenten. Daarnaast kan het afsluiten van groeps-overeenkomst de prijs beïnvloeden.



PROJECT:	INDICATIEVE LOONWAARDE METING
Opdrachtgever:	Gemeente Overbetuwe
Arrangement:	Diagnose & Advies – loonwaardemeting
Omschrijving project:	Het vaststellen van de indicatieve loonwaarde van Wwb-ers uit het bestand van de gemeente. Door het onderzoeken van de competenties, kan de bemiddelbaarheid worden bepaald. Het onderzoek vindt plaats in een groep van gemiddeld tien personen.
Output:	Indicatieve loonwaardebepaling en advies per deelnemer
Samenwerkende partijen:	Gemeente Overbetuwe & Presikhaaf Bedrijven



Presikhaaf Bedrijven voert voor veel gemeenten in de regio groenwerkzaamheden uit. Enerzijds door medewerkers te detacheren bij gemeenten, anderzijds door projecten uit te voeren met mensen die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren. Presikhaaf Bedrijven verzorgt de begeleiding, de benodigde materialen en bijvoorbeeld de opleiding van deelnemers. Het gaat daarbij om trajecten in het kader van participatie en toeleiding naar werk. De expertise die Presikhaaf Bedrijven in huis heeft in de toeleiding naar werk en de werkgeversdienstverlening kan ook voor deze doelgroepen ingezet worden.

Presikhaaf Bedrijven werkt samen met diverse andere groen-voorzienings bedrijven zoals Vaarkamp BV, Monsdal Buitenbeheer, 't Wencop Hoveniers en Sight Landscaping. Uitgangspunt daarbij is dat de bedrijven verantwoordelijk zijn voor het ondernemen en Presikhaaf Bedrijven zorgt voor de toeleiding en begeleiding van mensen uit de doelgroep naar werk.

AANBODVERSTERKING

Presikhaaf Bedrijven initieert, ontwikkelt, organiseert en voert projecten uit die als doel hebben inwoners die vallen onder de Participatiewet of de WMO:

- Te activeren
- Duurzaam te laten participeren
- Naar betaald werk toe te leiden
- Hun loonwaarde te realiseren

We komen mensen tegen die wel willen maar niet kunnen en mensen die wel kunnen maar niet willen. Voor beide groepen bieden we een passend aanbod. In een gecontroleerde omgeving worden deelnemers aan het werk gezet met als doel het aanleren van de basis werknemersvaardigheden en het op peil brengen van de intrinsieke motivatie. De duur van deze trajecten is enkele weken, waarbij de deelnemers intensief worden begeleid door een werkbegeleider en een consulent.

Wij hebben hiervoor de beschikking over werkplekken binnen de eigen infrastructuur op productieafdelingen, in het groen, bij Intratuin, in facilitaire dienstverlening en bij ondersteunende diensten. Ook worden deze plekken geboden bij reguliere werkgevers uit het netwerk van Presikhaaf Bedrijven of worden er voor deelnemers plekken gezocht.

Een deelnemer wordt bij voorkeur geplaatst op een plek die mogelijkheden heeft op een betaald vervolg, maar in ieder geval op een werksoort die aansluit op de vraag in de arbeidsmarkt. Het aantal uren per week en duur zijn maatwerk. Er is altijd voldoende ruimte voor de deelnemer voor sollicitatie activiteiten en deelname aan eventuele trainingen en opleidingen. De deelnemer wordt

begeleid door een consulent van Presikhaaf Bedrijven.

1. Werken en leren: leerwerk arrangementen

Leer Werk basis

1. Direct Werk basis is een kort en intensief activerend arbeidsmarktprogramma. Bedoeld voor deelnemers die (nog) niet kunnen of willen werken.
2. In een gecontroleerde omgeving worden deelnemers aan het werk gezet met als doel het aanleren van de basis werknemersvaardigheden en het op peil brengen van de intrinsieke motivatie.
3. De duur van dit traject is enkele weken, waarbij de deelnemers intensief worden begeleid door een werkbegeleider.
4. Kosten per arrangement: op individuele basis vanaf € 1.250 , -

Leer Werk plus

1. In aanvulling op het arrangement “direct werk basis” worden naast het werken een aantal extra trainingen geboden gericht op herintreding op de arbeidsmarkt waaronder sollicitatietraining, sollicitatiebegeleiding en training in werknemersvaardigheden en –houding.
2. Snelle toeleiding naar en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt door middel van een stageplaats of dienstverband.
3. De duur van dit traject is enkele weken, waarbij de deelnemers intensief worden begeleid door een werkbegeleider en consulent/trainer.
4. Kosten per arrangement: op individuele basis vanaf € 1.695, -

Leer Werk uitgebreid

1. In aanvulling op het arrangement “direct werk basis en plus” wordt naast het werken en training, gericht gezocht naar een baan.
2. Na intake en diagnose wordt een leerdoelenplan opgesteld en stroomt de klant in op een leerwerktraject. Hier is het mogelijk een vak te leren (facilitaire dienstverlening, administratie en schoonmaak)
3. Presikhaaf werkt samen met opleidingsinstellingen, resultaat is dan ook een erkend diploma of certificaat.
4. De klant stroomt binnen een jaar door naar de arbeidsmarkt c.q. vervolgonderwijs.
5. Kosten per arrangement zijn afhankelijk van de gekozen beroepsrichting en de inwendigcapaciteit van de deelnemer.

2. Werken en leren: arbeidsbemiddeling en begeleiding

Arbeidsbemiddeling en begeleiding voor deelnemers in een Garantiebaan

1. Arbeidsbemiddeling en begeleiding naar de arbeidsmarkt voor deelnemers Garantiebanen
2. Men krijgt een consulent die zijn netwerk inzet om samen met de deelnemer een passende baan te vinden en om hem te begeleiden op de werkplek.
3. Men is (gedeeltelijk) uit de uitkering en verkrijgt inkomen uit arbeid én begeleiding (op afstand of op de werkplek) door een consulent en/of jobcoach.
4. Financiering per individuele deelnemer vanaf € 250, - per maand plus bonus*.



Presikhaaf Bedrijven werkt op het gebied van verpakken voor tal van werkgevers. Uitgangspunt hierbij is dat het werk zoveel mogelijk door en bij werkgevers wordt ingericht. Presikhaaf Bedrijven verbindt mensen & werk. In de samenwerking met onze klanten concentreert Presikhaaf Bedrijven zich op de verpakingsactiviteiten en de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de daarvoor ingerichte productieactiviteiten. Wij doen dat al voor tientallen gewaardeerde klanten zoals Look-O-Look, Rema Tip-Top, AXA, en vele andere producenten. In de verpakingsactiviteiten voor onze opdrachtgevers werken in totaal ruim 600 mensen binnen een beschutte werkomgeving.

Arbeidsbemiddeling en begeleiding voor deelnemers na het Leerwerkbedrijf

1. Arbeidsbemiddeling en begeleiding naar de arbeidsmarkt voor deelnemers van het Leerwerkbedrijf
2. Men krijgt een consultant/accountmanager die zijn netwerk inzet om samen met de klant een passende baan te vinden.
3. De deelnemer is (gedeeltelijk) uit de uitkering en verkrijgt duurzaam inkomen uit arbeid.
4. Financiering per individuele deelnemer vanaf € 275, - per maand plus bonus*.

Arbeidsbemiddeling en begeleiding voor deelnemers in Direct Actief

1. Arbeidsbemiddeling en begeleiding voor deelnemers in Direct Actief.
2. Men krijgt een consultant/accountmanager die zijn netwerk inzet om samen met de klant een baan te vinden.
3. De klant is (gedeeltelijk) uit de uitkering en verkrijgt inkomen uit arbeid.
4. Financiering per individuele deelnemer vanaf € 275, - per maand plus bonus*.

**Er kunnen contractafspraken gemaakt worden op basis van de inzet van professionals of op basis van een bonussysteem waarbij de besparing die gerealiseerd wordt in combinatie met de snelheid waarmee, de basis vormt. Ook hierbij is maatwerk mogelijk.*

3. Werken en leren: trainingen

Presikhaaf leert mensen werken, hiervoor beschikken wij over een breed scala aan trainingen. Hiervoor hebben wij een aantal professionele trainers in huis. Maar ook werkbegeleiders kunnen een didactische rol spelen

in de ontwikkeling. Tot slot heeft Presikhaaf als gevolg van een jarenlange samenwerking met het ROC Rijn IJssel en Helicon de beschikking over vakleerkrachten. Ook hier geldt weer dat het aanbod op de wensen en financiële mogelijkheden van de opdrachtgever kan worden afgestemd.

Werken en leren: trainingen basis

1. Diverse soorten trainingen verzorgt door onze professionele trainers, die vallen onder het theoretisch en praktijkgericht leren. Bijvoorbeeld sollicitatie-trainingen, empowerment enz
2. De basistrainingen vinden altijd plaats in groepsverband
3. Kosten per training: vanaf € 375, - *

Werken en leren: trainingen plus

1. Diverse soorten trainingen gecombineerd met een praktijkleerplek. Naast de trainer krijgt men een individuele consultant toegewezen. Hierdoor wordt de combinatie tussen theorie en praktijk gemaakt.
2. Inkoop per individu voor 3 maanden
3. Kosten per training: vanaf € 975,-*

Werken en leren: trainingen uitgebreid

1. Presikhaaf is een erkend leerwerkbedrijf. De uitgebreide trainingen zijn vakgericht en worden allen afgesloten met een landelijk erkend diploma. Zij worden verzorgt door vakdocenten in combinatie met onze werkbegeleiders. Bijvoorbeeld cursus erkend schoonmaakmedewerker, MBO3 Bewaking, assistent horecamedewerker enz.
2. Kosten per arrangement zijn afhankelijk van de gekozen beroepsrichting en de inwendigcapaciteit van de deelnemer *





Specials

Op verzoek en op eigen initiatief ontwikkelen en organiseren wij trajecten en projecten voor specifieke doelgroepen, die een geheel eigen aanpak vergen en die zich moeilijk laten mengen met onze reguliere activiteiten.

Voorbeeld

Voor de specifieke groep Dak- en Thuislozen organiseren wij in samenwerking met Iriszorg en de gemeente een traject van activeren en participeren met als hoogste doel uitstroom naar betaald werk (project "De Brug").

**Van invloed op de kosten van een training is de groepsomvang en de kenmerken van de subdoelgroep*

PROJECT:	SERVICETEAMS 'DE LIEMERS'
Opdrachtgever:	RSD de Liemers
Arrangement:	Werkprojecten voor gemeenten + activering
Omschrijving project:	Binnen de gemeentegrenzen van Duiven, Rijnwaarden, Westervoort en Zevenaar zorgen wij voor de begeleiding en toeleiding naar werk voor mensen uit de Wwb met zgn. Serviceteams. Een manier waarop Wwb-ers een tegenprestatie kunnen leveren voor hun uitkering en tevens geactiveerd konden worden. De Serviceteams bestaan uit kleine groepjes mensen die onder begeleiding toezicht houden bijvoorbeeld op stations, zwerfvuil opruimen of werken in het groen. Zij verrichten hiermee klussen voor de gemeenschap, ze doen weer mee en hebben meer kans om door te stromen naar betaald werk. De gemeenten zorgen voor het werk, de begeleiding bij deze projecten is in handen van Presikhaaf Bedrijven. Daarmee doen we waar we goed in zijn: het toeleiden en begeleiden van mensen naar werk.
Output:	Het leveren van een tegenprestatie in het kader van de Wwb en activering. Toeleiding naar werk en doorstroom vanuit de Wwb. Maatschappelijke uitvoering van taken.
Samenwerkende partijen:	RSD de Liemers, gemeente Duiven, Westervoort, Rijnwaarden, Zevenaar, NS, Politie regio Midden Gelderland & Presikhaaf Bedrijven



Presikhaaf Bedrijven voert voor tal van tuinbouwbedrijven in de regio groenproductie-activiteiten uit. Enerzijds door medewerkers te detacheren bij deze tuinbouwondernemers, anderzijds haar eigen infrastructuur te verhuren aan tuinders. Ons kassencomplex in het kassengebied Bergerden (Lingewaard) wordt verhuurd aan 3 tuinders waar ruim 200 mensen werkzaam zijn.

Naast beschutte werkzaamheden kunnen wij projecten uitvoeren met mensen die tot de doelgroep van de Participatiewet gerekend worden. Presikhaaf Bedrijven verzorgt de begeleiding, ondersteuning en bijvoorbeeld de opleiding van deelnemers. Het gaat daarbij om trajecten in het kader van participatie en toeleiding naar werk in de branche groenproductie.

ZOEKEN EN MATCHEN

Presikhaaf Bedrijven biedt de gemeenten aan de rol van projectontwikkelaar te vervullen. Wij beschikken over de slagvaardigheid, de kennis, de ervaring, de juridische mogelijkheden, de faciliteiten en de mensen en de middelen om deze rol te kunnen invullen. Onze ervaring met het jarenlang zelf organiseren van productieprocessen is hierbij van grote waarde. Waar nodig treden we op als werkbiedende organisatie.

A Herkennen van werkplekken

Periodieke landelijke en regionale brancheanalyses leiden tot een scope op de meest kansrijke markt sectoren. Deze onderverdeling beoogd niet een statische keuze te zijn voor kansrijke marktsectoren maar is een visie op toekomstige kansen. De arbeidsmarkt is beweeglijk, sectoren die nu interessant zijn hoeven dat over enkele jaren niet meer te zijn. Door te werken met branchemanagers borgen we kennis van de markt, haar kenmerken en de spelers daarbinnen. Het contact met de markt en alle ontwikkelingen daarbinnen volgen wij dus door een gecoördineerde en planmatige werkgeversbenadering.

B. Werven van werkplekken

Onze accountmanagers hebben kennis van de branche op tactisch en operationeel niveau, zij nemen deel aan netwerken binnen branche. Hierdoor signaleren zij kansen en ontwikkelingen die zij vertalen naar opdrachten. Zij spreken de taal van de werkgever en hebben een commerciële target.

C. Creëren van werkplekken (jobcarving en re-design)

Gevraagd en ongevraagd ontwikkelen wij samen met werkgevers werkprojecten op de reguliere markt. Met verschillende werkgevers in de regio zijn er projecten waarbij Presikhaaf Bedrijven (een deel van) het productieproces overneemt en dat voor eigen risico organiseert met inzet van deelnemers uit verschillende doelgroepen. Dit kan op locatie van de werkgever, maar ook op locatie van Presikhaaf Bedrijven. We rekenen niet af op basis van een uurtarief per deelnemer, maar gaan een resultaat-

verplichting aan voor de te leveren productie of diensten. Het blijkt dat deze dienstverlening bij werkgevers met name in de industrie en logistiek goede mogelijkheden biedt, ook voor mensen met een lagere loonwaarde.

De motieven van werkgevers om mee te werken zijn van verschillende aard en kunnen (een combinatie van) zijn:

- De betrokkenheid in het kader van MVO
- De verplichting in het kader van SROI
- De eisen die de Participatiewet/Quotumwet gaan stellen aan het percentage arbeidsgehandicapten

PROJECT:	PIMP MY SCHOOL
Opdrachtgever:	Gemeente Arnhem
Arrangement:	Beschut Werk – activeren en participeren
Omschrijving project:	Hoe activeer je Wwb-ers die naar verwachting binnen een jaar weer betaald aan het werk kunnen? Presikhaaf Bedrijven heeft daarvoor samen met de gemeente Arnhem het project 'Pimp my school' opgezet. Deelnemers voeren in een klein team schilderwerkzaamheden uit bij basisscholen in Arnhem.
Output:	Deelnemers doen werkervaring op en ervaren arbeidsritme. Met verschillende instrumenten worden zij geactiveerd om door te stromen. Voor elke deelnemer volgt een individueel plan voor een vervolgtraject.
Samenwerkende partijen:	Dienst Werk & Inkomen gemeente Arnhem, BAM (sponsoring), Basisscholenkoepels de Basis en Fluvius & Presikhaaf Bedrijven



Een team schoonmaakmedewerkers van Presikhaaf Bedrijven werkt sinds een aantal jaren binnen verschillende gebouwen in de gemeente Lingewaard. Zij werken in het gemeentehuis, op kasteel Kinkelenburg en ander gemeentelijke gebouwen. In deze vorm van samenwerking zorgen wij samen met werkgevers (waaronder een gemeente) dat zoveel mogelijk medewerkers van Presikhaaf Bedrijven werk kunnen uitvoeren bij en voor werkgevers. Ook in de schoonmaakbranche kunnen onze mensen aan de slag en hun talenten verder ontwikkelen. Deze vorm van Social Return wordt op vele plekken toegepast in de regio.

WERKVORMEN

Wij bieden verschillende vormen van werk al naar gelang de behoefte van de medewerker en de beleidskeuze van de opdrachtgever. Hiervoor hebben wij een breed palet van medewerkers die we grofweg kunnen onderscheiden in:

- veel potentie en ontwikkelmogelijkheden, en afnemende of lage begeleidingsbehoefte;
- weinig potentie en ontwikkelmogelijkheden en toenemende of hoge begeleidingsbehoefte;
- toenemende of hoge verdien capaciteit
- afnemende of lage verdien capaciteit

De wetgever heeft voor de diverse groepen verschillende inkomensondersteunende maatregelen (subsidies) ontwikkeld, de gemeenten bepalen daarbij welke mogelijkheden zij aan het individu beschikbaar stellen.

Presikhaaf brengt de behoeften van de werknemer en werkgever bij elkaar, daar horen vormen van werkbegeleiding bij en mogelijke opbrengsten. Grofweg gezegd organiseren wij aangepast werk voor groepen of individuen.

A. Groepsgewijs*

Er zijn diverse mogelijkheden om groepen van mensen werk te bieden. Dit kan zijn aangepast werk met leer en/of ontwikkelaspecten, of structureel passend werk. Bij deze groepsgewijze aanpak leveren wij een professionele werkbegeleider. Deze werkbegeleider stuurt de groep aan, zorgt dat afspraken na worden gekomen en targets worden gehaald. Vaak nemen wij hiervoor een deel van een productieproces over en ontzorgen de werkgever op die manier.

- Er worden afspraken gemaakt over het werk, het aantal medewerkers, de tijd die nodig is om het

einddoel (productietarget) te halen en het tarief per medewerker of per opdracht.

- Mocht een medewerker onverhoopt uitvallen, dan zorgt Presikhaaf Bedrijven voor vervanging, zodat de gemaakte afspraken nagekomen kunnen worden.

B. Individueel*

Naast groepsplaatsingen kan er ook een individuele werkplek geleverd worden. Dit is altijd buiten onze deur bij een reguliere werkgever. Als de geschikte plek gevonden is, zorgen we dat eventuele benodigde aanpassingen worden gedaan. Na plaatsing blijven we coachen en begeleiden (zie arrangement C).

** Arrangement A en B kunnen ingezet worden in de vorm van een definitieve werkplek (duurzame passende werkplek) danwel als ontwikkelplek. In geval het een ontwikkelplek betreft kunnen er combinaties gemaakt worden met casemanagement (consulent gericht op de doorontwikkeling van het individu of de groep) of werken en leren (trainer of opleider gericht op verdere doorontwikkeling in het vakgebied).*

C. Jobcoaching

Onze medewerkers hebben vaak andere begeleiding nodig dan standaard aanwezig bij de werkgever. Een Jobcoach van Presikhaaf kan dan uitkomst bieden. Wij hebben hiervoor gecertificeerde jobcoaches in huis. Jobcoaching kan kortdurend zijn (het aanleren van bepaalde vaardigheden in de functie) maar ook langduriger of zelfs structureel, wanneer de medewerker vanuit een handicap deze extra begeleiding nodig houdt. Wanneer de Jobcoaching een loonwaarde verhogend



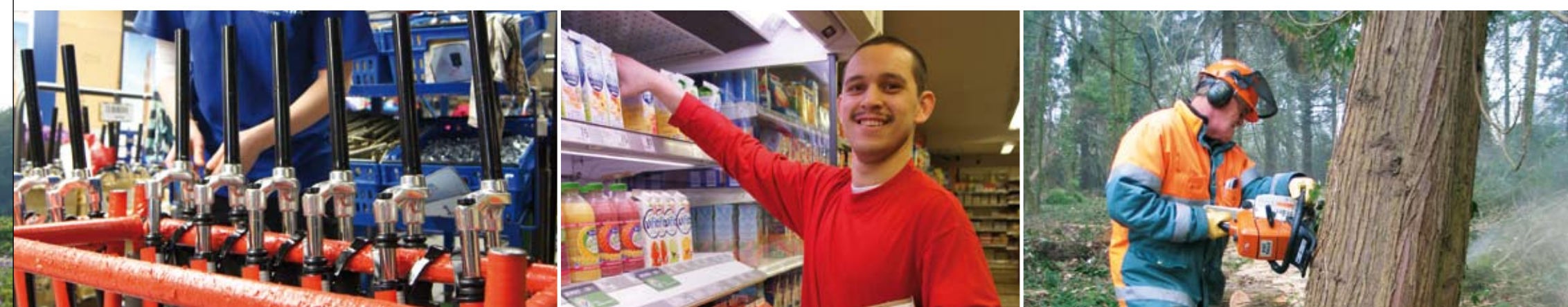
effect in zich heeft, wordt in het begeleidingsplan ook meegenomen dat de loonwaarde na een afgesproken periode wordt herbeoordeeld.

Presikhaaf Bedrijven biedt, in het kader van het 2e spoor en de Wet Verbetering Poortwachter, ook Jobcoaching aan wanneer er extra begeleiding nodig is bij re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers. Het kan dan gaan om re-integratie op een andere functie binnen het eigen bedrijf, maar ook om re-integratie bij een ander bedrijf.

Kosten van jobcoaching tussen de € 57,50 en de € 68,- per uur.

D. Training & Opleiding werkgevers

Soms is het mogelijk dat de werkgever (een deel van) de begeleiding van zijn nieuwe werknemer op zich neemt. In dat geval kan dat invloed hebben op een detacheringstarief of de loonwaarde. Hiervoor heeft Presikhaaf een methodiek ontwikkeld waarbij de werkgever leert de werknemer met zijn specifieke behoeften te begeleiden op de werkplek. De consulent is op de achtergrond altijd beschikbaar. Door de werkgever te trainen neemt de behoefte van gesubsidieerde jobcoaching af.



INKOMENSARIANTEN

1. Beschermd Werk

Het nieuw beschermd werk is een verzamelnaam voor een aantal (reeds bestaande en nieuwe) instrumenten. De instrumenten richten zich op enerzijds ondersteuning bij onbetaalde activiteiten voor mensen met een loonwaarde < 40% en anderzijds ondersteuning bij betaald werk voor mensen met een loonwaarde > 40%. De regio heeft de keuze gemaakt het nieuwe beschermd werk te bieden aan mensen met een loonwaarde tussen de 40 en 80%. Deze vorm van werken kan zowel op individuele basis als groepsgewijs aangeboden worden.
> *bekostiging van deze werkplekken is mogelijk vanuit het I-deel en/of sociaal deelfonds*

2. Arbeidmatige Dagbesteding

We zien de grenzen tussen gesubsidieerd werk en arbeidmatige dagbesteding meer en meer vervagen. Kijkend naar ontschotting van regelingen en doelgroepen zullen ook werkomgevingen samen komen. Centraal blijft daarin staan de begeleiding en ontwikkeling van mensen

in een passende werkomgeving. Wij willen daarbij actief gebruik maken van elkaars deskundigheid en infrastructuur. In samenwerking met AWBZ instellingen kunnen wij onze werkomgeving ook openen voor andere doelgroepen. AWBZ instellingen brengen daarbij de noodzakelijke expertise in. > *bekostiging van deze werkplekken is mogelijk vanuit de WMO*

3. Groepsdetachering

Een groepsdetachering is een goede oplossing voor bedrijven die tijdelijk of structureel medewerkers kunnen gebruiken zonder daarbij de werkgeversverplichtingen in te hoeven vullen (zie ook arrangement 4A). > *bekostiging van deze werkplekken is mogelijk vanuit het I-deel, sociaal deelfonds en de WMO*

4. Begeleid Werken

Begeleid Werken is een variant die uitsluitend mogelijk is voor mensen met een SW-indicatie. De medewerker komt direct in dienst bij de werkgever onder de daar

van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en regels. Ter compensatie van het productieverlies ontvangt de werkgever loonkostensubsidie. Een gecertificeerde jobcoach van Presikhaaf begeleidt de werknemer na plaatsing. > *bekostiging van deze subsidie en begeleiding is mogelijk vanuit het sociaal deelfonds*

5. Verloning & Payrolling

De huidige arbeidsmarkt vraagt steeds meer flexibiliteit. Werkgevers worden huiverig voor langdurige arbeidsovereenkomsten. Detachering of payrolling is daarbij een optie. Onderdeel van Presikhaaf is de Stichting Motivatie. Hier kunnen wij mensen met verschillende soorten inkomensvarianten in dienst nemen en aansluitend detacheren. Ook medewerkers uit uw of onze professionele organisatie (werkbegeleiders, consultants) kunnen via deze stichting een flexibel contract geboden worden. > *bekostiging van deze werkplekken is mogelijk vanuit het I-deel, sociaal deelfonds en de WMO*

6. AFSPRAKEN EN OVEREENKOMSTEN

**Tot slot maken wij graag de volgende
algemene afspraken met u:**

1. In deze catalogus genoemde prijzen zijn indicatief en exclusief btw
2. Voor elk project of individueel traject worden afspraken vastgelegd in een contract

3. In de overeenkomst worden kosten helder uiteengezet: zowel eenmalige als structurele kosten

4. We hanteren tarieven voor individuele deelname of trainingen in groepsverband voor de afgesproken duur

5. We kunnen afspraken maken met een resultaatsverplichting

6. We maken afspraken inzake de facturatie op basis van uw wensen en onze mogelijkheden

7. We maken rapportages over de voortgang op individueel niveau en management rapportages per project

