

Bijlage 1: door Opdrachtgever van Opdrachtnemer af te nemen Diensten

Dienstverleningsovereenkomst uitvoering Wsw en Pw

NUO – Tubbergen

Inleiding

Dinkelland en Tubbergen gaan, in het verlengde van de ambtelijke samenwerking binnen Noaberkracht, de uitvoering van de Wsw en delen van de Pw beleggen in een gezamenlijke stichting. Dit gebeurt op de fundamenten van de Stichting Participatie Dinkelland (SPD), die reeds aan Noaberkracht gelieerd is.

De SPD had met de toenmalige SOWECO NV twee dienstverleningsovereenkomsten:

- Overeenkomst betreffende uitvoering beschut werken, sinds 1 januari 2015.
- Overeenkomst betreffende uitbesteding HRM beleid, personeels- en salarisadministratie, sinds 1 januari 2016.

Deze oorspronkelijke dienstverleningsovereenkomsten zijn daarna diverse keren verlengd, met diverse aanpassingen en toevoegingen. In 2018 is de dienstverleningsovereenkomst uitvoering beschut werken uitgebreid met beschut werk in het kader van de Participatiewet.

De opeenvolgende, naar elkaar verwijzende documenten kwamen de transparantie niet ten goede en bemoeilijkten de onderlinge afstemming in uitvoerende zin.

Om die reden is er voor 2020 een inhoudelijke beschrijving van de dienstverleningen opgesteld, waarin de actuele afspraken t.a.v. de uitvoering (weer) helder en eenduidig zijn vastgelegd.

De gemeente gaat, in afstemming met de lokale uitvoerder van de Wsw, een dienstverleningsovereenkomst aan met de NUO. De inhoudelijke beschrijving voor 2020 diende als basis voor deze bijlage.

In het verlengde van artikel 5.3 DVO spreken Partijen het volgende af. Indien de huisvesting van NUO op enig moment wijzigt van de huidige locatie naar een nieuwe locatie waardoor de reisafstand voor Opdrachtgever en de mensen die onder de reikwijdte van deze DVO vallen langer wordt, dan heeft Opdrachtgever de mogelijkheid de DVO met bijlagen tussentijds te beëindigen.

Voor Tubbergen omvat de dienstverleningsovereenkomst de volgende diensten:

1. Uitvoering beschut werk Wsw en Pw
2. Uitvoering groepsdetachering Wsw
3. Gedeeltelijke uitvoering werkgeverstaken

1. Uitvoering Beschut werk Wsw en Pw

Beschut werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding en aanpassingen in hun werk nodig, dan van een reguliere werkgever verwacht kan worden.

Als kleine organisatie beschikt de gemeente niet over een eigen locatie, om beschut werk aan te bieden. Om die reden brengt de gemeente dit onder bij de NUO.

Er is sprake van twee vormen:

A. Beschut werk in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (SW Beschut)

B. Beschut werk in het kader van de Participatiewet (Nieuw Beschut)

In uitvoerende zin worden SW Beschut en Nieuw Beschut vergelijkbaar georganiseerd, maar m.n. qua begeleidingsbehoefte en ontwikkelmogelijkheden zijn er wel onderlinge verschillen. Om die reden worden beide vormen apart beschreven en is er ook sprake van afwijkende tarieven.

A. SW Beschut

De gemeente koopt werkplekken in voor haar beschutte medewerkers, wat het volgende inhoudt:

- Begeleiding en ontwikkeling van de beschutte medewerkers (zie verderop);
- Huisvesting aan de Plesmanweg 9 in Almelo, of op een locatie met een vergelijkbaar voorzieningsniveau en op een gelijke of kleinere reisafstand;
- Zo optimaal mogelijke ingerichte werkplekken;
- Eventueel benodigde aanpassingen van de werkplek (maatwerk);
- Kosten gas, water en licht;
- Inrichting en beheer van de productieomgeving (incl. faciliteiten voor rusttijden en toiletten), rekening houdend met wet- en regelgeving t.a.v. veiligheid en hygiëne;
- Aanschaf en onderhoud van productiemiddelen;
- Voldoende werkaanbod en de daarvoor benodigde acquisitie van werk;
- Kosten noodzakelijke verzekeringen.

Kenmerken huidige SW beschutte medewerkers

Op 1 januari 2021 heeft de lokale stichting, op aanwijzing van de gemeente Tubbergen 82 SW-medewerkers in dienst (materieel werkgeverschap), waarvan 28 in beschut werk, zoals weergegeven in bijlage 2A.

Het aantal beschutte medewerkers vormt 30% van de populatie, wat landelijk gezien gemiddeld is.

De leeftijdsopbouw van de 25 medewerkers, die bij de NUO werkzaam zijn, ziet er als volgt uit:

Leeftijd	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Beschut	0	0	1	1	1	3	5	4	6	4

Het merendeel van deze medewerkers werkt al sinds jaren in beschut werk en het is gebleken dat ze daar qua begeleidingsbehoefte en capaciteiten het beste op hun plek zijn. Ze zijn feitelijk blijvend aangewezen op beschut werk en het is niet reëel om te verwachten dat ze de stap naar een detachering nog kunnen maken.

Benodigde werkplekken

Door pensionering loopt het aantal beschutte medewerkers tijdens de looptijd van de DVO terug, zoals in onderstaande tabel is weergegeven. Daarnaast kan er sprake zijn van uitstroom om redenen die niet te voorzien zijn, zoals ondergrens, 2 jaar ziekte of verhuizing. Daar staat tegenover dat er ook instroom plaats kan vinden, als een detachering van een medewerker van de stichting stopt en blijkt dat hij niet opnieuw detacheerbaar is.

	2021	2022	2023	2024	2025
Beschut werk Wsw Tubbergen	25	25	24	21	20

Begeleiding en ontwikkeling

Op basis van de kenmerken van de huidige groep SW Beschut, worden de volgende afspraken over de begeleiding en ontwikkeling gemaakt:

- De directe verantwoordelijkheid voor de begeleiding ligt bij de 'Teamleider NUO', van de afdeling waar de medewerker werkzaam is;
- De begeleiding richt zich hoofdzakelijk op het zo bekwaam en veilig mogelijk uitvoeren van de reguliere werkzaamheden, rekening houdend met de individuele beperkingen;
- De NUO verzorgt de urenregistratie en draagt er zorg voor dat deze wordt doorgevoerd in het cliëntvolgsysteem;
- De NUO is verantwoordelijk voor het verzuimbeleid. Hiervoor is het 'Verzuimreglement' van de stichting leidend, dat als bijlage 2B is toegevoegd;
- Waar mogelijk worden onze medewerkers ingezet op andere interne afdelingen binnen de NUO, zoals Schoonmaak of Catering en/of op (incidentele) werkzaamheden buiten de poorten van de NUO, het zogenaamde werken op locatie;
- Als er sprake is van een structurele inzet op een externe locatie, wordt gekeken in hoeverre het nog reëel is om dit als een beschutte werkplek te beschouwen. Op aangeven van de NUO vindt dan overleg met de lokale stichting plaats over de mogelijkheid om te komen tot een detachering;
- De bemiddeling naar een detachering vindt in principe plaats door de lokale stichting. De lokale stichting kan echter de NUO verzoeken deze bemiddeling op zich te nemen en daar, bij een succesvolle afronding, een bonus voor betalen. Deze bonus bedraagt maximaal €2.500,- voor een fulltime detachering van minimaal een jaar. Bij een detachering voor minder uren en/of een kortere periode wordt de bonus naar rato berekend;
- De focus voor een doorontwikkeling naar een detachering ligt op de medewerkers met voldoende potentieel om deze stap nog te kunnen maken. De lokale stichting en de NUO stemmen onderling af welke medewerkers dit betreft.

Functioneringsgesprek en IOP

De NUO voert jaarlijks een functionerings- en IOP-gesprek met de beschutte medewerkers, waarbij hij gebruik maakt van de formulieren, die de lokale stichting daarvoor heeft ontwikkeld. Er zijn twee versies beschikbaar, die als bijlage 2C en 2D zijn toegevoegd.

- Het 'Formulier functioneringsgesprek & IOP, basis', kan gebruikt worden voor de medewerkers die blijvend aangewezen zijn op een beschutte werkplek.
- Het 'Formulier functioneringsgesprek & IOP, uitgebreid', kan gebruikt worden voor de medewerkers met potentieel om zich door te ontwikkelen naar een detachering.

Na afloop van het IOP gesprek dient het formulier door de medewerker en de 'Teamleider NUO' ondertekend te worden. Het getekende formulier wordt gescand opgestuurd naar de

lokale stichting, waarna deze ervoor zorgt dat deze wordt opgeslagen in het cliëntvolgsysteem.

Verlaglegging en rapportage

Buiten het vastleggen van de jaarlijkse IOP-gesprekken, is er geen periodieke rapportage vereist. De NUO dient wel een rapportage in het cliëntvolgsysteem bij te houden. Dat geldt tevens voor een verzuimkaart bij ziekte.

Verlaglegging gebeurt uitsluitend met inachtneming van de geldende privacy regels. In dat kader dient de uitwisseling van privacygevoelige gegevens tussen de NUO en de lokale stichting ook altijd in een beveiligde omgeving plaats te vinden.

Collectief vervoer

Een deel van de beschutte medewerkers bij de NUO is aangewezen op collectief vervoer, op indicatie van de bedrijfsarts. Dit collectieve vervoer wordt door de lokale stichting rechtstreeks met de vervoerder geregeld en is geen onderdeel van de dienstverlening. Wel stemt de NUO (tijdelijke) wijzigingen in het vervoer bij bijv. aanpassing van werktijden rechtstreeks af met de vervoerder.

Prijsafspraken

Voor de inkoop van de werkplekken gelden de volgende prijsafspraken:

- Collectief vervoer is niet inbegrepen. Hiervoor wordt een contract afgesloten tussen de lokale stichting en de vervoerder;
- In de kantine is er gratis thee en koffie. Eventuele andere versnaperingen moeten medewerkers zelf betalen.
- Bij langdurig uitval door ziekte vindt na 1 maand overleg plaats tussen de NUO en de lokale stichting over het wel of niet voorzetten van de facturering. Dit is m.n. afhankelijk van de prognose over het verdere verloop van de ziekte;
- Naast de structurele plaatsingen, bestaat de mogelijkheid om tijdelijk medewerkers van de lokale stichting op een werkplek bij de NUO te plaatsen, bijv. om te re-integreren na ziekte, of omdat een detachering is gestopt en er nog geen alternatief voorhanden is (vangnet).

Deze tijdelijke plekken kunnen per maand ingekocht worden. Ingeval dit op enig moment een structureel karakter krijgt, dan wel grotere groepen betreft, zullen Partijen separate afspraken maken die buiten de reikwijdte van de DVO vallen;

- De tijdelijke inkoop van werkplekken is ook mogelijk voor kandidaten die de lokale stichting in traject heeft. Daarbij kan het gaan om bijv. activering of werkfit maken.
- De tarieven per werkplek worden in bijlage 2F weergegeven.

Voor tijdelijke werkplekken t.b.v. trajecten wordt eventueel een ander tarief (op maat) bepaald, afhankelijk van de begeleidingsbehoefte van betreffende kandidaat.

B. Nieuw Beschut

De lokale stichting voert ook het beschut werk in het kader van de Participatiewet uit voor de gemeente Tubbergen, het zogenaamde Nieuw Beschut. De lokale stichting fungeert in dat opzicht tevens als formeel werkgever. Een medewerker Nieuw Beschut, die (nog) niet voor een detachering in aanmerking komt, wordt geplaatst bij de NUO.

De inkoop van werkplekken wijkt in principe niet af van SW Beschut, maar er zit wel een wezenlijk verschil in de wijze van begeleiding. Dit wordt verderop nader omschreven.

Kenmerken huidige 'Nieuw Beschutters'

Op 1 mei 2021 heeft de lokale stichting voor Tubbergen 3 'Nieuw Beschutters' in dienst, waarvan er 3 werkzaam zullen zijn bij de NUO (zie bijlage 2A).

Bij de NUO wordt geprobeerd ze dusdanig arbeidsfit te maken, dat ze in aanmerking komen voor een detachering of een garantiebaan. Dit maakt een intensieve begeleiding met een gerichte focus op verdere ontwikkeling noodzakelijk.

Benodigde werkplekken

Met de huidige 3 dienstverbanden Nieuw Beschut voldoet de gemeente Tubbergen aan de taakstelling voor 2020. Deze taakstelling wordt jaarlijks bijgesteld.

In onderstaande tabel is de geprognoseerde taakstelling weergegeven. Daarnaast is het niet zeker of de nieuwe aanmeldingen ook daadwerkelijk aangewezen zijn op een beschutte werkplek. Zoals gezegd, wordt daarbij ingezet op uitstroom naar een detachering of een garantiebaan, werk in het kader van de Participatiewet. In verband met het feit dat het Rijk aan de gemeente Tubbergen voor 2020 geen aanvullende taakstelling heeft toegekend (ten opzichte van 2019), heeft de raad in 2020 besloten dat er twee extra plaatsingen gerealiseerd kunnen worden in het kader van het beschut werk Participatiewet. Deze komen dus bovenop de taakstelling die door het Rijk is vastgesteld tot het moment dat deze weer gelijkloopt met de taakstelling van het Rijk.

	2021	2022	2023	2024	2025
Nieuw Beschut Tubbergen	4	4	4	5	5
Eigen taakstelling Tubbergen	1	1	1	0	0

Begeleiding en ontwikkeling

Voor de plaatsing van de groep Nieuw Beschut gelden in overstijgende zin dezelfde randvoorwaarden, als voor SW Beschut. Om tot een maximaal haalbare ontwikkeling te komen, wordt er aan Nieuw Beschut wel een specifieke begeleiding geboden.

- In een intake worden de vaardigheden en affiniteiten van de medewerker inzichtelijk gemaakt en gezamenlijk wordt verkend welke werkplek het meest geschikt is;
- Er wordt een ontwikkelplan opgesteld, waarin beschreven wordt wat de leerdoelen zijn en op welke wijze daaraan gewerkt gaat worden. Hierbij wordt de mogelijkheid van doorstroom naar een detachering of garantiebaan meegenomen;
- De medewerker wordt begeleid en geïnstrueerd door een leidinggevende op de werkplek, zodat hij zo optimaal mogelijk zijn werk kan uitvoeren. Samen met de medewerker wordt gewerkt aan de ontwikkelpunten, die zijn geïnventariseerd;
- Waar nodig wordt training op maat ingezet, afhankelijk van de ontwikkelpunten, hierover vindt vooraf overleg plaats met de stichting;
- Om de ontwikkeling in beeld te krijgen c.q. te blijven volgen kunnen eventueel loonwaardemetingen ingezet worden, i.o.m. en op kosten van de lokale stichting.

Functioneringsgesprek en IOP

Zie SW Beschut

Verslaglegging en rapportage

Zie SW Beschut

Daarnaast stelt de NUO tijdens de intake een ontwikkelplan op.

De lokale stichting ontvangt twee keer per jaar een korte schriftelijke rapportage over de ontwikkeling en voortgang van de medewerker.

Collectief vervoer

De medewerkers nieuw beschut, die op 1-1-2021 zijn geplaatst bij de NUO, zijn allen geïndiceerd voor collectief vervoer. Hiervoor gelden dezelfde afspraken als bij SW Beschut.

Prijsafspraken

Voor de inkoop van de werkplekken gelden dezelfde richtlijnen, als voor SW Beschut. Wel is er sprake van andere tarieven, vanwege de intensievere wijze van begeleiding. Deze worden in bijlage 2F weergegeven.

2. Gedeeltelijke uitvoering werkgeverstaken

Als kleine organisatie beschikt de lokale stichting niet over de mankracht en faciliteiten om de salaris- en personeelsadministratie (volledig) in eigen beheer uit te voeren. Daarom wordt dit gedeeltelijk uitbesteed aan de NUO, waarbij het gaat om 3 deelgebieden:

- A. Personeelsadministratie
- B. Salarisadministratie
- C. IT-productieomgeving

A. Personeelsadministratie

De lokale stichting heeft de personeelsadministratie grotendeels in eigen beheer. Bij de NUO worden enkel taken op het gebied van rapportage weggelegd:

- Op verzoek van lokale stichting incidenteel aanleveren van specifieke informatie;
- Theoretische Cedris ladderling en werkelijke plaatsing;
- Verplichte informatieverstrekking in kader van de Wsw aan derden, zoals SiSa, Panteia of aan de gemeente Tubbergen.

B. Salarisadministratie

Voor het periodiek verwerken van de salarissen, draagt de NUO zorg voor:

Maandelijks	<u>aanleveren van:</u> <ul style="list-style-type: none">- de betalingsopdrachten voor de 20^e van elke kalendermaand- de journaalpost / cumulatieve loonstaat- loonstroken t.b.v. de externe verwerking- het standenregister- de loonaangifte voor de belastingdienst- de loonaangifte voor het pensioenfonds
Jaarlijks	<ul style="list-style-type: none">- Maken en onderhouden van vaste koppelingen- Licentiekosten voor het aantal medewerkers dat verloond wordt- Jaarlijks afsluiten en opstarten van nieuwe boekjaren
Doorlopend	<ul style="list-style-type: none">- Onbepaalde mutaties- Ondersteuning per telefoon of e-mail- Verwerking van wijzigingen in regel- en wetgeving- Administreren en verwerken van secundaire arbeidsvoorwaarden- Verwerken van loonbeslagen- Nakomen van alle wettelijke verplichtingen naar medewerkers en derden, waaronder de Belastingdienst- Controle op volledigheid, tijdigheid en juistheid

De personeelsadministratie is (d.m.v. koppelingen tussen systemen) de bron van de salarisverwerking, waarbij er sprake is van verschillende cao's. Dat de input hiervoor zowel van de NUO als de lokale stichting komt, kan gezien worden als de 'achilleshiel' van het systeem.

Het strikt hanteren van de volgende afspraken is in dat opzicht cruciaal:

- Mutaties, die voortkomen uit de door de lokale stichting uitgevoerde personeelsadministratie, worden door de lokale stichting zelf tijdig en correct verwerkt in het cliëntvolgsysteem;
- De lokale stichting stuurt voor de 10^e van iedere kalendermaand een overzicht van de doorgevoerde mutaties naar de NUO;
- De lokale stichting registreert zelf de uren van de individueel gedetacheerden, medewerkers groen en stafleden en voert deze ieder kwartaal door in het cliëntvolgsysteem;
- De NUO controleert gevraagd en ongevraagd de door de lokale stichting aangeleverde input;
- Bij grote en/of ongewone afwijkingen neemt de NUO contact op met de lokale stichting, voordat de aanpassingen in de salarisadministratie worden doorgevoerd;
- Voor verdere afstemming vindt er naar behoefte periodieke overleg plaats.

C. IT-productieomgeving

Om voorgaande onderdelen van de dienstverlening uit te kunnen voeren, is een adequate IT-productieomgeving noodzakelijk. De NUO draagt in dat kader zorg voor:

- Inrichting en onderhoud afgeschermd IT productie-omgeving t.b.v. de lokale stichting;
- Inrichting separaat cliëntvolgsysteem t.b.v. de lokale stichting, met daarbij behorende jaarlijkse applicatieonderhoudskosten en inclusief benodigde licenties stafmedewerkers stichting;
- Inrichting en onderhoud benodigde applicaties en databases;
- Opslag en back-up faciliteiten;
- Inrichting en onderhoud rapportagegenerator;
- Maken en onderhouden van vaste koppelingen;
- Licentiekosten voor het aantal medewerkers dat verloond wordt;
- Jaarlijks afsluiten en opstarten van nieuwe boekjaren.

Prijsafspraken

- Voor de onderdelen personeels- en salarisadministratie geldt een vast bedrag per dienstverband per jaar, zoals weergegeven in bijlage 2F;
- Bij aanvang van ieder kalenderjaar wordt het gemiddeld aantal dienstverbanden voor dat jaar o.b.v. een prognose vastgesteld. Voor 2021 betreft dit 93 dienstverbanden;
- Voor het onderdeel IT-productieomgeving geldt een vast maandbedrag, zoals weergegeven in bijlage 2F;
- Voor eventuele dienstverlening, die buiten de omschreven onderdelen valt, wordt een vast uurtarief gehanteerd, dat eveneens in bijlage 2F wordt vermeld;
- Kosten voor accountantscontroles kunnen niet door de NUO aan de lokale stichting worden doorberekend.

3. Uitvoering groepsdetachering Wsw

Een deel van de Wsw medewerkers uit Tubbergen is werkzaam in een groepsdetachering, waarin ook medewerkers uit andere voormalige GR gemeenten geplaatst zijn.

Het is onwenselijk dat de inlener binnen één overeenkomst, meerdere gemeenten als gesprekspartner heeft en die gemeenten ook ieder voor zich de medewerkers begeleiden.

Om die reden wordt de uitvoering van deze groepsdetacheringen bij de NUO belegd, wat het volgende inhoudt:

- NUO voert de onderhandelingen en contractbesprekingen met de inlener. De tarieven en overige financiële afspraken worden afgestemd met de lokale stichting;
- NUO verzorgt begeleiding, ontwikkeling en jobcoaching van deze medewerkers en voert jaarlijks een IOP-gesprek;
- NUO verzorgt het verzuimbeleid, de urenregistratie en verslaglegging en rapportage zoals opgenomen in bijlage 2;
- NUO bewaakt de ARBO-technische aangelegenheden

Het gaat hierbij om een periode van twee jaar, omdat het de bedoeling is dat ultimo 2022 alle groepsdetacheringen omgezet zijn naar individuele detacheringen. Vanaf 2023 is de lokale stichting dan zelf verantwoordelijk voor deze caseload.

De groepsdetacheringen en betreffende medewerkers worden weergegeven in bijlage 2E.