



Regionaal Leer/Werkbedrijf in Ontwikkeling

Werkwijss Bedrijfsplan 2022

Werkwijss

Baden Powellweg 6
Postbus 222
3400 AE IJsselstein
030 688 28 04
www.werkwijss.nl

Inhoud

Voorwoord	1
1. Regionaal Leerwerkbedrijf in ontwikkeling	2
1.1. Organisatie in ontwikkeling	3
1.2. Focus 2022: Prioriteiten	5
2. Medewerkers en organisatie	6
2.1. Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid	7
2.2. Mobiliteit: doorstroom en instroom	7
2.3. Partnerships: verbinden via de werkladder	9
3. Leerwerkplekken	10
3.1. Inkoop Beschutte Leerwerkplekken	10
3.2. Bezetting Schoonmaak Leerwerkplekken	11
3.3. Maatwerk Leerwerktrajecten	11
4. Bedrijfsvoering	12
5. BIJLAGEN	14
5.1. Planning & Control-cyclus	14
5.2. Bestuurlijke structuur WerkwIJS	14
5.3. Organogram WerkwIJS	15
5.4. Zienswijzen gemeenten 2021	16
5.5. Inkoop gemeenten 2022	17

Versiebeheer

Status	: DEFINITIEF versie 1.0
Datum	: 24 maart 2021
Auteur	: V. van der Heijden
Besproken in de RvC WerkwIJS d.d.	: 24-03-2021
Ter informatie verzonden gemeenteraden d.d.	: 29-03-2021

Voorwoord

Voor u ligt het bedrijfsplan 2022 van WerkwIJS. WerkwIJS organiseert leerwerkplekken vanuit twee stichtingen. De stichting Beschut Werk Lekstroom organiseert beschutte werkplekken voor de gemeenten Nieuwegein, IJsselstein, Lopik en Vijfheerenlanden. De stichting SchoonmaakWerk (WerkwIJS-schoon) organiseert schoonmaak werkplekken voor de gemeenten IJsselstein, Lopik en Stichtse Vecht. Gemeente De Ronde Venen wordt in 2021 bestuurlijk uitgefaseerd. Dit is in het bedrijfsplan en de begroting 2022 verwerkt.

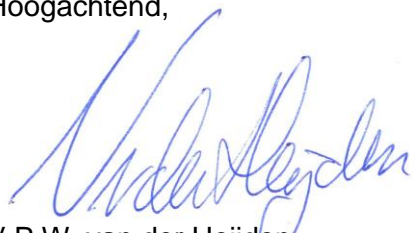
Gekozen is voor een gecombineerd bedrijfsplan voor beide stichtingen vanwege de nauwe samenhang. Dit is enerzijds omdat de stichtingen nauw met elkaar verbonden zijn door gezamenlijke inzet van management en faciliteiten. Anderzijds is er samenhang vanwege de bestuurlijk organisatorische ophanging, onder andere door de gecombineerde DVO (SW). De bijbehorende begrotingen zijn wél per stichting opgesteld. Bedrijfsplan en begroting zijn door de Raad van Commissarissen vóór 1 april 2021 vastgesteld en voor zienswijze aangeboden aan de gemeenteraden.

Het bedrijfsplan 2022 bouwt verder op de ingezette koers zoals is beschreven in het bedrijfsplan 2021, dat in maart 2020 is vastgesteld. Daarmee is dit bedrijfsplan 2022 voornamelijk een geactualiseerde versie ten opzichte van het bedrijfsplan 2021. De belangrijkste ontwikkelingen in 2022 ten opzichte van 2021 zijn:

- Gecombineerd bedrijfsplan voor beide stichtingen met separate begrotingen.
- Bestuurlijke uitfasering gemeente De Ronde Venen voor WerkwIJS-schoon.
- De externe (SW) evaluatie die wordt uitgevoerd in 2021 zal aanknopingspunten geven voor verdere optimalisatie van de samenwerkingsstructuur voor WerkwIJS in 2022.
- Gemeenten hebben minder beschutte werkplekken bij WerkwIJS ingekocht voor 2022.
- Maatwerk Leerwerktrajecten worden in 2021 projectmatig opgestart.
- De begrotingen geven actueel inzicht in de bijdragen door gemeenten rekening houdend met de diverse interne en externe ontwikkelingen, waaronder de impact van de coronacrisis en trends met impact op de bedrijfsvoering.

WerkwIJS is vanaf 1 januari 2019 gestart. Na de ontvlechting van de PAUW-bedrijven waren nog veel zaken onduidelijk en dienden onder andere processen opnieuw ingeregeld te worden. De overgang naar de nieuwe en kleinere organisatie in een complexe bestuurlijke context is voor alle medewerkers en betrokkenen een grote verandering geweest. Er kan worden gesteld dat in de eerste twee jaar op veel terreinen flinke voortgang en mooie resultaten zijn geboekt. In 2021 is door coronacrisis niet op alle terreinen de beoogde voortgang geboekt. Voor 2022 werken we daarom verder aan de 10 focuspunten, met een stevige ambitie gericht op sociale impact voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt én op het optimaliseren van het exploitatieresultaat gericht op betaalbaarheid en daarmee de toekomstbestendigheid van de organisatie. Deze uitdagingen gaan we aan samen met onze partners, waaronder met de collega's van Werk & Inkomen Lekstroom en met onze opdrachtgevers.

Hoogachtend,



V.P.W. van der Heijden
Directeur/Bestuurder WerkwIJS

Hoogachtend,

J.R.C. van Everdingen
Voorzitter Raad van Commissarissen

1. Regionaal Leerwerkbedrijf in ontwikkeling

Missie en visie – WerkwIJS is een sociale organisatie die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelt in haar eigen bedrijfsactiviteiten. WerkwIJS is dé regionale partner om leerwerkplekken met goed passende werksoorten effectief te organiseren. WerkwIJS werkt daarvoor samen met Werk en Inkomen Lekstroom (WIL). Kortweg:

*“Samen maken we **werk van ontwikkeling en groei**”*

Doelstelling – Missie en visie zijn de basis voor de hoofddoelstelling, zoals beschreven in de statuten van de stichting: WerkwIJS organiseert leerwerkplekken voor inwoners die daarvoor door de deelnemende gemeenten worden aangedragen. Deze leerwerkplekken¹ worden aangeboden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Afbakening / Verduidelijking van de doelstelling:

- Op de **leerwerkplekken** worden passende werksoorten aangeboden en wordt in de werkomstandigheden rekening gehouden met arbeidsbeperkingen door aanpassingen en voorzieningen. De organisatie en het werk worden zodanig ingericht dat mensen met een arbeidshandicap gestimuleerd en gefaciliteerd worden om hun arbeidspotentieel zo goed mogelijk te ontwikkelen. Het gaat om passende en zinvolle werkgelegenheid binnen een beschutte werkomgeving. Op de werkladder² ligt het beschutte werk tussen detachering (doorstroom) en dagbesteding (ondergrens). Voor schoonmaak gaat het om werken op locatie (beschut extern) maar ook groeps- of individuele detachering. Er zijn ook enkele interne beschutte leerwerkplekken voor schoonmaak en facilitaire werkzaamheden bij WerkwIJS.
- De doelgroep heeft een **afstand tot de arbeidsmarkt**. Dit betreft in ieder geval personen met een arbeidsbeperking, die zijn aangewezen op beschut werk. Daarnaast zijn er ook andere oorzaken voor een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld statushouders, langdurige werkloos/bijstand of schooluitvallers. De primaire doelgroep bestaat uit inwoners van deelnemende gemeenten, maar de werkplekken zijn ook toegankelijk voor personen uit andere gemeenten.
- WerkwIJS is gericht op **ontwikkeling** van medewerkers waarvoor de **leer/werkplekken** worden georganiseerd. Het uitgangspunt daarbij is dat medewerkers 'werken naar vermogen' en zo regulier mogelijk participeren op de arbeidsmarkt. Dit resulteert in doorstroom op de werkladder. Ontwikkeling en doorstroom van medewerkers staat dus centraal en heeft voorrang op groei van de eigen organisatie. Deze keuze voor de arbeidsontwikkeling vereist meer tijd en aandacht voor begeleiding en gaat ten koste van de productiviteit van de medewerkers. Een balans moet hierin worden gevonden, zodat realisatie blijft binnen de financiële kaders van de bedrijfsvoering (exploitatieresultaat en gemeentelijke bijdrage binnen begroting).
- WerkwIJS **organiseert de werkplekken** zónder de formele werkgever te zijn. Voor de duurzaam geplaatste medewerkers wordt het werkgeverschap georganiseerd in samenwerking met gemeenten, WIL of met een andere samenwerkingspartner.

In de missie, visie en hoofddoelstelling wordt het bestaansrecht van WerkwIJS beschreven. Daarop aansluitend zijn ook kwaliteiten en kernwaarden in beeld.

¹ Zie Bijlage: Werkladder & Arbeidsontwikkeling

Kwaliteiten – In de visie en doelstelling ligt de nadruk op het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden. Als basis hanteren we hierbij het 70:20:10-model van Charles Jennings. In dit model staat het leren op de werkplek centraal: 70% van het leren gebeurt door te doen en te ervaren op de werkplek, 20% door coaching en begeleiding en 10% door het formele leren (trainingen en opleidingen).

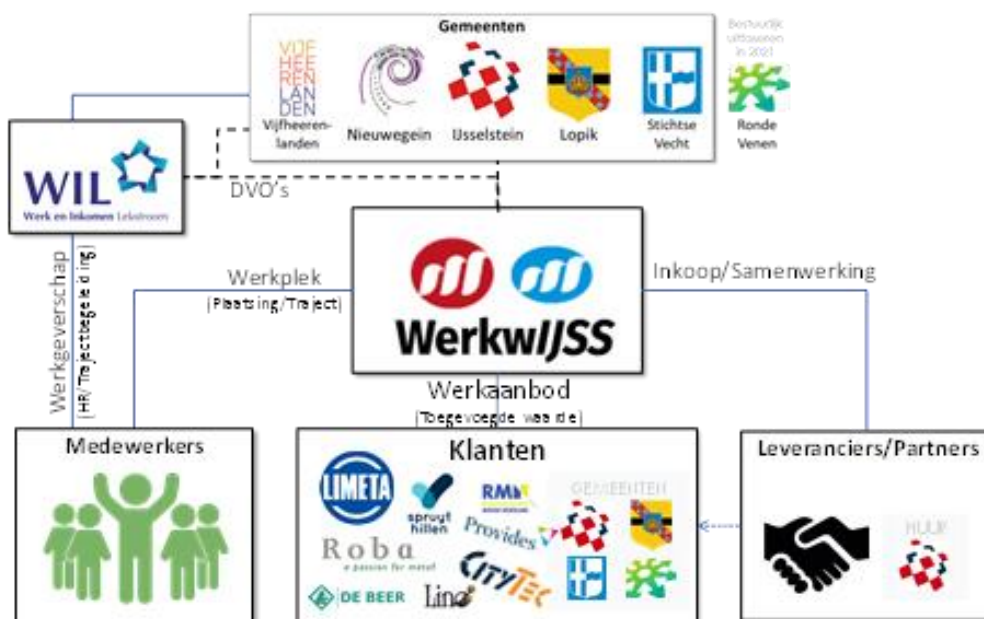


De werkplek zien wij als de krachtigste leeromgeving voor onze medewerkers. De werkplek is binnen een professionele bedrijfsmatige omgeving met aandacht voor de productiviteit en het resultaat dat voor de klant moet worden geleverd. De medewerker wordt hier op passende wijze begeleid door zijn leidinggevende, door de trajectbegeleider en volgt de benodigde trainingen en opleidingen.

Kernwaarden – WerkwIJS gaat ervan uit dat werkplezier en productiviteit hand in hand gaan. Naast het creëren van een open en positieve werksfeer waarin iedereen zich met respect behandeld voelt en kan groeien en zich ontwikkelen, gaat het evenzo om een goede resultaat- en doelgerichtheid. Behalve rechten en plichten werken we aan een toenemend gevoel van eigen verantwoordelijkheid en aan het zich eigenaar voelen van de zaken waaraan men werkt. In een vruchtbare mix van al deze ingrediënten streven we naar een gezonde en prettige werkomgeving met voldoende checks & balances.

1.1. Organisatie in ontwikkeling

WerkwIJS is in ontwikkeling om de rol van leerwerkbedrijf (ook wel: sociaal ontwikkelbedrijf) voor de regio zo effectief mogelijk te vervullen. In 2018 zijn keuzes gemaakt voor de positionering van de organisatie om daarmee de uitvoering van de WSW toekomstbestendig in te richten. Deze positionering bepaalt de context en daarmee het kader voor verdere ontwikkeling. Daarbij zijn sterke samenwerkingsverbanden noodzakelijk. De context en positionering zijn in onderstaande figuur schematisch weergegeven.



WerkwIJSS is georganiseerd in **twee stichtingen**: de stichting Beschut Werk Lekstroom met voornamelijk productiewerk en de stichting SchoonmaakWerk. Bestuurlijk² is gekozen voor twee stichtingen vanwege de verschillende gemeentelijke opdrachtgevers. Organisatorisch zijn de stichtingen nauw met elkaar verbonden door gezamenlijke inzet van management en faciliteiten. Team WerkwIJSS³ is daarom als één team georganiseerd om de gezamenlijke doelen te realiseren.

Voor het organiseren van het werk(plekken) is de primaire focus van WerkwIJSS op de **klantrelaties** met commerciële en gemeentelijke opdrachtgevers, zodat er voldoende passend werkaanbod is tegen marktconforme vergoeding en het beloofde resultaat aan de klanten wordt geleverd.

De samenwerking met gemeenten en WIL is in de huidige structuur essentieel voor het organiseren van het werkgeverschap en plaatsen en personele begeleiding van de medewerkers bij WerkwIJSS.

De **gemeenten** zijn opdrachtgever voor de leerwerkplekken via de lokale werkteams en de dienstverleningsovereenkomst (DVO). Daarnaast is er de bestuurlijke betrokkenheid via de Raad van Commissarissen en via de zienswijzen op begroting en bedrijfsplan. De gemeentelijke zienswijzen voor 2021 zijn samengevat in bijlage 4. De drie Lekstroom-gemeenten (IJsselstein, Nieuwegein, Lopik), die ook verbonden zijn aan WIL, hebben de grootste deelname in WerkwIJSS. Daarnaast zijn gemeenten ook de formeel werkgever voor de WSW-medewerkers, die werkzaam zijn bij WerkwIJSS.

De **samenwerking met WIL** betreft alle personele processen, zowel (traject)begeleiding van medewerkers (Wsw en Participatiewet) als HR-dienstverlening. Deze samenwerking is gebaseerd op de dienstverleningsovereenkomsten WIL-gemeenten en op de samenwerkingsovereenkomst WIL-WerkwIJSS. Voor WerkwIJSS-schoon is ook samenwerking met het werkbedrijf van Stichtse Vecht noodzakelijk voor plaatsing van medewerkers vanuit Participatiewet.

In 2018 hebben gemeenten afgesproken om een evaluatie uit te voeren of de gewenste doelen zijn bereikt. Deze externe **(SW) evaluatie** vindt plaats in de eerste helft van 2021. De uitkomst hiervan zal aanknopingspunten geven voor verdere optimalisatie van de huidige samenwerkingsstructuur voor WerkwIJSS in 2022.

De ontwikkeling van WerkwIJSS is een proces van **veranderen en continue verbeteren**. In 2019 is er veel aandacht nodig geweest voor het landen in de nieuwe situatie na de lange historie (63 jaar) van Pauw Bedrijven. Deze transitie is voor alle medewerkers en betrokkenen een grote verandering (geweest). De (door)start van WerkwIJSS per 1-1-2019 bestond uit implementatie van nieuwe processen, systemen en organisatie. Dit liep door in 2020. Ondanks de impact van de coronacrisis is in de eerste twee jaar veel voortgang gemaakt, maar loopt een deel nog door in 2021. Dit bedrijfsplan voor 2022 bouwt hierop verder.

Alle afwegingen en daaruit voortvloeiende besluiten zijn ondersteunend aan de hoofddoelstelling en de prioriteiten. Hiertoe onderhouden we als WerkwIJSS een goede relatie met de deelnemende gemeenten en het bedrijfsleven en zorgen we voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering in onze organisatie.

² Zie Bijlage: Bestuurlijke structuur WerkwIJSS

³ Zie Bijlage: Organogram WerkwIJSS

1.2. Focus 2022: Prioriteiten

Voor verdere ontwikkeling van WerkwIJS is focus nodig op de prioriteiten die bijdragen aan de strategische doelstellingen. WerkwIJS kent 5 prioriteiten. Deze prioriteiten worden concreet gemaakt via verschillende initiatieven en activiteiten om de doelstellingen te realiseren. Deze initiatieven en activiteiten kunnen worden samengevat in 10 focuspunten en de bedrijfsdoelen voor WerkwIJS in 2022.

Prioriteit	Focuspunten	Bedrijfsdoelen 2022
Medewerkers: Optimale bezetting van de leerwerkplekken door medewerkers, die zich ontwikkelen naar vermogen en productief zijn op het werk met een fijne werksfeer, vanuit verschillende doelgroepen (SW, NBW, WEP, stages) met sociale impact als resultaat.	1. Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid 2. Mobiliteit 3. Werksfeer	Bezetting leerwerkplekken: - Beschut: ~100 fte - Schoonmaak: ~35 fte
Organisatie: Een compact, sterk en effectief team - in nauwe samenwerking met partners - met focus op resultaat voor de toekomst.	4. Bezetting en competenties 5. Samenwerking met Lokale Werkteams/WIL en gemeenten 6. Partnerships	Medewerker-ontwikkeling: maatwerk / individueel, waaronder werknemers- en vakinhoudelijke vaardigheden, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid.
Commercie: Voldoende passend werk tegen een ' marktconforme ' vergoeding.	7. Opbrengsten (omzet -/- verbruikskosten)	Opbrengsten: Conform begroting.
Bedrijfsvoering: Eenvoudige gestroomlijnde bedrijfsprocessen en – administratie ten behoeve van transparantie en inzicht in keuzes voor strategische sturing en realisatie binnen de gestelde (financiële) kaders.	8. Continu Verbeteren 9. Continuïteit en Duurzaamheid	Exploitatieresultaat Conform begroting. Voldoende weerstandsvermogen.
Strategische sturing: Een gezamenlijke visie op de toekomst voor beschut werk en het sociaal werkbedrijf in de regio gericht op bestaansrecht voor WerkwIJS.	10. Strategische agenda 2021-2025	Bedrijfsplan is vastgesteld met draagvlak bij gemeenten (via zienswijzen).

De 5 prioriteiten vertaalt in 10 focuspunten vormen een compleet en geïntegreerd beeld van de ontwikkeling en ambitie van WerkwIJS. De kern daarvan ligt bij de prioriteiten Personeel en Organisatie. Dit wordt verder uitgewerkt in hoofdstuk 2. De doelstellingen zijn echter alleen duurzaam realiseerbaar als ook de andere prioriteiten – Commercieel en Bedrijfsvoering – op orde zijn. Dit wordt toegelicht in hoofdstuk 3. De bestuursrapportages geven inzicht in de voortgang en ontwikkelingen.

De verschillende initiatieven en activiteiten om de doelstellingen te realiseren hebben veelal een langere doorlooptijd om tot resultaat te komen. De prioriteiten geven daarmee de focus voor ontwikkeling van de organisatie over meerdere jaren. Voor de Strategische sturing, de vijfde prioriteit, is er een nadere uitwerking van thema's en gespreksonderwerpen in een strategische agenda 2021-2025. Deze strategische agenda is een interne gespreksleidraad, voor directie en RvC WerkwIJS, rondom de strategische thema's voor WerkwIJS, die spelen in 2022 en voor de langere termijn >2025.

2. Medewerkers en organisatie

WerkwIJS draait om de mensen die zich naar vermogen **ontwikkelen en duurzaam inzetbaar** zijn op de leerwerkplekken met verschillende werksoorten, zowel productiewerk (verpakken, montage, metaal, magazijn), facilitaire taken (receptie, kantine) en schoonmaak.

Voor de medewerkers is doorstroom (ontwikkeling) gewenst, wordt uitstroom (pensionering, langdurig verzuim) verwacht en daardoor is instroom noodzakelijk.

Mobiliteit is daarom het tweede focuspunt voor WerkwIJS. Naast de plaatsing op duurzame leerwerkplekken kunnen partijen ook maatwerk leerwerktrajecten inkopen bij WerkwIJS. De leerwerktrajecten zijn voor een afbakende termijn en zijn maatwerk wat betreft de werksoort, begeleiding, opleiding en doelgroep. De mogelijkheden zijn afhankelijk van enerzijds het aantal onbenutte werkplekken op basis van de optimale bezetting van de huidige organisatie en anderzijds het optimaler gebruik van de beschikbare faciliteiten en organisatie waardoor er extra ruimte ontstaat.

Voor de ontwikkeling, mobiliteit én productiviteit van medewerkers is goede **werksfeer** een randvoorwaarde. Dit is een open en positieve werksfeer, waarin iedereen zich met respect behandeld voelt, kan groeien en zich ontwikkelen in combinatie met resultaat- en doelgerichtheid. De medezeggenschap, het arbobeleid en de gedragscode/klachtenregeling zijn passend bij WerkwIJS goed georganiseerd. De SW Evaluatie in 2021 kijkt ook naar de werksfeer van medewerkers. Deze evaluatie geeft verdere aanknopingspunten voor concretisering van dit focuspunt in 2022.

In 2019 was de overgang van Pauw Bedrijven en de landing in de nieuwe situatie van WerkwIJS een grote verandering voor de medewerkers. Met de visie op ontwikkeling en groei krijgen medewerkers bij WerkwIJS in het vervolg te maken met verandering. In 2020 zorgde de coronapandemie voor grote maatschappelijke veranderingen en dus ook in de organisatie van WerkwIJS. Kortweg: *verandering is de enige constante*. Veranderingen kunnen klein of groot zijn, op het werk of persoonlijk en met veel of weinig emotionele lading. Het goed kunnen **omgaan met verandering** blijft daarom een speerpunt voor de werknemersvaardigheden, voor de werksfeer en voor de begeleidingscompetenties bij WerkwIJS.

De personele processen en begeleiding vragen om voldoende **bezetting en competenties bij de staf en leiding van WerkwIJS**. In 2019 en 2020 is hierin al veel gebeurd, onder meer door het vervullen van vacatures en optimaliseren van de bezetting van Team WerkwIJS. Dit loopt door in 2021 en 2022, waarbij de focus verschuift naar ontwikkeling van de competenties ontwikkelgericht leidinggeven, gedragscoaching en motiverende gespreksvoering.

Ook is nauwe **samenwerking met WIL, de lokale werkteams en gemeenten** noodzakelijk, namelijk met de diverse betrokkenen (trajectbegeleiders, werkcoaches, accountmanagers en HR-adviseur) die dagelijks met Team WerkwIJS samen werken aan ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerkers. Een goede start is gemaakt in 2019-2020 en de basis uitvoering is op orde. In 2021 zullen we de samenwerking verder intensiveren en versterken, met een coachingstraject en met concrete afspraken. De SW Evaluatie in 2021 zal ook aanknopingspunten geven voor verdere optimalisatie van de huidige samenwerkingsstructuur in 2022.

Drie focuspunten worden hierna verder toegelicht. Daarbij worden enkele praktijkvoorbeelden uitgewerkt als illustratie van de toegevoegde waarde van WerkwIJS.

2.1. Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

Bij WerkwIJS kunnen medewerkers zich naar vermogen ontwikkelen. In 2019 is de huidige status van de arbeidsontwikkeling van alle duurzaam geplaatste (sw) medewerkers bij WerkwIJS in kaart gebracht door de WIL-trajectbegeleiders met input van de WerkwIJS-leidinggevenden. Voor de meeste medewerkers (85%) ligt de nadruk op duurzame inzetbaarheid (behoud van competenties of begeleiding van demotie). Een aantal medewerkers kan verder ontwikkelen, ofwel horizontaal (10%) of doorstroom naar een hogere trede op de werkladder (5%). Met de nieuwe instroom (leerwerktrajecten) zal er meer aandacht komen voor ontwikkeling gericht op doorstroom op de werkladder.

Er wordt gericht gewerkt aan **werknemersvaardigheden, sociale vaardigheden en vakvaardigheden**. De medewerker krijgt hiervoor op de werkplek begeleiding van de WerkwIJS-leidinggevende. Daarnaast is de WIL-trajectbegeleider actief bij de individuele ontwikkelplannen en het aanvragen/organiseren van opleiding/training. Deze ontwikkeling is gericht op doorstroom en op duurzame inzetbaarheid bij WerkwIJS.

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk speerpunt voor de meeste medewerkers bij WerkwIJS. Naast behoud van competenties is daarbij veel aandacht nodig voor **verzuimbegeleiding** en het werken aan **vitaliteit**. Ook is begeleiding nodig bij medewerkers die uitstromen vanwege pensionering of langdurig verzuim.

WerkwIJS in praktijk Vangnet geeft nieuwe kans

Stefan en Willem waren jaren gedetacheerd bij een externe opdrachtgever waar zij rolstoelen reinigden. De laatste tijd konden zij het werk fysiek niet meer goed volhouden en begon het tempo een rol te spelen. In overleg zorgde de trajectbegeleider voor (wsw) plaatsingen bij WerkwIJS. Hierdoor blijven zij aan het werk en komen niet thuis te zitten.

Beide heren werken nu naar vermogen in hun eigen tempo bij WerkwIJS op de (beschutte) productieafdelingen. Een nieuwe kans voor ander passend werk!

2.2. Mobiliteit: doorstroom en instroom

Mobiliteit is een sleutelbegrip voor WerkwIJS met de visie op ontwikkeling en de doelstelling van het organiseren van leerwerkplekken. Dit bestaat uit enerzijds doorstroom van medewerkers naar hogere treden op de werkladder en anderzijds instroom, ofwel plaatsingen van medewerkers vanuit nieuwe doelgroepen.

Doorstroom – Het (zo) regulier (mogelijk) plaatsen van medewerkers op de arbeidsmarkt resulteert in de beoogde doorstroom op de werkladder. Daarbij begeleiden en ondersteunen we de medewerkers in hun ontwikkeling naar het 'werken naar vermogen'.

Instroom – Medewerkers kunnen bij WerkwIJS instromen op leerwerkplekken met goed passende werksoorten, waarin WerkwIJS kennis, ervaring en werkaanbod heeft. Dit is voornamelijk productiewerk: verpakken, techniek (metaal/montage) en logistiek. De plaatsing op de werkplek kan op verschillende manieren worden ingevuld, waarbij er variaties zijn in de termijn (duurzaam of tijdelijk), het werkgeverschap (sw of pw) en de doelstelling (ontwikkeling, werkervaring, praktijkdiagnose, werkfit/re-integratie of beschermt werk).

De huidige bezetting gecombineerd met gewenste doorstroom en verwachte uitstroom maakt dat instroom bij WerkwIJS noodzakelijk is. Bij minimale bezetting zijn alle garantie-werkplekken ingevuld. Echter, voor het verlagen van de kosten per werkplek is een hoger aantal medewerkers optimaal.

In 2019 en 2020 zijn jaarlijks ongeveer 20 medewerkers ingestroomd bij WerkwIJS. Voor 2021 is het streven dat 30 medewerkers instromen vanuit verschillende brongroepen:

- Duurzame plaatsingen met indicatie Nieuw Beschut;
- Vangnet voor gedetacheerde sw-medewerkers (demotie, geen werk, einde detachering);
- Werkervaringsplaatsingen met een ontwikkeltraject voor werknemers-, vak- en/of taalvaardigheden of voor een werkfit-/diagnosetraject.

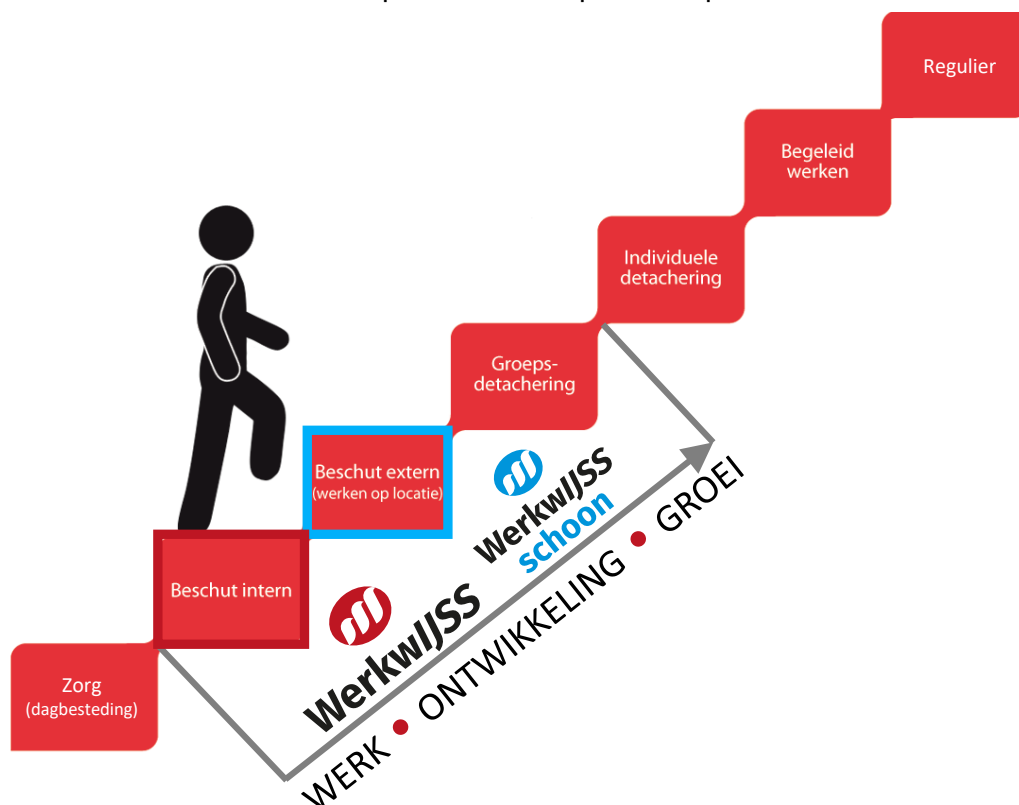
WerkwIJS in praktijk

Uitstroom bij reguliere werkgever

Alexander heeft zijn lasdiploma's behaald en heeft veel praktijkervaring opgedaan op de afdeling Metaal. Na circa twee jaar werken en zich ontwikkelen bij WerkwIJS kreeg hij de mogelijkheid middels een proefplaatsing als lasser aan de slag te gaan bij een reguliere werkgever in IJsselstein. Inmiddels heeft Alexander een contract getekend bij deze werkgever.

Daarnaast wordt ingezet op samenwerking met **praktijkonderwijs** voor praktijkstages voor de leerlingen en voor leerwerktrajecten in de overgang van onderwijs naar werk. Dit belangrijk zijn voor leerlingen waarvoor de stap naar een reguliere organisatie nog net even te groot is. Tijdens de stageperiode of het vervolg-leerwerktraject bij WerkwIJS kunnen zij "wennen" aan het hebben van collega's, ritme en structuur van een werkweek en tegelijkertijd productiewerkzaamheden verrichten voor opdrachtgevers uit de regio. In 2020 is samenwerking met Praktijkschool De Baanbreker in IJsselstein verstevigd. Enkele leerlingen hebben hun stageperiode volbracht binnen WerkwIJS. In 2021-2022 loopt dit door.

Vanuit deze ervaringen met instroom in 2019-2020 zal WerkwIJS, in nauwe samenwerking met de lokale werkteams en samenwerkingspartners, verder bouwen aan het best passende aanbod van leerwerkplekken voor deze regio. Dit betekent professionalisering enerzijds van het aanbod (regionale behoefte, doelgroep, trajectensoort, werksoorten, trajectvergoeding) en anderzijds van de competenties (begeleiding, proces, faciliteiten). Daarbij is WerkwIJS een schakel in de doorstroom naar passende werkplekken op de **werkladder**.



2.3. Partnerships: verbinden via de werkladder

WerkwIJS werkt aan relatienetwerken, samenwerkingsverbanden en partnerships met als doel om werk en doorstroom mogelijkheden te organiseren en de kwetsbaarheid van de eigen organisatie te kunnen beheersen.

WerkwIJS werkt samen met **reguliere bedrijven** met als doel om passende werkplekken en doorstroom mogelijkheden te organiseren voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze reguliere werkgevers vervult WerkwIJS een **sleutelrol in het mobiliseren van de arbeidsmarkt**.

WerkwIJS fungeert als schakel voor doorstroom naar passende werkplekken bij de eigen commerciële opdrachtgevers. Gemeenten stimuleren dit door **SROI⁴-eisen** te stellen bij eigen inkoop- en aanbestedingen. In 2019-2020 heeft WerkwIJS hiermee enkele positieve ervaringen gehad. In 2021 wordt onderzocht hoe WerkwIJS deze aanpak kan versterken.

WerkwIJS heeft een sleutelrol voor doorstroom naar passende werkplekken bij reguliere werkgevers. WerkwIJS zorgt voor **verbinding via de werkladder** door:

- Werving van nieuwe medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt via de gemeentelijke partners (lokale werkteams en WIL) voor het aantrekken van nieuwe doelgroepen en werkaanbod.
- Competenties in het verzorgen van de praktijkopleiding en begeleiden van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, op de leerwerkplekken bij WerkwIJS (maximaal 2 jaar).
- SROI-invulling bij aanbestedingen, inclusief afspraken met reguliere werkgevers over baanintentie en uitstroomperspectief na succesvolle afronding van een leerwerktraject.

Een samenwerkingspartner geeft ook mogelijkheden om de kwetsbaarheid van de eigen organisatie te kunnen beheersen. Voor voldoende **schaalgrootte** en zorgen voor **continuïteit** zal WerkwIJS samenwerking met partners in de regio moeten aangaan.

Bij schoonmaak is dit aan de orde voor de flexibele schil voor staf & begeleiding en voor de uitvoering van het schoonmaakwerk als WerkwIJS onvoldoende eigen vaste bezetting heeft.

Ook voor productie/beschut is dit van belang om voldoende gevarieerd werkaanbod te kunnen aantrekken en specialistische vakvaardigheden te kunnen aanbieden.

WerkwIJS in praktijk

Samenwerken UW voor assembleren LIMETA vlaggenmasten

In samenwerking met UW - het participatiebedrijf voor Utrecht - gaat WerkwIJS jaarlijks meer dan 600 vlaggenmasten assembleren voor Limeta B.V. In 2020 is hiervoor een nieuwe samenwerkingsovereenkomst afgesloten.

Het gaat om de volledige assemblage, van de stalen constructie waarmee de masten in de grond worden geplaatst tot en met de oranje knop. Dit biedt gevarieerde en uitdagende werksoorten waarmee leerwerktrajecten georganiseerd kunnen worden bij WerkwIJS en UW.

De samenwerking met UW is belangrijk om de continuïteit van de productie voor klant te kunnen garanderen. Daarnaast kunnen de benodigde specialistische leerwerktrajecten (bijv. lassen) in de bredere regio gezamenlijk worden georganiseerd.

⁴ Social Return on Investment

3. Leerwerkplekken

WerkwIJS organiseert leerwerkplekken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor de inwoners die daarvoor door de gemeenten worden aangedragen. Dit is een bredere doelgroep dan alleen medewerkers met een Wsw-indicatie, namelijk ook voor nieuwe doelgroepen vanuit de Participatiewet (PW), zoals voor personen met een indicatie Nieuw Beschut. Het betreft dus **generieke leerwerkplekken**, zonder specificatie van het dienstverband of de doelgroep.

De deelnemende gemeenten zorgen voor **continuïteit en toekomstperspectief** van de stichtingen door de inkoop van de leerwerkplekken. Voor de ontwikkeling en planvorming van de organisatie is dit ook belangrijk als uitgangspunt voor de schaalgrootte.

De inkoop door deelnemende gemeenten is gebaseerd de dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen gemeenten en stichtingen. De bestaande DVO is primair gericht op de medewerkers met een Wsw-dienstverband, waarbij de inkoop van 'garantie werkplekken' alleen is afgesproken voor de beschutte leerwerkplekken (niet voor schoonmaak). Voor de PW-doelgroepen is nog geen DVO-afpraak gemaakt.

Voor 2022 is het aantal ingekochte leerwerkplekken opgegeven door de deelnemende gemeenten. De gemeenten baseren deze aantallen op:

- de prognose natuurlijk verloop (oa pensioen, arbeidsongeschiktheid) van huidige Wsw-medewerkers werkzaam bij WerkwIJS;
- de verwachtingen en ambities met betrekking tot ontwikkeling en doorstroom van huidige Wsw-medewerkers werkzaam bij WerkwIJS;
- de verwachtingen van terugplaatsingen van Wsw-medewerkers vanuit externe detacheringen als vangnet bij WerkwIJS;
- de plaatsing van medewerkers met indicatie Nieuw Beschut of andere doelgroepen.

3.1. Inkoop Beschutte Leerwerkplekken

Het aantal beschutte leerwerkplekken dat gemeenten bij WerkwIJS hebben ingekocht voor 2022 daalt ten opzichte van 2021. Wat betreft de actuele / werkelijke bezetting (per 31-12-2020) blijft het benodigde aantal beschutte leerwerkplekken stabiel op ongeveer 80 fte. De opgave door gemeenten is samengevat in de bijlage en hieronder bij 'Inkoop 2022'.

Beschutte leerwerkplekken bij WerkwIJS (in fte = 36 uur/week)						
Gemeente	Inkoop* 2019-2020	Inkoop 2021	Actueel** 31-12-2020	Inkoop 2022		
				Totaal	SW	PW/NBW
IJsselstein	38,05	30,9	30,62	33,95	29,95	4,0
Nieuwegein	42,86	41,0	29,87	28,0		
Lopik	8,53	8,03	8,33	9,63	8,33	1,3
Vijfheerenlanden	10,82	7,6	6,45	6,45		
Stichtse Vecht	2,69	(1,00)	1,00	-		
Totaal	102,96	88,53	76,27	78,03		

* Inkoop 2019-2020 was inclusief 18,52 fte voor de groep medewerkers gedetacheerd bij Kuehne+Nagel. Vanaf 2021 betreft het alleen de interne beschutte werkplekken op locatie in IJsselstein.

** Actueel 1-1-2021 betreft alleen SW-medewerkers, omdat voor PW-medewerkers nog geen sluitende personeelsrapportage beschikbaar is.

WerkwIJS organiseert de beschutte (productie)werkplekken op locatie in IJsselstein. De optimale bezetting van de interne (productie)afdelingen met de huidige faciliteiten is ingeschat op ongeveer 100 fte. De beschikbare capaciteit bij WerkwIJS is daarmee voor 80% ingevuld met de ingekochte leerwerkplekken voor SW en PW/NBW. Daarnaast is nog 20% van de leerwerkplekken beschikbaar voor de maatwerk leerwerktrajecten.

3.2. Bezetting Schoonmaak Leerwerkplekken

WerkwIJS-schoon heeft een uitgangspunt nodig voor de uitwerking van organisatorische keuzes en financiële consequenties in de begroting en het bedrijfsplan. De gemeenten IJsselstein en Lopik hebben ook een indicatie afgegeven van het aantal geprognostiseerde schoonmaak-leerwerkplekken in 2022. We zullen uitgegaan van de onderstaande aantallen medewerkers die door gemeenten worden gedetacheerd op de leerwerkplekken.

Schoonmaak leerwerkplekken bij WerkwIJS-schoon (in fte = 36 uur/week)			
Gemeente	Begroting 2021	Actueel 1-1-2021	Prognose 2022
IJsselstein	21,39	19,44	19,22
Nieuwegein	0,56	0,56	0,56
Lopik	4,00	2,40	2,40
Vijfheerenlanden	-	-	-
Stichtse Vecht	1,00	1,00	1,00
De Ronde Venen	0,89	-	-
Totaal	27,84	23,40	23,18

De beschikbare capaciteit bij WerkwIJS-schoon zal daarmee naar verwachting voor 70% zijn ingevuld op basis van de actuele SW-bezetting. Daarnaast is nog 30% van de werkplekken beschikbaar voor maatwerk leerwerktrajecten.

3.3. Maatwerk Leerwerktrajecten

Naast duurzame leerwerkplekken kunnen partijen ook maatwerk leerwerktrajecten inkopen bij WerkwIJS. De leerwerktrajecten zijn voor een afbakende termijn en zijn maatwerk wat betreft de werksoort, begeleiding, opleiding en doelgroep. Zowel bij productie (beschut) als bij schoonmaak kunnen leerwerktrajecten worden georganiseerd. De mogelijkheid daarvoor is afhankelijk van enerzijds het aantal onbenutte werkplekken op basis van de optimale bezetting van de huidige organisatie en anderzijds het optimaler gebruik van de beschikbare faciliteiten en organisatie waardoor er extra ruimte ontstaat. Twee voorbeelden van leerwerktrajecten die in 2021 projectmatig starten:

- **Project “Taal op de werkvloer” (gemeente Nieuwegein)**

In maart 2021 starten 6 deelnemers voor een leerwerktraject van 6 maanden bij WerkwIJS. De deelnemers werken gemiddeld 24 uur per week. Naast het aanleren van werknemersvaardigheden op de werkvloer krijgen zij 1 x per week NL taallessen. Er wordt samengewerkt met SVS inburgering, taal, cultuur en werk. De leerwerktrajecten worden afgesloten met een certificaat van deelname.

- **Project voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt (Avres)**

Medio 2021 starten deze participatietrajecten voor bewoners van Vianen, gemeente Vijfheerenlanden. De doelgroep zal voornamelijk bestaan uit mensen die zijn ontheven van de sollicitatieplicht. De deelnemers volgen een leerwerktraject van 3 of 6 maanden bij WerkwIJS. Het rooster van de deelnemers wordt op maat samengesteld. Zij leren werknemersvaardigheden op de werkvloer, zoals op tijd komen, samenwerken en leiding ontvangen. Deze samenwerking met Avres is vastgelegd in een inkoopovereenkomst.

De intentie is dat ook met de andere deelnemende gemeenten van WerkwIJS (IJsselstein en Lopik) dergelijke trajecten worden opgestart. Voor gemeente Stichtse Vecht is het aanbod om leerwerktrajecten voor schoonmaak te organiseren. De positieve ervaringen met het leerwerktraject voor statushouders bij gemeente De Ronde Venen (2019-2020) zijn hiervoor een goed praktijkvoorbeeld. In 2022 bouwen we hierop verder.

4. Bedrijfsvoering

Conform de Planning & Control-cyclus⁵ vormt dit jaarplan de toelichting bij de begrotingen 2022 en wordt hierbij aangeboden voor zienswijze. De uitgangspunten voor de opbrengsten, kosten en de acties ter verbetering van het exploitatieresultaat worden in dit hoofdstuk beschreven. Deze financiële uitwerking in de begrotingen geven zicht op mogelijke kostenbesparingen of hogere toegevoegde waarde.

Opbrengsten | analyse & verbeterplan

De opbrengst van WerkwIJS bestaat uit de omzet voor het productie- en schoonmaakwerk dat wordt uitgevoerd door de medewerkers minus de materiaal-/verbruikskosten. In de begroting wordt dit 'marge' genoemd. Naast de omzet van de productie- en schoonmaakopdrachten is er ook omzet vanuit de maatwerk leerwerktrajecten.

Voor verbetering van de omzet en marge worden verbeteracties worden ondernomen op Commercieel gebied en in de Bedrijfsvoering, zie overzicht hieronder. Nauwe samenwerking is nodig met WIL/ Trajectbegeleiding voor verbetering van de toegevoegde waarde van medewerkers.

Prioriteit	Focuspunt	Verbeteracties
Organisatie/ Bedrijfsvoering	Continu Verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Productieve uren</u>: Vergroten van het aantal beschikbare en productieve uren van de geplaatste medewerkers (fte's). Dit betreft bewust en slim omgaan met niet-productieve uren door verlof (bijv. optimaliseren werktijden), door opleiding/overleg/ begeleidings-gesprekken en door ziekte (oa verzuimbegeleiding). Dit verloopt in nauwe samenwerking met WIL/ trajectbegeleiders (in de formele rol van werkgever). - <u>Productiviteit</u>: Vergroten van productiviteit binnen de mogelijkheden van de medewerkers, onder andere door optimaliseren van de bedrijfsprocessen gericht op hogere toegevoegde waarde (omzet) per fte.
Commercieel	Opbrengsten	<p>Voldoende passend werkaanbod tegen marktconforme vergoeding, wat blijkt uit minimale leegloopuren en optimale toegevoegde waarde per fte. Activiteiten zijn gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Bestaande klanten</u>: klanttevredenheid en rendement - Interresseren van <u>nieuwe opdrachtgevers</u> voor onze dienstverlening. - Analyse <u>marktconformiteit</u> van bestaande commerciële afspraken.
Commercieel	Partnerships	<ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen en versterken van relatienetwerken, samenwerkingsverbanden en partnerships met als doel om werk en doorstroommogelijkheden te organiseren en de kwetsbaarheid van de eigen organisatie te kunnen beheersen. - Activiteiten gericht op alternatieve inkomstenbronnen zoals het uitbreiden van de dienstverlening richting onze doelgroepen en aanbieden van onze infrastructuur aan WerkwIJS complementaire organisaties (bv. verhuur van bedrijfsruimte).

⁵ Zie Bijlage: Planning & Control-cyclus

Kosten | analyse & verbeterplan

De kosten van WerkwIJS zijn grotendeels vaste kosten, die niet direct samenhangen met het aantal geplaatste medewerkers. De faciliteiten van WerkwIJS (huisvesting, machines, staf & leiding) voor de interne beschutte afdelingen op de locatie IJsselstein zijn geschikt voor de optimale bezetting van ongeveer 100 fte. Voor schoonmaak is dit ongeveer 35 fte. Bij een lagere bezettingsgraad kunnen kosten niet of zeer beperkt worden verlaagd. Vanuit de prioriteiten Organisatie en Bedrijfsvoering zijn er desondanks verbeteracties, zoals verdere versteviging van het bestaande kostenbewustzijn en analyse van de contracten met leveranciers.

Prioriteit	Focuspunt	Verbeteracties
Organisatie/ Bedrijfsvoering	Continu Verbeteren	Verdere versteviging van het bestaande kostenbewustzijn en analyse van de contracten met leveranciers.
Bedrijfsvoering	Continuïteit en Duurzaamheid	<u>Herhuisvesting Baden Powellweg</u> In 2020 heeft gemeente IJsselstein in de “gebiedsvisie” van Paardenveld-Noord bekend gemaakt dat in 2030 op de huidige locatie van WerkwIJS woningen staan. In 2022 zal de verkenning van de toekomstige (her)huisvesting aan de orde zijn. <u>Duurzaamheid</u> : Te bepalen welke initiatieven en activiteiten bij WerkwIJS passend zijn om vanaf 2022 een goede bijdrage te leveren aan deze belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid.
Organisatie	Bezetting	Optimaal gebruik van de beschikbare formatieruimte. De omvang van staf en leiding vraagt alertheid om eventueel optredende vacatures snel en adequaat in te vullen, zodat de continuïteit ten alle tijden gegarandeerd is en blijft.

Exploitatieresultaat | Gemeentelijke bijdrage

Het exploitatieresultaat is de optelsom van het operationele resultaat: opbrengsten minus kosten. Vanuit bovenstaande analyse van mogelijke kostenbesparingen of hogere opbrengsten/ toegevoegde waarde blijkt dat diverse verbeteracties nodig zijn om deze begroting te realiseren of te verbeteren. In 2020 is een risicoanalyse uitgevoerd waarmee er zicht is gekomen op het benodigde **weerstandsvermogen**.


Voor de begroting 2022 wordt ernaar gestreefd om het exploitatieresultaat te verbeteren ten opzichte van de voorgaande jaren (2019/2020/2021), waarbij rekening moet worden gehouden met nieuwe structurele veranderingen (bijv. formatieplanning) en financiële risico's (oa coronapandemie). In de begroting 2022 worden deze ontwikkelingen **transparant** gemaakt en mogelijkheden en **keuzes** inzichtelijk gemaakt.

Met gemeenten wordt afgerekend in voorschotten per kwartaal op basis van de begroting en met een eindafrekening na vaststelling van de jaarrekening. De verrekening van het exploitatieresultaat naar de deelnemende gemeenten wordt gebaseerd op de verdeelsleutel van het aantal werkplekken per gemeente: het **werkplektarief**. Het werkplektarief wordt elk kalenderjaar vastgesteld in de begroting. Dit werkplektarief wordt berekend op basis van het exploitatieresultaat van de stichting gedeeld door het aantal ingekochte werkplekken. Deze werkwijze voor de verrekening is conform de DVO SW. Voor de maatwerk leerwerktrajecten wordt de vergoeding op offertebasis overeengekomen. De prijscalculatie refereert aan het werkplektarief met 20%-opslag.

5. BIJLAGEN

5.1. Planning & Control-cyclus

• PLANNING & CONTROL-CYCLUS 2021-2022



PLANNING	2020	2021	2022
Kaderbrief - Strategische doelen - Garantie werkplekken beschut <small>(WerkwIJS Directie/Bestuur)</small>	❖ Niet van toepassing (inrichtingsplan / DVO)	✓ RvC 28-okt'19/ RvC#1: 13-jan'20	❑ RvC #6 2020 + RvC #1 2021
Begroting & Bedrijfsplan <small>(Zienswijze gemeenteraden)</small>	✓ 1-april 2019 (romp) ✓ RvC 9-sept/ 28-okt 2019 (nazending)	✓ RvC#2: 9-mrt'20	❑ RvC #2+3 2021

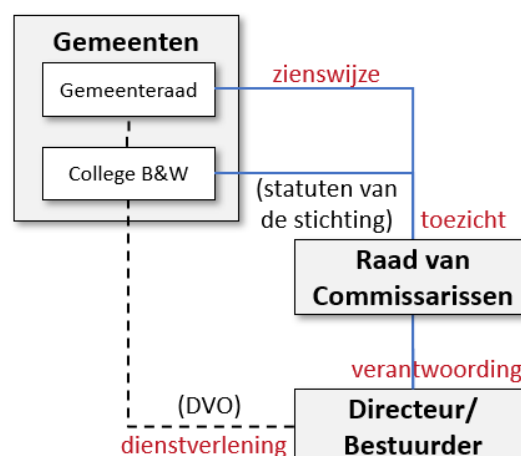
REALISATIE/VERANTWOORDING	2020	2021	2022
Bestuursrapportage - Kwartaalrapportage Q1 - Kwartaalrapportage Q2 - Kwartaalrapportage Q3	✓ RvC #3: 09-mrt'20 ✓ RvC #4: 07-sep'20 ✓ RvC #5+6: 4-nov / 14-dec'20	❑ RvC #3 2021 ❑ RvC #4 2021 ❑ RvC #5+6 2021	
Jaarrekening <small>(incl. eindafrekening gemeenten)</small>	❑ RvC #2 2021	❑ RvC #2 2022	

5.2. Bestuurlijke structuur WerkwIJS

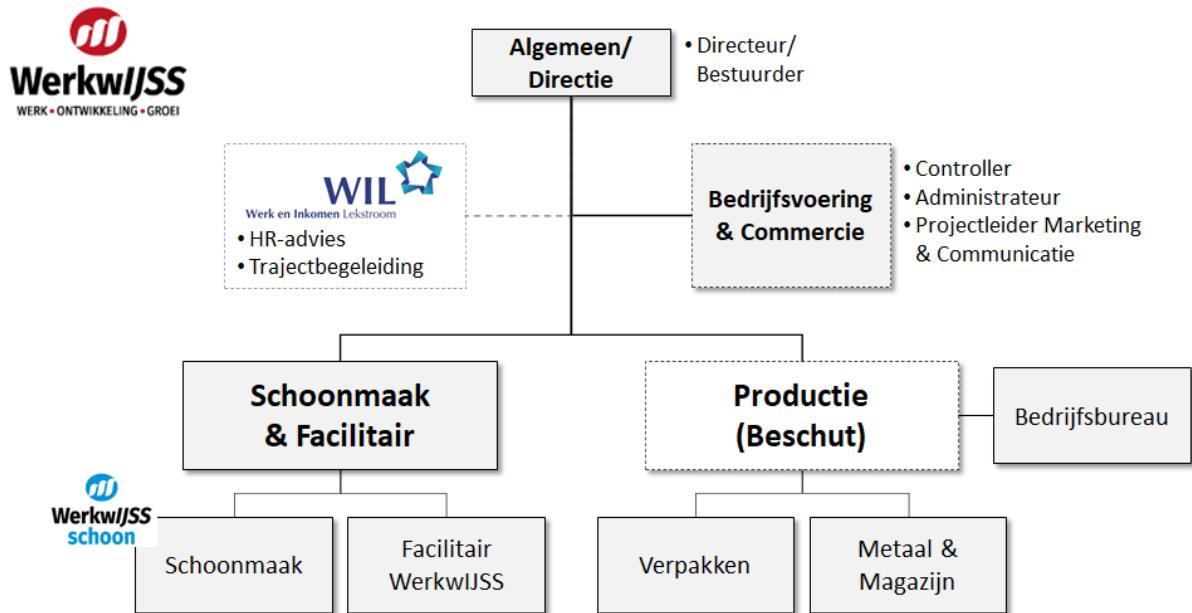
WerkwIJS is een Stichting met een directeur-bestuurder en een Raad van Commissarissen (RvC), bestaande uit 4 wethouders namens de betrokken gemeenten. De bestuurlijke structuur is vastgelegd in de oprichtingsacte van de stichting.

De taak van de RvC is “toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de Stichting en de met haar verbonden organisatie. Hij staat het bestuur met raad terzijde. Bij de invulling van hun taak richten de Commissarissen zich naar het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie. Het bestuur verschafft de RvC tijdig de voor de uitoefening van diens taak noodzakelijke gegevens.”

Zienswijze van gemeenten (artikel 10.4): “Uiterlijk op de eerste dag van april en zendt deze voor een zienswijze naar de gemeenteraden De RvC stelt de begroting en het bedrijfsplan, met inachtneming van de zienswijzen van de gemeenteraden vast.”



5.3. Organogram WerkwIJS



5.4. Zienswijzen gemeenten 2021

In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de zienswijzen van gemeenten op de begroting en bedrijfsplan 2021 van WerkwIJS en van WerkwIJS-Schoon.

Gemeente	Stichting	Zienswijze
IJsselstein	Beschut + Schoon	(14 juli 2020) “De gemeenteraad heeft de begrotingen en jaarplannen in haar vergadering van 2 juli jl. behandeld. We hebben ervoor gekozen om de zienswijze op beide begrotingen te bundelen in deze brief. Inhoudelijk kunnen wij ons vinden in de ontwikkeling en ambities van WerkwIJS(-Schoon), zoals deze door u worden voorgesteld in de prioriteiten en focuspunten. Wij begrijpen ...langere doorlooptijd om tot de gewenste resultaten te komen. Tegelijkertijd urgentie om financieel gezien tot verbeterde resultaten te komen. We zien het als een gezamenlijke opgave van ons als gemeente en van WerkwIJS om de stichtingen verder te ontwikkelen en de exploitatie te verbeteren.” <i>Zie bijlage voor volledige zienswijze.</i>
Nieuwegein	Beschut	(15 juli 2020) “Eind maart ontvingen wij van u de begroting 2021 en het bedrijfsplan 2021. Hartelijk dank hiervoor. Wij begrijpen dat de effecten van de Corona crisis hierin niet zijn meegenomen. Wij willen onze waardering uitspreken voor de wijze waarop u en uw medewerkers op dit moment omgaan met de coronacrisis en de gevolgen voor uw organisatie en de kwetsbare medewerkers. De begroting 2021 is binnen de afgesproken beschikbare middelen . In het Jaarplan 2021 lezen wij over uw insteek in het kader van duurzame inzetbaarheid van de medewerker en ontwikkeling van de medewerkers. Inzet op passend werk voor kwetsbare bewoners vinden wij belangrijk, dit past binnen onze visie op meedoen naar vermogen. Verder wensen wij u veel succes met het werk in deze moeilijke periode.”
Lopik	Beschut + Schoon	(2 juni 2020) “Op 26 mei 2020 zijn de begrotingen 2021 met bijbehorende jaarplannen behandeld in de raadsvergadering. Hierbij de zienswijze van de gemeente Lopik. De gemeente Lopik kan daarom alleen akkoord gaan met de aangeboden begroting onder voorbehoud dat er in het najaar 2020 nog de nodige (financiële) maatregelen kunnen worden opgenomen om ook de kosten van WerkwIJS(-Schoon) te beperken. Hiermee draagt iedereen bij om deze crisis ook financieel te overwinnen.” <i>Zie bijlage voor volledige zienswijze.</i>
Vijfheeren-landen	Beschut	(16 juli 2020) Raadsbesluit: “ Geen zienswijze uit te brengen op het jaarplan WerkwIJS 2021 en de begroting 2021.”
Stichtse Vecht	Schoon	(4 juni 2020) “De gemeente Stichtse Vecht stemt in met de begroting en het bedrijfsplan van WerkwIJS-Schoon 2021.”
De Ronde Venen	Schoon	(30 juni 2020) “Het college van De Ronde Venen heeft in haar vergadering van 7 juni 2020, onder voorbehoud van de besluitvorming van de gemeenteraad van De Ronde Venen, besloten geen zienswijze op de begroting 2021 van WerkwIJS-Schoon in te dienen. Wij wensen WerkwIJS-Schoon veel succes in 2021 en kijken uit naar de samenwerking.”

5.5. Inkoop gemeenten 2022

In de DVO SW in artikel 5 hebben deelnemende gemeenten afgesproken dat jaarlijks opnieuw het **aantal gegarandeerde beschutte werkplekken** wordt vastgesteld: “Na de eerste periode van twee jaar doet een gemeente vóór 31 december van kalenderjaar T een opgave van het aantal Werkplekken dat een gemeente in kalenderjaar T+2 gegarandeerd afneemt. Dit houdt concreet in dat gemeenten vóór 31 december 2020 opgave doen van het aantal Werkplekken dat in 2022 gegarandeerd wordt afgenomen. Volgens de opgave van elke gemeente wordt de tabel voor het betreffende kalenderjaar gevuld.”

De gemeenten hebben de opgave van inkoop van werkplekken bij WerkwIJS voor 2022 vastgesteld en gecommuniceerd. Hierbij een overzicht daarvan.

Gemeente	Datum	Toelichting
IJsselstein	15-12-2020	Conform de afspraken informeren wij u over het aantal fte beschutte werkplekken dat wij in 2022 afnemen van WerkwIJS. In 2022 nemen wij in totaal 33,95 fte beschutte werkplekken af; 29,95 fte voor Wsw-medewerkers en 4 fte in het kader van de regeling nieuw beschut werk. Op uw verzoek geven wij ook een indicatie af voor het aantal Wsw-medewerkers van IJsselstein dat in 2022 werkzaam zal zijn bij WerkwIJS Schoon. Dit aantal is 19,22 fte . Dit is geen gegarandeerd aantal waaraan u rechten kunt ontleneren.
Nieuwegein	16-12-2020	Conform de gemaakte afspraken informeren wij u over het aantal fte beschutte werkplekken dat de gemeente Nieuwegein in 2022 gegarandeerd afneemt van WerkwIJS. In 2022 nemen wij 28,0 fte beschutte werkplekken af bij WerkwIJS. Deze werkplekken zijn voor Wsw-medewerkers en inwoners die bij WerkwIJS worden geplaatst via de regeling nieuw beschut werk. Incidenteel kan het voorkomen dat ook andere inwoners langdurig op deze plekken worden geplaatst wanneer dat passend is voor hun ontwikkeling richting betaald werk.
Lopik	16-12-2020	Conform de gemaakte afspraken informeren wij u over het aantal fte beschutte plekken dat wij in 2022 afnemen van WerkwIJS. In 2022 nemen wij bij WerkwIJS 8,33 fte beschutte werkplekken af bedoeld voor Wsw-medewerkers. Daarnaast gaan wij uit van 1,3 fte voor mensen in het kader van de regeling nieuw beschut werk. Wsw: Het aantal 8,33 fte voor Wsw medewerkers is gebaseerd op de, bij ons bekende, prognose van de ontwikkeling van het natuurlijk verloop van het aantal Wsw-medewerkers. Nieuw beschut werk: Het aantal fte voor nieuw beschut werk is gebaseerd op het, bij ons bekende, aantal positieve adviezen nieuw beschut werk, de verwachte ontwikkelingen voor 2022 en het beleid voor deze doelgroep namelijk mensen bij voorkeur plaatsen bij een reguliere werkgever. Als dit niet lukt is WerkwIJS voor Lopik de preferred supplier. Op uw verzoek geven we ook een indicatie af voor het aantal Wsw-medewerkers van Lopik dat in 2022 werkzaam zal zijn bij WerkwIJS Schoon. Dit aantal is 2,4 fte . Dit is geen gegarandeerd aantal waaraan uw rechten kunt ontleneren. Ook hiervoor geldt dat het aantal is gebaseerd op de, bij ons bekende, prognose van de ontwikkeling van het natuurlijk verloop van het aantal Wsw-medewerkers.
Vijfheerenlanden	21-12-2020	In het college is het voorstel behandeld over het aantal gegarandeerde af te nemen plekken van WerkwIJS in 2022. Het college heeft conform het voorstel besloten om: Het aantal gegarandeerd af te nemen beschut werkplekken bij stichting WerkwIJS voor 2022 vast te stellen op 6,45 fte .
Stichtse Vecht	25-1-2021	De gemeente Stichtse Vecht koopt de beschutte werkplekken voornamelijk in bij Kansis in Breukelen. Daarnaast neemt de gemeente SV in 2022 1 FTE af aan beschutte werkplekken bij WerkwIJS. WerkwIJS biedt voor deze inwoners groeiperspectief. Als dit perspectief buiten WerkwIJS ligt, dan wordt dit in samenwerking met de gemeente en andere betreffende organisaties georganiseerd.
De Ronde Venen	29-10-2020	Ivm het beëindigen van het schoonmaakcontract met De Ronde Venen, is de verwachting 0 . We blijven wel in contact om de mogelijkheden voor leerwerktrajecten te bespreken.