

DIENTVERLENINGSOVEREENKOMST

tussen

GEMEENTE ZOETERMEER

als opdrachtgever

en

WERKBEDRIJF DE BINNENBAAN B.V.

als opdrachtnemer

9 december 2020

Versie 1.16

Inhoud

Algemene bepalingen	4
1. Begrippen en definities	4
2. Doel van de overeenkomst en algemene opdracht	4
3. De opdracht	5
4. Algemene verplichtingen partijen	5
5. Wederzijdse samenwerking, overleg en verantwoording	7
6. Financiering, tariefstelling en vergoedingen	8
7. Bevoorschotting, facturering, declaratie en betaling	8
Module 8A: Wet Sociale Werkvoorziening	9
8.A.1 Algemene beschrijving	9
8.A.2 Dienstverleningsvoorwaarden	9
8.A.3 Tariefstelling en vergoedingen	10
Module 8B: Nieuw beschut werk/ Participatiewet	10
8.B.1 Algemene beschrijving	10
8.B.2 Dienstverleningsvoorwaarden	11
8.B.3 Tariefstelling en vergoedingen	11
Module 8C: Participatiewet	11
8.C.1 Algemene beschrijving	11
8.C.2 Dienstverleningsvoorwaarden/eisen/resultaten	12
8.C.3 Verplichtingen Besluit SUWI	12
Overige algemene bepalingen	13
9. Duur en beëindiging	13
10. Aansprakelijkheid, vrijwaringen en verzekeringen	14
11. Geheimhouding, privacy en informatiebeveiliging/AVG	15
12. Informatiebeheer en archivering	15
13. Klachtenprocedure	15
14. Wijzigingen, aanvullingen, rangorde en werking	16
15. Slotbepalingen	16
Bijlage 1: Materieel en formeel werkgever	18
Bijlage 2: Toerekening personele kosten	21
Bijlage 3: Wsw prestatie-indicatoren en rapportages	23
Bijlage 4: Beschut Werk prestatie-indicatoren en rapportages	24
Bijlage 5: Participatiewet prestatie-indicatoren en rapportages	25
Bijlage 6: Onderhandelingsresultaat	27
Bijlage 7: Verwerking en bescherming van persoonsgegevens	37
Bijlage 8: Informatie en archivering	41

Dienstverleningsovereenkomst Gemeente Zoetermeer en Werkbedrijf de Binnenbaan B.V.

Partijen:

- I. De publiekrechtelijke rechtspersoon Gemeente Zoetermeer, kantoorhoudende te (2711 CZ) Zoetermeer op het adres Markt 10, ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 27376002, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.J. van Driel.

hierna te noemen: “de Gemeente”

en

- II. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Werkbedrijf de Binnenbaan B.V, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (2718 TC) Zoetermeer op het adres Edelgasstraat 250, ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 78473497, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P.S.M. Verhoef.

hierna te noemen: “het Werkbedrijf”

hierna gezamenlijk ook te noemen: “partijen”

Overwegen:

- A. De Gemeente heeft samen met de gemeenten Rijswijk en Leidschendam-Voorburg het Werkbedrijf als sociaal werkbedrijf opgericht, onder meer ter uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening en (onderdelen van) de aan hem opgedragen taken in het kader van de Participatiewet en aanverwante wetgeving, conform het statutaire doel;
- B. De Gemeente wenst in dit verband een dienstverleningsovereenkomst aan te gaan met het Werkbedrijf;
- C. Partijen leggen in deze overeenkomst de overeengekomen dienstverlening en de daarbij behorende uitgangspunten en randvoorwaarden vast;
- D. Partijen hebben een gezamenlijke doelstelling om de relatie van samenwerkingspartner hier te starten, en in de komende jaren door te ontwikkelen naar een volwaardig partnerschap.

Partijen verklaren als volgt te zijn overeengekomen:

Algemene bepalingen

1. Begrippen en definities

- 1.1 AvA: de Algemene Vergadering van aandeelhouders van het Werkbedrijf
- 1.2 RvC: de Raad van Commissarissen van het Werkbedrijf
- 1.3 Nieuw beschut werk: beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet
- 1.4 Overeenkomst: deze dienstverleningsovereenkomst
- 1.5 sw: sociale werkvoorziening
- 1.6 Wsw: Wet sociale werkvoorziening
- 1.7 WSP: Werkgevers Service Punt
- 1.8 IOAZ: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
- 1.9 IOAW: Wet Inkomensvoorziening voor Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werknemers
- 1.10 Besluit SUWI: besluit van 20 december 2001 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur ter uitvoering van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, en in verband daarmee van enige andere socialezekerheidswetten
- 1.11 ZRM: zelfredzaamheid-matrix
- 1.12 MKBA: maatschappelijke kosten-batenanalyse
- 1.13 KPI's: kritieke prestatie-indicatoren
- 1.14 ESF: subsidie van het Europees Sociaal Fonds
- 1.15 AMIF: subsidie vanuit het Asiel, Migratie – en Integratiefonds

2. Doel van de overeenkomst en algemene opdracht

- 2.1 De Gemeente en het Werkbedrijf streven ernaar om binnen bestuurlijke kaders en middelen het aantal burgers dat participeert in de samenleving te maximaliseren. De Gemeente draagt uitvoerende taken op grond van de Participatiewet, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen en de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen en aanverwante regelgeving over aan het Werkbedrijf.
- 2.2 Het doel van deze overeenkomst is om de afspraken tussen de Gemeente en het Werkbedrijf vast te leggen, ten behoeve van een transparante uitvoering van de Wsw en de Participatiewet door het Werkbedrijf, namens en in opdracht van de Gemeente.
- 2.3 De Gemeente geeft het Werkbedrijf de opdracht, die het op zijn beurt aanvaardt, om overeenkomstig zijn statutaire doel uitvoering te geven aan re-integratie taken per 1 januari 2021. De re-integratie taken vloeien voort uit de Participatiewet en Wsw volgens de wet - en regelgeving ten aanzien van inwoners met een sw-dienstverband en volgens de bepalingen in de CAO voor de sw en de inwoners met een Participatiewet uitkering en re-integratie plicht. De Gemeente stelt een aanwijzingsbesluit voor de Wsw en Participatiewet op.
- 2.4 De Gemeente en het Werkbedrijf beschouwen deze overeenkomst als de uitwerking van de beoogde samenwerkingsrelatie. Het opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap wordt na deze start DVO in de komende jaren in de jaaropdracht cyclus verder ingevuld en

aangescherpt. De Gemeente en het Werkbedrijf wensen de bedoeling van samenwerking, waar deze overeenkomst op gericht is, centraal te stellen. De bedoeling is het bereiken van een optimaal resultaat voor de doelgroep gegeven de budgettaire kaders, de staat van de arbeidsmarkt en geldende kaders van wet- en regelgeving en beleid. Het bereiken van dit optimale resultaat vereist een continue constructieve samenwerking, waarbij partijen in concrete situaties rekening houden met elkaars feiten en omstandigheden. De onderlinge verwevenheid van belangen blijkt onder meer uit het gegeven dat de Gemeente meerderheidsaandeelhouder van het Werkbedrijf is.

- 2.5 Het Werkbedrijf en de Gemeente adviseren elkaar gevraagd en ongevraagd; dit laatste met het oog op zijn eigen bedrijfsvoering. De Gemeente en het Werkbedrijf zullen zich richten naar de inhoud van het advies voor zover dit passend is binnen haar eigen verantwoordelijkheden.
- 2.6 De Gemeente verleent aan het Werkbedrijf alle nodige bestuursrechtelijke mandaten en privaatrechtelijke volmachten, om de op te dragen werkzaamheden zoals neergelegd in deze overeenkomst, doelmatig en naar behoren te kunnen uitvoeren.
- 2.7 Bij de Gemeente blijven de verordenende bevoegdheden: het vaststellen van beleidsnota's, het vaststellen van beleidsregels en het nemen van alle individuele bestuursrechtelijke besluiten. De Gemeente spant zich samen met andere gemeenten in op deze terreinen gelijkluidende bepalingen vast te stellen en in overeenkomstige casus dezelfde besluiten te nemen om de uitvoering voor het Werkbedrijf te vereenvoudigen.

3. De opdracht

Deze opdracht bestaat uit de uitvoering van de Wsw (Wet Sociale Werkvoorziening) en de re-integratie voortvloeiend uit de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen en de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen onder de hierna bepaalde voorwaarden uit te voeren. De beoogde resultaten en hierbij behorende indicatoren staan weergegeven in de bijlagen 3, 4 en 5.

Jaarlijks stellen partijen de te behalen resultaten op rekening houdende met (de ontwikkeling van) het aantal klanten, de prioritering van de klantgroepen, het beschikbare budget en de arbeidsmarktontwikkelingen, beschreven in een jaarlijks kader- en budgetbrief die uiterlijk in september van het voorgaande jaar gereed is. Deze brief wordt als addendum bij deze overeenkomst gevoegd en vertaald in de ontwerpbegroting van het Werkbedrijf. Voor het opstartjaar van het Werkbedrijf gelden de indicatoren zoals weergegeven in de bijlagen als richtinggevend. In artikel 8 van deze DVO zijn voor een aantal onderwerpen specifieke nadere afspraken gemaakt met betrekking tot de opdracht(en) in het kader van de Participatiewet, de Wsw en Nieuw beschut werk.

4. Algemene verplichtingen partijen

- 4.1 De Gemeente en het Werkbedrijf voeren minimaal eens per kwartaal overleg over de kwantiteit en de kwaliteit van de geleverde dienstverlening. De Gemeente verstrekt in onderling overleg met het Werkbedrijf tenminste twee weken voorafgaand aan het kwartaaloverleg de informatie die nodig is voor een goede uitvoering van de opdracht, en

daarnaast alle andere informatie die uit hoofde van opdrachtgeverschap zou moeten worden toegekomen aan het Werkbedrijf. Van dit overleg wordt een verslag gemaakt waarin afspraken en conclusies worden vastgelegd.

- 4.2 Het Werkbedrijf voert de opdracht en de daaraan verbonden activiteiten uit in lijn (nationale) wet- en regelgeving, zijn statuten, het geldende beleid van de Gemeente en de door de Gemeente opgestelde kaders in de jaarbrief. Het Werkbedrijf behoudt onverminderd de bevoegdheid de aan hem gemandateerde taken volgens zijn bedrijfsvisie en -strategie alsmede bedrijfseconomische inzichten invulling te geven.
- 4.3 Het Werkbedrijf spant zich maximaal in om de in deze overeenkomst overeengekomen resultaten te behalen en op de door de Gemeente voorgeschreven wijze daarover (management) informatie aan de Gemeente te verstrekken. Ook zal het zorgdragen voor verstrekking van gegevens over verplichte informatievoorzienig en rapportages aan het Rijk (o.a. de aanlevering van de SiSa-verantwoording) en overige informatieverplichtingen voor accountantscontrole van de Gemeente.
- 4.4 Het Werkbedrijf is een aanbestedende dienst en zal overeenkomstig handelen. Het Werkbedrijf is zich hiervan bewust en zowel het Werkbedrijf als degenen van wie het Werkbedrijf zich bij de uitoefening van zijn bedrijf bedient, handelen conform de voor aanbestedende diensten geldende wet- en regelgeving, en zullen bij inkoop en aanbestedingen het beleid en de richtlijnen van de Gemeente volgen. In dit verband dient het Werkbedrijf bij iedere aanbesteding minimaal twee in het beleid van de Gemeente genoemde Maatschappelijk Verantwoord Inkopen-thema's toe te passen.
- 4.5 Het Werkbedrijf volgt ook de in het beleid van de Gemeente opgenomen verplichtingen over Social Return On Investment (SROI) met uitzondering van leveringen. Afwijkingen door het Werkbedrijf van het beleid van de Gemeente zijn slechts in uitzonderlijke gevallen mogelijk en toegestaan. Afwijking kan plaatsvinden op basis van een deugdelijk gemotiveerde toelichting op de redenen voor afwijken, voor zover een en ander op basis van geldende wet- en regelgeving mogelijk is. De gemeente informeert het Werkbedrijf actief over komende aanbestedingen door de gemeente waarbij SROI- invulling aan de orde is zodat het Werkbedrijf kan meedenken over de SROI gerelateerde bestekvoorwaarden en de invulling daarvan. De Gemeente wijst opdracht nemende bedrijven met een SROI-verplichting op de mogelijkheden voor invulling ervan bij de het Werkbedrijf.
- 4.6 Het Werkbedrijf zorgt voor een rechtmatige, doelmatige en doeltreffende wijze van uitvoering van zijn werkzaamheden en dienstverlening en voor continuïteit en kwaliteit en toont dit aan door periodieke verslaglegging. De periodieke verslaglegging is nader geconcretiseerd in de bijlagen over de KPI's en verantwoording.
- 4.7 Het Werkbedrijf levert een actieve bijdrage aan de werkgeversservicedienstverlening (WSP) van Zuid-Holland Centraal, hierbij wordt nauw samengewerkt en afgestemd met de regionale samenwerkingspartners zoals ZHC-gemeenten en UWV.

5. Wederzijdse samenwerking, overleg en verantwoording

- 5.1 Het Werkbedrijf en de Gemeente spannen zich in de samenwerking tussen de medewerkers van de gemeente en het Werkbedrijf zo soepel en eenvoudig mogelijk te laten verlopen. Dit gaat bij de Gemeente op uitvoerend niveau tenminste over de samenwerking met de afdeling Inkomensondersteuning en overige medewerkers werkzaam in het sociaal domein.
- 5.2 De medewerkers die in dienst zijn bij het Werkbedrijf gelden als interne kandidaten voor vacatures van de Gemeente en kunnen hiermee solliciteren op interne vacatures van de Gemeente. Andersom worden medewerkers van de Gemeente ook aangemerkt als interne kandidaten voor het Werkbedrijf.
- 5.3 Het Werkbedrijf en de Gemeente handelen vanuit het besef dat er een ketenverantwoordelijkheid is, en om optimaal presteren van die keten te kunnen realiseren moeten partijen samenwerken en optimaal communiceren. Beide partijen onderkennen dit belang.
- 5.4 Partijen wijzen ieder aanspreekpunten/contactpersonen aan die voor elkaar bereikbaar en beschikbaar zijn gedurende de looptijd van deze overeenkomst:
 - Op het strategisch niveau wijst de Gemeente medewerkers aan die met de directie van het Werkbedrijf periodiek overleg voeren aangaande de overeenkomst, organisatiedoelstellingen en de opgestelde prestatie-indicatoren.
 - Op strategisch-tactisch niveau wijzen beide partijen een accounthouder aan als eerste aanspreekpunt voor de dagelijkse contacten en mogelijke escalatie.
 - Op uitvoerend niveau organiseren beide partijen onderling werkafspraken die ervoor zorgen dat onderling contact tussen de Gemeente en het Werkbedrijf georganiseerd is om zodoende de klanten integraal te kunnen ondersteunen.
- 5.5 In de verantwoording gaat Werkbedrijf in ieder geval in op de in de bijlage 3 (Wsw), bijlage 4 (Beschut Werk) en bijlage 5 (Participatiewet) genoemde prestatie-indicatoren en rapporteert tenminste op de in de bijlage opgenomen rapportage-elementen.
- 5.6 Bij eventuele geconstateerde knelpunten of problemen bij de uitvoering van de opdracht zoeken partijen gezamenlijk naar oplossingen en leggen dit vast in de jaarlijks aanvullende opdracht.
- 5.7 Openbare communicatie over de samenwerking en behaalde resultaten wordt vooraf aan elkaar kenbaar gemaakt en afgestemd, met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.3 van de aandeelhoudersovereenkomst.
- 5.8 Het Werkbedrijf levert de noodzakelijke databestanden t.b.v. CBS, Divosa benchmark aan de Gemeente. De Gemeente levert deze gegevens aan het CBS en onderhoudt de periodieke contacten met CBS over de aangeleverde kwaliteit.
- 5.9 Daar waar politieke- of bestuurlijke vragen over het Werkbedrijf worden gesteld, is de Gemeente primair verantwoordelijk voor de beantwoording van de vragen. Het Werkbedrijf zal alle mogelijk medewerking verlenen om vragen binnen de gestelde termijnen af te

handelen. Overige, niet politiek- of bestuurlijk, vragen inzake de werkwijze en/of uitvoering van het Werkbedrijf zullen door henzelf worden beantwoord.

- 5.10 Aanvragen en verantwoordingen van rijkssubsidies als ESF en AMIV worden door de gemeente uitgevoerd. Bij afgesproken inzet van het Werkbedrijf op deze subsidiegelden voert het Werkbedrijf hiervoor de administratie. Indien het Werkbedrijf als private partij met inachtneming van privacy voorschriften in het kader van verwerking van persoonsgegevens zelf de aanvragen kan indienen geniet dit de voorkeur.

6. Financiering, tariefstelling en vergoedingen

- 6.1 Met het jaarlijks vaststellen van de Werkbedrijf-begroting op basis van deze overeenkomst en de jaarlijkse opdracht- en budgetbrief, worden de opdracht voor het Werkbedrijf in klantenaantallen en de kosten van inzet van re-integratie interventies gekwantificeerd en daarmee de beschikbare participatie-budgetten voor de onderscheiden doelgroepen bepaald. Aanvullend daarop kan voor extra inzet of aanvullende dienstverlening een aanvullende vergoeding overeengekomen worden. Deze aanvullende vergoedingen zullen jaarlijks binnen de planning- en controlcyclus van de Gemeente worden besproken en zo nodig aangevraagd en opgenomen.
- 6.2 Per soort dienstverlening worden hierna in deze overeenkomst in de verschillende modules nadere afspraken gemaakt over de tariefstelling, vergoedingen en wijze van facturering/bevoorschotting.
- 6.3 Partijen streven naar een zo gunstig mogelijk fiscaal regime binnen de geldende wet- en regelgeving.
- 6.4 Het Werkbedrijf draagt, als verbonden partij, aansluitend bij de gemeentelijke verantwoordingscyclus zorg voor een deugdelijke verantwoording over de voor de opdrachten aangewende middelen. Het Werkbedrijf levert in ieder geval de volgende rapportages aan het college conform de jaarschijf:
- Goedgekeurde jaarrekening en begroting;
 - (Sociaal) jaarverslag;
 - Rapportages met uitgebreide voortgangsinformatie over minimaal de prestatie-indicatoren;
 - Bij majeure ontwikkelingen, waarmee andere krimp of groei bij de doelgroep wordt verondersteld, wordt er tussentijds geïnformeerd en treden partijen in overleg.
- 6.5 De Gemeente informeert het Werkbedrijf pro-actief over de voor de dienstverlening van het Werkbedrijf relevante informatie.

7. Bevoorschotting, facturering, declaratie en betaling

- 7.1 Het Werkbedrijf ontvangt van de Gemeente per maand op voorschotbasis de middelen zoals benoemd in artikel 6.1 en 6.2, dit gebeurt op basis van facturatie.
- 7.2 De Gemeente betaalt facturen uiterlijk binnen 30 dagen na ontvangst door storting van het totaalbedrag op het door Het Werkbedrijf op de factuur opgegeven IBAN-rekeningnummer.

- 7.3 Indien de Gemeente de factuur niet goedkeurt, geeft zij gemotiveerd aan waarom de goedkeuring wordt onthouden.
- 7.4 Daar waar sprake is van aanvullende facturering door het Werkbedrijf, is er een directe relatie te leggen met de uitgevoerde activiteit.

Module 8A: Wet Sociale Werkvoorziening

8.A.1 Algemene beschrijving

- 1.1 Het Werkbedrijf voert voor de Gemeente de Wsw uit.
- 1.2 Het Werkbedrijf zorgt voor een omgeving waarin sw-medewerkers hun arbeidsbekwaamheid optimaal kunnen ontwikkelen. Het Werkbedrijf signaleert en volgt belemmeringen in de persoonlijke omstandigheden of leefgebieden van de medewerkers die het werk en/of de arbeidsontwikkeling van medewerkers in de weg staan. Zo nodig verwijst het Werkbedrijf de medewerkers voor ondersteuning op andere leefgebieden door naar de Gemeente.
- 1.3 Het Werkbedrijf vervult voor de medewerkers met een sw-indicatie de rol van materieel werkgever conform bijlage 1. De Gemeente vervult vanaf 1 januari 2021 de rol van formeel werkgever conform bijlage 1 voor de sw-medewerkers waar zij de Rijkssubsidie Wsw voor ontvangen. Uitzondering hierop zijn de sw-medewerkers die begeleid werken bij een werkgever. Voor deze sw-medewerkers is de desbetreffende werkgever zowel formeel als materieel werkgever.
- 1.4 Het Werkbedrijf organiseert werkplekken zo regulier mogelijk. De uitvoering is zoveel mogelijk gericht op opleiding en plaatsing via detachering, begeleid werken, groen en werk op locatie.
- 1.5 Voor sw-medewerkers die zijn aangewezen op een beschutte werkplek bij de Gemeente is deze werkplek zoveel mogelijk lokaal beschikbaar binnen de gemeentegrenzen.
- 1.6 Het Werkbedrijf monitort de ontwikkeling van medewerkers en treedt in overleg met de Gemeente over een passend alternatief op het moment dat een medewerker na een herindicatie niet meer over een sw-indicatie beschikt.
- 1.7 Het Werkbedrijf zoekt de samenwerking met werkgevers en het beroepsonderwijs om een combinatie van werken en leren mogelijk te maken en medewerkers te begeleiden bij het behalen van een startkwalificatie en/of deelcertificaten.

8.A.2 Dienstverleningsvoorwaarden

De Gemeente draagt het materieel werkgeverschap over aan het Werkbedrijf. Het Werkbedrijf zorgt voor passend werk. De taken die voortvloeien uit het materieel werkgeverschap staan toegelicht in bijlage 1. De directe en indirecte loonkosten (behoudens de kosten die voor rekening van het Werkbedrijf komen) van de sw-medewerkers zijn voor rekening van de gemeente, zodat de medewerkers 'om niet' aan het Werkbedrijf ter beschikking worden gesteld.

8.A.3 Tariefstelling en vergoedingen

- 3.1 Het tarief voor de uitvoering van de dienstverlening voor de medewerkers is uitgewerkt in het onderhandelingsresultaat en is niet belast met BTW (bijlage 7). Dit tarief is gebaseerd op de meerjarenbegroting van het Werkbedrijf en bestaat uit alle loonkosten, sociale premies en overige personele kosten en de (aan de werkgever betaalde) vergoeding begeleid werken die tot en met 2020 als onderdeel werden gezien van het subsidieresultaat Wsw. Het overzicht van de kostensoorten is weergegeven in bijlage 2. De vergoeding voor uitvoering van de Wsw is tot stand gekomen rekening houdend met de inkoop van dienstverlening in het kader van de Participatiewet, zoals bepaald in artikelen 5 tot en met 7 van deze overeenkomst.
- 3.2 Hiernaast betaalt de Gemeente aan het Werkbedrijf een vast bedrag voor de uitvoering van de Wsw een risico-opslag, vrij van btw, die is gebaseerd op het verwachte bedrijfsresultaat Wsw van het Werkbedrijf.
- 3.3 In de vergoedingen bedoeld in lid 1 tot en met 4 van dit artikel zijn alle kosten inbegrepen. Het Werkbedrijf kan dus geen aanspraak maken op andere vergoedingen van de Gemeente voor de personele kosten van sw-medewerkers en/of voor andere kosten van de uitvoering van de Wsw.
- 3.4 De Gemeente betaalt het Werkbedrijf elke maand een voorschot voor de bovenstaande vergoedingen op basis van een factuur van het Werkbedrijf. Het maandelijkse voorschot wordt door de Gemeente uiterlijk 4 werkdagen voor aanvang van de maand overgemaakt aan het Werkbedrijf. Na afloop van het kalenderjaar wordt door Het Werkbedrijf de eindafrekening opgesteld waarin de specificaties van de betaalde voorschotten zijn verwerkt.
- 3.5 Niettegenstaande het bepaalde in artikel 9 van deze overeenkomst geldt dat indien de Gemeente deze overeenkomst voor de uitvoering van de Wsw tussentijds opzegt of wanneer de Gemeente eenzijdig een deel van de sw-medewerkers aan het Werkbedrijf onttrekt, de Gemeente een vergoeding betaalt per sw-medewerker conform de afspraken uit het onderhandelingsresultaat die staan weergegeven in bijlage 6. Deze vergoedingen dienen niet belast te worden met BTW.
- 3.6 Uitgangspunt is dat de sw-doelgroep beschikbaar is voor loonvormende arbeid, zo regulier als mogelijk. Indien de Gemeente wenst dat ook sw-medewerkers meedoen aan projecten die niet gericht zijn op loonvormende arbeid dan kan dat in goed overleg met het Werkbedrijf worden besproken en vormgegeven.

Module 8B: Nieuw beschut werk/ Participatiewet

8.B.1 Algemene beschrijving

- 1.1 Het Werkbedrijf biedt nieuw beschut medewerkers een dienstverband aan. Het Werkbedrijf is zowel formeel als materieel werkgever van deze medewerkers en voert dus alle bevoegdheden, verantwoordelijkheden, rollen en taken van een werkgever ten aanzien van deze medewerkers uit.

- 1.2 Het Werkbedrijf zorgt voor een omgeving waarin nieuw beschut medewerkers hun arbeidsbekwaamheid optimaal kunnen ontwikkelen. Het Werkbedrijf signaleert en volgt belemmeringen in de persoonlijke omstandigheden of andere leefgebieden van de medewerkers die het werk en/of de arbeidsontwikkeling van medewerkers in de weg staan en verwijst medewerkers zo nodig door naar de Gemeente voor ondersteuning op andere leefgebieden.
- 1.3 Het Werkbedrijf organiseert werkplekken zo regulier mogelijk.
- 1.4 Voor nieuw beschut medewerkers die zijn aangewezen op een beschutte werkplek bij het Werkbedrijf is deze werkplek zoveel mogelijk lokaal beschikbaar binnen de gemeentegrenzen van de Gemeente.

8.B.2 Dienstverleningsvoorwaarden

De dienstverlening aan deze medewerkers wordt vormgegeven conform de op dat moment geldende arbeidsvoorwaarden

8.B.3 Tariefstelling en vergoedingen

- 3.1 De Gemeente betaalt het Werkbedrijf een bedrag per fte voor de begeleiding en de werkplek van de nieuw beschut medewerkers. Het tarief wordt vanaf het jaar 2021 jaarlijks geïndexeerd volgens de voorschriften in de kaderbrief van de provincie Zuid-Holland. De tarieven staan uitgewerkt in het onderhandelingsresultaat (bijlage 6) en zijn belast met BTW.
- 3.2 Daarnaast betaalt de Gemeente de loonkostensubsidie voor de nieuw beschut medewerkers aan het Werkbedrijf. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld volgens landelijk geldende richtlijnen om deze te bepalen en kan vrij van BTW plaatsvinden.
- 3.3 Het Werkbedrijf factureert aan de Gemeente de loonkostensubsidie.

Module 8C: Participatiewet

8.C.1 Algemene beschrijving

- 1.1 Het Werkbedrijf voert in opdracht van de Gemeente de re-integratie van alle werkzoekenden van de Gemeente uit. De gemeente en Werkbedrijf kunnen nadere afspraken maken over de intensiteit, en met welke dienstverlening het Werkbedrijf een rol kan spelen in de trajecten van deze doelgroepen.
- 1.2 Het Werkbedrijf deelt de klanten in op de assen afstand tot de arbeidsmarkt en escalatierisico.
- 1.3 Het Werkbedrijf zorgt voor leer- en werkomstandigheden waarin werkzoekenden zo optimaal en zo snel mogelijk worden gestimuleerd om hun arbeidsbekwaamheid te vergroten, met als doel de uitstroom uit de uitkering, dan wel zo regulier mogelijk deelnemen aan de arbeidsmarkt, dan wel maatschappelijke deelname in de vorm van bijvoorbeeld tegenprestatie.
- 1.4 Het Werkbedrijf besteedt met voorrang aandacht aan klantgroepen met een hoog escalatierisico en daarbinnen;

- Jongeren (tot 27 jaar);
 - Klanten met een arbeidsbeperking;
 - Huishoudens met thuiswonende kinderen.
- 1.5 De mate van inzet van de dienstverlening van het Werkbedrijf voor de klantgroepen wordt bepaald door de in het organisatie-inrichtingsplan gehanteerde formatie- en caseload uitgangspunten en berekeningen.
- 1.6 Gedurende het jaar en bij jaaropdracht kunnen aanvullende opdrachten en bijbehorende bekostiging worden afgesproken.

8.C.2 Dienstverleningsvoorwaarden/eisen/resultaten

- 2.1 Het Werkbedrijf spant zich in om aan de gestelde prestatie-indicatoren te voldoen die in gezamenlijkheid zijn vastgesteld en zijn weergegeven in bijlage 5.
- 2.2 Het Werkbedrijf voldoet met zijn werkprocessen aan de wettelijke eisen en aan de eisen voor de gemeentelijke accountantscontrole. Hiermee zijn de kwaliteitseisen gewaarborgd.
- 2.3 Bij vermoedens van fraude door uitkeringsgerechtigden stelt het Werkbedrijf de Gemeente van deze vermoedens in kennis. De verdere afhandeling hiervan wordt uitgevoerd door de Gemeente.

8.C.3 Verplichtingen Besluit SUWI

Het Werkbedrijf is verplicht zich te houden aan de verplichtingen die volgen uit artikel 4, eerste en derde lid, van het Besluit SUWI. Het Werkbedrijf zal voorts op grond van voormeld artikel het college van de Gemeente op verzoek of uit eigen beweging in kennis stellen van het gegronde vermoeden dat een persoon voor wie de voorzieningen zijn bestemd, onvoldoende medewerking verleent aan deze werkzaamheden, voorzover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, en zevende lid, van de Participatiewet, 34, eerste lid, onderdeel a, van de IOAW en artikel 34, eerste lid, onderdeel a, van de IOAZ.

8.C.4 Tariefstelling en vergoedingen

- 4.1 Met het jaarlijks vaststellen van de Werkbedrijf-begroting op basis van deze overeenkomst en de jaarlijkse opdracht- en budgetbrief, wordt de opdracht voor het Werkbedrijf in klantenaantallen en de kosten van inzet van re-integratie interventies gekwantificeerd en daarmee de beschikbare participatie budgetten voor de onderscheiden doelgroepen bepaald. De uitkeringslasten van de klanten blijven voor rekening van de gemeente en worden niet aan het Werkbedrijf in rekening gebracht.
- 4.2 In het eerste jaar van deze overeenkomst is de basis voor de vergoeding bepaald door de door de Gemeente beschikbaar gestelde bedragen voor de participatie. De opdracht aan het Werkbedrijf is om de komende jaren inzicht te geven in lasten voor de onderscheiden doelgroepen en de inzet van re-integratie-interventies. De Gemeente en het Werkbedrijf gaan gezamenlijk op zoek naar de verdere verfijning van dit inzicht. Hierbij wordt de volumeontwikkeling van het aantal bijstandsklanten meegenomen en de ontwikkeling van uitvoeringskosten. Deze ontwikkelingen worden meegenomen met de gesprekscyclus en de

kwartaalgesprekken. De volgende in de kadernota Meedoen met Meerwaarde gekozen indeling van klantgroepen zijn hierbij richtinggevend:

- Een relatief kortere afstand tot de arbeidsmarkt met een laag risico op escalatie;
- Een relatief kortere afstand tot de arbeidsmarkt met een hoog risico op escalatie;
- Een (relatief) grote afstand tot de arbeidsmarkt en een hoog risico op escalatie;
- Een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een laag risico op escalatie.

- 4.3 De uitkomst hiervan zal per jaar zichtbaar worden in de jaarlijkse opdracht- en budgetbrief. Het Werkbedrijf zal in maandelijkse termijnen het afgesproken opdrachtbedrag aan de gemeente in rekening brengen.
- 4.4 Het Werkbedrijf geeft uitvoering aan het beleidsdoel om de ontwikkeling van mensen van dagbesteding naar werk, en alle stappen daar tussenin vorm te geven. Leidend principe daarbij is 'simpel switchen', waarbij het traject ontschot wordt aangeboden, zodat mensen niet alleen door kunnen stromen, maar ook even een stapje terug kunnen doen wanneer dit nodig is.

Overige algemene bepalingen

9. Duur en beëindiging

- 9.1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van vijf jaar, ingaande op 1 januari 2021 en eindigende op 31 december 2025. Op jaarbasis kunnen partijen de modules 8A, 8B en 8C middels de opdracht – en budgetbrief of kwartaal overleggen aanpassen.
- 9.2 Partijen zullen tijdig voor het einde van het derde (3^e) jaar na het van kracht worden van deze overeenkomst aangeven of zij deze overeenkomst wensen te continueren na verloop van vijf (5) jaar na het aangaan van deze overeenkomst. Verlenging van deze overeenkomst vindt plaats in samenhang met verlenging van de tussen partijen geldende aandeelhoudersovereenkomst. Indien partijen de overeenkomst wensen te verlengen maken zij voor 31 december van het derde (3^e) jaar als bedoeld in de vorige zin afspraken over de voorwaarden en het tarief waaronder de overeenkomst na vijf (5) jaar wordt voortgezet. In het vierde (4^e) en vijfde (5^e) jaar kunnen de alsdan gemaakte principe-afspraken over het tarief door partijen nog binnen een door partijen overeen te komen marge opwaarts of neerwaarts worden bijgesteld. De omvang van deze marge is onderdeel van de afspraken die voor 31 december van het derde (3^e) jaar worden gemaakt.
- 9.3 Als (een) partij(en) besluit(en) om niet te verlengen als bedoeld in dit artikel, dan eindigt de overeenkomst nadat onderhavige overeenkomst en de aandeelhoudersovereenkomst volledig conform de afspraken tussen de desbetreffende partij(en) zijn afgewikkeld en de directeur van Het Werkbedrijf hiervan een bevestiging aan partijen heeft afgegeven.
- 9.4 De Gemeente kan deze overeenkomst met onmiddellijke ingang door ontbinding beëindigen, zonder dat een ingebrekestelling nodig zal zijn als:
- Het Werkbedrijf zijn rechtspersoonlijkheid verliest, wordt ontbonden of wordt geliquideerd; en/of

- Het Werkbedrijf (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt of faillissement wordt aangevraagd dan wel het Werkbedrijf de beschikkingsbevoegdheid over zijn vermogen verliest.
- 9.5 Het Werkbedrijf werkt in alle gevallen van beëindiging van deze overeenkomst mee aan een goede overdracht van lopende werkzaamheden aan een door de Gemeente aan te wijzen entiteit.
- 9.6 Tussentijdse opzegging van deze overeenkomst is mogelijk met inachtneming van een opzegtermijn van één jaar. Opzegging vindt plaats per 1 januari van een bepaald kalenderjaar.
- 9.7 Ingeval van tussentijdse beëindiging van deze overeenkomst, zullen partijen over vergoeding van de voor het Werkbedrijf voortvloeiende kosten die niet vallen onder de frictiekosten als bedoeld bijlage 6, in overleg treden. Het Werkbedrijf zal deze kosten zoveel mogelijk beperken.
- 9.8 Verplichtingen uit deze overeenkomst waarvan het in de rede ligt dat zij ook na beëindiging van de overeenkomst doorwerken, bijvoorbeeld geheimhoudingsverplichtingen, blijven van kracht en zullen ook nadien partijen blijven binden.

10. Aansprakelijkheid, vrijwaringen en verzekeringen

- 10.1 Partijen verbinden zich de in deze overeenkomst opgenomen verplichtingen tijdig en in overeenstemming met de aard en inhoud van deze overeenkomst na te komen. Indien een partij daarmee in gebreke blijft, zal de andere partij hem daar mondeling en schriftelijk over informeren en een termijn stellen om alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen. Indien een partij desondanks in gebreke blijft om aan zijn verplichtingen te voldoen, dan wel bij herhaling tekortschiet, kan de andere partij de overeenkomst op die grond beëindigen door ontbinding. De beëindiging door een partij ontslaat de andere partij niet van de verplichting tot vergoeding van de schade en kosten die van de toerekenbare tekortkoming en/of de tussentijdse beëindiging het gevolg zijn.
- 10.2 De Gemeente is niet aansprakelijk voor enig tekortschieten in de nakoming van een in deze overeenkomst genoemde verplichting, indien dit tekortschieten voortvloeit uit een handelen of nalaten van de Gemeente, waartoe zij op grond van het publiekrecht is gehouden. In het bijzonder kan de Gemeente niet aan de overeenkomst worden gehouden, indien en voor zover zij zich heeft te richten naar besluiten, aanwijzingen en andere regelingen of richtlijnen van (hogere) overheden en uitspraken van rechterlijke instanties, dan wel indien en voor zover de Gemeente uit hoofde van haar publiekrechtelijke taakuitoefening in redelijkheid tegemoet dient te komen aan bezwaren van derden. Bij tekortschieten of nalaten van de overeenkomst door de Gemeente treedt zij in overleg met het Werkbedrijf over de ontstane situatie om tot een redelijke oplossing te komen.
- 10.3 Het Werkbedrijf is aansprakelijk voor schade ten gevolge van tekortschieten voor zover dit tekortschieten aantoonbaar aan haar te verwijten is, dan wel in haar risicosfeer ligt.
- 10.4 Tot schade als bedoeld in lid 1 behoort alle (directe en gevolg-) schade.

- 10.5 Het Werkbedrijf zal het aansprakelijkheidsrisico voor schade aan derden die uit (de uitvoering van) deze dienstverleningsovereenkomst kan voortvloeien, met inbegrip van schade van kandidaten, volgens algemeen geldende maatstaven door verzekering dekken en verzekerd houden.

11. Geheimhouding, privacy en informatiebeveiliging/AVG

- 11.1 Het Werkbedrijf heeft kennisgenomen van de regels met betrekking tot integriteit zoals vastgelegd in de toepasselijke bepalingen van de Ambtenarenwet, de Geheimhoudingverklaring externen en de Gedragscode voor medewerkers van de Gemeente en stelt een eigen gedragscode op in geest van de hierboven vermelde wetgeving. Het Werkbedrijf waarborgt dat het zijn werkzaamheden uitvoert met inachtneming van de opgestelde gedragscode.
- 11.2 Afspraken aangaande de verwerking en bescherming van persoonsgegevens ten behoeve van de uitvoering van deze bijeenkomst zijn vastgelegd in bijlage 7.

12. Informatiebeheer en archivering

- 12.1 Het Werkbedrijf zorgt dat de archiefbescheiden die voortkomen uit de overheidstaak conform de bepalingen bij en krachtens de Archiefwet 1995, het Archiefbesluit 1995, de Archiefregeling, de Archiefverordening van de gemeente Zoetermeer, de Beheerregeling Informatiebeheer van de gemeente Zoetermeer en het Kwaliteitszorgsysteem informatie gemeente Zoetermeer, worden beheerd en bewaard. Dit geldt zowel voor digitale archiefbescheiden en gegevensverzamelingen als voor analoge archieven.
- 12.2 De kosten van het archiefbeheer komen ten laste van het Werkbedrijf.
- 12.3 Zolang de archiefbescheiden die voortkomen uit de overheidstaak in beheer zijn van het Werkbedrijf, zal periodiek toezicht op dit beheer plaatsvinden door de aangewezen gemeentearchivaris van de gemeente Zoetermeer. In bijlage 8 van deze DVO worden nadere regels gesteld omtrent de uitvoering van dit toezicht
- 12.4 Archiefbescheiden die in aanmerking komen voor blijvende bewaring worden conform de wettelijke termijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats van de gemeente Zoetermeer.
- 12.5 Bij faillissement, opheffing of beëindiging van de samenwerking worden de archiefbescheiden die voortkomen uit de overheidstaak conform de kwaliteitseisen, zoals onder artikel 1 gesteld, terug in beheer gegeven aan de gemeente Zoetermeer. Het Werkbedrijf zorgt er voor dat dit mogelijk is door metadatering en ordening van archiefbescheiden en draagt zorg voor benodigde functionaliteit van applicaties waarin gemeentelijke archiefbescheiden worden beheerd.
- 12.6 Nadere uitwerkingen van de artikelen 1 tot en met 5 en aanvullende afspraken aangaande het archief- en informatiebeheer zijn vastgelegd in bijlage 8.

13. Klachtenprocedure

Het Werkbedrijf stelt een eenvoudige en laagdrempelige klachtenprocedure vast die in overeenstemming is met hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht en artikel 4, eerste lid onder c, van het Besluit SUWI en stelt de Gemeente van de klacht en de voortgang hieromtrent in kennis.

14. Wijzigingen, aanvullingen, rangorde en werking

- 14.1 Wijziging en/of aanvulling van deze overeenkomst is slechts mogelijk indien schriftelijk overeengekomen. Indien de bijlagen bij deze overeenkomst worden gewijzigd, gelden deze pas als vervanging van de bijlagen bij deze overeenkomst na schriftelijke instemming en gezamenlijke ondertekening door partijen.
- 14.2 Partijen kunnen elkaar schriftelijk een voorstel tot wijziging van deze overeenkomst doen. partijen verplichten zich binnen één maand na ontvangst van het voorstel met elkaar een overleg te plannen om het voorstel te bespreken. Wanneer partijen tot overeenstemming komen over de wijziging, zal de wijziging schriftelijk worden vastgelegd en na gezamenlijke ondertekening op het door partijen bepaalde moment in werking treden.
- 14.3 Voor de interpretatie en toepasselijkheid van bepalingen geldt de volgende rangorde:
- I. Deze overeenkomst, inclusief bijlagen;
 - II. De jaarlijks overeengekomen aanvullende opdrachten of andere aanvullende wijzigingen.
- 14.4 Mocht enige bepaling in deze overeenkomst ongeldig of op andere wijze niet (langer) bindend zijn, dan tast dit de geldigheid en uitvoerbaarheid van de andere bepalingen van de overeenkomst niet aan. In een dergelijk geval zullen partijen de noodzakelijke actie ondernemen en vervangende bepalingen overeenkomen, zoveel mogelijk in de geest van wat partijen beoogden met de ongeldige bepaling en zo min mogelijk verschillend van de ongeldige bepaling. Bij ingrijpende veranderingen in omstandigheden als wet- en regelgeving en gemeentelijk beleid/kaders waardoor de uitvoering in het Werkbedrijf ernstig onder druk komt te staan, overleggen gemeente en Werkbedrijf en passen de opdracht en/of resultaten hierop aan.

15. Slotbepalingen

- 15.1 De overwegingen maken deel uit van deze overeenkomst.
- 15.2 Deze overeenkomst treedt in werking zodra deze door partijen rechtsgeldig is ondertekend.
- 15.3 Het nalaten door partijen om enige bepaling van deze overeenkomst af te dwingen, tast het recht op nakoming niet aan.
- 15.4 Op deze overeenkomst en op alle geschillen die daaruit voortvloeien of daarmee samenhangen, is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die naar aanleiding van deze overeenkomst of nader daaruit voortvloeiende overeenkomsten mochten ontstaan, zullen in eerste aanleg worden beslecht door de bevoegde rechter van de Rechtbank Den Haag; met dien verstande dat partijen voordat zij een geschil bij de rechter aanhangig maken, in onderling overleg, eventueel door middel van mediator, zullen trachten het geschil op te lossen.
- 15.5 De rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst zijn niet overdraagbaar behoudens een nader andersluidend schriftelijk bevestigde afspraak tussen partijen.
- 15.6 Geen van de bepalingen in deze overeenkomst bevat een derdenbeding in de zin van artikel 6:253 Burgerlijk Wetboek.

Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend:

De Gemeente Zoetermeer

Plaats en datum:

Naam: mevrouw M.J.M van Driel

Functie: Wethouder werk en inkomen gemeente Zoetermeer

Werkbedrijf de Binnenbaan B.V.

Plaats en datum: Directeur Werkbedrijf de Binnenbaan B.V.

Naam: de heer P.S.M. Verhoef

Functie:

..*

Bijlage 1: Materieel en formeel werkgever

De rol van materieel werkgever door het Werkbedrijf bestaat minimaal uit:

1. Het zijn van een goed werkgever voor de medewerker en het voldoen aan bepalingen in wet- en regelgeving, de cao voor de sociale werkvoorziening, de Ambtenarenwet en het Burgerlijk Wetboek.
2. De (dagelijkse) aansturing en (bege)leiding van de medewerker in het werk en toezicht houden op de uit te voeren werkzaamheden.
3. Het zorgdragen van voldoende werk op een passend niveau voor de medewerker.
4. Uitleg en instructie geven aan de medewerker over de werkmethoden, veiligheidsregels en huishoudelijke regels.
5. Het volgens de wettelijke vereisten uitvoering geven aan de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van de medewerker en het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen indien nodig.
6. Het regelen van eventuele vervanging bij ziekte of andere afwezigheid van de medewerker.
7. Het aangaan, wijzigen en beëindigen van sw-dienstverbanden met medewerkers namens de Gemeente. De gemeente is werkgever en wordt als zodanig genoemd in de aanhef van het dienstverband.
8. Het opstellen en uitvoeren van arbeidsvoorwaardenbeleid, arbobeleid en personeelsbeleid.
9. Uitvoering geven aan ontwikkeling medewerkers door:
 - A. Het verder ontwikkelen van de arbeidsbekwaamheid van de medewerker en het vastleggen van gemaakte afspraken in bijvoorbeeld een Individueel Ontwikkelingsplan en bijbehorende evaluaties.
 - B. Contacten onderhouden met bewindvoerder/achterban, etcetera.
 - C. Signaleren en volgen van belemmeringen in de persoonlijke omstandigheden of leefgebieden van medewerkers die werk of arbeidsontwikkeling hinderen en medewerkers voor ondersteuning op andere leefgebieden zo nodig doorverwijzen naar Gemeente.
10. Voeren van voortgangs- en of beoordelingsgesprekken met de sw-medewerkers (IOP gesprekken / cf de cao WSW).
11. Het nemen van personele besluiten.
12. Het afhandelen van incidenten en nemen van disciplinaire maatregelen.
13. Afhandelen van klachten, bezwaar en beroep (klachtenregeling conform artikel 9 AWB).
14. Zorg dragen voor het tijdig en juist laten uitvoeren van herindicaties conform artikel 11 van de Wsw.
15. Zorg dragen voor het inrichten van een personeelsvertegenwoordiging.
16. Het uitvoeren van de verzuimbegeleiding conform de Wet verbetering poortwachter.
17. Het organiseren en (laten) uitvoeren van arbodienstverlening.
18. Het voeren van de personeelsadministratie en het personeelsinformatiesysteem namens de gemeenten.
19. Het voeren van de salarisadministratie en het betalen van de salarissen namens de Gemeente. Hierbij en bij aangifte loonheffing wordt het loonheffingsnummer van de gemeente gebruikt. De gemeente staat als werkgever op de loonstrook.
20. Het vaststellen welke verstrekkingen en vergoedingen aan sw-medewerkers onder de Werkkostenregeling vallen en het bewaken dat het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen niet hoger is dan de norm (het toegestane maximale % van de loonsom van de sw-medewerkers) niet wordt overschreden.
21. Het voldoen aan de bewaarplicht van de administratieve gegevens.
22. Het namens de gemeente aanmelden van medewerkers bij het pensioenfonds PWRI.

23. Het zorgdragen voor (de voorbereiding van) het verstrekken van gegevens rondom de verplichte informatievoorziening en rapportages aan het rijk en overige informatieverstrekking aan bijvoorbeeld het CBS en het ministerie SZW.
24. Het uitbrengen van een sociaal jaarverslag.
25. Het verrichten van administratieve handelingen die met het UWV-portal gemoeid zijn, waaronder Poortwachtermeldingen UWV. De personeelsadviseurs in kwestie tekenen een beding waarin is vastgelegd dat alleen de gegevens die nodig zijn voor uitoefening van de functie geraadpleegd mogen worden. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in subnummers/-loggroepen om te onderscheiden wat 'logbaar' wordt.
26. Het Werkbedrijf zorgt voor de oprichting van een geschillencommissie. Vanuit haar rol als materieel werkgever zal zij uitvoering geven aan alle activiteiten die voortvloeien uit een geschil en/of het besluit van de geschillencommissie.
27. Het Werkbedrijf stelt nieuwe regelingen en/of aanpassingen van huidige regelingen voor met betrekking tot SW-medewerkers.
28. Het Werkbedrijf voorziet de gemeente elk kwartaal, of indien nodig maandelijks, een overzicht van de SW-medewerkers die formeel in dienst zijn bij de gemeente. Dit overzicht bevat, conform BW Boek 7 artikel 655, minimaal de volgende gegevens:
 - A. Naam, woonplaats
 - B. De plaats(en) waar de arbeid wordt verricht
 - C. De functie van de werknemer
 - D. Het tijdstip van indiensttreding
 - E. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: de duur van de overeenkomst
 - F. De aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak (hiervoor kan ook verwezen worden naar de toepasselijke CAO)
 - G. De duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen (hiervoor kan ook verwezen worden naar de toepasselijke CAO)
 - H. Het loon en de termijn van uitbetaling; dit laatste is bij iedere medewerker per maand (hiervoor kan ook verwezen worden naar de toepasselijke CAO)
 - I. De gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week
 - J. Of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling (dit is bij iedere SW-medewerker het PWRI)
 - K. De toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan (dit is voor iedere medewerker de CAO voor de Sociale Werkvoorziening)
 - L. Of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690 (dit is nooit het geval bij een SW-medewerker).

Dit is de minimale variant. Het is mogelijk dat de gemeente periodiek meer gegevens over de medewerkers wil ontvangen. Door de aanlevering van de gegevens door het Werkbedrijf en acceptatie van de gegevens door de gemeente wordt automatisch decharge verleend aan het Werkbedrijf.

Het Werkbedrijf kan in plaats hiervan één of meer P&O-adviseurs van de gemeente een raadpleeg- en rapportagefunctie in de personeelsadministratie geven op minimaal bovenstaande gegevens.

De rol van formeel werkgever van de Gemeente bestaat uit:

1. Het aanmelden als werkgever bij het pensioenfonds PWRI.
2. Het afnemen van de eed en belofte op grond van de Ambtenarenwet.
1. Afsluiten van een bedrijfsaansprakelijkheids- en ongevallenverzekering voor de sw-medewerkers.
2. Het aanvragen bij de belastingdienst van een loonheffingssubnummer voor de groep sw-medewerkers.
3. Indien (wettelijk) noodzakelijk het bijhouden van een elementaire registratie van de SW-medewerkers.
4. De gemeente beoordeelt en stelt de voorstellen van het Werkbedrijf voor nieuwe regelingen en/of aanpassingen van de huidige relingen met betrekking tot SW-medewerkers vast.
5. Het maken van werkafspraken met het Werkbedrijf, bijvoorbeeld bij arbeidsongevallen en andere situaties waarin een beroep moet worden gedaan op een verzekering van de gemeente.

Bijlage 2: Toerekening personele kosten

In definitie subsidieresultaat DSW (tot en met 2020):	In loonkosten Wsw, via de salarisstrook	Toerekening vanaf 1-1-2021 door Werkbedrijf, voor zover niet individueel via salarisstrook
41000 Lonen Wsw, incl. transitievergoedingen	Ja	
41004 Ontvangen WAO gelden	Nee	Is toe te rekenen aan individuele medewerkers.
41007 Overwerk Wsw	Ja	
41008 Vakantiegeld Wsw	Ja	
41009 Eindejaarsuitkering Wsw	Ja	
41011 Premie WAO Wsw	Ja	
41013 Premie WW Wsw	Ja	
41017 Premie ZFW Wsw	Ja	
41025 Laag Inkomens Voordeel	Nee	Is toe te rekenen aan individuele medewerkers, op basis van opgave van het UWV.
41021 Pensioenpremie Wsw	Ja	
41031 Reiskosten woonwerk Wsw vrij	Ja	
41032 Eigen bijdrage reiskosten Wsw	Ja	
41043 Vakonderwijs art.26 WSW vrij	Nee	Toerekening o.b.v. gerealiseerde gemiddelde fte's Wsw in betreffende jaar per Opdrachtgever/betalende gemeente.
41044 Werkkleding WSW vrij	Nee	Toerekening o.b.v. gerealiseerde gemiddelde fte's Wsw in betreffende jaar per Opdrachtgever/betalende gemeente.
41045 Bijz.voorzieningen WSW belast	Nee	Splitsen in: - Deel via salaris (bijvoorbeeld vakbondsbijdrage): is toe te rekenen aan individuele medewerkers. - Deel inkoop (met name kerstpakketten): toerekening o.b.v. gerealiseerde gemiddelde fte's Wsw in betreffende jaar per Opdrachtgever/betalende gemeente.
41046 Ov kosten WSW/ontv WAO	Nee	Met name kosten tolken. Toerekening o.b.v. gerealiseerde gemiddelde fte's Wsw in betreffende jaar per

In definitie subsidieresultaat DSW (tot en met 2020):	In loonkosten Wsw, via de salarisstroom	Toerekening vanaf 1-1-2021 door Werkbedrijf, voor zover niet individueel via salarisstroom
		Opdrachtgever/betalende gemeente.
41047 Werkkleding (vrd) vrij	Nee	Toerekening o.b.v. gerealiseerde gemiddelde fte's Wsw in betreffende jaar per Opdrachtgever/betalende gemeente.
41048 Ov. kosten WSW belast	Wordt niet meer gebruikt	
98020 Uitbet Subs Beg Werken	Nee, strikt genomen geen loonkosten, maar subsidiebetalingen aan werkgevers per persoon.	Is toe te rekenen aan individuele medewerkers die begeleid werken.
41030 Vervoerskosten WSW	Nee	Toerekening op basis van berekening op persoonsniveau (contract is 1 gemiddeld tarief per persoon).
41040 Bedr.geneeskundige zorg	Nee	Toerekening o.b.v. gerealiseerde gemiddelde fte's Wsw in betreffende jaar per Opdrachtgever/betalende gemeente.

Bijlage 3: Wsw prestatie-indicatoren en rapportages

Prestatie-indicatoren (streefdoelen)

1. Alle medewerkers Wsw hebben een persoonlijk ontwikkel-plan.
2. Alle medewerkers Wsw hebben een persoonlijke werkregisseur.
3. De medewerkers Wsw worden naar zo 'regulier als mogelijke' arbeid ontwikkeld. Om dit te bereiken zullen deze medewerkers aantoonbaar in een ontwikkeltraject of opleiding participeren. Het werkbedrijf monitort de ontwikkeling van de Wsw medewerkers.
4. Alle medewerkers Wsw ondergaan jaarlijks een meting zelfredzaamheidsmatrix.
5. Het ziekteverzuim Wsw is gelijk aan of lager dan de Cedris-benchmark voor Wsw.

Rapporteert over:

1. De prestatie-indicatoren.
2. Volumeontwikkeling van de medewerkers Wsw (in SE).
3. Het aantal medewerkers Wsw dat werkt vanuit/-bij het Werkbedrijf, uitgesplitst naar type werkplek (binnen, WOL, Groepsdetachering, Individuele detachering) in SE.
4. Het aantal medewerkers Wsw in 'Begeleid Werken' in SE.
5. De ontwikkeling (vooruitgang en terugval) tussen de onder punt 2 en 3 genoemde type werkplekken.
6. Het ziekteverzuimpercentage.
7. Het ingediende aantal klachten, de aard van de klachten, het aantal gegrond en ongegrond verklaarde klachten.

Bijlage 4: Beschut Werk prestatie-indicatoren en rapportages

Prestatie-indicatoren (streefdoelen):

1. Het aantal mensen in een dienstbetrekking met de indicatie Beschut Werk voldoet tenminste aan wettelijke vereisten.
2. De wachtlijst/wachttijd voor nieuwe instroom met de indicatie Beschut Werk is korter dan drie maanden. Binnen deze termijn wordt hen een passend aanbod voor werk gedaan.
3. Alle medewerkers met de indicatie Beschut Werk hebben een persoonlijk ontwikkelplan en een werkregisseur. Aan hun ontwikkeling wordt actief gewerkt, aantoonbaar met tenminste:
 - a. Jaarlijks ontwikkelplannen voor alle medewerkers
 - b. Jaarlijks terugkerende metingen zelfredzaamheidsmatrix
4. Het aantal medewerkers dat zich in positieve zin ontwikkelt of stabiel is conform de meetinstrumenten genoemd onder punt 3
5. Het ziekteverzuim is gelijk aan of lager dan de benchmark.

Rapporteert over:

1. De prestatie-indicatoren.
2. Volumeontwikkeling van het aantal mensen met de indicatie 'Beschut Werk'.
3. Het aantal medewerkers met een dienstverband in het Werkbedrijf met de indicatie 'Beschut Werk'.
4. Het aantal medewerkers met de indicatie Beschut werk met een dienstverband bij een reguliere werkgever.
5. De indeling van de medewerkers Beschut werk op de werkladder (of de daarmee vergelijkbare systematiek die het Werkbedrijf hanteert).
6. De ontwikkeling (vooruitgang en terugval) op de onder punt 5 genoemde indeling op de werkladder.
7. Het ziekteverzuim.
8. Het ingediende aantal klachten, de aard van de klachten, het aantal gegrond en ongegrond verklaarde klachten.

Bijlage 5: Participatiewet prestatie-indicatoren en rapportages

Beoogde resultaten

Deze hebben betrekking op drie soorten resultaten door interventie van het Werkbedrijf

- a. Duurzame volledige of parttime uitstroom naar werk.
- b. Verbetering op de Zelfredzaamheidsmatrix.
- c. Bespaarde maatschappelijke kosten.
- d. Tevredenheid blijkend uit onderzoek onder werkgevers en klanten.

Jaarlijks worden de te behalen resultaten afgesproken/vastgesteld in relatie tot (de ontwikkeling van) het aantal klanten, de prioritering van de klantgroepen, het beschikbare budget en de arbeidsmarktontwikkelingen. Bij deze vaststelling wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat niet alle klanten door het Werkbedrijf een vorm van dienstverlening aangeboden kan worden.

Prestatie-indicatoren (streefdoelen):

t.a.v. re-integratieresultaten

1. Aantal keren loonkostensubsidie uit de BUIG verstrekt overeenkomstig gemeentelijke taakstelling.
2. Het aandeel klanten met inkomsten uit parttime werk naast de bijstandsuitkering uitgedrukt in een percentage van het totale klantenbestand.
3. De gemiddelde inkomsten uit parttime werk.
4. Het aantal klanten dat een tegenprestatie verricht in het kader van de Participatiewet.
5. Het totale uitstroompercentage uit de uitkering en de uitstroompercentages gespecificeerd op uitstroom door scholing en werk.
6. De her-instroom van kandidaten binnen twee jaar als indicatie van de duurzaamheid van uitstroom afgeeft.

Indicatoren op impact en outcome (voor alle doelgroep medewerkers en klantgroepen):

De impact en outcome zijn voor de gemeente belangrijke indicatoren die over het effect van de geleverde prestaties gaan. Om de impact en outcome te kunnen meten, zal het Werkbedrijf tenminste voldoen aan de genoemde prestaties en de volgende informatieonderdelen verstrekken. Daarmee wordt de mate van uitstroom of ontwikkeling inzichtelijk.

Het meten van de impact en outcome is nog in ontwikkeling. De gemeente en Werkbedrijf onderzoeken samen hoe dit in de toekomst verder in te richten.

1. **Maatschappelijke Kosten- en Batenanalyse.** Een MKBA weegt de investeringen die het Werkbedrijf doet in mensen naar zowel de financiële als maatschappelijke opbrengsten. De gemeente en het Werkbedrijf bepalen jaarlijks in gezamenlijkheid welke twee projecten van het Werkbedrijf met een MKBA-onderzoek nader worden onderzocht. De doelstelling is dat elke geïnvesteerde euro zichzelf tenminste terugverdient.
2. **Tevredenheidsonderzoeken.** Het Werkbedrijf voert jaarlijks tevredenheidsonderzoeken uit onder al zijn klantgroepen, gemeenten en werkgevers. In het eerste jaar voert het Werkbedrijf een nulmeting uit. In de hierop volgende jaren zal de te scoren tevredenheid bepaald worden door de Gemeente en worden vastgelegd in de opdracht- en budgetbrief.
3. **Zelfredzaamheidsmatrix:** het Werkbedrijf voert als één van zijn meetinstrumenten de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). Alle medewerkers en klantgroepen krijgen bij instroom en meting conform de ZRM. Hiernaast krijgen de klantgroepen die gebruik maken van de dienstverlening van het werkbedrijf tenminste één keer per jaar een meting. Het Werkbedrijf realiseert jaarlijks een verbetering van het leefgebied 'Participatie' (deze indicator wordt verder aangescherpt naarmate meer metingen beschikbaar komen).

Rapporteert over:

1. De hierboven genoemde prestatie-indicatoren.
2. De genoemde indicatoren die impact en outcome meten.
3. De wijze waarop het beschikbaar budget over de klantgroepen 1, 2, 3 en 4 is besteed.

Bijlage 6: Onderhandelingsresultaat



Gemeente
Leidschendam-Voorburg

Rijswijk



gemeente
Zoetermeer

Onderhandelingsresultaat transitie DSW naar Werkbedrijf

Versie 4

Datum: 4 november 2019

OPGESTELD DOOR:

De ambtelijk onderhandelaars van de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Rijswijk en Zoetermeer

1. Aanleiding

1.1 De Participatiewet

Door de komst van de Participatiewet is er vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer mogelijk in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Het aantal Wsw-ers neemt met 4 tot 6 procent per jaar af. De 'oude' SW-bedrijven ondervinden hiervan grote gevolgen. Zij komen, zonder toevoeging van nieuwe of andere activiteiten aan de organisatie, in een permanente staat van krimp, ook wel 'sterfhuisscenario' genoemd. Vaak leidt dit ertoe dat de organisatie steeds grotere financiële tekorten krijgt omdat de kosten niet in hetzelfde tempo kunnen worden afgebouwd als de krimp van het aantal Wsw-medewerkers. Tevens is het werken in een krimpende organisatie zowel voor de doelgroep maar met name ook voor het kaderpersoneel weinig perspectiefrijk. Daarom zijn de afgelopen jaren op veel plekken in Nederland keuzes gemaakt over de toekomstige rol en functie van SW-bedrijven. De gemeenten Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg hebben gezamenlijk het standpunt ingenomen een 'sterfhuisscenario' onwenselijk te vinden, waarbij Zoetermeer een ambitie heeft geformuleerd om tot een nieuw werkbedrijf te komen.

1.2 Regionale situatie: DSW

De gemeenten Leidschendam-Voorburg, Rijswijk en Zoetermeer werken voor de Wsw samen in de Gemeenschappelijke Regeling DSW Rijswijk e.o. (hierna DSW). Het bestuur van DSW heeft, gezien de bovenstaande aanleiding, in 2016 een verkenning uit laten voeren naar toekomstsscenario's voor de samenwerking tussen de drie betrokken gemeenten bij de arbeidsparticipatie van de doelgroep met een arbeidsbeperking¹. Er is gezamenlijk de conclusie getrokken dat voortzetting van de gemeenschappelijke regeling voor alleen de snel krimpende doelgroep in de sociale werkvoorziening geen begaanbare weg is.

De drie gemeenten zijn met elkaar de zoektocht gestart naar een toekomstbestendige organisatie. Daarbij is geconstateerd dat Zoetermeer wat betreft de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet meer wil onderbrengen in de organisatie dan Leidschendam-Voorburg en Rijswijk. Uit de verkenning is het voorkeurscenario 'het sociaal werkbedrijf met Zoetermeer als centrumgemeente' naar voren gekomen, waarbij Zoetermeer eigenaar wordt van het bedrijf en Leidschendam-Voorburg en Rijswijk dienstverlening voor de bestaande Wsw- en nieuw beschut medewerkers inkopen². Het gekozen scenario biedt Zoetermeer de mogelijkheid via het Werkbedrijf activiteiten voor de doelgroep Participatiewet uit te voeren en biedt Leidschendam-Voorburg en Rijswijk de mogelijkheid om re-integratie en nieuw beschut werk (nieuwe instroom) zelfstandig lokaal te organiseren.

En, niet onbelangrijk, het scenario draagt bij aan het waarborgen van de dienstverlening voor de Wsw-medewerkers, zowel wat betreft kwaliteit en continuïteit als wat betreft kostenbeheersing. De drie gemeenten vinden het belangrijk om de wijzigingen rond de Wsw met veel zorgvuldigheid en goede voorzieningen voor de zittende doelgroep vorm te geven. Het hoofdpunt is het blijven bieden van passend werk en een goede begeleiding aan deze kwetsbare doelgroep.

¹ IROKO, Verkenning toekomstsscenario's samenwerking arbeidsparticipatie doelgroep met een beperking, september 2016.

² Tijdens het proces is vast komen te staan dat het voor directe inkoop bij het Werkbedrijf nodig is dat Leidschendam-Voorburg en Rijswijk ook een beperkt aandeel in het aandelenkapitaal van het Werkbedrijf moeten nemen. Daar wordt later in deze memo op teruggekomen.

Alvorens het voorkeursscenario verder uit te werken, zijn in opdracht van het Dagelijks Bestuur van DSW de financiële consequenties en de benodigde stappen onderzocht³. Het eindrapport is eind 2017 door het Algemeen Bestuur van DSW vastgesteld en vervolgens, samen met de 'Intentieverklaring uitwerking toekomstscenario DSW' aan colleges en raden van de drie gemeenten aangeboden.

1.3 Onderhandelingen tussen de gemeenten

Voor zowel de opbouw van het nieuwe Werkbedrijf als de opheffing van de GR DSW Rijswijk e.o. is het nodig om afspraken te maken tussen de drie gemeenten. Deze afspraken zijn ambtelijk in de periode april – november 2019 gemaakt. Deze memo geeft de gemaakte afspraken weer. Eerst wordt echter ingegaan op het kader voor de onderhandelingen, de onderwerpen en de algemene uitgangspunten voor de onderhandelingen.

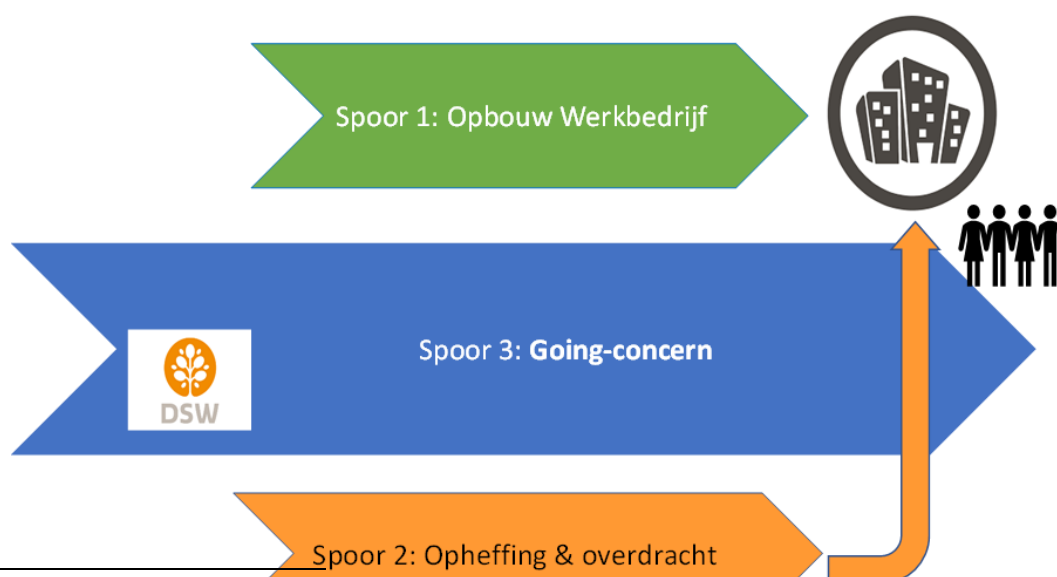
2. Kader voor de onderhandelingen

Op 15 februari 2018 hebben de colleges van de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk de intentieverklaring, na deze te hebben gedeeld met de gemeenteraad, ondertekend. De belangrijkste elementen uit de intentieovereenkomst zijn de volgende:

- de DSW om te vormen naar een sociaal werkbedrijf met Zoetermeer als centrumgemeente;
- de nieuwe organisatie te realiseren door de huidige Gemeenschappelijke Regeling DSW te liquideren;
- in de nieuwe organisatie een werkplek te bieden aan alle huidige medewerkers van de gemeenschappelijke regeling DSW Rijswijk e.o. met een SW-indicatie;
- dat de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk bij de nieuwe organisatie werkplekken gaan inkopen voor inwoners met een dienstverband in het kader van de Wsw.

Het uitgangspunt is dat de medewerkers zo weinig mogelijk van de transitie gaan merken. Als logisch gevolg daarvan is aanvullend overeengekomen dat alle nieuw beschut medewerkers die op de datum van overdracht een dienstverband met DSW hebben ook een werkplek in het Werkbedrijf krijgen.

Nadat de intentieovereenkomst is ondertekend is de verdere uitwerking van het scenario in gang gezet. Daarbij gaat het om drie sporen:



³ IROKO, Onderzoek consequenties andere vorm van samenwerken, in opdracht van het Dagelijks Bestuur van DSW Rijswijk e.o., 28 november 2017

De gemeente Zoetermeer heeft op 12 maart 2019 een tweede koersbesluit⁴ genomen, met als hoofdpunten:

- De huidige werkzaamheden van DSW samen te voegen met de taken van 'Werk' van gemeente Zoetermeer
- De juridische rechtsvorm wordt een BV.

De drie gemeenteraden hebben begin 2019 ingestemd om de opheffing van DSW uit te werken in een ontwerp-liquidatieplan en hebben budget ter beschikking gesteld voor de proceskosten voor de opheffing. Daarbij heeft de gemeenteraad van Zoetermeer opdracht gegeven voor het opstellen van het organisatie-inrichtingsplan voor het nieuwe werkbedrijf.

Het voorafgaande vormde het kader voor de onderhandelingen tussen de drie gemeenten. In zowel het spoor gericht op beëindiging van de gemeenschappelijke regeling (spoor 2) als in het traject gericht op opbouw van het Werkbedrijf (spoor 1) is het namelijk noodzakelijk om afspraken te maken tussen de drie betrokken gemeenten.

2. Onderwerpen/onderhandelpunten

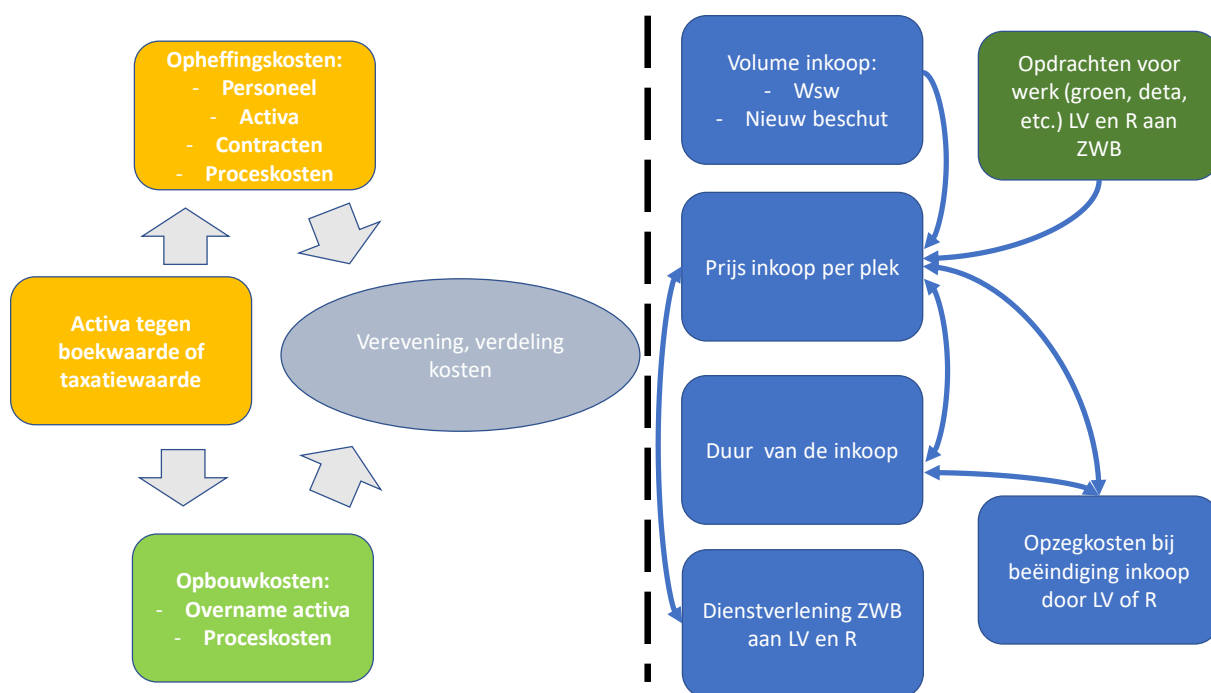
De GR DSW (artikel 28) schrijft voor dat als eerste stap in de opheffing het Algemeen Bestuur van DSW een ontwerp-liquidatieplan waarin is opgenomen een ontwerp-vereveningsregeling vaststelt. Voor de ontwerp-vereveningsregeling moeten afspraken worden gemaakt tussen de drie gemeenten over de verdeling van de opheffingskosten en het eigen vermogen van DSW.

Daarnaast moet duidelijk zijn wat de voorwaarden zijn waaronder de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk werkplekken inkopen bij het nieuwe Werkbedrijf en hoe de opbouwkosten voor het nieuwe Werkbedrijf tussen de gemeenten worden verdeeld.

Op deze punten moeten de betrokken gemeenten tot overeenstemming komen. Hiertoe zijn in april 2019 onderhandelingen gestart tussen de drie gemeenten. De colleges hebben ieder een onderhandelaar gemandateerd om de onderhandelingen te voeren. De onderhandelingen zijn begin november 2019 afgerond.

Uit de voorbereidingen op de gesprekken tussen de gemeenten kwamen de volgende onderwerpen voor de onderhandelingen (de linkerkant geeft de verdeling van de incidentele opheffings- en opbouwkosten weer en de rechterkant de voorwaarden voor de toekomstige inkoop):

⁴ In het eerste koersbesluit heeft het college van Zoetermeer besluiten genomen over de inhoudelijke koers voor het Werkbedrijf vastgesteld en de vormgeving van het vervolgproces. Zie raadsmemo Koers- en procesbesluit inhoud Zoetermeers Werkbedrijf d.d. 21 september 2018.



3. Algemene uitgangspunten onderhandelingen

De volgende algemene uitgangspunten zijn bij de onderhandelingen gehanteerd:

- Er verandert zo min mogelijk voor de Wsw- en nieuw beschut medewerkers. De Wsw-medewerkers en de nieuw beschut medewerkers die per 31 december 2020 een dienstverband bij DSW hebben, hebben per 1 januari 2021 hun werkplek in of via het Werkbedrijf⁵. Door de transitie naar het Werkbedrijf zullen er geen veranderingen in de werkplek van de medewerkers optreden. Tot slot zal het Werkbedrijf vanuit de locaties in Leidschendam-Voorburg (Populierendreef 988) en Rijswijk (Steenplaetstraat 2b) blijven werken.
- De wijzigingen in de governance worden met veel zorgvuldigheid en goede voorzieningen naar de zittende doelgroep vorm gegeven. Het hoofdpunt is het blijven aanbieden van passend werk aan en goede begeleiding van deze kwetsbare doelgroep.
- Er wordt gekozen voor een duurzame en toekomstbestendige oplossing. Doordat de drie gemeenten voor de Wsw blijven samenwerken en doordat de gemeente Zoetermeer (een aanzienlijk deel van) het werkdeel van de Participatiewet vanuit het nieuwe Werkbedrijf gaat uitvoeren, ontstaat een toekomstbestendige en duurzame oplossing die rust creëert voor de doelgroep. De oplossing is toekomstbestendiger en duurzamer dan voortzetting van de huidige GR DSW. De omvang van de re-integratieactiviteiten die Zoetermeer vanuit het Werkbedrijf gaat uitvoeren, zal aanzienlijk groter zijn dan het huidige niveau. Dit brengt 'nieuw leven' in de organisatie en zal de toekomstbestendigheid van de uitvoeringsorganisatie verhogen. Het zal ook bijdragen aan de sfeer en dynamiek in de organisatie en daarmee ook effect hebben op de Wsw- en nieuw beschut medewerkers en de kwaliteit van de re-integratieactiviteiten.

⁵ De Wsw-medewerkers komen in dienst bij de 'betalende' gemeente. De nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf.

- Het onderhandelingsresultaat moet transparant zijn en eenvoudig uit te leggen. Ook de berekeningen moeten transparant zijn. Geen ingewikkelde constructies.
- De volgende twee hoofdelementen worden in de onderhandelingen zoveel mogelijk van elkaar gescheiden:
 - o De verdeling van de opheffingskosten en de opbouwkosten (deze vormen samen de frictiekosten);
 - o De inkoop van Wsw en nieuw beschut plekken in de toekomst (volume, duur, prijzen, dienstverlening door nieuwe organisatie, opzegkosten, etc.).
- De toekomstige inkoopvoorwaarden worden niet belast met erfenissen uit het verleden. Dat wil zeggen dat de opheffingskosten en de opbouwkosten zoveel mogelijk apart worden afgerekend en niet verdisconteerd worden in de voorwaarden voor de toekomstige inkoop.
- Eventuele communicatie over de onderhandelingen vindt gezamenlijk plaats.

4. Onderhandelingsresultaat opheffing DSW

4.1 Verdeling opheffingskosten en eigen vermogen DSW

De onderhandelaars/gemeenten zijn overeen gekomen dat de opheffingskosten DSW en het eigen vermogen van DSW per 31 december 2020 over de drie betrokken gemeenten worden verdeeld naar rato van het aantal gerealiseerde standardeenheden (SE) Wsw in het jaar 2020 (de reguliere verdeelsleutel DSW). Deze verdeling doet recht aan de gemeenschappelijke wens om over te stappen naar een andere vorm van samenwerking voor de Wsw.

Het eigen vermogen van DSW dekt een aanzienlijk deel van de opheffingskosten. Verder hebben de gemeenten begin 2019 reeds € 792.000 ter beschikking gesteld voor de proceskosten voor de opheffing. Er resteert dan nog een bedrag van € 618.000 aan opheffingskosten waarvoor de gemeenten dekking moeten vinden. Onderstaande tabel geeft de verdeling over de gemeenten weer op basis van de begrote verdeelsleutel voor 2020. De werkelijke verdeelsleutel voor het jaar 2020 kan hier (beperkt) van afwijken.

Overigens is er niet onderhandeld over de hoogte van de begrote opheffingskosten; alleen over de verdeling van de kosten. Het algemeen bestuur van DSW stelt het (ontwerp-)liquidatieplan vast.

	Bedrag
Begroting opheffingskosten in ontwerp-liquidatieplan	€ 2.992.000
Af: Verwacht eigen vermogen DSW per eind 2020	€ 1.582.000
Resterende opheffingskosten	€ 1.410.000
Af: Reeds ter beschikking gesteld door gemeenten voor proceskosten	€ 792.000
Nog te dekken opheffingskosten	€ 618.000
Verdeling op basis van verdeelsleutel (begroting 2020):	
Leidschendam-Voorburg (22,60%)	€ 139.659
Rijswijk (16,58%)	€ 102.435
Zoetermeer (60,83%)	€ 375.906

4.2 Personele opheffingskosten

De personele kosten van de opheffing maken een substantieel deel van de totale opheffingskosten uit. Deze kosten worden pas na de overdracht van het personeel aan het Werkbedrijf gedragen en zichtbaar.

De onderhandelaars zijn overeengekomen dat:

- Voorafgaand aan 1-1-2021 een zo goed mogelijke (herziene) begroting wordt gemaakt van de personele opheffingskosten. Het ontwerp-liquidatieplan bevat de initiële begroting van de personele opheffingskosten (kosten sociale plannen);
- Nader moet worden bepaald wie de 'werk naar werk' trajecten en de herplaatsing van boventalligen uitvoert. Bij Overgang van Onderneming is dat het Werkbedrijf. Het Werkbedrijf administreert de personele opheffingskosten op een voor alle partijen transparante wijze en doet periodiek verslag;
- De gemeenten zullen op basis van de herziene begroting van de personele opheffingskosten naar rato van de huidige verdeelsleutel een voorlopig budget beschikbaar stellen aan het Werkbedrijf om de personele opheffingskosten te voldoen;
- De uiteindelijke hoogte van de personele opheffingskosten kan afwijken van de (herziene) begroting. De werkelijke personele opheffingskosten wordt tussen de gemeenten verdeeld op basis van de reguliere verdeelsleutel (zie paragraaf 5.1).

4.3 Taxatie materiële vaste activa

De onderhandelaars hebben afgesproken dat de materiële activa van DSW in 2020 worden getaxeerd. Het algemeen bestuur van DSW neemt op basis van de taxatie een besluit over de verkoop van de activa (tegen boekwaarde, taxatiewaarde of bijvoorbeeld het gemiddelde van boek- en taxatiewaarde) aan het Werkbedrijf of eventueel andere partijen (voor activa die het Werkbedrijf niet wenst over te nemen).

5. Onderhandelingsresultaat opbouw Werkbedrijf

5.1 Opbouwkosten Werkbedrijf

De opbouwkosten bestaan uit de kosten voor de ontwerpfase die met vaststelling van het organisatie-inrichtingsplan door de gemeente Zoetermeer wordt afgerond en uit de kosten voor de implementatiefase die daarop volgt. De kosten voor de ontwerpfase voor het Werkbedrijf zijn door de gemeente Zoetermeer begroot op € 750.000. De begrote kosten worden door de gemeenten eveneens verdeeld volgens de reguliere verdeelsleutel Wsw (naar rato van het aantal gerealiseerde arbeidsjaren Wsw in 2020). Wanneer de kosten hoger uitvallen, komen de meerkosten ten laste van de gemeente Zoetermeer. In de onderstaande tabel is gewerkt met de verdeelsleutel uit de begroting 2020 van DSW. De werkelijke verdeelsleutel in 2020 kan hiervan afwijken.

	Bedrag
Maximaal te verdelen opbouwkosten	€ 750.000
Verdeling op basis van verdeelsleutel (begroting 2020):	
Leidschendam-Voorburg (22,60%)	€ 169.489
Rijswijk (16,58%)	€ 124.315
Zoetermeer (60,83%)	€ 456.197

De gemeente Zoetermeer neemt de kosten voor de implementatiefase voor zijn rekening. Een reden hiervoor is dat Zoetermeer de vrijheid heeft om het Werkbedrijf zodanig in te richten en op te bouwen zoals hij dat voor ogen heeft. Het Werkbedrijf zal ook grotendeels bestaan uit de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet voor de gemeente Zoetermeer waarvan de gemeente Zoetermeer de voordelen heeft. Daarnaast heeft de uitvoering van de Wsw voor meer dan 60% betrekking op Wsw-medewerkers van de gemeente Zoetermeer.

5.2 Volume van de inkoop

De onderhandelaars zijn over het volume van de inkoop het volgende overeen gekomen:

- Aantal (werkplekken voor) Wsw-medewerkers per 31 december 2020, waarvoor de betreffende gemeente de betalende gemeente is.
- Aantal (werkplekken voor) nieuw beschut medewerkers per 31 december 2020, waarvoor de betreffende gemeente loonkostensubsidie en begeleidingskosten betaalt.

De gemeente Leidschendam-Voorburg zal daarnaast in de jaren 2021 tot en met 2025 nieuwe nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf plaatsen in de aantallen die door de gemeente Leidschendam-Voorburg zijn aangegeven aan de gemeente Zoetermeer:

Nieuw beschut werk (fte's van 40 uur)	2021	2022	2023	2024	2025
Leidschendam-Voorburg	9	12	15	17,5	20

Rijswijk heeft geen verplichting om na 31 december 2020 nieuwe nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf te plaatsen.

5.3 Werkgeverschap en dienstverlening

Gemeenten worden formeel werkgever van de Wsw-medewerkers waarvoor zij op 31 december 2020 betalende gemeente zijn. De colleges bieden de Wsw-medewerkers een Wsw-dienstbetrekking aan.

Het volgende is overeen gekomen:

- Gemeenten worden qua werkgeverschap, binnen de wettelijke kaders, maximaal ontzorgd door het Werkbedrijf;
- Personeelsaangelegenheden en werkgeverstaken worden daarom door de gemeenten via een aanwijzingsbesluit en een mandaatregeling maximaal bij het Werkbedrijf neergelegd.

Nieuw beschut medewerkers zijn formeel in dienst bij het Werkbedrijf dus hiervoor is geen mandaatregeling nodig.

Over de uitvoering van de werkgeverstaken en de dienstverlening aan Wsw-ers en nieuw beschut medewerkers worden in de implementatiefase concrete afspraken gemaakt in een dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen de gemeente en het Werkbedrijf. In bijlage 1 staat weergegeven wat er in de DVO komt te staan over werkgeverstaken en dienstverlening.

5.4 Tarief Wsw en duur tariefafpraak

De gemeenten betalen zelf de personeelskosten Wsw voor alle Wsw-medewerkers waarvoor zij betalende gemeente zijn. De personeelskosten bevatten alle kostensoorten die op dit moment zijn opgenomen in het subsidieresultaat van DSW. In de dienstverleningsovereenkomst wordt een overzicht van deze kostensoorten opgenomen. Ook bevat de dienstverleningsovereenkomst afspraken over de toedeling aan de gemeenten van enkele kostensoorten die niet kunnen worden toegerekend

aan individuele medewerkers, zoals de kosten voor werkkleding en bedrijfsgeneeskundige zorg (arbodienstverlening).

Daarnaast zullen de gemeenten het Werkbedrijf voor de uitvoering van de Wsw een vergoeding gaan betalen, waarvan de hoogte is gebaseerd op het verwachte bedrijfsresultaat Wsw en een risico-opslag.

De intentie van de gemeenten is om langjarig de Wsw uit te laten voeren via het Werkbedrijf. Een tarief afspreken voor de lange termijn is ingewikkeld omdat het op lange termijn onzeker is hoe het bedrijfsresultaat voor de Wsw zich precies gaat ontwikkelen. Er werken enkele factoren tegen elkaar in, maar het is vrijwel zeker dat op langere termijn de kosten per Wsw-medewerker zullen toenemen door het ouder worden van de medewerkers (verlies van productiviteit) en de voortdurende krimp van het aantal Wsw-medewerkers.

Om deze redenen zijn tariefafspraken gemaakt voor 5 jaar. De gemeenten gaan aan het Werkbedrijf voor de uitvoering van de Wsw in deze 5 jaar jaarlijks een lumpsum bedrag betalen voor de uitvoering van werkgeverstaken en de risico-opslag. Het lumpsum bedrag ligt voor 5 jaar vast op hetzelfde niveau. De bedragen staan in onderstaande tabel. Het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de voorschriften in de kaderbrief van de provincie Zuid-Holland.

Lumpsum bedrag Wsw-dienstverlening en risico-opslag	Jaarlijks bedrag
Leidschendam-Voorburg	€ 64.000
Rijswijk	€ 96.000

De bedragen zijn onder de volgende voorwaarden afgesproken:

- Dat de gemeente Rijswijk groenopdrachten aan het Werkbedrijf blijft verlenen in een volume wat overeenkomt met het jaar 2020 in het scenario 'Versterkt Samenwerken' uit het Bedrijfsplan 2018 – 2023 van DSW Rijswijk e.o.
- Dat de gemeente Leidschendam-Voorburg:
 - o re-integratie via het Werkbedrijf blijft uitvoeren in de omvang (in fte en euro's) voor het jaar 2020 uit het scenario 'Versterkt Samenwerken' uit het Bedrijfsplan 2018 – 2023 van DSW Rijswijk e.o. Het betreft 14,9 fte
 - o in de dienstverleningsovereenkomst met het Werkbedrijf afspraken maakt over criteria die de kwaliteit van de re-integratie bepalen en over periodieke overlegmomenten om de kwaliteit met elkaar te bespreken.
 - o voor 1 juli 2023, vanwege onvoldoende kwaliteit van de re-integratie via het Werkbedrijf, kan besluiten om in 2024 en 2025 geen re-integratie meer uit te voeren via het Werkbedrijf. Leidschendam-Voorburg betaalt in dat geval eenmalig een bedrag van € 253.000 aan het Werkbedrijf.
 - o in de jaren 2021 tot en met 2025 nieuw beschut medewerkers bij het Werkbedrijf plaatst in de aantallen die de gemeente Leidschendam-Voorburg heeft aangegeven aan de gemeente Zoetermeer (zie paragraaf 6.2).

Het lumpsum bedrag voor de dienstverlening en risico-opslag is exclusief de Wsw-medewerkers uit Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland, ook al hebben zij één van de drie gemeenten als betalende gemeente. Het Werkbedrijf zal zelf afspraken moeten maken met de gemeenten Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland over het tarief voor deze medewerkers op grond van het subsidieresultaat en de begeleidingskosten.

5.5 Tarief nieuw beschut werk

Onderstaande tabel bevat de afgesproken totale tarief voor de aantallen fte's (40 uur) nieuw beschut medewerkers die zijn afgesproken, prijsniveau 2020. Deze vergoeding is voor de begeleidingskosten; de loonkostensubsidie voor de nieuw beschut medewerkers wordt apart afgerekend.

Het tarief wordt vanaf 2021 jaarlijks geïndexeerd conform de voorschriften in de kaderbrief van de provincie Zuid-Holland.

Totaal vergoeding nieuw beschut werk	2021	2022	2023	2024	2025
Leidschendam-Voorburg	€ 131.148	€ 174.864	€ 218.580	€ 255.010	€ 291.440
Rijswijk	€ 17.486	€ 17.486	€ 17.486	€ 17.486	€ 17.486

5.6 Opzegtermijn en opzegkosten (betreft alleen de Wsw)

De gemeenten hebben de intentie uitgesproken dat de uitvoering van de Wsw bij het Werkbedrijf ligt totdat de laatste Wsw-medewerker met pensioen gaat.

De onderhandelaars zijn het volgende overeengekomen:

- Een dienstverleningsovereenkomst voor 5 jaar (2021 – 2025);
- Het Werkbedrijf voert minimaal één keer per jaar accountgesprekken met de gemeenten als opdrachtgever;
- Na 2 jaar vindt een evaluatie van de nieuwe uitvoering plaats ter voorbereiding op gesprekken over verlenging van de overeenkomst;
- Waarbij vóór 31 december 2023 afspraken worden gemaakt over de condities, waaronder het tarief, voor verlenging van de overeenkomst na 5 jaar;
- In het vierde en vijfde jaar (2024 en 2025) kunnen de principe-afspraken over de tarieven door de betrokken partijen nog binnen een door de partijen overeen te komen marge opwaarts of neerwaarts worden bijgesteld. Dit wordt nader uitgewerkt in de dienstverleningsovereenkomst. Komen partijen hierover niet tot overeenstemming dan wordt eventueel mediation (zie artikel 26.2 van de concept aandeelhoudersovereenkomst) toegepast.

Wanneer een gemeente tussentijds opzegt, betaalt de betreffende gemeente een bedrag van € 10.000 per Wsw-er aan het Werkbedrijf om de frictiekosten die dan optreden te kunnen financieren. Tussentijdse opzegging vindt plaats vóór 1 januari met een opzegtermijn van 1 jaar. Deze termijn van 2 jaar stelt het Werkbedrijf in staat de organisatie aan te passen aan de kleinere omvang.

Het bedrag van € 10.000 per Wsw-er geldt ook wanneer een deel van de Wsw-medewerkers aan het Werkbedrijf wordt onttrokken, bijvoorbeeld wanneer een gemeente tijdelijk pilots, projecten of iets dergelijks start. Als de gemeente wenst dat ook Wsw-ers meedoen aan projecten of pilots dan kan dat in goed overleg met het Werkbedrijf worden besproken en vormgegeven.

5.7 Opdrachten voor werk (groen, detachering, etc.) aan het Werkbedrijf

De drie gemeenten hechten eraan dat de opdrachten die de gemeenten nu aan DSW verstrekken vanaf 2021 aan het Werkbedrijf worden verstrekt. Het gaat, naast de uitvoering van de Wsw, hierbij voornamelijk om groenopdrachten en detacheringen van Wsw-medewerkers door DSW bij de gemeentelijke organisatie. Het continueren van deze opdrachten zorgt ervoor dat de Wsw- en nieuw beschut medewerkers kunnen blijven werken op de werkplekken waar zij nu werken.

In de loop van de onderhandelingen is, uit juridisch advies, naar voren gekomen dat het nemen van een aandeel in het aandelenkapitaal van de BV door Rijswijk en Leidschendam-Voorburg noodzakelijk is om opdrachten direct aan het Werkbedrijf te kunnen gunnen. Daarbij moeten de gemeenten via de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA) gezamenlijk effectief toezicht uitoefenen op het Werkbedrijf. Het doet niet ter zake hoe het aandelenkapitaal tussen de gemeenten is verdeeld. Op basis van het juridisch advies is overeengekomen dat de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Rijswijk 1% aandeel nemen in het aandelenkapitaal van het Werkbedrijf.

Als minderheidsaandeelhouder lopen Leidschendam-Voorburg en Rijswijk enkel het risico dat het ingebrachte kapitaal voor de aandelen verloren gaat (bij 1% van € 100.000 gaat het om een bedrag van € 1.000 per gemeente).

Verder lopen Leidschendam-Voorburg en Rijswijk geen risico voor exploitatietekorten van het Werkbedrijf. De aandeelhouders kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor slechte bedrijfsvoering of malversaties. Dit risico ligt bij de Raad van Commissarissen (RvC) van de BV en bij de directeur/bestuurder van het Werkbedrijf.

De gemeente Zoetermeer neemt eventuele tekorten in het Werkbedrijf voor zijn rekening. Om die reden wordt in het tarief voor Rijswijk en Leidschendam-Voorburg een risico-opslag gehanteerd.

De bestuurlijke en ambtelijke drukte zal voor Leidschendam-Voorburg en Rijswijk minder zijn dan de afgelopen jaren en in de huidige situatie met DSW. De AvA komt twee keer per jaar bijeen om besluiten te nemen.

Met deze oplossing voor het aanbestedingsvraagstuk is balans gevonden tussen zekerheid voor de doelgroep, juridische eisen, vermindering van risico's en vermindering van bestuurlijke en ambtelijke drukte.

Dit heeft ertoe geleid dat er door de onderhandelaars van de gemeenten ook overeenstemming moest worden gevonden over de concept statuten van het Werkbedrijf en over een concept aandeelhoudersovereenkomst. Daarbij diende er een balans te worden gezocht tussen zeggenschap van groot aandeelhouder Zoetermeer ten opzichte van de kleine aandeelhouders Rijswijk en Leidschendam-Voorburg indachtig de verplichtingen die voortvloeien uit het aanbestedings- en contractrecht die van toepassing zijn op de gekozen constructie met een BV en het feit dat Zoetermeer financieel risicodragende partij is.

De drie gemeenten zijn hierover tot goede afspraken gekomen die zijn vastgelegd in de concept statuten en de concept aandeelhoudersovereenkomst.

De gemeenten hebben ook met elkaar afgesproken dat het directiereglement en het reglement van de RvC in overleg worden opgesteld.

Bijlage 7: Verwerking en bescherming van persoonsgegevens

7.1

1. Het Werkbedrijf is voor zover het persoonsgegevens verwerkt uit hoofde van deze overeenkomst verwerkingsverantwoordelijke in de zin van artikel 4, zevende lid, van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Het Werkbedrijf is verplicht te werken overeenkomstig alle relevante wet- en regelgeving aangaande de verwerking van persoonsgegevens en te voldoen aan algemeen aanvaarde normen binnen de eigen branche ten aanzien van de beveiliging van (persoons)gegevens.

2. Het Werkbedrijf heeft voor medewerkers die in dienst zijn op grond van de Wet sociale werkvoorziening de rol van materieel werkgever en is in die zin verwerkingsverantwoordelijke conform de taakverdeling zoals die in deze dienstverleningsovereenkomst is vastgelegd.

7.2

1. Het Werkbedrijf verwerkt de persoonsgegevens die het van de Gemeente verkrijgt uitsluitend voor zover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de door de Gemeente aan het Werkbedrijf opgedragen werkzaamheden zoals die volgen uit:

- a. deze dienstverleningsovereenkomst;
- b. de Wet sociale werkvoorziening;
- c. De Participatiewet;
- d. de Inkomensvoorziening voor Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werknemers;
- e. de Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen.

2. Voor de start van het Werkbedrijf op 1 januari 2021 is een overzicht opgenomen van welke categorieën van persoonsgegevens voor welke doeleinden door partijen worden uitgewisseld.

3. Indien het Werkbedrijf voor de uitvoering van de in deze overeenkomst genoemde werkzaamheden persoonsgegevens met een derde partij uitwisselt, legt het Werkbedrijf met deze derde partij afspraken vast ten behoeve van een zorgvuldige omgang met de uit te wisselen persoonsgegevens.

7.3

1. De uitwisseling van (persoons)gegevens vindt plaats met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en andere geldende relevante wetgeving ten aanzien van de verwerking en bescherming van persoonsgegevens.

2. Beide partijen nemen passende technische en organisatorische maatregelen voor een veilige uitwisseling van persoonsgegevens en houden daarbij rekening met de te mitigeren risico's, de stand van de techniek en de kosten van de beveiligingsmaatregelen.

3. Na ondertekening van deze dienstverleningsovereenkomst draagt de Gemeente de personeelsdossiers van medewerkers die op grond van de Wet sociale werkvoorziening bij de Gemeente werkzaam zijn over aan het Werkbedrijf met dien verstande dat enkel de persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor het Werkbedrijf in de rol van materieel werkgever mogen worden overgedragen. De Gemeente is verantwoordelijk voor het opschonen van de dossiers. In het nog op te stellen overzicht inzake de uitwisseling van persoonsgegevens, moet worden vermeld welke gegevens met welk doel door de Gemeente aan het Werkbedrijf mogen worden overgedragen.

7.4

Daar waar nodig zullen afzonderlijke afspraken/(verwerkers)overeenkomsten worden gemaakt.

7.5

1. Het Werkbedrijf legt binnen 8 weken na aanvang van deze overeenkomst de Gemeente ter goedkeuring voor:

- a. een informatiebeveiligingsplan; en
- b. een reglement waarin de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de personen van wie de inschakeling in de arbeid wordt bevorderd, wordt geregeld waarin het vormgeeft aan de verplichtingen die conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming en het Besluit SUWI op het Werkbedrijf rusten.

2. Het onder artikel 7.5., lid 1, onder b genoemde reglement wordt, na goedkeuring door de Gemeente, voorgelegd aan de personen van wie de inschakeling in de arbeid wordt bevorderd.

3. Het Werkbedrijf is verplicht op verzoek van de Gemeente een schriftelijk oordeel van een accountant of een gelijkwaardige deskundige over de verwerking van informatie en de genomen maatregelen ter beveiliging van informatie door het Werkbedrijf aan de Gemeente over te leggen.

7.6

Het Werkbedrijf is verplicht alle gegevens en inlichtingen omtrent deze werkzaamheden op verzoek aan de Gemeente te verstrekken, voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de in de artikel 7.2 genoemde wetten.

7.7

Het Werkbedrijf is verplicht het college op verzoek of uit eigen beweging in kennis te stellen van het gegronde vermoeden dat een persoon voor wie de voorzieningen zijn bestemd, onvoldoende medewerking verleent aan deze werkzaamheden, voorzover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van genoemde wetten.

7.7a

Het Werkbedrijf is verplicht toegang tot en inzage in alle gegevens te verlenen die een accountant naar zijn oordeel nodig heeft voor het instellen van een nader onderzoek als bedoeld in artikel 42, vierde lid, van de Wet SUWI.

7.8

Wanneer zich bij één der partijen een inbreuk in verband met persoonsgegevens als bedoeld in art. 4, twaalfde lid, van de Algemene Verordening Gegevensbescherming heeft voorgedaan waarbij persoonsgegevens zijn betrokken die in het kader van deze overeenkomst tussen het Werkbedrijf en de Gemeente zijn uitgewisseld, stelt de ene partij de andere partij hiervan onverwijld op de hoogte en staan partijen elkaar bij in eventueel noodzakelijke activiteiten om de gevolgen van de inbreuk zoveel als mogelijk te beperken of verhelpen en de betrokken op de juiste wijze te informeren.

7.9

Wanneer een betrokkene zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Algemene Verordening Gegevensbescherming bij één der partijen een verzoek doet op grond van artikel 15 tot en met 20 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en dit verzoek ook ziet op een verwerking van gegevens door de andere partij, helpen partijen elkaar voor zover dat noodzakelijk is voor een juiste afhandeling van het verzoek.

7.10

De Gemeente verplicht zich de betrokkene te informeren conform artikel 12 en 14 AVG. Dit in verband met de bestemde voorzieningen die de betrokkene geniet en samenhangen met de werkzaamheden die het Werkbedrijf in dat kader voor de Gemeente verricht.

7.11

Indien het Werkbedrijf de in de dienstverleningsovereenkomst genoemde werkzaamheden laat verrichten door een ander (re-integratie)bedrijf, is het Werkbedrijf verplicht in een schriftelijke overeenkomst met dat andere (re-integratie)bedrijf te regelen dat voor dat bedrijf, die persoon of dienst de verplichtingen jegens de Gemeente, bedoeld in deze bijlage gelden.

7.12

Indien blijkt dat het Werkbedrijf onvoldoende of niet voldoet aan de eisen die vanuit de wet aan de verwerking van persoonsgegevens worden gesteld, treden partijen hierover met elkaar in overleg conform artikel 6 van deze dienstverleningsovereenkomst.

Bijlage 8: Informatie en archivering

Overwegende het volgende:

- a. de gemeente alle lopende dossiers met betrekking tot de onder artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht en de daaruit voortvloeiende taken ter beschikking stelt aan het Werkbedrijf;
- b. middels een overdrachtsdocument zullen de archiefbescheiden van DSW Rijswijk die per 1 januari 2021 actueel zijn aan de directeur van het Werkbedrijf worden overgedragen;
- c. het Werkbedrijf is verantwoordelijk voor het beheer van de archiefbescheiden die worden ontvangen of opgemaakt in het kader van de onder artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht en de daaruit voortvloeiende taken;
- d. het beheer zal uitgevoerd worden overeenkomstig de vastgestelde richtlijnen en procedures van de gemeente Zoetermeer;
- e. partijen onderkennen dat de onder a. b. en c. genoemde archiefbescheiden eigendom worden en blijven van de gemeente Zoetermeer;
- f. de gemeentearchivaris Zoetermeer is belast met het toezicht op het beheer van de archiefbescheiden van het Werkbedrijf, voor zover deze nog niet zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats en voor zover deze zijn ontvangen of opgemaakt in het kader van de onder artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht en de daaruit voortvloeiende taken;
- g. overeenkomstig de Archiefverordening 2012 van de gemeente Zoetermeer stelt de gemeentearchivaris jaarlijks een verslag op over het gevoerde archiefbeheer;
- h. het jaarlijkse verslag van de gemeentearchivaris geldt als een verantwoording aan het college van b. en w. van de gemeente Zoetermeer over het door het Werkbedrijf gevoerde archiefbeheer met betrekking tot de archiefbescheiden die worden ontvangen of opgemaakt in het kader van de onder artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht en de daaruit voortvloeiende taken.

komen partijen het volgende overeen:

1. In deze overeenkomst worden de hierna genoemde begrippen gebruikt:

- a. college van burgemeester en wethouders: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zoetermeer.
- b. archiefbescheiden alle stukken als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Archiefwet 1995, die betrekking hebben op of verband houden met de uitvoering van de gemeentelijke taken en die door de gemeente ter beschikking zijn gesteld of die tijdens de uitvoering van de gemeentelijke taken ontstaan.
- c. gemeentelijke taken: de door het college van burgemeester en wethouders aan het Werkbedrijf opgedragen taken, zoals omschreven in het aanwijzingsbesluit.
- d. gemeentearchivaris: de door het college van burgemeester en wethouders aangewezen functionaris die is belast met het beheer van de gemeentelijke archiefbescheiden die zijn

overgebracht naar de aangewezen archiefbewaarplaats, alsmede met het toezicht op de gemeentelijke archiefbescheiden voor zover deze nog niet daar naartoe zijn overgebracht.

- e. mandaatbesluit: mandaatbesluit van het college van burgemeester en wethouders inzake het toekennen van mandaat aan de directeur van het Werkbedrijf.
- f. selectielijst: de door de minister van OCW vastgestelde selectielijst gemeentelijke en intergemeentelijke organen 2020 en de in de toekomst nog vast te stellen selectielijsten voor gemeentelijke en intergemeentelijke organen.

2. Het Werkbedrijf beheert de archiefbescheiden zolang zij de taken en werkzaamheden zoals genoemd in het Aanwijzingsbesluit Werkbedrijf in opdracht van het college van burgemeester en wethouders uitvoert.

Het beheer van de archiefbescheiden houdt in:

- a. het in goede, geordende en toegankelijke staat brengen van de archiefbescheiden die in het kader van de uitvoering van de gemeentelijke taak ontstaan;
- b. het in goede, geordende en toegankelijke staat bewaren van de archiefbescheiden die betrekking hebben op de uitvoering van de gemeentelijke taak met inachtneming van alle wettelijke voorschriften en gemeentelijke aanwijzingen;
- c. voor het toekennen van bewaartermijnen aan archiefbescheiden die worden ontvangen of opgemaakt in het kader van de onder artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht en de daaruit voortvloeiende taken, wordt de vigerende selectielijst voor archiefbescheiden van gemeenten en intergemeentelijke organen gebruikt;
- d. archiefbescheiden die op grond van de vigerende selectielijst voor archiefbescheiden van gemeenten en intergemeentelijke organen voor vernietiging in aanmerking komen, worden conform de vernietigingsprocedure van de gemeente Zoetermeer vernietigd. Dit houdt in dat de teammanager Informatiebeheer of de recordsmanager (namens het college van b. en w.) en de gemeentearchivaris toestemming moeten geven voor de vernietiging;
- e. archiefbescheiden die in aanmerking komen voor blijvende bewaring worden conform de wettelijke termijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats van de gemeente Zoetermeer;
- f. Zodra de uitvoering van de taken die voortvloeien uit de onder artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht eindigt, worden de archiefbescheiden die zijn opgemaakt of ontvangen in het kader van deze taken overgedragen aan de gemeente Zoetermeer;
- g. het desgevraagd aan derden verstrekken van afschriften, reproducties, uittreksels of afbeeldingen van de openbare, archiefbescheiden.

3. Het Werkbedrijf verleent alle medewerking aan de gemeentearchivaris teneinde deze in staat te stellen zijn taak uit te voeren. De gemeentearchivaris heeft te allen tijde toegang tot de

archiefbescheiden, zowel fysiek als digitaal. Daartoe neemt hij de door het Werkbedrijf aangegeven beveiligingsprocedures en huisregels in acht.

4. De kosten van het beheer van de archiefbescheiden, inclusief de kosten van bewaring en van vernietiging, maken onderdeel uit van de jaarlijkse gemeentelijke bijdrage aan het Werkbedrijf en worden niet afzonderlijk gefactureerd.

Ten aanzien van de op te stellen Akte van tijdelijke terbeschikkingstelling van archiefbescheiden spreken we de volgende regels af:

1. De gemeente stelt een lijst op van alle ter beschikking gestelde archiefbescheiden. Op de lijst zijn de actuele bewaartermijnen, zoals toegekend aan de hand van de vigerende gemeentelijke selectielijst vermeld.
2. Het Werkbedrijf controleert de ter beschikking gestelde archiefbescheiden op hun aanwezigheid aan de hand van de lijst, waarna beide partijen de lijst voor akkoord tekenen.
3. Zodra de uitvoering van de gemeentelijke taken eindigt, draagt het Werkbedrijf de ter beschikking gestelde archiefbescheiden in de oorspronkelijke staat over aan de gemeente Zoetermeer.

Voor de tijdelijke beschikkingstelling van dossiers wordt gebruik gemaakt van de volgende modelakte:

Akte van tijdelijke beschikkingstelling van archiefbescheiden

O.b.v. Archiefwet 1995, artikel 4, derde lid

Hierbij verklaren de eerste ondergetekende, [naam, functie] en de tweede ondergetekende, [naam, functie]:

1. De archiefbescheiden van de gemeente Zoetermeer die het Werkbedrijf nodig heeft voor de uitvoering van de in artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht en de daaruit voortvloeiende taken, worden tijdelijk ter beschikking gesteld aan het Werkbedrijf.
2. De archiefbescheiden worden ter beschikking gesteld aan het Werkbedrijf gedurende de uitvoering van de taken die voortvloeien uit de in artikel 3 van de Dienstverleningsovereenkomst genoemde opdracht, maar maximaal voor een periode van 20 jaar.
3. De archiefbescheiden die ter beschikking worden gesteld zijn nader gespecificeerd in bijlage 1.

[Plaats, datum]

[Plaats, datum]

[Naam, functie]

[Naam, functie]