

Haalbaarheidsplan Werkbedrijf Dalfsen

Inleiding

Zoals het er nu naar uitziet treedt per 1 januari 2015 de (vernieuwde) Participatiewet in werking. Gemeenten zijn vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de mensen die kunnen werken, maar die het zonder steuntje in de rug niet redden op de arbeidsmarkt.

Met de Participatiewet komt er één regeling voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong.

Overigens blijven de huidige Wajongers vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV.

In mei 2012 heeft de gemeenteraad van Dalfsen haar voorkeur uitgesproken voor een lokale uitvoering van de Wsw c.q. Wet werken naar vermogen (Participatiewet), boven het blijven participeren in de Gemeenschappelijke Regeling WEZO.

Met de uitreding wordt beoogd een lokaal uitvoeringsmodel vorm te geven waarin uitvoeringstaken gericht op de arbeidsmarktparticipatie van Wwb-ers, Wsw-ers en jongeren met een arbeidsbeperking worden opgenomen.

De ombouw van het sociaal zekerheidsstelsel gaat samen met forse bezuinigingen. De komende jaren zal de gemeente meer moeten doen met minder middelen. Integrale uitvoering van de decentralisaties met daarbij scherpe keuzes in doelen en doelgroepen zijn hierbij noodzakelijk. Van de gemeente wordt daarbij een professionele en klantgerichte, efficiënte en integrale uitvoering verwacht.

De gemeente was en is al verantwoordelijk voor de re-integratie van cliënten die een uitkering (WWB, IOAW, IOAZ) van de gemeente ontvangen. Voor inwoners met een Wsw-indicatie heeft de gemeente een zorgplicht.

De Wsw zorgverplichting van de gemeente komt er, kort gezegd, op neer dat de gemeente voor haar Sw-geïndiceerde inwoners moet zorgen voor aangepast werk in aangepaste omstandigheden. De gemeente heeft deze taak neergelegd bij de Gemeenschappelijke Regeling Wezo.

In de contouren nota decentralisaties sociaal domein “meedoen en verbinden” is aangegeven dat:

- de huidige Wsw-medewerkers die in het beheer van openbare ruimte werkzaam zijn, volledig worden aangestuurd door de gemeente.
- Met werkgevers afspraken worden gemaakt over plaatsing van (langdurig) werklozen en arbeidsgehandicapten
- Er sprake is van integrale benadering van re-integratie en dagbesteding in de diagnose fase.

Voor het zelf uitvoeren van de Wsw en de uitvoering van de Participatiewet is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd.

In dit onderzoek worden de consequenties voor een lokale uitvoeringsorganisatie van de Wsw en het de re-integratie van de overige doelgroepen zoveel mogelijk in beeld gebracht.

Hierbij wordt uitgegaan van een integrale regievoering op de participatiewet van de afdeling Sociale zaken waarbij er sprake is van een ontschotting van de taken en middelen.

In een dergelijk uitvoeringsmodel wordt recht gedaan aan de wens van de raad om te komen tot een lokale uitvoering van de Wsw en is de gemeente zowel regisseur als verantwoordelijk voor de uitvoering.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt ingegaan op de kaders en uitgangspunten voor een lokale uitvoering en op de landelijke plaatselijke ontwikkelingen.

In hoofdstuk 2 wordt het organisatiemodel beschreven en waarom voor dit model is gekozen en de taken van de afdeling Sociale zaken en Onderhoud en Beheer in dit model.

Tot slot wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de financiën.

Kaders en uitgangspunten

Inleiding

Met de 3 decentralisaties (Participatiewet, Jeugdzorg en veranderingen in de WMO) krijgen de gemeenten veel vrijheden maar moeten daarbij lastige keuzes maken, dit gelet op de beperkte financiële middelen die meekomen met deze 3 transities.

Gemeenten voeren echter wel de regie. Regie betekent in dit verband: de gemeente bepaalt welke cliënt, welk traject wordt aangeboden en tegen welke kosten. Dit is een beleidsmatige, zakelijke en kwalitatieve afweging.

Belangrijk in dit verband is dat de gemeente niet gebonden is aan één uitvoeringsorganisatie. De gemeente kiest hierbij voor de meest gunstige optie voor cliënt en de gemeente.

Kaders en uitgangspunten

Voor een onderzoek is het formuleren van een aantal uitgangspunten onvermijdelijk.

Voor dit onderzoek is uitgegaan van de volgende kaders en uitgangspunten:

- a. Een lokale uitvoeringsvariant op basis van commitment met lokale ondernemers en organisaties.
- b. Onder deskundige begeleiding en noodzakelijke bescherming het maximaal benutten van capaciteiten en competenties van de betreffende medewerker om op die manier een zo hoog mogelijke loonwaarde te bereiken;
- c. Sturen op arbeidsontwikkeling als instrument voor doorstroom en uitstroom richting werkplekken bij bedrijven en naar een zo regulier mogelijke plaats op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt uitgegaan van wat een medewerker kan en zijn eigen verantwoordelijkheid;
- d. Primaire inzet bij regulier, zo mogelijk lokale, werkgevers rekening houdend met de capaciteiten en competenties van de medewerker;
- e. De lokale uitvoering richt zich primair op de gemeentelijke arbeidsmarkt. Door de inzet van de medewerkers bij het plaatselijk bedrijfsleven ontstaan (wederzijds) verbindende en verplichtende effecten. Het werk is op die manier zo dicht mogelijk bij de woonplek. Dit levert een besparing op in reistijd en reiskosten;
- f. Zo veel mogelijk spreiding van risico's en contracten ter beperking van de financiële risico's van de gemeenten. Samenwerking met meerdere opdrachtgevers beperkt de financiële risico's.
- g. een compacte uitvoeringsstructuur die enerzijds flexibel is en anderzijds continuïteit en stabiliteit voor zowel de gemeente als de medewerker biedt. Daarnaast moet de structuur maximale sturings- en regie mogelijkheden bieden.
- h. De totale uitvoering van de Participatiewet vindt plaats binnen de daarvoor beschikbare middelen, waarbij het financiële resultaat van de totale uitvoering wordt geplaatst boven het financiële resultaat van de afzonderlijke afdelingen.
- i. De gemeente als regisseur.

Doelstelling

De nadruk bij participatie (overigens ook van de Wsw) is zoveel mogelijk werkzaam zijn op een reguliere werkplek op de arbeidsmarkt. Uitgegaan wordt hierbij van de eigen kracht van burger. Een aantal heeft, bij het vinden van een werkplek in meer of mindere mate ondersteuning nodig. Deze ondersteuning moet effectief, efficiënt, professioneel en klantgericht georganiseerd worden.

De gemeente wil doelgroepen die vallen onder de Participatiewet zodanige ontwikkelingsmogelijkheden bieden dat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen in de maatschappij en kunnen voorzien in hun eigen levensonderhoud. Dit in goede samenwerking met het plaatselijk bedrijfsleven.

Het bedrijfsleven krijgt hierbij een goede prijs/kwaliteitsverhouding en wordt daarbij zoveel mogelijk "ontzorgd". Er is daarnaast sprake van een goede en praktische samenwerking met de andere samenwerkingspartijen binnen het sociaal domein.

Kritische succesfactoren hierbij zijn:

- Het waarborgen van de ontwikkeling van de medewerkers om zoveel mogelijk doorstroom te realiseren richting de reguliere arbeidsmarkt.
- Voldoende werkplekken en werkgelegenheid.
- Realiseren van omzet (netto toegevoegde waarde).
- Borgen van een goede toepassing van de CAO voor Wsw werknemers.

- Beheersbare overheadkosten en een verbetering van de exploitatie van de Wsw en uitvoering van de Participatiewet.

Actuele situatie (omgevingsanalyse)

Landelijke ontwikkeling

Op 11 april 2013 sloot het kabinet met de sociale partners een sociaal akkoord. Als gevolg van dit sociaal akkoord wordt er voor een meer regionaal gerichte arbeidsmarktstructuur gekozen. Er komen 35 werkbedrijven. In de 35 werkbedrijven brengen de regionale werkgevers, vakbondsbestuurders en gemeenten samen een regionaal arbeidsmarktbeleid tot stand dat een verbinding legt tussen de landelijke en sectorale afspraken en regionale uitvoering. De werkbedrijven krijgen een rol in het bij elkaar brengen van banen en mensen met een arbeidsbeperking maar (waarschijnlijk) geen uitvoeringstaken. De gemeenten hebben de leiding bij het vormen van de regionale werkbedrijven. Er komt een landelijk orgaan dat verantwoordelijk wordt voor de keuring van de mate van arbeidsongeschiktheid.

In de nieuwe Participatiewet krijgen de gemeenten de vrijheid om zelf te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben als het gaat om het vinden van werk, het bieden van een beschutte werkplek of ondersteuning vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning of de Jeugdwet.

De financiële middelen voor re-integratie voor, WWB en WSW worden gebundeld in één budget, het participatiebudget. Op het Sw-deel in dit budget wordt fors gekort. De vergoeding voor 1 arbeidsjaar loopt terug van nu € 26.000,- naar €23.000,- in 2020. Vanaf 1 januari 2015 is nieuwe instroom in de SW niet meer mogelijk. Vanaf dat moment kan een beroep worden gedaan op de gemeenten voor begeleiding naar werk. Het huidige bestand blijft onder het huidige Wsw-regime vallen.

De Wajong blijft alleen nog openstaan voor jongeren die nooit meer kunnen werken

Jongeren met beperkingen met arbeidsmogelijkheden komen voor hun re-integratie en inkomen onder verantwoordelijkheid van de gemeente te vallen.

De werkgevers hebben een inspanningsverplichting op zich genomen om banen te creëren voor jongeren met een arbeidsbeperking.

Inmiddels is het wetsvoorstel aangenomen door de Tweede Kamer.

Ontwikkelingen Dalfsen

De raad van de gemeente Dalfsen heeft, zij het onder voorwaarden, aangegeven uit de GR Wezo te willen stappen. Dit betekent dat zij ook niet langer financieel verantwoordelijk wil zijn voor de uitvoeringsorganisatie Wezo NV. Dit is de start van een complex traject.

Enerzijds is er het traject tot uittreding uit de GR Wezo en afstoten van de aandelen van Wezo NV.

Dit is een apart traject dat met name binnen het bestuur van de GR Wezo moet worden doorlopen.

Anderzijds moet er een uitvoeringsmodel worden ontwikkeld voor het zelf uitvoeren van deze taak.

Dalfsen heeft in september 2012 een voorstel gedaan aan de het GR bestuur en de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA) van Wezo. Het bestuur heeft dit voorstel nog in beraad, dit in afwachting van lopende onderzoeken naar door Dalfsen te betreden uittredesom. Naar verwachting is hierover komt er eerst medio 2014 meer duidelijkheid.

De raad heeft in de notitie “meedoen en verbinden” aangegeven dat invoering van de decentralisaties integraal wordt opgepakt en heeft daarbij een aantal uitgangspunten vastgesteld. De belangrijkste in het kader van dit plan zijn, dat er alleen ondersteuning is voor de burgers die het echt niet zelf of met hun sociale omgeving redden. Problemen worden hierbij in samenhang beoordeeld en aangepakt. De nadruk ligt op collectieve voorzieningen en dichtbij de burger.

Per 1 januari 2014 hebben 166 inwoners een Wsw indicatie. Hiervan zijn 145 medewerkers werkzaam via de Gemeenschappelijke Regeling Wezo. Daarnaast zijn nog 5 inwoners werkzaam bij andere uitvoeringsorganisaties. Deze laatste wordt in het kader van dit plan verder buiten beschouwing gelaten. 16 mensen staan nog op de wachtlijst.

De nieuwe organisatie

Inleiding

Uitgangspunt is om de medewerkers (Wsw en mensen met een arbeidsbeperking) naar vermogen mee te laten doen. Hierbij hoort een effectieve wijze van sturing op ontwikkeling van deze werknemers. Bij het uittreden uit de Gemeenschappelijke Regeling komt het werkgeverschap bij de gemeente te liggen.

Gemeentelijke stichting

Het door de gemeente zelf in dienst nemen van de sw-medewerkers heeft enkele nadelen.

- a. Sw-medewerkers hebben een eigen CAO en vallen dus niet onder de CAR-UWO. Plaatsing op de gemeentelijke loonlijst werkt, naar verwachting, niet bevorderend voor het meedoen naar vermogen. Dit komt met name door de verwachting van de sw-medewerker dat hij, bij een gemeentelijk dienstverband, dezelfde rechten en plichten heeft als de overige gemeentelijke medewerkers.
- b. Sw-medewerkers behoren tot de doelgroep van het gemeentelijk re-integratiebeleid. Het lijkt dan niet verstandig om hen tot collega's te maken van degenen die hen moeten re-integreren richting reguliere arbeid.
- c. Inwoners in de Participatiewet die via een detacheringconstructie op een werkplek worden geplaatst moeten een werkgever hebben, zonder de verplichtingen van de gemeentelijke CAO.

In de notitie "meedoen en verbinden" is als te nemen stap aangegeven dat de huidige Sw-medewerkers worden aangestuurd door de gemeente. Hiertoe wordt een gemeentelijke stichting opgericht. Binnen de stichting kunnen ook andere doelgroepen in de Participatiewet ondergebracht worden (bijv. WWB 'ers, jongeren met een arbeidsbeperking).

Voor de uitvoering van het juridisch werkgeverschap wordt gekozen voor een gemeentelijke stichting. De stichting vervult de werkgeversrol. Van overdracht van bevoegdheden voor de Wsw-ers aan de stichting kan geen sprake zijn; daarvoor biedt de Wsw geen basis terwijl dat voor delegatie wel verplicht is. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomsten voor Wsw-ers worden gesloten namens het college.

Een stichting als juridisch werkgever kan zich richting de medewerker profileren als bedrijf gericht op ontwikkeling en doorstroming.

Bovendien kan:

- a. een stichting, aangewezen worden als uitvoerder van de sociale werkvoorziening en opdrachten verwerven van externe opdrachtgevers die door de sw-medewerker wordt uitgevoerd. Dit is overigens niet het streven op dit moment.
- b. de gemeente, als gevolg van de statutaire bevoegdheden toezicht op de stichting uitoefenen als ware het een "eigen dienst" voor het inlenen van personeel voor de uitvoering van ondermeer het groenonderhoud en andere gemeentelijke opdrachten een onderhandse opdracht aan de stichting verstrekken. Een aanbesteding is dan niet noodzakelijk

Een stichting is vrij eenvoudig op te richten. Een stichting kent geen leden, wel een stichtingsbestuur en een Raad van Toezicht. De wet markt en overheid is niet van invloed op de ondernemingsactiviteiten van de stichting. Voor zover de Stichting zich beperkt tot het werkgeverschap is er, naar uit eerste onderzoeken blijkt geen BTW-plicht. Wel dient de belastingdienst nog om een formeel standpunt te worden gevraagd. Ook dient Gedeputeerde Staten haar goedkeuring te geven voor het oprichten van deze stichting. Overigens kan deze slechts worden onthouden wegens strijd met het recht of algemeen belang.

Met de stichting alleen als formeel werkgever worden alle andere activiteiten door de gemeente gedaan.

Personeel.

In het kader van de Sw-geïndiceerden worden de volgende doelgroepen op basis van fte's per 1 januari 2015 ingeschat:

Beschut werken	57.
Individuele en groepsdetachering	27.8
Begeleid werken	8.0
Groenonderhoud	38.0

Op de sw-ers blijft de CAO voor de sociale werkvoorziening van toepassing. Een uitzondering hierop zijn de sw-ers die vallen onder de categorie "begeleid werken". Zij zijn in dienst van de werkgever waar zij zijn geplaatst en vallen onder de CAO van de desbetreffende werkgever.

In de lokale uitvoering is verder een belangrijke taak weggelegd voor de afdelingen Sociale zaken en Onderhoud en Beheer.

De afdeling Sociale Zaken krijgt hierbij als extra taak:

- a. inkopen van beschut werkplekken bij een reguliere werkgever, een zorginstelling, actief in Dalfsen, of bij een Wsw uitvoeringsorganisatie (Larcom en of Wezo).
- b. te zorgen voor detacheringplekken en begeleid werken plekken
- c. te zorgen voor plaatsing van Wsw-ers en andere cliënten van de gemeente bij afdeling Beheer en Onderhoud van de gemeente Dalfsen.
- d. het verrichten van wettelijke taken.(herindicaties)
- e. te zorgen voor de begeleiding gericht op doorstroom
- f. aansturing van de stichting
- g. toepassen van de CAO Wsw voor de Sw-werknemers in dienst van de stichting, verzorgt de nodige mutaties en doet de periodieke salarisbetalingen
- h. vraagbaak voor personele aangelegenheden
- i. het "ontzorgen" van de werkgevers waar gedetacheerden werkzaam zijn.
- j. de verzuimbegeleiding bij langdurige ziekte (> 2 weken)

Bij Onderhoud en Beheer zal, naar naar verwachting 38 fte ingezet worden op groenwerkzaamheden, aangestuurd door de afdeling Onderhoud en Beheer. Het gaat hier om werkzaamheden die op dit moment zijn uitbesteed aan Larcom en Wezo. Hiervoor is uitbreiding van personele capaciteit nodig voor aansturing van deze medewerkers.

Naast haar reguliere taak krijgt Onderhoud en Beheer een taak voor de toekomstige instroom en doorontwikkeling in het kader van re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De afdeling heeft hiervoor een strategisch bedrijfsplan opgesteld die als bijlage is bijgevoegd.

Ten behoeve van de ondersteuning en begeleiding van de Sw-ers alsmede het maken van afspraken met werkgevers en het onderhouden van contacten met werkgevers is een uitbreiding van het personeelsbestand bij de afdeling Sociale Zaken noodzakelijk. Hierbij wordt uitgegaan van het groeimodel.

Het vorenstaande betekent een uitbreiding van de taken. Het totale personeelsbestand van de gemeente groeit hierdoor naar verwachting op termijn met \pm 6 fte.

Vanwege de kwetsbaarheid en complexiteit wordt de "personele functie" uitbesteed aan een derde gekwalificeerde partij. Met deze partij worden afspraken gemaakt over hun inzet, zo nodig op locatie ten behoeve van overleg en beantwoording van CAO gerelateerde vragen van begeleiding en Sw-medewerkers.

Financiën

Inleiding

Gemeente Dalfsen geeft lokale uitvoering aan de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet. Uitgangspunt is dat de totale uitvoering van de Participatiewet door de gemeente Dalfsen plaatsvindt binnen de daarvoor beschikbare middelen. Het financiële resultaat van de totale uitvoering wordt hierbij geplaatst boven het financiële resultaat van afzonderlijke afdelingen.

Uit onderstaand overzicht wordt duidelijk wat de verwachte exploitatieresultaten voor de komende jaren zijn.

	2015	2016	2017
Werksoort	Totaal	Totaal	Totaal
Subsidie rijk			
Participatiebudget	€ 197.500	€ 204.500	€ 209.000
ontvangsten WSW	€3.416.096	€3.181.694	€2.962.106
Totaal subsidie rijk	€ 3.613.596	€3.386.194	€3.171.106
Verdiencapaciteit			
verdiencapaciteit	€ 922.832	€ 913.805	€ 905.540
Totaal verdiencapaciteit	€ 922.832	€ 913.805	€ 905.540
Exploitatiebijdragen WSW			
exploitatiebijdragen WSW	€ 330.000	€ 330.000	€ 330.000
gemeentelijke middelen			
participatiebudget	€ 135.000	€ 135.000	€ 35.000
Totaal exploitatiebijdrage gemeente	€ 465.000	€ 465.000	€ 465.000
Loonkosten			
salaris Sw-medewerkers	€ 3.549.449	€3.407.471	€3.320.239
inkoop werkplekken elders	€ 127.515	€ 125.015	€ 122.515
subsidie begeleid werken	€ 94.137	€ 95.549	€ 96.982
overige personeelskosten	€ 80.142	€ 76.937	€ 74.967
Totaal loonkosten	€ 3.851.243	€3.704.972	€3.614.703
Uitvoeringskosten			
inkoop beschut	€ 737.445	€ 749.842	€ 763.127
Personeelskosten	€ 355.672	€ 361.007	€ 366.422
Participatiebudget	€ 332.500	€ 339.500	€ 344.000
Automatisering	€ 13.000	€ 3.000	€ 3.000
Totaal uitvoeringskosten	€ 1.438.617	€1.453.349	€1.476.549
TOTAAL SALDO	€ -288.432	€ -393.322	€ -549.606

Toelichting en uitgangspunten bij de meerjaren begroting

- Het participatiebudget is gebaseerd op de meerjarenoverzicht van het totale participatiebudget zoals opgenomen in de rijksbegroting 2014.
Hierbij is voor het Sw-deel er van uitgegaan dat op basis van (natuurlijke) uitstroom het bestand jaarlijks met 4% afneemt. Daarnaast is rekening gehouden met de verwachte afbouw van het Participatiebudget voor het Sw-deel, op basis van een landelijke uitstroompercentage (5%).
- Verdieneffect: de besparing die wordt bereikt doordat er geen uitbesteding van groenonderhoud plaatsvindt is als inkomst opgenomen met daarop een inflatiecorrectie. Bij de inleenvergoedingen voor detachering en beschut werken is rekening gehouden met een inflatiecorrectie.
- De gemeentelijke bijdrage is gelijk aan de huidige gemeentelijke bijdrage in de exploitatie van de uitvoeringsbedrijven en de in de begroting opgenomen middelen op de andere onderdelen (WWB-werkdeel, Wet inburgering en Wet educatie en beroepsonderwijs van de Participatiewet.
- Uitvoeringskosten betreft uitvoeringskosten voor het uitbesteden van beschut binnen, extra personeel voor uitvoering etc.

Uit het meerjarenperspectief blijkt dat de Rijksbijdrage, inleenvergoedingen en de tot op heden ingezette gemeentelijke middelen onvoldoende zijn om in de exploitatiekosten te voorzien. Belangrijkste reden is dat de Rijksbijdrage in 6 jaar teruggebracht wordt van € 26.000 nu naar € 23.000 in 2020. Deze subsidievermindering per arbeidsjaar kan slechts beperkt worden inverdiend door de uitvoeringsorganisatie.

Voor het sluitend maken zijn er een aantal opties:

- a. Het verschil tussen de verminderde Rijksbijdrage per arbeidsjaar (€ 23.000,-) en de huidige bijdrage (€ 26.000,-) ten laste van de algemene middelen toevoegen aan het budget voor het sociaal domein.
- b. Het re-integratiebudget en WEB budget fors verminderen.
De gemeente heeft een re-integratieopdracht t.a.v. inwoners met een uitkering van de gemeente. Met dit budget wordt via maatwerk, opleidingen, trainingen etc, geboden om mensen meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.
- c. Tijdelijke Sw-arbeidscontracten niet verlengen.
De gemeente ontvangt tot op heden een jaarlijks budget voor het plaatsen van een bepaald aantal Sw-geïndiceerden, de taakstelling. Voldoet de gemeente niet aan deze taakstelling dan betaalt zij voor het deel wat niet is ingevuld het subsidie terug. Zodra er plaatsingsruimte is vindt plaatsing vanaf de wachtlijst plaats. Deze plaatsing is in principe altijd eerst voor een bepaalde tijd. Per 1 januari 2015 hebben 17 medewerkers nog een tijdelijk dienstverband. Deze medewerkers een vast dienstverband aanbieden onder de huidige CAO-Wsw betekent minder vrij te besteden financiële ruimte van € 281.649,-.

Fiscaliteiten

Hierbij dient gedacht te worden aan omzetbelasting en afdracht loonheffingen etc.

Omzetbelasting.

Er wordt een gemeentelijke stichting opgericht. Een stichting is ondernemer voor de heffing van de btw als wordt deelgenomen aan het economisch verkeer. Hiervan is sprake als de stichting prestaties voor derden verricht en hiervoor een vergoeding ontvangt. De stichting gaat tegen betaling van een vergoeding werkzaamheden in de groenvoorziening verrichten en werknemers detacheren. Voor deze prestaties treedt de stichting op als ondernemer en is hiervoor dus btw plichtig.

Voor een deel treedt de stichting niet op als ondernemer omdat niet aan het economisch verkeer wordt deelgenomen. Deze structuur is administratief complex en heeft financiële nadelen.

Dalfsen kiest echter voor een alternatief model waarbij de uitvoering van de werkzaamheden nagenoeg geheel bij de gemeente zelf komt te liggen. Het hoofddoel van de stichting is het feitelijk zijn van de formeel werkgever van de personen die onder de Participatiewet vallen. De gemeente verricht zelf de benodigde werkzaamheden of laat dit door derden doen. Behoudens de geïndiceerde personen treden er geen andere personeelsleden in dienst van de stg.

Bijkomend voordeel van dit model is dat de stichting geen (deels kostprijsverhogende) btw in rekening brengt over de vergoedingen voor de dienstverlening aan de gemeente. De gemeente voldoet voor ondernemersdoeleinden aan de btw-verplichtingen.

Naar het oordeel van de belastingadviseur is de gemeente dan geen Btw verschuldigd.

Voor een deel van de cliënten (beschut) koopt de gemeente werkplekken in bij derden. De vergoeding die de gemeente hiervoor betaald is bestemd voor kosten van begeleiding en overige indirecte kosten. Anderzijds ontvangt de gemeente een vergoeding als arbeidsopbrengst van de betrokken personen. Over beide "prestaties" is btw verschuldigd. De btw die op deze manier aan beide partijen in rekening wordt gebracht komt voor aftrek als voorbelasting in aanmerking. Overigens dienen de fiscale gevolgen van de taken die de gemeente en de stichting gaan uitvoeren nog wel met de Belastingdienst te worden afgestemd

Loonheffingen

De stichting is als werkgever gehouden de normale loonheffingen conform de geldende wet- en regelgeving af te dragen.

:

===

Bijlage 1.
Strategisch bedrijfsplan O en B.