

Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V. 2026 - 2028
Gemeente Duiven
behorend bij het Aanwijzingsbesluit van december 2017

Overwegingen:

- A. Het college van de gemeente Duiven (hierna: de gemeente) heeft conform het bepaalde in artikel 2 lid 2 van de Wet sociale werkvoorziening Scalabor B.V. (hierna: Scalabor) aangewezen ten behoeve van de gedeeltelijke uitvoering van deze wet. De inhoud van deze rechtsbetrekking, daaronder begrepen de voorwaarden die de gemeente stelt aan die uitvoering, wordt geregeld in voorliggend bij dat Aanwijzingsbesluit behorende document.
- B. De gemeente heeft het werkgeverschap, de verloning en de basis HRM-taken voor al haar SW-medewerkers belegd bij Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (hierna te noemen: MGR).
- C. Vanuit de MGR worden alle SW-medewerkers gedetacheerd bij Scalabor.
- D. De regeling is geactualiseerd en aangepast voor de periode 2026 tot en met 2028.

Uitsluitingen:

Er zijn twee groepen medewerkers vallend onder de Wsw voor wie Scalabor voor de gemeenten de begeleiding verzorgt, maar die niet in dienst zijn bij de MGR. Voor deze groepen zijn door Scalabor met de deelnemende gemeenten separate afspraken vastgelegd. Deze groepen vallen buiten deze regeling. Het betreft:

- Medewerkers behorend tot de doelgroep Module 8.
- Medewerkers met een SW-indicatie die niet in dienst zijn bij de MGR maar wel begeleid worden door Scalabor (de zogenaamde 'begeleid werkers').

Regeling:

Artikel 1 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening

- 1.1. Scalabor voert onder andere werkzaamheden uit op de volgende terreinen:
 - a. diagnose en advies
 - b. arbeidsontwikkeling door middel van opleiding, ontwikkeltrajecten en leerwerkplaatsen
 - c. detachering, waar de uitstroom naar zo regulier mogelijk werk wordt verzorgd en
 - d. passend werk, als constante factor om de ontwikkel- en werkomgeving in stand te houden.
- 1.2. Scalabor voert de werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel uit ten behoeve van alle SW-medewerkers van de gemeente. Een actueel overzicht van deze SW-medewerkers per 1 oktober 2025 is opgenomen als bijlage 1.

Artikel 2 Verplichtingen Scalabor

- 2.1. Het overzicht van SW-medewerkers bedoeld in artikel 1 lid 2 en opgenomen als bijlage 2, wordt door Scalabor aangevuld met de indicatie *detacheerbaar of beschut werk* per SW-medewerker. Ieder jaar, in het eerste kwartaal van dat jaar, ontvangt de gemeente van Scalabor een geactualiseerd overzicht. Dit overzicht is het uitgangspunt voor de verantwoording van een deel van de vastgestelde prestatie-indicatoren als bedoeld in artikel 3.
- 2.2. Scalabor houdt zich aan door de gemeente vastgesteld beleid en wettelijke verplichtingen over informatiebeveiliging en voldoet eveneens aan de wettelijke bepalingen over de verwerking van persoonsgegevens.
- 2.3. Scalabor houdt zich aan de eis vanuit de cao Sociale Werkvoorziening dat de SW-medewerkers in dienst van de MGR een gegarandeerde werkplek hebben en uitvoering geven aan loonvormende arbeid.
- 2.4. Scalabor dient inzicht te leveren in de soliditeit van de organisatie, bijvoorbeeld door het verstrekken van een jaarlijkse accountantsverklaring.

Artikel 3 Prestatie-indicatoren (KPI's)

- 3.1. Scalabor legt verantwoording af aan de gemeente in de vorm van een rapportage over kritische prestatie-indicatoren (KPI's), zoals bedoeld in artikel 2 lid 1. Scalabor verplicht zich tot de volgende prestaties in de jaren 2026 tot en met 2028:
 - A. Scalabor realiseert op basis van individuele ontwikkelplannen (iop) passende werkplekken voor alle SW-medewerkers. Het streven is om de SW-medewerkers, voor zover dit passend is, op een zo regulier mogelijke werkplek te plaatsen.
 - B. Scalabor volgt de cao Sociale Werkvoorziening inzake de verplichting dat iedere SW-medewerker een actueel ontwikkelplan heeft, met uitsluiting van (langdurig) zieken. Ontwikkelplannen worden jaarlijks geactualiseerd. Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.
 - C. Scalabor hecht grote waarde aan het welzijn en het welbevinden van de SW-medewerkers en verplicht zich tot het uitvoeren van een medewerkersbelevingsonderzoek. De rapportage van dit onderzoek wordt met de gemeente besproken en iedere twee jaar herhaald. Het streven hierbij is dat de medewerkerswaardering minimaal een 7 op een schaal van 10 is.
 - D. Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de SW-medewerkers en zorgt dat het ziekteverzuim minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde blijft (op basis van de branche-informatie die door Cedris gedeeld wordt).
 - E. Scalabor zet in op duurzaam detacheren en draagt zorg dat minimaal 50% van de detacheringen voor een periode van zes maanden of langer is.
 - F. Scalabor heeft een inspanningsverplichting om SW-medewerkers die gedetacheerd worden dan wel geplaatst worden in zogeheten Werken Op Locatie (WOL) projecten, zo lokaal mogelijk te plaatsen, gezien vanuit de woongemeente van de betreffende medewerker.
- 3.2. De gemeente en Scalabor zullen de uitvoering van de werkzaamheden medio 2027 uitvoerig evalueren, in elk geval aan de hand van de in lid 1 van dit artikel vastgelegde KPI's.

Artikel 4 Managementinformatie

- 4.1. Scalabor levert per half jaar managementinformatie aan de gemeente, uitgesplitst per individuele gemeente, waarin ten minste is opgenomen:
- De kwaliteit van dienstverlening conform de prestatie-indicatoren als opgenomen in artikel 3.
 - Het actuele aantal SW-medewerkers per individuele gemeente, voorzien van een overzicht van de geplaatste SW-medewerkers in de zes categorieën, te weten:
 1. Binnen beschut
 2. Werken op locatie
 3. Groepsdetachering
 4. Individuele detachering
 5. Begeleid werken
 6. "Module 8"
 - Het aantal duurzaam geplaatste gedetacheerde medewerkers (langer dan 6 maanden).
 - Het aantal gerealiseerde individuele ontwikkelplannen.
 - Het ziekteverzuimpercentage; tevens afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

Artikel 5 Vergoeding

- 5.1 Op basis van de offerte van Scalabor van 13 mei 2024 betalen gemeenten aan Scalabor een vergoeding per SW-medewerker (fte) per jaar van:
- € 2.554,- in 2026
 - € 3.389,- in 2027 en
 - € 4.376,- in 2028.

Grondslag voor de bijdrage 2026 is de lijst met aantal SW-medewerkers per 1 oktober 2025 (bijlage 1) waarbij dit aantal wordt vermenigvuldigd met de hiervoor genoemde bijdrage ad € 2.554,-.

- 5.2.. In het eerste kwartaal van elk volgend jaar corrigeert Scalabor het daadwerkelijk aantal werkzame SW-medewerkers op basis van de uitstroom van het voorgaande jaar. Dit kan een bijstelling van de prijs naar boven of naar beneden betekenen. Wanneer dit een correctie oplevert, dan wordt dit verrekend met de bijdrage van het lopende jaar dan wel overgemaakt of gefactureerd aan elke gemeente. Verrekenmomenten over voorgaand jaar zijn derhalve: Q1-2026, Q1-2027 en Q1-2028.

- 5.3.. Indien de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening tussentijds wordt opgezegd conform het gestelde in artikel 6 lid 2, betaalt de gemeente een vergoeding aan Scalabor. Deze vergoeding betreft een doorbetaling van de vaste bijdrage, gerekend vanaf de datum van de tussentijdse opzegging tot en met het eind van dat kalenderjaar.

Artikel 6 Aanvang, duur en beëindiging van de werkzaamheden

- 6.1. Scalabor continueert haar werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening vanaf 1 januari 2026 en voert deze gedurende drie jaren uit, derhalve tot en met 31 december 2028.
- 6.2. Tussentijdse opzegging in de periode bedoeld in lid 1 van dit artikel is alleen mogelijk indien sprake is van een toerekenbare tekortkoming van Scalabor in de nakoming van haar verplichtingen. Deze tekortkoming dient, gezien haar aard of omvang, de opzegging te rechtvaardigen. Of hiervan sprake is, zal vooral worden beoordeeld aan de hand van de KPI's omschreven in artikel 3 lid 1 waarbij:

- A. gewijzigde economische omstandigheden niet aan Scalabor kunnen worden toegerekend;
 - B. een afwijking van maximaal 5% is toegestaan.
- 6.3. Indien de gemeente conform de bepaling bedoeld in lid 2 wenst op te zeggen, maakt zij dit schriftelijk aan Scalabor kenbaar met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste 12 maanden. Scalabor krijgt de eerste zes maanden hiervan de mogelijkheid tot verbetering. Indien na deze periode van zes maanden door Scalabor naar tevredenheid van de gemeente verbetering is aangetoond, wordt de opzegging ingetrokken.
- 6.4. Na de evaluatie medio 2027 doet Scalabor de gemeenten een nieuw financieel voorstel voor de drie opvolgende jaren 2029 - 2031 voor de uitvoering van de Wsw. Wanneer geen overeenstemming wordt bereikt, hebben zowel gemeente als Scalabor de mogelijkheid om de overeenkomst schriftelijk op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden, derhalve tot en met 31 december 2028.
- 6.5. In aanvulling op het bepaalde in dit artikel is de gemeente gerechtigd de samenwerking te ontbinden indien aan Scalabor surséance van betaling is verleend of indien Scalabor failliet is verklaard.

Artikel 7 Toepasselijke voorwaarden en bijlagen

De navolgende documenten maken onderdeel uit van de regeling en vormen één onverbrekelijk geheel. Voor zover deze documenten onderling tegenstrijdigheden bevatten, prevaleert het eerder genoemde document boven het later genoemde:

Bijlage 1: Overzicht SW-medewerkers per gemeente per 1 oktober 2025 (nu nog niet beschikbaar)
Bijlage 2: Financieel overzicht gemeentelijke bijdragen Regeling uitvoering Wsw 2026-2028