

B&W Adviesnota

Onderwerp	Uitwerking Participatieopdracht: Iedereen doet mee
Zaaknummer	Z24002900
B&W datum	29 oktober 2024
Naam steller	Medewerker team Maatschappelijke Ontwikkeling
Teammanager	Teammanager team Maatschappelijke Ontwikkeling
Portefeuillehouder	Martin Leenders

Besproken met portefeuillehouder?

Ja, met Martin Leenders op 18 oktober 2024

Openbaarheid

Ja, na het informeren van betrokkenen op 6 november 2024 om 13.00 uur.

Bevoegd orgaan

B en W

Ter bespreking aanbieden aan Commissie Leven en Raad

Advies

1. Het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie vast te stellen;
2. Een principe besluit te nemen en daarmee toe te werken naar eigen lokale ontwikkelbedrijven (hoofdvariant 2);
3. Het voornemen uit te spreken om de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord-Limburg West op te heffen;
4. De notitie Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray vast te stellen;
5. In te stemmen met de reactie op de brief van de adviesraden Sociaal Domein.

De raad voor te stellen:

6. Akkoord te gaan met de uitwerking van eigen lokale ontwikkelbedrijven (hoofdvariant 2);
7. Het college opdracht te geven de uitwerking van hoofdvariant 2 vorm te geven en ter besluitvorming voor te leggen uiterlijk derde kwartaal 2025.

Inleiding

In mei 2024 hebben de colleges van de gemeenten Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray hun goedkeuring gegeven aan de participatieopdracht 'Iedereen doet mee'. In juni 2024 hebben de raden ingestemd met intrekking van de strategische koers NLW. Ook zijn de raden geïnformeerd over de participatieopdracht. Deze opdracht is gericht op het versterken van de samenwerking en toekomstbestendigheid van de participatie-inspanningen en bestaat uit drie deelopdrachten:

1. Strategische verkenning samenwerking participatie;
2. Onderzoek hoe de verouderde GR NLW aangepast of vervangen kan worden;
3. Een nieuwe infrastructuur voor beschermd en beschut werk.

In het afgelopen jaar hebben de drie gemeenten gezamenlijk gewerkt aan de uitwerking van bovengenoemde deelopdrachten. Dit heeft geleid tot een uitwerking van een strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie en rapportage deelopdracht 2 toekomst NLW.

Het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie onderschrijft de keuze voor eigen lokale ontwikkelbedrijven en de regionale samenwerking op de terreinen van Wsw en beschut werken.

Zowel het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie als de rapportage deelopdracht 2, komen tot de conclusie dat het hebben van een gemeenschappelijke regeling niet noodzakelijk is. Besluitvorming hierover vindt echter pas plaats na het uitwerken van de planfase die is gepland medio 2025.

In de rapportage deelopdracht 2 zijn een tweetal hoofdvarianten en subvarianten onderzocht. Hoofdvariant 1: De drie gemeenten werken samen op beschut werken en SW'ers (via de NLW organisatie). Hoofdvariant 2: De drie gemeenten gaan primair alle Participatiewet-taken zelf (lokaal) uitvoeren; samenwerking vindt plaats waar nodig (vanuit wens inwoner).

Deelopdracht 3 beoogt richting te geven aan hoe wij als Venray de uitvoering van de Participatiewet richting toekomst zien en de rol van een ontwikkelbedrijf hierin. De koers is op hoofdlijnen en vraagt verdere uitwerking in samenhang met het vervolg van deelopdracht 2.

Beoogd resultaat

In Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray willen we dat iedereen mee kan doen. We bouwen aan een nieuwe infrastructuur van lokale ontwikkelbedrijven om daarmee werkplekken en dienstverlening zo nabij, flexibel en schaalbaar als mogelijk in te richten. Hiertoe bouwen we onze lokale initiatieven verder uit.

Argumenten

1.1 Het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie geeft richting aan de gewenste uitvoering van de Wsw en Participatiewet.

Onze gedeelde ambitie is dat elke gemeente inzet op lokale initiatieven, in samenwerking met lokale ondernemers en maatschappelijke partners. We zien meerwaarde in de samenwerking op het brede gebied van participatie en met name op gebied van Wsw en Beschut werk. De toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geven een ernstig tekort aan in bijna alle sectoren, wat kansen biedt voor inwoners met een beperking.

1.2 Sinds de komst van de Participatiewet is er door de gemeenten geïnvesteerd in een lokale infrastructuur.

Hierbij geldt dat de behoefte van de inwoner wordt gevolgd (maatwerk). Dit betekent voor de inwoners dat zij ondersteund worden binnen een infrastructuur waar zij het beste tot ontwikkeling komen. Dit geldt zowel voor inwoners met een participatievraagstuk en/of uitkering als voor inwoners werkzaam met een Wsw dienstverband. Horst aan de Maas heeft 'Onze Loods' ontwikkeld voor laagdrempelige participatie, Peel en Maas biedt activiteiten aan in 'Hal 9' en Venray heeft een netwerk opgebouwd met maatschappelijke partners, waaronder NLW.

1.3 Voor het ontwikkelen van inwoners is een breed pallet van lokale en regionale initiatieven voorhanden.

De belangrijkste voorwaarde in de uitvoering van de Participatiewet is de samenwerking met partners zoals ondernemers, verenigingen, onderwijs en re-integratiepartners. Binnen ons

participatienetwerk zijn verschillende partners zoals re-integratiebedrijven, de NLW, UWV, ondernemers en vrijwilligersorganisaties al betrokken.

2.1 Een eigen ontwikkelbedrijf biedt het meeste perspectief voor onze inwoners.

In deze variant hebben onze inwoners de ruimste keuze tussen werk- en/of ontwikkelplek. Door onze lokale ontwikkelbedrijven met elkaar te verbinden zorgen we voor een breed pallet in werk- en ontwikkelmogelijkheden voor alle inwoners. Dat betekent bijvoorbeeld dat inwoners uit Venray kunnen werken in Venray, maar ook kunnen kiezen voor een werk- en/of ontwikkelplek bij de andere gemeenten.

2.2 Hoofdvariant 2 komt op basis van de afwegingscriteria als beste variant naar voren.

Op basis van 13 afwegingscriteria hebben verschillende werkgroepen bestaande uit medewerkers van gemeenten en NLW op de volgende onderdelen: bedrijfsvoering, personeel en organisatie, juridisch en beleid een weging gemaakt van de verschillende varianten. Hoofdvariant 2 biedt niet alleen het meeste perspectief voor onze inwoners, maar ook de meeste grip op de uitvoering van de Participatiewet en de Wsw.

2.3 Door aanvullende randvoorwaarden te stellen bij hoofdvariant 2 beperken we de risico's.

Hoofdvariant 2 kent meer (bedrijfsvoerings)risico's dan hoofdvariant 1. Dit speelt specifiek voor de gemeente Venray. Venray heeft immers het grootste aantal SW medewerkers ondergebracht bij NLW. Om deze risico's gezamenlijk te beheersen hebben de drie gemeenten aanvullende randvoorwaarden collectief vastgesteld. Deze randvoorwaarden zijn opgenomen in rapportage deelopdracht toekomst NLW en worden meegenomen in de uitwerking van hoofdvariant 2. De bestuurders hebben commitment naar elkaar uitgesproken om dit traject in gezamenlijkheid en in harmonie te voltooien.

3.1 We zien nu al dat de huidige gemeenschappelijke regeling niet aansluit bij de verder te ontwikkelen lokale ontwikkelbedrijven.

Hoewel het formele proces nog niet kan worden opgestart, willen we wel al duiden dat de GR NLW opgeheven wordt. Het formele proces kan pas starten ná afronding van de planfase. In de planfase worden consequenties zichtbaar zoals:

- Inzicht structuur NLW N.V. in relatie tot lokale ontwikkelbedrijven;
- Financiële kosten (incidenteel en structureel);
- Rechtspositie doelgroepmedewerkers;
- Rechtspositie stafmedewerkers;
- Huisvesting (infrastructuur);
- Implementatie tijdpad.

Besluiten gericht op de GR NLW kunnen van invloed zijn op de NLW N.V. en andersom.

4.1 Deze notitie is richtinggevend voor het vervolg van deelopdracht 2.

In de collegevergadering van 3 oktober 2023 is de visie werk en inkomen vastgesteld. Voor deelopdracht 3 is deze visie als basis gebruikt en is een verdere verdieping gemaakt in relatie tot de uitvoering van de Participatiewet. Dit document (bijlage 3) is richtinggevend voor onze inzet in het vervolg van deelopdracht 2. In hoofdlijnen:

- Bouwen we voort op ons participatienetwerk;

- Breiden we uit met een ondernemershotel(leerontwikkelplek sociale ondernemers);
- Een ontwikkelbedrijf dat als partner opereert.

De komende periode zullen we alle mogelijkheden, kansen en belemmeringen nader in beeld brengen en meewegen in het definitief besluit over hoofdvariant 2.

5.1 De adviesraden Sociaal Domein zijn uitvoerig meegenomen in het proces.

Op verschillende momenten in het proces zijn de drie adviesraden Sociaal Domein bijgepraat over de opdracht 'Iedereen doet mee'. De adviesraden Sociaal Domein hebben voor nu aangegeven kennis te nemen van de eerste uitkomsten en hebben een aantal aanbevelingen gedaan voor de verdere uitwerking in de planfase (bijlage 4).

Kanttekeningen of risico's

1.1 1.1 De Participatiewet en arbeidsregio zijn volop in beweging.

De arbeidsmarktstructuur wordt op korte termijn aangepast. Hierbij is de intentie om ontwikkelbedrijven en aansturing te centraliseren op arbeidsmarktregio niveau. Niettemin kiezen we ervoor om in te zetten op lokale ontwikkelbedrijven en zullen we gedurende het proces bekijken hoe de twee stromen zich tot elkaar verhouden. Gemeenten hebben een eigen verantwoordelijk in het kader van de Wsw en Participatiewet. Ook zijn er diverse wetswijzigingen op handen die consequenties kunnen hebben voor de uitvoering van de Participatiewet.

2.1 Dit besluit vormt pas de eerste stap in het proces.

Dit voorstel heeft betrekking op het afsluiten van de strategiefase. Verdere uitwerking zal plaatsvinden in de planfase waarna een definitief een besluit wordt genomen, en de implementatiefase start. Voor de gemeenten Peel en Maas en Horst aan de Maas is er een basis gelegd voor de lokale ontwikkelbedrijven. Gemeenten kennen een verschillend startpunt als het gaat om lokale initiatieven. Daarom kan het te doorlopen proces per gemeente verschillen in het uitbouwen van bestaande initiatieven.

2.2 De financiële gevolgen zijn nog niet geheel in beeld.

In de strategiefase is vooral op hoofdlijnen gekeken naar de gewenste hoofdvariant. Weliswaar zijn een aantal zaken financieel beperkt in beeld gebracht. Voor de definitieve besluitvorming is een verdere uitwerking noodzakelijk.

2.3 In de uitwerking van de planfase kunnen belangen tussen gemeenten verschillen.

Resultaat van de uitwerking en onderhandeling kan zijn dat het definitief besluit afwijkt van het principebesluit.

3.1 De beoogde transitie van de NLW als gevolg van deze keuze veroorzaakt onrust bij doelgroepmedewerkers, stafmedewerkers en opdrachtgevers.

Hoewel de rechten van de (doelgroep)medewerkers zijn geborgd, kan verandering juist voor deze doelgroep voor onrust zorgen. Een uitgebreid communicatieplan wordt hiervoor opgesteld met intensieve contactmomenten met bovengenoemde stakeholders.

3.2 De colleges van de deelnemende gemeenten dienen een besluit tot opheffing kenbaar te maken aan het Algemeen Bestuur.

Artikel 36 van de Gemeenschappelijke Regeling werkvoorzieningschap Noord-Limburg West geeft de regels omtrent wijziging en opheffing aan. Op dit moment voldoet de gemeenschappelijk regeling niet aan de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr). Dit is een bewuste keuze geweest gelet op het proces dat we nu doorlopen. Bij definitieve besluitvorming hanteren we de spelregels van de Wgr. Dit betekent dat de raad uiteindelijk toestemming moet geven voor het opheffen van de gemeenschappelijke regeling.

Communicatie

Communicatie vindt zo snel mogelijk vanaf 6 november plaats. Alle colleges hebben dan over dit voorstel besloten. Het besluit wordt 6 november gecommuniceerd met alle stakeholders. Dit is ook de reden waarom dit besluit pas op 6 november om 13.00 uur openbaar wordt. We stellen een communicatieplan op zodat de stakeholders van zowel de gemeenten als de medewerkers van de NLW op het juiste moment worden geïnformeerd. Dit pakken we samen met NLW op. Ook wordt de pers geïnformeerd over dit besluit middels een persgesprek.

Financiële gevolgen

De keuze voor hoofdvariant 2 en het opheffen van de GR heeft incidentele en structurele financiële effecten die nu nog niet allemaal exact te bepalen zijn.

Frictiekosten GR (incidenteel)

De opheffing van de GR zal leiden tot frictiekosten, die in het liquidatieplan in kaart worden gebracht.

Het liquidatieplan wordt opgesteld na het besluit tot opheffing en bevat een gedetailleerde inschatting van de kosten. De definitieve frictiekosten worden opgenomen in de begroting van 2026.

Regionaal werkbudget (incidenteel)

Voor uitwerking van het voorgenomen scenario is externe expertise nodig. De totale kosten voor het vervolgtraject worden geraamd op maximaal € 586.000,-. Dat betekent dat de kosten evenredig worden verdeeld, zijnde € 195.000,- per gemeente.

Met de meicirculaire 2024 hebben gemeenten middelen ontvangen voor versterking van de infrastructuur van sociale ontwikkelbedrijven. Deze middelen zijn bedoeld om de lokale sociale infrastructuur duurzaam in te richten. Binnen deze middelen is nog voldoende ruimte aanwezig om de kosten van het vervolgtraject te dekken. Het bedrag dat wij hebben ontvangen voor dit doel bedraagt € 365.095 en daar kunnen we het gemeentelijk aandeel in het regionale werkbudget mee dekken. Dat betekent wel dat we bij resultaatbestemming 2024 een voorstel doen om deze over te hevelen naar 2025.

Structurele kosten regionaal en lokaal

In de verdere uitwerking zal ook duidelijk worden wat de structurele financiële effecten zijn op lokaal en regionaal niveau. Daar zullen we in de Kadernota en Begroting 2026 nader op terugkomen.

Vervolgtraject besluitvorming

Opheffing gemeenschappelijke regeling

De gemeenschappelijke regeling betreft een uitvoeringsregeling en daarom een collegeregeling. Artikel 36 van de gemeenschappelijke regeling regelt de voorwaarden en het proces rondom opheffing. De colleges dienen een voorgenomen besluit tot opheffing kenbaar te maken aan het algemeen bestuur van de GR. Het algemeen bestuur geeft binnen twee maanden een reactie op het besluit. Daarbij worden ook de gevolgen voor de samenwerkingsovereenkomst met de NLW N.V. meegenomen. Het algemeen bestuur stelt vervolgens een liquidatieplan op. Het liquidatieplan voorziet in de verplichting van de gemeenten tot deelneming in de financiële gevolgen van de opheffing. Het liquidatieplan voorziet tevens in de gevolgen voor de archieven. De bestuursorganen van de GR blijven in functie totdat de liquidatie is voltooid.

Uitwerken voorkeursscenario

De planfase betreft het nader onderzoeken van de voorkeursvariant. Hiertoe wordt een (meer gedetailleerd) beslisdocument geschreven. Op basis van het beslisdocument nemen de betrokken colleges én gemeenteraden medio 2025 - een definitief go/no go besluit over hoofdvariant 2. De uitkomst kan tweeledig zijn:

- De drie besturen nemen een definitief (positief) besluit over de voorkeursvariant.
- De drie besturen verschillen van mening over de voorkeursvariant.

Als er een positief besluit wordt genomen over de voorkeursvariant, volgt de ontwerp/ implementatiefase. Deze derde fase richt zich op doorontwikkeling van het eigen ontwikkelbedrijf in combinatie met een eventuele ontvlechting van NLW.

Rol adviesraden

De adviesraden Sociaal Domein worden meegenomen in het vervolg van de planfase. Voor nu hebben de adviesraden ons vragen en aanbevelingen meegegeven. Bij de definitieve besluitvorming zal een formeel advies vanuit de adviesraden Sociaal Domein volgen.

Evaluatie

N.v.t.

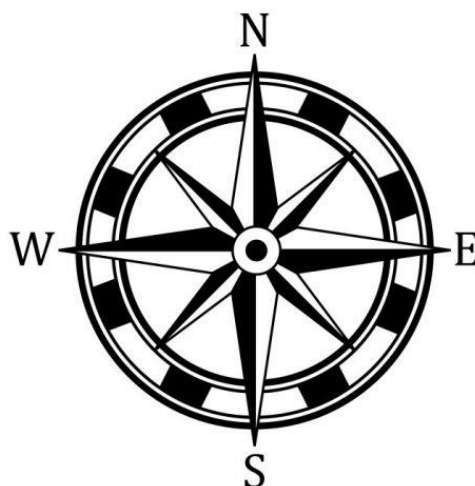
Bijlagen

1. Strategisch kader gemeentelijke samenwerking participatie
2. Rapport deelopdracht 2 toekomst NLW
3. Notitie deelopdracht 3: Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray
4. Reactie van adviesraden sociaal domein
5. Brief aan adviesraden sociaal domein
6. Raadsvoorstel
7. Raadsbesluit

Naslagwerk

N.v.t.

Strategisch kader gemeentelijke samenwerking participatie



Inhoudsopgave	
1. Aanleiding	3
2. Besluitvormingskader	3
3. Onderbouwing besluitvormingskader	5
3.1 Landelijk kader	5
3.2 Regionaal kader	7
3.3 Lokaal kader	8
4. Onze samenwerking op het gebied van de Sociale Werkvoorziening (SW) en beschut werken	11
4.1 Analyse taken	11
4.2 Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het vangnet	12
4.2.1. Definitie vangnet.....	12
4.2.2. Ontwikkelingen beschut werk	12
4.2.3. De kijk van de gemeenteraden.....	13
4.2.4. De overwegingen van de adviesraden.....	13
4.2.5. Wat we van ervaringsdeskundigen kunnen leren?.....	13
4.2.6. Welke behoefte leeft er onder de gemeentelijke uitvoering?	14
4.2.7. Wat is het beeld van de uitvoeringsorganisatie van de NLW?	16
5. Eerste vertaling naar toekomst NLW	17
5.1 Wat weten we al?.....	17
5.2. Wat betekent dit voor de uitvoeringsorganisatie NLW?	17
5.3. Wat betekent dit voor de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord-Limburg West (GR-NLW)?	19
5.4. Wat betekent dit voor de huidige SW-medewerkers?	19
Begrippenlijst.....	20
Bijlage 1. Lokale ontwikkelbedrijven	21

1. Aanleiding

In mei 2024 hebben de colleges van de gemeenten Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray ingestemd met de participatieopdracht 'Iedereen doet mee'. Deze opdracht bestaat uit een 3-tal deelopdrachten:

1. Strategische verkenning samenwerkingsmogelijkheden binnen participatie;
2. Onderzoek hoe de verouderde GR NLW aan te passen of te ontbinden;
3. Werk een passende infrastructuur uit voor beschermd en beschut werk.

In deze notitie presenteren we de eerste conclusies van deze strategische verkenning in de vorm van een besluitvormingskader met onderbouwing. We geven een eerste antwoord op de volgende vragen:

- Wat zijn onze ambities?
- Hoe geven we uitvoering aan de Participatiewet en welke initiatieven kennen we?
- Of en op welke wijze kunnen we hierin samenwerken?

Aansluitend geven we een eerste doorkijk voor de benodigde transformatie van de uitvoeringsorganisatie NLW NV.

Dit betreft nadrukkelijk een eerste inkijk. De antwoorden en de doorkijk zijn richtinggevend voor de toekomst van de GR-NLW en de uitvoeringsorganisatie NLW NV.

2. Besluitvormingskader

Onze gedeelde ambitie is dat elke gemeente inzet op *lokale* initiatieven, in samenwerking met lokale ondernemers en maatschappelijke partners:

- Voor *Horst aan de Maas* wordt dat vormgegeven in Onze Loods. Onze Loods is een plek waar iedereen welkom is om mensen te ontmoeten, dagbesteding, hulp bij het vinden van werk, taallessen en zich te ontwikkelen. Onze Loods wordt uitgebreid en voor langere tijd wordt voortgezet (op een nieuwe locatie).
- Voor *Peel en Maas* wordt dat vormgegeven in Hal 9. Een fysiek centrum waar op basis van de 4 O's: Ontmoeten, Oriënteren, Ontwikkelen en Ondernemen, activiteiten worden aangeboden.
- *Venray* heeft geïnvesteerd in een netwerk van maatschappelijke partners en ondernemers, waar NLW één van de partners is. Venray heeft expliciet de keuze gemaakt om de uitvoering van werk en inkomen (werkplein) terug te halen van centrumgemeente Venlo naar Venray. Venray is drukdoende met de kwaliteitsimpuls in de uitvoering. Venray kent nu geen vergelijkbaar initiatief, waar nagenoeg alle re-integratie activiteiten samenkomen op één locatie. Venray heeft een koers uitvoering Participatiewet opgesteld die richting geeft aan de toekomstige uitvoering van de Participatiewet.

De gemeenten zien een samenwerking op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) en eventueel als vangnet de voorziening beschut werk. Hierbij geldt dat de wens van de inwoners wordt gevolgd (maatwerk). Daarnaast kunnen, daar waar mogelijk, inwoners bij initiatieven/projecten in de buurgemeenten aansluiten.

De gemeenten stellen dat iedereen gelijke kansen moet krijgen op de arbeidsmarkt. Een ontwikkelbedrijf speelt daarin een belangrijke rol. Een ontwikkelbedrijf zorgt ervoor dat inwoners die niet, of niet zonder meer bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen, toch een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Dit is waardevol. Want werk betekent meer dan alleen een salaris. Via werk kunnen onze inwoners hun talenten ontdekken, zich ontwikkelen en een zinvolle rol vervullen. Werk geeft een gevoel van eigenwaarde, biedt sociale contacten en zorgt ervoor dat inwoners zich verbonden voelen met een bredere gemeenschap. Het is dus belangrijk dat we oog hebben voor deze voorziening. Voor een groep inwoners blijft een ontwikkelbedrijf ook in de toekomst belangrijk. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever.

De nadrukkelijke insteek van Horst aan de Maas en Peel en Maas is inzet op de infrastructuur van hun eigen ontwikkelbedrijven. Dit betekent dat zij (steeds meer) de beweging maken om nieuwe taken vanuit de Participatiewet, die eerder binnen de structuur van de NLW werden uitgevoerd zoveel mogelijk in eigen beheer gaan uitvoeren. Dit geldt in eerste instantie niet voor de Wsw-dienstverlening, maar is in de toekomst zeker een optie. Venray stelt zich op het standpunt dat de huidige dienstverlening van de NLW nog steeds van meerwaarde is en dat er vooralsnog geen lokaal alternatief voorhanden is. De NLW is daarmee een belangrijke partner in de uitvoering van de WSW, beschut werk en andere aanvullende dienstverlening.

De gemeenten vinden elkaar in samenwerking op de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de Wsw en het creëren van een vangnet voor een beschutte werkomgeving. Hierbij geldt dat de behoefte van de inwoner wordt gevolgd (maatwerk). Dit betekent voor de inwoners dat zij ondersteund worden binnen een infrastructuur waar zij het beste tot ontwikkeling komen. Dit geldt zowel voor inwoners met een participatievraagstuk en/of uitkering als voor inwoners met een Wsw-dienstverlening.

Voor het creëren van een beschermde en beschutte omgeving zetten we weliswaar in op lokale ontwikkelbedrijven maar zoeken vanuit de wens en behoefte van de inwoner elkaar op.

3. Onderbouwing besluitvormingskader

3.1 Landelijk kader

Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

De Wsw is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken. De huidige Wsw infrastructuur is opgezet door de overheid waardoor het draagvlak en verantwoordelijkheid om mensen met een belemmering cq beperking te laten werken in onze gemeenschappen is weggenomen. De overheid heeft immers een grootschalig vangnet gecreëerd met de vorming van Sociale werkvoorzieningsbedrijven. De collectieve verantwoordelijkheid voor mensen met een arbeidsbeperking in onze samenleving verschoof naar een verantwoordelijkheid van de overheid. Dit werd door de samenleving als vanzelfsprekend ervaren en er was nauwelijks draagvlak bij bijvoorbeeld ondernemers om zelf met initiatieven te komen voor deze groep mensen. De overheid nam hierin immers de lead en verantwoordelijkheid. Met de modernisering van de Wsw, de komst van de Wet Werk en Bijstand en diens opvolger de Participatiewet werd nadrukkelijk de samenwerking gezocht met partners – niet zijnde overheid – om meer draagvlak en verantwoordelijkheidsgevoel te creëren. Wettelijk werd dit “afgedwongen” met voorzieningen zoals “begeleid werken” vanuit de Wsw en vanuit de Participatiewet taakstellingen die iedere sector opgelegd kreeg in kader van de banenafpraak. Dit zegt echter niets over het daadwerkelijk nemen van verantwoordelijkheid. Het is aan de lokale invulling van de gemeente om de ‘taakstelling’ om te vormen tot een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen nieuwe mensen meer instromen in de Wsw en zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking richting betaald werk.

Participatiewet

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. Deze wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. Vanuit de Participatiewet heeft iedere gemeente de verantwoordelijkheid om een passende plek voor inwoners met een arbeidsbelemmering of beperking te organiseren. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bieden van een vangnet, zowel in het bieden van levensonderhoud als in het bieden van re-integratie. Dit geldt ook voor de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) of de vervangende voorziening: Beschut Werk, een voorziening van de Participatiewet. De Participatiewet richt zich primair op de uitstroom naar betaald werk, mede vanuit de gedachte dat een baan mensen het beste helpt om weer zelfstandig in het levensonderhoud te kunnen voorzien. De nadruk is dus komen te liggen op werk. De voorloper van de Participatiewet was de Wet Werk en Bijstand (WWB) waar het accent ook al duidelijk lag op werk. Met de komst van de Participatiewet is het aantal ondersteunende voorzieningen om dit te bereiken, toegenomen. Zo wordt in alle schapsgemeenten volop de voorziening loonkostensubsidie ingezet. Daarnaast is in de laatste wijziging van de Participatiewet met name de voorziening jobcoaching verder uitgebreid, waardoor begeleiding op de werkplek beter kan worden georganiseerd. We ervaren dat het voor veel inwoners niet realistisch is dat ze op korte termijn een betaalde baan vinden. Het is dan ook de vraag of de focus van de Participatiewet op het toeleiden naar werk houdbaar is. Nadruk op andere vormen van participatie (denk aan vrijwilligerswerk) doet meer recht aan de kwaliteit van leven van bijstandsgerechtigden. Een

brede blik op bijstand wil echter niet zeggen dat de focus op de uitstroom naar betaald werk zou moeten verdwijnen. De toename van voorzieningen is onvoldoende om mensen succesvol te laten uitstromen op de arbeidsmarkt. Hiervoor hebben de schapsgemeenten eigen beleid ontwikkeld met specifieke initiatieven om die hiaten verder in te vullen.

Dit wordt ook ondersteund door wetgeving, zoals:

- Versnelling praktijkroute – IBA
- Participatie wet in balans
- Wetsvoorstel van school naar duurzaam werk

Ontwikkeling van de infrastructuur van sociale werkvoorziening naar sociaal ontwikkelbedrijf

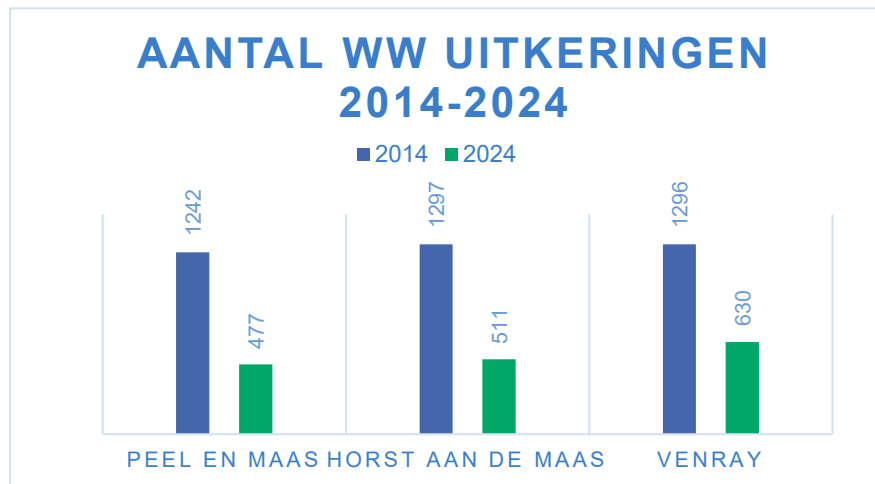
Met het stopzetten van de instroom in de Wsw werd het bestaansrecht van de Sociale werkvoorziening wankel. Het idee bestond dat de infrastructuur van de Sociale werkvoorzieningen omgevormd kon worden naar sociaal ontwikkelbedrijven en daarmee ideaal waren voor een brede groep inwoners met een arbeidsbeperking, waarmee de krimp van de doelgroep Wsw zou kunnen worden opgevangen. De realiteit is dat de arbeidsmarkt rap veranderde, ondernemers daarin meebewegen en anticiperen en er voor vele mensen met een arbeidsbeperking nieuwe mogelijkheden ontstonden op de reguliere arbeidsmarkt. Op dit moment staat in Nederland de infrastructuur van veel sociaal ontwikkelbedrijven onder druk. Voor een deel komt dit doordat meer mensen uit de Wsw uitstromen dan hier instroom van nieuwe doelgroepen tegenover staat. We zien dat werkgevers bereid zijn om mensen met een belemmering cq beperking zelf in dienst te nemen. Dit is een logisch gevolg van de Participatiewet en het eigen gemeentelijk beleid. De sociaal ontwikkelbedrijven zijn met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen niet op deze fundamenteen gebouwd, met kosteninefficiëntie tot gevolg.

De afgelopen tijd heeft het Rijk nauw samengewerkt met VNG, Cedris, Divosa en met UWV en sociale partners om tot oplossingsrichtingen te komen voor een toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. In de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het demissionaire kabinet € 63,9 miljoen gereserveerd voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze extra middelen zijn in 2024 beschikbaar gesteld aan gemeenten omdat zij het beste zicht hebben op de knelpunten en de acties die nodig zijn om de transitie naar de toekomst van sociale ontwikkelbedrijven in gang te zetten. Het is dus aan gemeenten om zelf te beslissen hoe deze middelen zo efficiënt mogelijk kunnen worden besteed.

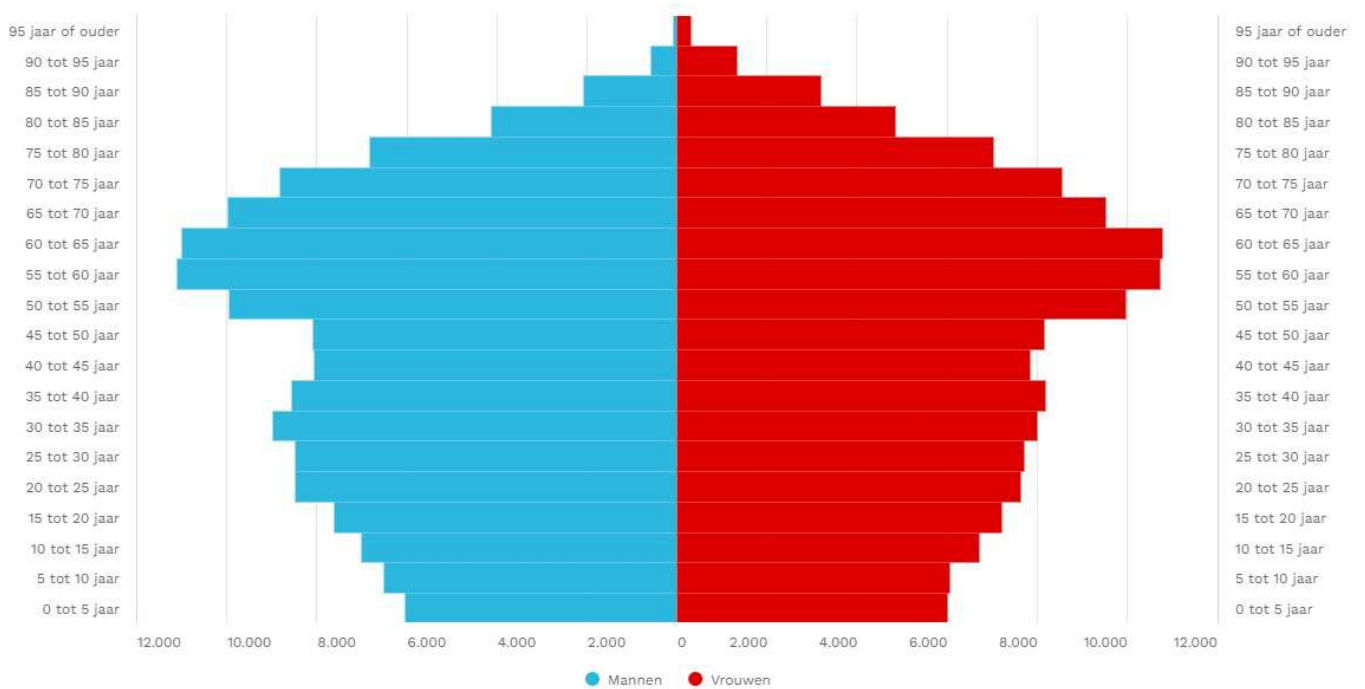
3.2 Regionaal kader

Arbeidsmarkt is in ontwikkeling

De arbeidsmarkt is behoorlijk in beweging. Flexibilisering, vergrijzing en technologische vooruitgang hebben allemaal invloed op hoe deze eruitziet. Er is een tekort aan arbeidskrachten, en deze krapte krijgt steeds meer een structureel karakter. In verschillende sectoren zijn er gewoonweg niet genoeg mensen beschikbaar. In 10 jaar tijd (2014-2024) is het WW-bestand, een substantieel aandeel van het grootste arbeidspotentieel, bij de drie gemeenten, meer dan gehalveerd. Het arbeidspotentieel wordt dus fors kleiner. Dit is natuurlijk een momentopname.



Echter kijkend over een periode van 10 jaar dan zien we, los van incidentele fluctuaties, dat de krapte op de arbeidsmarkt structureel blijvend is. Het is de verwachting dat de demografische ontwikkelingen in Noord-Limburg zoals: een structurele afname van de potentiële beroepsbevolking door vergrijzing en ontgroening, een dempend effect hebben op het beschikbare arbeidspotentieel. Dus de spanning op de arbeidsmarkt neemt toe.



Maar deze krapte biedt ook kansen: veel mensen vinden gemakkelijker werk en werkgevers dienen meer bereidheid te tonen om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. Werkgevers zijn meer genegen om werk aan te passen en hun eisen bij te stellen.

Ontwikkeling van de regionale samenwerking arbeidsmarkt

Al jarenlang wordt er binnen de arbeidsmarktregio Noord-Limburg samengewerkt tussen gemeenten, het UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijs en SBB. Samen wordt gewerkt aan een het vergroten van arbeidsparticipatie. Deze samenwerking begon in 2015 met de oprichting van het Werkbedrijf, waarin de samenwerkingslijnen werden vastgesteld. Op operationeel niveau werken we samen in het WerkgeversServicepunt (WSP), het Leerwerkloket en het Regionaal Mobiliteitsteam. In deze periode werd de infrastructuur van de arbeidsmarkt verder ontwikkeld, waarbij de plannen van het kabinet voor de inrichting van deze infrastructuur als basis dienen. 2025 wordt gezien als een overgangsjaar en tegen 2026 moet een nieuwe infrastructuur concreet vorm en inhoud krijgen. Op hoofdlijnen gaat het om:

1. Het ontwikkelen van één loket, het Regionaal Werkcentrum, voor werkzoekenden en werkgevers. Dit loket geeft toegang tot de dienstverlening die iemand nodig heeft op het terrein van werk en/of omscholing.
2. Het versterken van publiek-private samenwerking en samenwerking met onderwijs in de arbeidsmarktregio via een gezamenlijke governance en meerjarenagenda op landelijk en regionaal niveau.

We zien vanaf 2015 bij de implementatie van de Participatiewet een steeds intensievere samenwerking met de arbeidsmarktregio gemeenten in Noord-Limburg voor wat betreft de uniformering van beleid (verordeningen en beleidsregels). Voor wat betreft de inzet van voorzieningen en projecten zien we een nog intensievere samenwerking binnen onze schapsgemeenten. We hebben in aanpak veelal dezelfde beleidsuitgangspunten geformuleerd. Door die intensievere samenwerking wordt ook met interesse gekeken vanuit de andere regiogemeenten naar onze diverse initiatieven. Door onze initiatieven, relatieopbouw met partners, proberen we ook een andere visie in de regio neer te zetten daar waar het gaat om bijvoorbeeld werkgeversbenadering en het ontsluiten van regionale arbeidsmarktmiddelen. Het verleden laat al zien dat door krachtenbundeling wij als drie gemeenten een prominente stem kunnen laten horen in de regio.

Een gegeven wat nog belangrijker wordt nu er een verandering van de arbeidsmarktregio structuur en bijbehorende governance aanstaande is en er wordt gesproken over een centraal werkbedrijf in de regio.

3.3 Lokaal kader

We benoemen de belangrijkste ontwikkelingen, die gelden voor iedere gemeente.

Samenwerking met ondernemers en maatschappelijke partners

De belangrijkste ontwikkeling in de uitvoering van de Participatiewet is de samenwerking met partners zoals ondernemers, verenigingen, onderwijs en re-integratiepartners. De gemeenten zijn er juist op gericht om een gezamenlijke verantwoordelijkheid te creëren op alle levensdomeinen en zo draagvlak te scheppen bij degene die de sleutel tot werk hebben: de ondernemers. Om maatwerk te bieden moet je gevarieerde werkomgevingen creëren met een - op de diversiteit van doelgroepen - toegespitste begeleiding. Om een duurzaam perspectief voor inwoners te organiseren ga je de samenwerking aan met partners die over arbeid beschikken die flexibel, in

nabijheid en schaalbaar georganiseerd kan worden. Gemeenten hebben geen grootschalig structureel werkaanbod, maar ondernemers en het verenigingsleven wel (betaald en onbetaald). Om dit te doorbreken zijn de drie gemeenten bezig met hun eigen ontwikkelbedrijven, projecten, initiatieven en netwerken waarbij nadrukkelijk de samenwerking met partners wordt gezocht. Samenwerking op het gebied van werksoorten, begeleiding, maar ook op het gebied van financiering. Met een structureel tekort op de arbeidsmarkt is het immers ook in het belang van ondernemers om inwoners met een belemmering c.q. beperking een kans te bieden. Door initiatieven gezamenlijk te organiseren ontstaat er meer draagvlak en ligt het eigenaarschap (in de toekomst) niet meer per definitie bij de overheid. Het eigen gemeentelijk beleid is hierop geënt.

Mensbeeld

Signalen vanuit de uitvoering, onderzoeken, maar ook nieuwberichten hebben de afgelopen jaren daarnaast laten inzien dat ook de Participatiewet 'hardheden' kent. Op dit moment ligt er dan ook een wetsvoorstel voor: "Participatiewet in balans". In het wetsvoorstel wordt de mens centraal gesteld, boven de regels. Het wetsvoorstel zoals het er nu ligt, bevat ruim twintig maatregelen om de Participatiewet te verbeteren en de balans tussen rechten en plichten te herstellen. Het regelt onder meer ruimte voor het verlenen van mantelzorg zonder dat dit gevolgen heeft voor de bijstandsuitkering. Ook mogen bijstandsgerechtigden giften ontvangen tot 1200 euro per kalenderjaar zonder dat dit wordt gekort op de uitkering en mogen zij een deel van hun bijverdiensten houden als opstap naar werk. We horen, ook door de toeslagenaffaire, de roep luider worden om meer oog te hebben voor 'de mens achter het dossier' in plaats van eenzijdig procedures te volgen. Dit raakt ook aan het debat over het vertrouwen tussen overheid en burgers. Zonder vertrouwen willen of durven mensen niet aan te kloppen bij gemeenten; bijvoorbeeld door negatieve ervaringen in het verleden of het gevoel als potentiële fraudeur te worden behandeld. Hierdoor zijn problemen niet altijd goed in beeld of kunnen ze verergeren.

We zetten daarom in op het persoonlijke gesprek met de inwoner op basis van vertrouwen, omdat we vinden dat we vanuit die vertrouwensrelatie daadwerkelijk tot duurzame oplossingen komen. We geloven dat passende ondersteuning begint bij het in beeld hebben van de leefwereld van de inwoner en vanuit verbinding en vertrouwen een analyse te maken van wat de inwoner nodig heeft om stabiliteit te creëren op verschillende levensgebieden. Meedoen in de samenleving en je gezien voelen zijn belangrijke voorwaarden voor stabiliteit en het ontwikkelen van eigen waarde.

Iedere gemeente een eigen lokale kleur en invulling

De doelgroepen kunnen per gemeente verschillen evenals de mogelijkheden voor werk. Dit maakt dat gemeenten verschillende keuzes kunnen maken en ook een verschillend tijdspad hebben. Zo heeft de gemeente Venray de uitvoering van de Participatiewet (Werkplein Venlo-Venray) teruggehaald naar Venray en geïnvesteerd in een wijkleerbedrijf en participatienetwerk, gemeenten Horst aan de Maas en Peel en Maas bouwden hun eigen ontwikkelbedrijven. Toch is de grondslag voor deze ogenschijnlijke verschillende keuzes, in de basis hetzelfde. In alle drie de gemeenten zijn ontwikkelingen gestart, die gericht zijn op:

- de ontwikkeling van inwoners;
- het toepassen van maatwerk (variatie in ondersteuning en werk);
- het ontwikkelen van een netwerk van lokale ondernemers, maatschappelijke partners

- en onderwijs;
- het leggen van brede verbindingen (jeugdproblematiek, inkomensproblematiek etc.);
- het succesvol creëren van kansen voor inwoners met beperkingen.

Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om aanvullend op de Participatiewet in de uitvoering hiervan keuzes te maken. Deze keuzes zijn veelal gebaseerd op:

- hoe het sociaal domein georganiseerd is;
- welke behoeften van inwoners centraal staan;
- waar de gemeente zich in de uitvoering op wil focussen;
- welke problematiek de boventoon voert;
- welke samenwerkingen aandacht verdienen;
- het lokale bestuurlijke en politieke klimaat.

Ondanks dat de uitvoering van de gemeenten verschillen kent, onderstrepen de gemeenten de volgende uitgangspunten:

1. De inwoner staat *centraal*. Iedereen telt mee en doet mee. Onze gemeenten staan als overheid naast de inwoner. We leggen de nadruk op de omgeving en sociale infrastructuur van de inwoner.
2. We organiseren ondersteuning voor de inwoner *zoveel mogelijk in nabijheid, dus lokaal*.
3. *Werk is meer dan een inkomen*. Het betekent contact met anderen, van betekenis zijn, je talenten benutten en (economisch) je steentje bijdragen aan de samenleving. Werken kan zijn in een reguliere baan, maar ook als beschut werk of vrijwilligerswerk.
4. Juist de *integrale benadering* tussen de verschillende leefdomeinen is belangrijk, om inwoners een stap verder te brengen in hun herstel en (persoonlijke) ontwikkeling.
5. Elke gemeente kent bestaand Participatiebeleid, vastgesteld in verordeningen en beleidsregels.
6. Daarnaast heeft iedere gemeente lokale *succesvolle* pilots, initiatieven en/of projecten op het gebied van ontwikkelen en participeren.
7. De gemeenten beschikken over aanvullende participatietrajecten (collectief en individueel) via de regionale inkoop (MGR).

4. Onze samenwerking op het gebied van de Sociale Werkvoorziening (SW) en beschut werken

4.1 Analyse taken

De gemeenten hebben een analyse uitgevoerd voor wat betreft de taken van de Participatiewet en de Wsw-dienstverlening. De centrale vraag was; bij welke taken zien de gemeenten een samenwerking in een construct als *de NLW*. En welke taken willen de gemeenten zelfstandig/lokaal in eigen beheer uitvoeren.

Taken	Venray	Peel en Maas	Horst aan de Maas
Test en training	Deels	Geen	Geen
IBA (Indicatie banenafspraken)	Deels	Geen	Geen
Beschut	Deels	Deels	Deels
Arbeidsmatige dagbesteding	Geen	Geen	Geen
Inburgeringstrajecten	Geen	Geen	Geen
Taal- en werkstage	Deels	Geen	Geen
SW-ers	Volledig	Volledig	Volledig

De gemeente Venray heeft aangegeven op veel taken nog een vorm van samenwerking te zien. Dit geldt echter niet voor de gemeenten Horst aan de Maas en Peel en Maas.

De focus van Horst aan de Maas ligt op het bieden van de meeste dienstverlening binnen hun eigen ontwikkelbedrijf Onze Loods. De NLW is, op dit moment, één van de partijen die deelnemen in Onze Loods.

In Hal 9 is de NLW ook één van de deelnemers, waarbij de organisatie van Hal 9 duidelijk verschilt met die van Onze Loods. Wanneer bovenstaande tabel wordt gecomprimeerd, betekent dit dat de samenwerking zich hoofdzakelijk focust op de dienstverlening van de Sw-ers en het creëren van een vangnet voor beschutte werkplekken. Voor de overige taken zien de gemeenten een individuele verantwoordelijkheid voor zich (primair lokaal). En dat ziet er als volgt uit.

Participatiewet-taken	Mate van samenwerking via NLW versus inzet op lokale faciliteit
Test en training	Primair lokaal
IBA (Indicatie banenafspraken)	Primair lokaal
Arbeidsmatige dagbesteding	Primair lokaal
Inburgeringstrajecten	Primair lokaal
Taal- en werkstage	Primair lokaal
Beschut	Afhankelijk van uitkomsten deelopdracht 2
SW-ers	Afhankelijk van uitkomsten deelopdracht 2

Gemeenten realiseren zich dat bovenstaande tabellen nog niets zeggen over de mogelijkheid om deel te nemen aan elkaars lopende of toekomstige initiatieven. Afhankelijk van de keuze of behoefte van onze inwoner dient beoordeeld te worden of er mogelijkheden zijn voor de inwoners van de buurgemeenten. Deze wijze van samenwerken is niet nieuw en gebeurt nu al op zeer beperkte schaal.

4.2 Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het vangnet

In dit hoofdstuk gaan we verder in op wat de gemeenten gezamenlijk bindt in taken namelijk:

- Beschut werk
- Wsw-dienstverlening.

Oftewel de gemeenten willen in samenwerking het vangnet organiseren. Maar wat is dat vangnet? En hoe organiseren we dat vangnet?

4.2.1. Definitie vangnet

De drie gemeenten hebben de volgende definitie gegeven aan een vangnet:

Voor inwoners die op grond van hun belemmeringen niet structureel kunnen deelnemen aan het reguliere arbeidsproces, maar waarbij arbeid wel belangrijk is voor de doorontwikkeling en er geen andere alternatieven binnen onze gemeenschappen voor handen zijn, dient een vangnet te worden gerealiseerd.

Sommige personen met een arbeidsbeperking hebben extra en blijvende ondersteuning nodig. Een deel van deze groep is aangewezen op beschut werk en een ander deel is al aan de slag op grond van hun indicatie via een Wsw-dienstverband.

4.2.2. Ontwikkelingen beschut werk

Het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid heeft een onderzoek uitgevoerd hoe beschut werk landelijk wordt uitgerold bij de verschillende gemeenten en wat de ervaringen zijn. Het grootste deel van beschut werk voor mensen uit de Participatiewet vond plaats bij sociale werkbedrijven. Die hebben daar namelijk passende plekken en expertise voor. Het onderzoek liet ook zien dat een beperkt deel van de beschutte plekken tot stand kwam bij sociale ondernemingen en commerciële werkgevers. Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- Het is mogelijk om kandidaten met een indicatie beschut werk succesvol te plaatsen bij een reguliere werkgever. De geïnterviewde kandidaten zijn in het algemeen heel blij met waar ze werken.
- Het kost veel tijd en energie om reguliere werkgevers te vinden die bereid zijn een beschutte werkplek te bieden. Bemiddelaars zijn blij met elke match die zij weten te maken. Ze zijn echter terughoudend om méér te vragen van de werkgever dan alleen het aanbieden van werk. Bijvoorbeeld om de begeleiding van de medewerker goed te organiseren, of om voor veilige arbeidsomstandigheden te zorgen. Of om een vinger aan de pols te blijven houden of de werkplek (nog) passend is voor de werknemer.
- De begeleidingsbehoefte is groot en blijvend. Ook wanneer het werk perfect aansluit op de vaardigheden en behoeften van de werknemer.
- Vooral de klik tussen werkgever en werknemer is van belang om de plaatsing tot een duurzaam succes te maken.

- Tijdelijke contracten met kandidaten met een advies beschut werk worden niet altijd verlengd. Ze worden zeker niet altijd omgezet in een vast contract. Duurzaamheid van de plaatsing blijkt ingewikkeld.

Eenzijds is het bijzonder dat beschut werk gecreëerd wordt bij een reguliere werkgever. De behoefte aan begeleiding en werkplekaanpassing van beschut werkenden is namelijk zo groot, dat het voldoen aan die behoefte 'in redelijkheid' niet van reguliere werkgevers verwacht kan worden. Maar anderzijds is dit niet bijzonder. Mensen die aangewezen zijn op beschut werk, verschillen namelijk erg van elkaar. Ook zij willen zich naar vermogen ontwikkelen in een zo regulier mogelijke omgeving. Met de komst van de Participatiewet is voor gemeenten het streven naar dat type werk, het uitgangspunt geworden.

4.2.3. De kijk van de gemeenteraden

De gemeenteraden zijn meegenomen in de besluitvorming over de Participatieopdracht 'Iedereen doet mee' en hebben een besluit genomen om de koers-visie van de NLW voor de jaren 2021 – 2030 in te trekken. Wanneer we de input van de gemeenteraden vertalen, kunnen we de volgende uitgangspunten formuleren voor de toekomst van een vangnetvoorziening:

1. Een vangnet voor inwoners met een arbeidsbeperking en/of -belemmering dient *nabij de inwoners* te worden georganiseerd.
2. Een vangnetvoorziening dient in de toekomst *schaalbaar* te zijn, waarmee het kan *meebewegen* met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de behoefte van onze inwoners.
3. *Flexibiliteit* is belangrijk. Geen logge infrastructuur.
4. 'Gooi geen *expertise* weg, voordat we weten of we die nog nodig hebben in de toekomst'.

Daarnaast is er behoefte aan duidelijkheid en concreetheid over de toekomst van de sociale werkvoorziening NLW zowel bij de Sw-medewerkers als regulier personeel. In communicatie zal meer aandacht moeten zijn voor de Sw-ers die te allen tijde baanzekerheid hebben.

4.2.4. De overwegingen van de adviesraden

De adviesraden van het sociaal domein van de gemeenten zijn betrokken in het proces. Zij geven het volgende mee in de ontwikkeling van een vangnet:

- Een vangnet blijft noodzakelijk voor een kwetsbare groep. Het dient wel een waardevolle bijdrage te leveren aan participatie.
- Beschut werk moet niet leiden tot hospitalisering, er moet ruimte zijn en blijven voor doorontwikkeling en uitstroom naar regulier werk. Beschut werk hoeft geen eindstation te zijn.
- De uitdaging is om het vangnet zo dicht mogelijk tegen en met de reguliere arbeidsmarkt te organiseren.
- Hopelijk blijft het vangnet klein, enkel dienend voor een kleinere kwetsbare groep.
- Een brede mix aan mogelijkheden afgestemd op de meest kwetsbare inwoners.
- Gebruik bij de ontwikkeling van dit vangnet ook de ervaringen van mensen die er nu in werken: de ervaringsdeskundigen.

4.2.5. Wat we van ervaringsdeskundigen kunnen leren?

In het kader van deze opdracht hebben we een zestal ervaringsdeskundigen gesproken en zij geven het volgende mee:

- Empathie voor de mensen die werken bij NLW is belangrijk, zowel onderling op de werkvloer als met leidinggevenden;
- Voor mensen die graag willen werken buiten de infrastructuur speelt stigmatisering vaak parten.
- NLW binnen wordt door niet alle ervaringsdeskundigen als veilig ervaren;
- Volgens sommige ervaringsdeskundigen heeft NLW 'te veel lagen' en beloftes worden niet altijd nagekomen. Hierdoor stagneert de doorontwikkeling, het vervullen van ambities en het kunnen maken van een vervolgstap;
- De locaties zoals "Onze Loods" in Horst aan de Maas worden vanwege hun nabijheid door ervaringsdeskundigen als prettig ervaren;
- Begeleiding zowel intern als extern bij de NLW schiet vaak tekort;
- Uitstroom naar externe plekken zijn vaak alleen succesvol als die door de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties zijn gegenereerd en begeleid in samenspraak met ouders en NLW specialisten;
- Daar waar ervaringsdeskundigen al werkzaam zijn ook in gemeentelijke ontwikkelbedrijven ervaren zij problemen door de bijvoorbeeld het groot aantal anderstalige cliënten. Van een kruisbestuiving tussen de diverse doelgroepers is nog geen sprake;
- Er moet meer werk en vooral passende arbeid voorhanden zijn bij de NLW zodat persoonlijke ontwikkeling ook kan plaatsvinden;
- Een 'goed gevoel' eigenwaarde helpt bij een te maken ontwikkeling.

4.2.6. Welke behoefte leeft er onder de gemeentelijke uitvoering?

Per gemeente hebben we inzichtelijk gemaakt welke behoefte er leeft in de uitvoeringspraktijk ten aanzien van het organiseren van een vangnet, meer specifiek beschut werken.

Horst aan de maas

- Horst aan de Maas vindt de SW structuur belangrijk, daar waar het gaat om als vangnet te fungeren voor die mensen die niet in het reguliere bedrijfsleven op een beschut werken plek nieuw kunnen werken.
- Horst aan de Maas is voorstander van dat de SW infrastructuur zicht blijft doorontwikkelen en niet gericht moet zijn op ontzorgen, maar veel meer op activering en te kijken wat wel kan.
- De ervaringen tot nu toe hebben ons geleerd dat het werkveld - veel meer dan wij verwacht hadden- ruimte ziet voor beschut werk.
- De ambitie van Horst is dan ook dat we de plek van (Nieuw) Beschut Werken idealiter zo inclusief en duurzaam mogelijk in de reguliere arbeidsmarkt positioneren.
- We zien dat op basis van de jaarlijkse indicatie die het Rijk geeft voor beschut werk, we meer plekken realiseren dan van ons wordt verwacht. We hebben daarvoor ook impliciet extra financiering van het college gevraagd.

Peel en maas

- Peel en Maas is zich bewust van het feit dat er altijd een groep mensen zijn die niet op een plek op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen komen.
- Hier zal altijd een structureel vangnet voor moeten worden georganiseerd. Het gaat dan om mensen die letterlijk het beste kunnen functioneren in een beschutte werkomgeving met weinig externe prikkels.

- De gemeente ziet echter ook SW-ers die zijn vastgelopen in hun huidige werk omdat er te weinig aandacht is besteed aan begeleiding naar een goede ontwikkeling. Het aantal hulpvragen en meldingen van sw-medewerkers bij de gemeente, neemt toe.
- Ook ervaart de uitvoering in gesprek met sw-ers dat wat juist de kracht zou moeten zijn van een sociaal ontwikkelbedrijf vaak door stigmatisering juist kansen wegneemt in plaats van ze te creëren. Dit is geen verwijt aan het adres van het sociale werkbedrijf maar wel aan de overheid die door het te zeer creëren van grootschalige vangnetten en het genereren van een destijds gemakkelijke instroom, in het doel: een passende plek voor degene die echt die beschutte plek nodig hebben, is doorgesloten.
- In het uitvoeren van beschermt werk ziet de gemeente dat vanwege de variatie in werkplekken en, begeleiding juist de veelzijdigheid van een aanwezig zorgnetwerk (zorgaanbieders zoals zorgboeren maar ook aanbieders gespecialiseerd in onder andere arbeidsmatige dagbestedingen) meer kan bieden in die variatie van werk en begeleiding, dan een traditioneel ingericht sociaal werkbedrijf.
- De gemeente ervaart daar waar reguliere ondernemers een groot sociaal hart hebben zij wel degelijk bereid zijn om ook hier een beschutte werkplek te creëren. Belangrijk is hierbij dat randvoorwaarden zoals begeleiding structureel worden georganiseerd.

Venray

- Venray heeft enkele succesvolle ervaringen met het plaatsen van inwoners met een beschermt werk indicatie bij een lokale reguliere werkgever. Venray maakt deze beweging omdat de betreffende kandidaten vanwege specifieke interesse en behoefte aan werktipe en/of soort een betere aansluiting vond bij een reguliere werkgever. In bepaalde gevallen was een werkgever als de NLW totaal niet passend bij de veelal jongere kandidaat. Daar waar we deze beschermd en beschutte omgeving niet kunnen creëren met lokale werkgevers en/of partners, heeft Venray behoefte aan een kleinschalige beschermd en beschutte omgeving zoals de NLW nu biedt. Het gros wordt nu nog geplaatst bij de NLW, dus een dergelijk vangnet is vanzelfsprekend nodig. Vernieuwing en modernisering is hier wel nodig, want het dient ook jongeren aan te spreken. Venray wil daar waar mogelijk graag meer beschutte plekken met reguliere werkgevers organiseren zodat er verschillende werksoorten en werkculturen voorhanden zijn. Waarin de NLW, gezien de expertise, als een partner wordt gezien. Binnen het te organiseren vangnet is expertise een van de belangrijkste pijlers.
- Venray wil graag kunnen op- en afschakelen tussen arbeidsmatige dagbesteding, beschermt werk en werken op locatie. Want ontwikkelingen van participanten zijn zelden lineair en laten zich gezien de arbeidsmarkt niet vangen op één locatie. Er is een breed aaneengesloten netwerk nodig om de ontwikkeling van participanten te kunnen bevorderen.
- Venray ziet ook voor inwoners met een Indicatie Banenafpraak (IBA) soms zoveel uitdagingen (bijv. een TBS verleden), dat plaatsing bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is. Ook dan biedt een kleinschalig vangnet een goed alternatief.
- In de afgelopen jaren heeft Venray geïnvesteerd in de relatie met het UWV, welke de indicatie stelt voor beschermt werk. Venray ziet in het UWV een belangrijke partner, welke ook vertegenwoordigd is in het Venrayse Participatienetwerk.
- Venray ziet voor het construct NLW ook mogelijkheden voor andere taken dan enkel beschermt werk en Wsw-dienstverlening. Denk hierbij aan praktijkdiagnose, taalstages etc. Zoals de NLW nu ook één van de partners is.

4.2.7. Wat is het beeld van de uitvoeringsorganisatie van de NLW?

De uitvoeringsorganisatie heeft behoefte aan duidelijkheid en concreetheid over de toekomst van de sociale werkvoorziening NLW, zowel onder de Sw-medewerkers als onder het regulier personeel. Binnen het reguliere personeel leeft het beeld dat de NLW moet meebewegen met de veranderende arbeidsmarkt en behoeften van gemeenten.

5. Eerste vertaling naar toekomst NLW

5.1 Wat weten we al?

We constateerden al dat de samenwerking binnen de NLW met betrekking tot de Wsw aan verandering toe is, want:

- Met ingang van 1 januari 2015 is de nieuwe instroom in de Wsw volledig gestopt;
- Er is sprake van een versnelde uitstroom uit de Wsw, met name door vergrijzing;
- Een vergrijzing onder de Sw-medewerkers betekent op termijn toenemende beperkingen en als gevolg daarvan minder productie en dus toegevoegde waarde;
- De financiering van de huidige infrastructuur steeds meer onder druk is komen te staan.

Met betrekking tot de Participatiewet is de NLW momenteel één van de inkooppartijen, waar de gemeenten dienstverlening bij afnemen. Zoals bij de argumentatie voor het intrekken van de Koers-visie van de NLW voor de jaren 2021 – 2030 is gesteld:

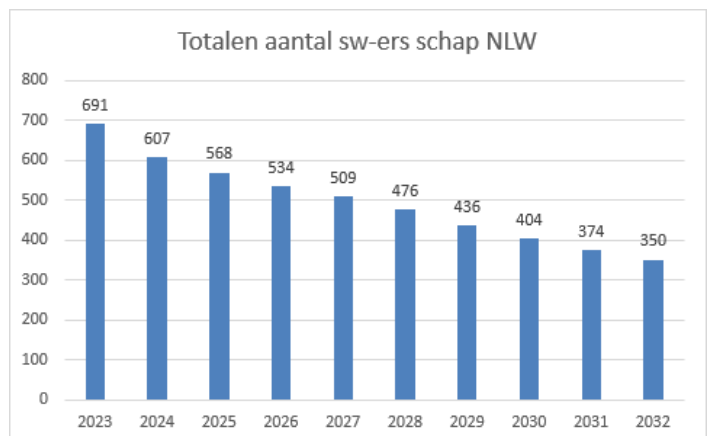
- Heeft de NLW niet voor iedereen een oplossing in het kader van meedoen;
- Zien de gemeentelijke bestanden er anders uit dan bij de oprichting van de NLW N.V. en wordt een andere manier van ondersteuning gevraagd door verandering in doelgroepen (o.a. statushouders, problematiek onder jongeren);
- Op basis van de eerste twee ontwikkelingen zijn de gemeenten Horst aan de Maas en gemeente Peel en Maas hun eigen ontwikkelbedrijven gestart;
- Structurele tekorten op de arbeidsmarkt door vergrijzing en ontgroening met name in onze arbeidsmarktregio bieden meer mogelijkheden maar ook meer uitdagingen voor inwoners met beperkingen;
- De uitbreiding van voorzieningen binnen de Participatiewet bieden meer instrumenten om inwoners met een arbeidsbeperking succesvol regulier aan het werk te helpen.

5.2. Wat betekent dit voor de uitvoeringsorganisatie NLW?

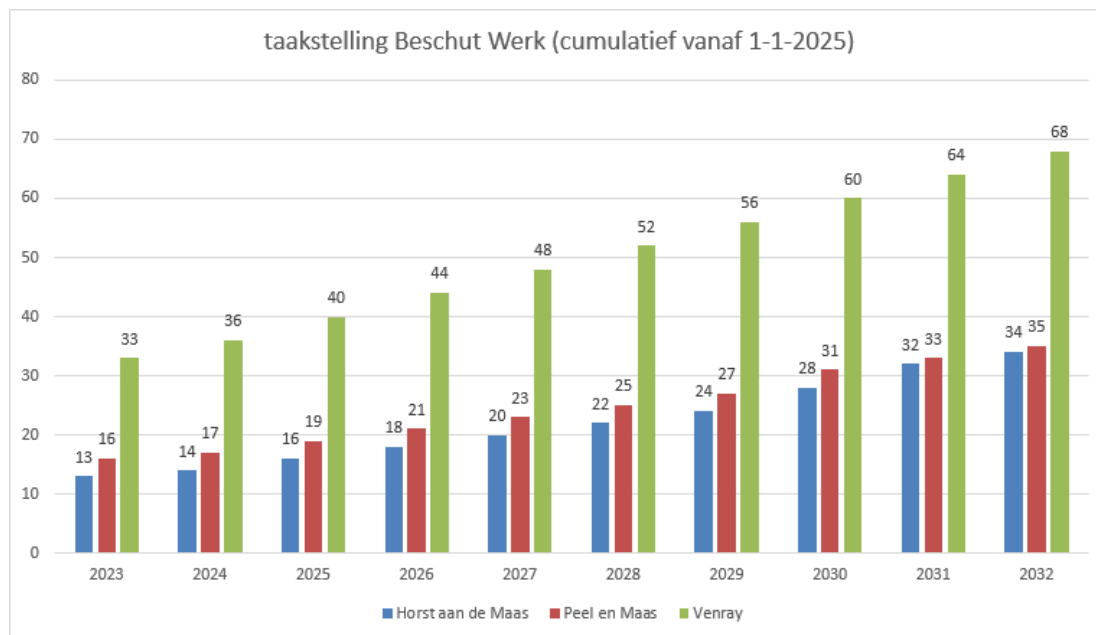
Op basis van het voorgaande kunnen we de volgende voorlopige conclusies trekken:

De Wsw-doelgroep neemt de komende jaren fors af.

De realiteit is waarschijnlijk dat de afbouw sneller verloopt dan voorzien. Dit heeft onherroepelijk gevolgen voor de uitvoeringsorganisatie van de NLW. De kwantitatieve analyse heeft laten zien dat in een tijdsbestek van een kleine 10 jaar het Wsw bestand van 690 gereduceerd wordt met ongeveer de helft; tot circa 350 personen.



De omvang van de huidige infrastructuur van de NLW kan niet in stand blijven rekening houdende met de verwachte instroom van beschut werk.



Met infrastructuur bedoelen we hier zowel de panden als de bezetting van het reguliere personeel. Een infrastructuur die nodig is voor het begeleiden van mensen bij de NLW. De gemeenten hebben ieder de ambitie uitgesproken om ook inwoners met een indicatie beschut werk, waar mogelijk, te plaatsen bij reguliere werkgevers. Daar worden nu al successen mee geboekt. Inwoners dienen, ook met indicaties, geplaatst te worden op plekken waar zij het beste tot hun recht komen. Dat is de maatstaf, ook bij het vormgeven van beschut werk.

De jaarlijkse toename van de 'taakstelling' beschut werk is zeer beperkt. Voor Venray is rekening gehouden met een jaarlijkse toename van 4 inwoners. Voor Horst aan de Maas en Peel en Maas is dat circa 1 á 2 inwoners. Logischerwijs kan met de collectieve voorziening voor beschutte werkplekken de huidige infrastructuur van de NLW niet overeind worden gehouden. De uitstroom van Wsw-medewerkers is onomkeerbaar en vele malen groter.

De gemeente Venray kan een afweging maken of de NLW getransformeerd kan worden naar een Venrays ontwikkelbedrijf.

Gezien het proces van de strategische verkenning samenwerking participatie is Venray nu op het punt gekomen om een afweging te maken of een eigen sociaal ontwikkelbedrijf noodzakelijk is. Zo ja, is het mogelijk dat de NLW getransformeerd kan worden naar dat eigen sociaal ontwikkelbedrijf. Venray is gestart met dat proces en komt daar separaat op terug.

De NLW wordt sowieso kleiner

Zonder vooruit te lopen op de besluitvorming van de gemeente Venray over een eigen ontwikkelbedrijf en de samenhang voor de transformatie van de NLW, kan nu al geconcludeerd worden dat de NLW qua infrastructuur op termijn dient te slinken. Bij het organiseren van een vangnet voor mensen met een belemmering cq beperking zal een kleinere infrastructuur noodzakelijk zijn. De huidige kennis m.b.t. deze groep zit grotendeels bij de uitvoeringsorganisatie NLW. Het is een logische verbinding deze expertise te gebruiken in de

lokale ontwikkelbedrijven maar met een duidelijke andere opdracht: mensen met een beperking cq belemmering zo veel mogelijk laten meedoen in de maatschappij, dus niet per definitie in een aparte omgeving. Juist door ze in te zetten in een reguliere omgeving binnen de kernen zorgen we ervoor dat niet alleen gefocust wordt op de beperking maar meer op datgene wat iemand wel kan en waardoor hij/zij waardevol wordt voor welk bedrijf, vereniging of anderszins dan ook.

Voor degene waar wel een dusdanige beschermde en beschutte werkomgeving gecreëerd moet worden kan een kleinschaliger vangnet in onze drie gemeenten georganiseerd worden. Hier kan de huidige uitvoeringsorganisatie NLW een rol in spelen.

5.3. Wat betekent dit voor de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord-Limburg West (GR-NLW)?

De huidige infrastructuur van de NLW NV voldoet niet meer aan de (toekomstige) wensen van de gemeenten. De huidige samenwerking is geregeld via de Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West en gaat over de inzet en financiering van deze NV. Die samenwerkingsafspraken zijn geënt op oud beleid en passen niet meer bij de nieuwe beleidsuitgangspunten en ontwikkelingen. Omdat de keuze is gemaakt voor lokale ontwikkelbedrijven en aan te sluiten bij gemeentelijke initiatieven is het mogelijk de samenwerking op een andere wijze vorm te geven.

5.4. Wat betekent dit voor de huidige SW-medewerkers?

De Sw-medewerkers blijven hun werk behouden, want er blijft altijd een vangnet bestaan. Dat vangnet wordt kleiner, wat op termijn betekent dat ook de werkplek kan veranderen. De ruimte, werkleiding of het type werk kan veranderen. Dat kan niet voorkomen worden. Dit staat los van de keuze over de toekomst van de NLW NV omdat door natuurlijk verloop van de Sw-medewerkers de infrastructuur zal veranderen. Die verandering is onomkeerbaar. Daarom dient een bewuste keuze gemaakt te worden voor de toekomst van de NLW. Hoe die verandering er precies uit komt te zien, is nu nog onduidelijk.

Begrippenlijst

- Test en training: onderdeel van traject waarbij competenties/vaardigheden van client in beeld worden gebracht vaak in relatie met zijn/haar belemmering.
- Indicatie Banenafspraken (IBA): Indicatie van cliënten waarbij verminderde loonwaarde is vastgesteld waardoor deze met de voorziening loonkostensubsidie in een betaald dienstverband geplaatst kunnen worden.
- Beschut Werk: Voorziening vanuit de Participatiewet bedoeld voor mensen die in principe niet in het reguliere bedrijfsleven geplaatst kunnen worden. Beschut Werken plekken kunnen echter - onder bepaalde voorwaarden - hier wel gerealiseerd worden, evenals bij (voormalige) SW bedrijven, zorgaanbieders en re-integratiepartners.
- Arbeidsmatige dagbesteding: Vorm van dagbesteding in werkomgeving zonder prestatiedruk. Dit is *werken niet in loondienst* maar kan mogelijk als opstap worden gebruikt naar een reguliere baan.
- Inburgeringstrajecten: Trajecten zoals in het PIP opgesteld waarbij de inburgering plichtige binnen 3 jaar zowel moet investeren in taalvaardigheid (B1 niveau) als werk.
- Taal- werkstage: specifiek onderdeel waarbij door middel van stage (werken in de praktijk) taalvaardigheid wordt vergroot en een eerste oriëntatie plaats vindt m.b.t. werk.
- Sw-ers: Personen met een SW indicatie die voor 1-1-2015 al werkzaam waren in een Sw- dienstverband (waar CAO Sw op van toepassing is).
- Vangnet Beschut Werk: Bedoeld voor personen die door hun structurele belemmering niet (nooit) in een reguliere werkomgeving kunnen functioneren (ook niet met aanpassingen).
- Alternatieven Beschut Werk: Werkomgevingen (niet zijnde reguliere werkomgeving of SW werkomgeving) waarbij mensen met belemmeringen toch middels extra begeleiding, aanpassing op de werkplek op basis van maatwerk geplaatst kunnen worden.
- Lokaal sociaal ontwikkelbedrijf: Bedrijf binnen de eigen gemeentegrens waarbij allerlei activiteiten worden georganiseerd om mensen te ontwikkelen. Het kan hierbij gaan om mensen met een fysieke of psychische belemmering, om inburgeraars, om jongeren (b.v. vanuit VSO), langdurig werklozen.
- Lokaal alternatief voor Wsw (Binnen): Alternatieve werkplekken voor mensen die nu intern binnen de werkplaatsen van de SW werkzaam zijn.
- Lokaal alternatief voor Wsw (Buiten): Alternatieve werkplekken voor mensen die nu in het kader van de Wsw werkzaam zijn op een WOL locatie of individueel of collectief gedetacheerd zijn bij een regulier bedrijf.

Bijlage 1. Lokale ontwikkelbedrijven

Iedere gemeente heeft innovatieve lokale projecten. Wijs naar Werk in Venray, een intensief groepstraject voor jongeren tot circa 30 jaar onder begeleiding van een jobcoach en pedagoog. Hal 9 in Peel en Maas, waar ontmoeten, oriënteren, ontwikkelen en ondernemen centraal staan voor alle doelgroepen. Onze Loods in Horst aan de Maas, een meedoenfabriek voor vele inwoners met een ontwikkel- en/of begeleidingsbehoefte. We zien bij ieder van deze initiatieven krachtige elementen en hoe mooi deze aansluiten op dat wat onze inwoners nodig hebben in hun ontwikkeling.

Horst aan de Maas: Onze Loods



Meedoen in de maatschappij en financiële stabiliteit zijn fundamentele voorwaarden voor een gelukkig en gezond bestaan. Om mensen waarvoor meedoen niet vanzelfsprekend is, toch die kans te bieden, hebben we in het voorjaar van 2022 "Onze Loods" geopend en om mensen met geldzorgen te helpen

hebben we de aanpak Meedoen en Geldzaken opgezet. In het collegeprogramma staat geschreven dat we Onze Loods willen door ontwikkelen. En de dagelijkse praktijk bevestigt die behoefte. Onze Loods is een centrale plek waar diverse activiteiten zoals een inloop, dagbesteding, het leren van de Nederlandse taal en (beschut) werk in de nabijheid van inwoners worden georganiseerd. Op dit moment weten per week 270 unieke bezoekers Onze Loods te vinden. Momenteel is Onze Loods gevestigd in een huurpand aan de Venloseweg. De huurovereenkomst eindigt 31 januari 2025. Het verlengen van de huurovereenkomst is niet mogelijk voor een langere tijd door een voorgenomen woningbouwontwikkeling. Sinds de start van Onze Loods is bekend dat de locatie van Onze Loods tijdelijk is.

Op 18 juni 2024 is besloten dat Onze Loods in 2025 wordt uitgebreid en voor langere tijd wordt voortgezet op een nieuwe locatie. We gaan verder investeren in een plek waar inwoner kunnen participeren op een passende en waardevolle manier, zo dichtbij thuis als mogelijk. Met deze locatie kunnen we meedoen onder de vlag van het partnerschap binnen Onze Loods op een goede manier nog breder organiseren bijvoorbeeld door de aansluiting van het onderwijs én revitaliseren we een prominente locatie in het centrum van Horst.

Uitgangspunten

Onze Loods draagt bij aan:

- Krachtige, vitale gemeenschappen die bijdragen aan gezondheid en geluk
- Een sterke sociale basis die uitgaat van de behoeften van inwoners en gemeenschappen
- Ondersteuning aan inwoners past bij hun situatie en draagt bij aan eigen kracht, stabiliteit en bestaanszekerheid.



Peel en Maas: Hal 9

Hal 9 is een fysiek centrum waar op basis van de 4 O's activiteiten worden aangeboden.

Ontmoeten Dit onderdeel wordt georganiseerd om de diverse doelgroepen in Hal 9 actief met elkaar in contact te brengen. Ook biedt dit onderdeel stappen om mensen in een sociaal isolement weer op een ongedwongen manier kennis te laten maken met de diverse activiteiten van Hal 9.

Vrijwilligers die een rol spelen om bovenstaand proces te bevorderen, worden nadrukkelijk uitgenodigd in Hal 9.

Kortom een eerste stap om te participeren en te (re) integreren.

Oriënteren Dankzij de samenwerking met tal van (lokale) ondernemers zijn diverse werkstations ingericht waarbij de deelnemers zich kunnen oriënteren in een bepaald beroep en in een bepaalde sector. Tevens geeft dit een beeld voor de deelnemers welke bedrijven in Peel en Maas actief zijn en welke vacatures zij hebben.

Voor deelnemers waar betaalde arbeid (nog) niet bereikbaar is, wordt gekeken hoe zij kunnen participeren middels vrijwilligers werk.

Inmiddels maken lokale onderwijsinstellingen ook gebruik van Hal 9. Zo worden er ook samen met leerkrachten oriëntatie trajecten georganiseerd voor deelnemers uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)

Ontwikkelen Door de inzet van re-integratiepartners worden deelnemers verder geholpen in het zich bekwamen in een bepaalde beroepsrichting. Ook worden cultuuraspecten besproken omdat tal van deelnemers uit een niet westers land komen. Daarnaast is er aandacht voor de basale werknemersvaardigheden, veilig werken op een werkplek, materiaal- en gereedschapskennis. Gilde is o.a. ingeschakeld voor de taalles.

Ondernemen Zodra het beeld omtrent de ontwikkeling van deelnemers compleet is, wordt door het netwerk van ondernemers (Wij maken Werk van Werk) - ondersteund door onze arbeidsbemiddelaars-, vervolgstappen gezet bij ondernemers zelf. Dit kan via stage, leerwerkplekken en reguliere banen.

Mensen met een arbeidsbeperking worden nadrukkelijk benaderd vanuit kansen en wat deelnemers wel kunnen in plaats van de focus te leggen op beperkingen. Daar waar toch vanuit beperkingen de stap naar reguliere arbeid niet mogelijk blijkt, worden deze mensen op basis van maatwerk en met in achtneming van cruciale randvoorwaarden (o.a. passende begeleiding) geplaatst o.a. bij social firms, het SW bedrijf en tal van zorgaanbieders die gemeente Peel en Maas rijk is.

Alle activiteiten van Hal 9 staan ook in het licht van duurzaamheid. Er is aandacht voor hergebruik. Zo is er een ruilwinkel actief vanuit Wonen Limburg, is er een samenwerking met kringloopwinkels en diverse repaircafe's. Naast Hal 9 kent Peel en Maas ook de zgn. Leer- en ontwikkelroutes(LOR). Routes waar deelnemers via een praktijk leer ontwikkelingstraject een praktijkleerdiploma behalen. Hierdoor zijn deelnemers al succesvol uitgestroomd in de zorg, het groen en horeca.

Uitgangspunten

- Ondersteuning voor de diverse doelgroepen is niet een verantwoordelijkheid alleen van de gemeente, maar van de gemeenschap.
- We willen ondersteuning bieden op basis van maatwerk. Dit vraagt een variatie in werksoorten, werkmogelijkheden en begeleiding. Werk is hierbij niet begrensd tot alleen betaalde arbeid.
- We willen zoveel mogelijk gebruik maken van lokale mogelijkheden. Het lokale bedrijfsleven biedt voldoende kansen voor onze deelnemers mits aan de randvoorwaarden (eigen investering in begeleiding en ontwikkeling, uitgaan van een duurzame arbeidsrelatie, tijdige afstemming met gemeentelijke consulenten) wordt voldaan.

- Daar waar geen voorziening toereikend is of inkoopbepalingen onvoldoende mogelijkheden bieden, behoudt de gemeente het recht om zelf met een alternatief te komen.

Venray: Venrays ontwikkelbedrijf (werknaam)

Venray kent geen vergelijkbaar initiatief met Onze Loods van Horst aan de Maas of Hal 9 van Peel en Maas. We leggen de nadruk op de omgeving van onze klanten en de sociale infrastructuur. We stimuleren onze klanten naar buiten te gaan en mee te doen. Dit doen we samen met vele (lokale) werkgevers en partners. Uitgangspunten zijn dan ook dat we een passend perspectief bieden om volwaardig mee te doen in de samenleving en dat we tegelijkertijd een doelmatig vangnet bieden.

Venray heeft hiermee een netwerk ontwikkeld, waarin tal van initiatieven, pilots en samenwerkingen floreren. De ontwikkeling naar een eigen ontwikkelbedrijf of eventueel de transformatie van de NLW naar een Venray's ontwikkelbedrijf, zien we als volgt:

Schets

Het Venrayse ontwikkelbedrijf fungeert als koepelorganisatie in Venray en is een belangrijke speler in het netwerk van participatie, re-integratie en bedrijfsleven. Binnen het sociaal ontwikkelbedrijf worden werk-leerlijnen ontwikkeld in samenwerking met en in voorkeur op locatie van het bedrijfsleven. Expertise in ontwikkeling van mensen is de corebusiness, waarmee het bedrijf van grote toegevoegde waarde is. Binnen het bedrijf is gezondheid een belangrijk speerpunt, in samenwerking met een lokaal netwerk wordt gewerkt aan verhogen van fysiek en mentale belastbaarheid van inwoners. Dienstverlening wordt modulair ingekocht, passend bij de behoefte van de inwoner en het bedrijfsleven. Het Venrayse ontwikkelbedrijf betreft een vangnet, voor beschermd en beschut.

Doelstellingen

Het Venrayse ontwikkelbedrijf sluit aan bij de visie en doelstellingen van de participatiewet en het Venrayse beleid, welke d.d. 3 oktober 2023 is vastgesteld.

Uitgangspunten

Het Venrayse ontwikkelbedrijf:

- is er voor inwoners met een ontwikkelbehoefte, welke (nog) niet gerealiseerd kan worden binnen het reguliere bedrijfsleven.
- biedt in eerste instantie een tijdelijke plek voor de ontwikkeling van inwoners met een ontwikkelbehoefte danwel arbeidsbeperking.
- biedt enkel een structurele beschermd en beschutte werkplek voor inwoners met een arbeidsbeperking, waar dat regulier niet is gelukt.
- sluit zoveel mogelijk aan op het reguliere bedrijfsleven, waarbij het bedrijfsleven ook binnen de infrastructuur van het Venrayse ontwikkelbedrijf een plek kan krijgen (sociaal verzamelgebouw).

Deze ontwikkelingen worden hoofdzakelijk buiten de uitvoeringsorganisatie NLW NV opgezet omdat de huidige infrastructuur van de NV niet of nauwelijks past op de bovengenoemde ambities.



RAPPORT

Deelopdracht 2

Toekomst NLW

- Vertrouwelijk - 21 oktober 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	3
Inleiding	3
1.1 Aanleiding	3
1.2 Deelopdracht 2	3
1.3 Hoofdlijnen uitkomsten deelopdracht 1	4
1.4 Huidige juridische inrichting van NLW	5
1.5 Varianten en afwegingscriteria	6
1.6 Aanpak	7
1.7 Planning van de besluitvorming over deelopdracht 2	7
1.8 Leeswijzer	7
Hoofdstuk 2	8
Vergelijking van de varianten	8
2.1 Toelichting afwegingskader en afwegingscriteria	8
2.2 Vergelijking van de varianten op de afwegingscriteria	9
2.3 Randvoorwaarden	11
Hoofdstuk 3	13
Arbeidsrechtelijke consequenties	13
3.1 Huidige formatie	13
3.2 Consequenties voor de doelgroep	14
3.3 Stafmedewerkers	14
Hoofdstuk 4	15
Vervolgstappen	15
4.1 Algemeen beeld van de vervolgstappen	15
4.2 Uitwerking planfase	16

Inleiding

Dit rapport bevat de resultaten van deelopdracht 2 van de participatieopdracht "Iedereen doet mee". In dit inleidende hoofdstuk gaan we in op de opdracht die aan Berenschot is gegeven en het uitgevoerde onderzoek.

De lezer die snel inzicht wil krijgen in de hoofdlijnen van deze rapportage adviseren wij om dit inleidende hoofdstuk en hoofdstuk 2 (met de afweging van de onderzochte varianten) te lezen.

1.1 Aanleiding

In december 2020 hebben de raden van Horst aan de Maas, Venray en Peel en Maas de strategische koers 2021-2030 van NLW vastgesteld. Eind 2022 is gebleken dat deze vastgestelde koers niet uitvoerbaar is. In 2023 is er daarom een korte- en langetermijnopdracht vastgesteld:

- De kortetermijnopdracht is een opdracht voor de NLW Groep N.V. en betreft het stabiliseren van de bedrijfsvoering. De korte termijnopdracht is op 7 juli 2023 vastgesteld door de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA).
- De langetermijnopdracht is een opdracht voor de drie schapsgemeenten en gaat over een bredere analyse van participatie en re-integratie van alle doelgroepen en daarmee ook het gemeentelijk participatiebeleid. De lange termijn opdracht is verstrekt door de colleges van de deelnemende gemeenten.

In april 2024 is de opdracht "Iedereen doet mee" vastgesteld door de colleges van de drie gemeenten. De raden hebben in juni 2024 besloten om strategische koers NLW in te trekken. De opdracht "Iedereen doet mee" bestaat uit drie deelopdrachten:

1. Het verkennen van een strategische samenwerking op het gebied van participatie.
2. Onderzoeken hoe de verouderde Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West (GR NLW) aangepast of vervangen kan worden.
3. Een voorstel uit te werken voor een passende infrastructuur voor beschermd en beschermd.

Dit plan van aanpak richt zich op deelopdracht 2.

1.2 Deelopdracht 2

De gemeenten hebben vastgesteld dat samenwerking binnen NLW verband niet meer past. De drie gemeenten willen toe naar een opzet die flexibel en schaalbaar is, passend bij dat wat inwoners nodig hebben en die meebeweegt op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt.

Deelopdracht 2 staat als volgt in het collegevoorstel omschreven:

- Onderzoeken hoe de verouderde Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West (GR NLW) aangepast of vervangen kan worden.
- Hoe gaan we samen verder met betrekking tot het aanpassen van de huidige infrastructuur NLW Groep N.V. en het transformeren naar een nieuwe meer passende infrastructuur.

In het collegevoorstel staat bij deelopdracht 2 het volgende genoemd.

Een verwacht scenario is dat de gemeente Venray de uitvoeringsorganisatie NLW Groep N.V. op eigen initiatief wil transformeren en herpositioneren. De gemeente Horst aan de Maas en Peel en Maas zullen dan op termijn niet langer eigenaar zijn van de uitvoeringsorganisatie NLW Groep N.V.. Dit scenario wordt meegenomen onder opdracht 1. De regie voor deze opdracht ligt daarom in eerste aanleg bij de gemeente Venray. De input van de andere schapsgemeenten in de eerdere opdrachten wordt verwerkt in deze opdracht, omdat daarbij de wensen en behoeften van de schapsgemeenten relevant zijn voor het toekomstscenario van de uitvoeringsorganisatie NLW Groep N.V. en de onderlinge samenwerking.

Deelopdracht 2 gaat daarmee over de toekomst van de GR NLW en de NLW Groep N.V.

Om deelopdracht 2 uit te kunnen voeren is inzicht nodig in de uitkomsten van deelopdracht 1. Deelopdracht 1 gaat namelijk over de *richting* van de samenwerking van de drie gemeenten. Bij de richting gaat het in de kern om de beantwoording van de volgende vraag: óf en zo ja, hoe willen de drie gemeenten in de toekomst samenwerken op het gebied van participatie? Anders gezegd gaat het om de volgende vragen:

1. Op welke taken willen de gemeenten blijven samenwerken?
2. Welke taken willen de gemeenten zelf uit gaan voeren?

De volgende paragraaf bevat de hoofdlijnen van de uitkomsten van deelopdracht 1. In een separate rapportage over deelopdracht 1 is dit nader uitgewerkt ("Strategisch kader gemeentelijke samenwerking participatie").

1.3 Hoofdlijnen uitkomsten deelopdracht 1

Kort samengevat is de uitkomst van deelopdracht 1 dat iedere gemeente inzet op *lokale* initiatieven:

- Horst aan de Maas: Onze Loods.¹
- Peel en Maas: Hal9.²
- Venray heeft ingezet op een netwerk met partners (het participatienetwerk) en terughalen van het werkplein.

De volgende figuur laat zien welke taken (voorzieningen en instrumenten) NLW in de huidige situatie uitvoert voor de drie gemeenten. De lichtblauwe kleur betreft taken die de drie gemeenten lokaal willen gaan organiseren. In hoeverre de gemeenten willen samenwerken op de taken met de lichtbruine kleur (SW-ers en Beschut werken) is het onderwerp van onderzoek van deelopdracht 2.

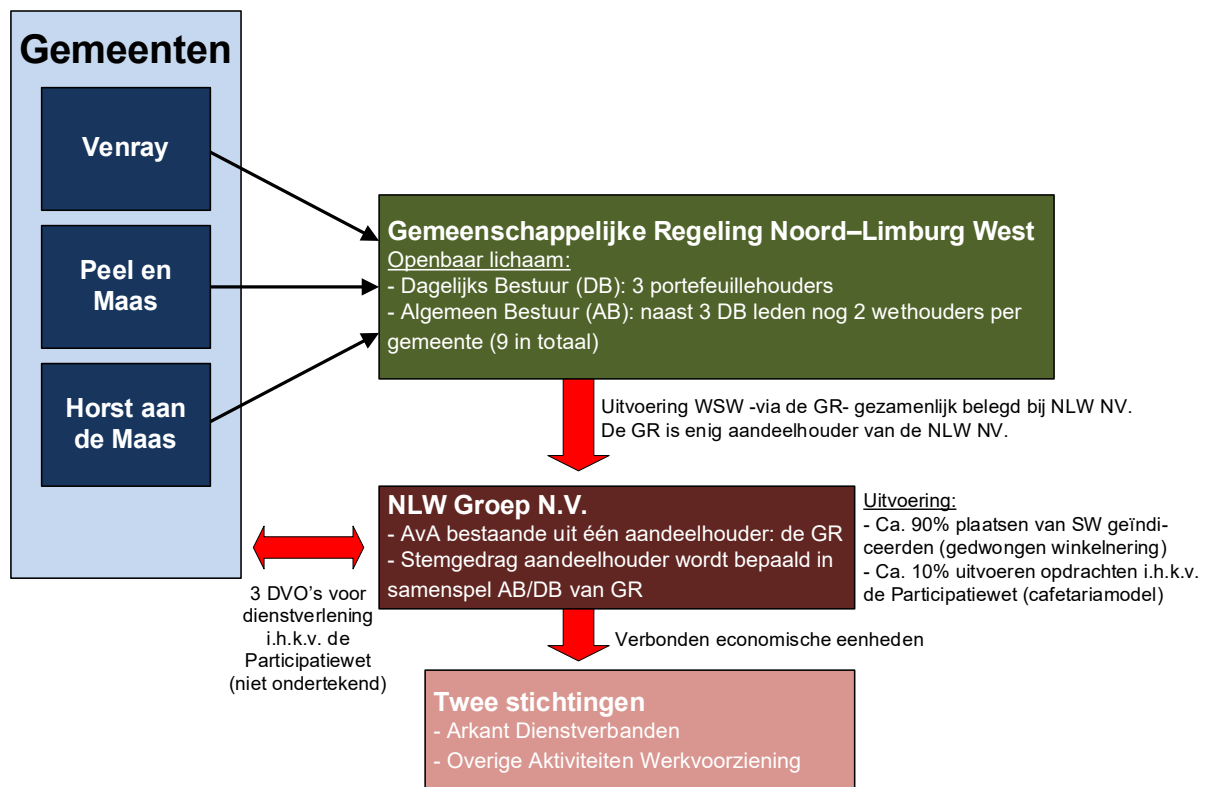
¹ Zie voor meer informatie <https://www.onzeloods.nl/over-onze-loods>.

² <https://www.peelenmaas.nl/inwoners-en-ondernemers/werk-uitkering-en-bijstand/hal9-ontwikkelen-en-ontmoeten>.

Categorie	Taak	Categorieën omzet	Wet	Aangeboden door		
				NLW Venray	NLW Panningen	Lo-kaal
Voorziening	SW-ers	- WIO - WOL - G-DETA - I-DETA	Wsw	X	X	
	Beschut werken		Participatiewet	X	X	X
	IBA (Indicatie banenafpraak)/loonkostensubsidie (max 2 jaar)		Participatiewet	X	X	X
	Arbeidsmatige dagbesteding		WMO/ Participatiewet	X	X	X
	Inburgeringstrajecten (modulair opgebouwd, o.a. werkstage)		Wet inburgering	X	X	X
Instrument	Test en training/ voortraject			X	X	X
	Taal- en werkstage			X	X	X
	Jobcoaching			X	X	X

1.4 Huidige juridische inrichting van NLW

De nu volgende figuur laat de huidige juridische inrichting van NLW zien.



De figuur laat zien dat de huidige juridische constructie bestaat uit twee hoofdonderdelen:

- Een Gemeenschappelijk Openbaar Lichaam (GR NLW).
- Een privaatrechtelijke entiteit (NLW Groep NV).

Gezien de behoefte bij de gemeenten om meer in te zetten op lokale initiatieven (uitkomst van deelopdracht 1), ligt het in de rede om de juridische structuur te versimpelen. Dit kan gedaan worden door óf de GR óf de NV op te heffen. In onze visie ligt het dan meer voor de hand om de GR op te heffen (in plaats van de NV).

Argumenten hiervoor zijn:

- Met het streven naar een 'eigen' SW-bedrijf (de wens van bestuurders) ligt het behoud van een samenwerkingsentiteit (zoals een GR) minder voor de hand. Logischer is om een NV te benutten, waarvan in beginsel ook sprake kan zijn van één aandeelhoudende partij. Met andere woorden: een NV kan een gemeente ook zelfstandig 'hebben'; een GR *moet* in gezamenlijkheid. Samenwerking op basis van de behoefte van de inwoner kan ook in een andere vorm dan een GR.
- Voor wat betreft de (afnemende) hoeveelheid SW'ers en beschutte werkers waar het uiteindelijk om gaat wordt de GR NLW ervaren als 'bestuurlijk zwaar' en complex (de GR NLW heeft immers zowel een AB als een DB).
- De uitvoering van de taken is op het moment primair georganiseerd binnen de NLW Groep NV en kan dus in stand worden gehouden door juist de NLW Groep NV te continueren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de contracten met ondernemers, die ongewijzigd kunnen blijven.
- Het in stand houden en herpositioneren van (onderdelen van) de NLW Groep NV sluit aan bij de wens van de raden ('het behoud van zo veel mogelijk bestaande kennis & expertise').

De betrokken bestuurders hebben op basis van bovenstaande overwegingen een voorkeur uitgesproken tot opheffen van de GR. In hoeverre de samenwerking in de N.V. wordt gecontinueerd voor SW en Beschut Werken, is onderwerp van onderzoek in deelopdracht 2.

1.5 Varianten en afwegingscriteria

1.5.1 Vergelijken van vier varianten

De bestuurders hebben bij de start van de opdracht als kader voor deelopdracht 2 meegegeven dat de volgende twee hoofdvarianten en vier subvarianten met elkaar vergeleken moeten worden. Zoals hiervoor aangegeven wordt bij alle varianten de GR NLW opgeheven.

Twee hoofdvarianten	Vier subvarianten
1. De drie gemeenten werken samen op beschut werken en SW'ers (via de NLW organisatie)	1a. Drie gemeenten aandeelhouder; NLW blijft uitvoerder
	1b. Venray aandeelhouder; DVO's met andere twee gemeenten voor alle huidige medewerkers beschut en SW'ers
2. De drie gemeenten gaan primair alle Participatiewet-taken zelf (lokaal) uitvoeren; samenwerking vindt plaats waar nodig (vanuit wens inwoner)	2a. Venray enig aandeelhouder van NLW; DVO's met andere twee gemeenten (vanuit wens inwoner)
	2b. Afsplitsing onderdelen NLW; Venray wordt enig aandeelhouder NV; locatie Panningen naar Peel en Maas

De subvarianten verschillen van elkaar op de volgende punten:

- Het onderscheidende aspect tussen de varianten 1b en 2a is dat er in variant 1b met zekerheid een DVO wordt gesloten voor *alle* huidige medewerkers beschut en de SW'ers, daar waar er in variant 2a alleen een DVO wordt gesloten op wens van de betreffende medewerker (beschut of SW'er). Het gaat dan om een DVO tussen de gemeenten Horst aan de Maas en Peel en Maas als opdrachtgever en NLW/Venray als opdrachtnemer.
- Variant 2a en 2b verschillen van elkaar over hoe wordt omgegaan met de NLW NV. Bij variant 2a is *geen* sprake is van afsplitsing. Bij variant 2b mogelijk wel.

1.6 Aanpak

Op hoofdlijnen bestond de aanpak voor deelopdracht 2 uit de volgende stappen:

- Bij de start van de opdracht hebben de bestuurders de kaders vastgesteld voor de uitvoering van deze opdracht. Het gaat dan met name om de vier met elkaar te vergelijken varianten.
- Vervolgens zijn een aantal werkgroepen aan de slag gegaan met de vergelijking van de varianten. In deze werkgroepen waren medewerkers vanuit de gemeenten en NLW actief. Het gaat om de volgende (werk)groepen:
 - Inhoudelijke vergelijking: de betrokken beleidsmedewerkers.
 - Financieel/ bedrijfsvoerings gerelateerde vergelijking: werkgroep Financiën/ Bedrijfsvoering.
 - Bestuurlijk-juridische vergelijking: werkgroep Juridisch.
 - Arbeidsrechtelijke vergelijking: werkgroep P&O.
- De concept vergelijking van de vier varianten is met de bestuurders besproken.
- Hierna is een concept versie van deze rapportage opgesteld en besproken met de bestuurders.
- Op basis van deze bespreking is deze rapportage definitief gemaakt.

Tussentijds hebben bijeenkomsten plaatsgevonden om de verschillende stakeholders bij te praten over deze opdracht. We noemen met name de volgende bijeenkomsten:

- Een raads werkgroepavond over de voortgang van de participatieopdracht 'Iedereen doet mee' op 19 september.
- Een bijeenkomst met de drie adviesraden sociaal domein op 2 oktober.
- Een raadsinformatieavond over de participatieopdracht "Iedereen doet mee" op 7 oktober.

1.7 Planning van de besluitvorming over deelopdracht 2

De planning van de besluitvorming over deelopdracht 2 ziet er als volgt uit.

	Horst aan de Maas	Peel en Maas	Venray
PO/ portefeuillehouder	28 oktober	28 oktober	21 oktober
College	5 november	4 november	29 oktober
Commissie		3 december	21 november
Raad	17 december	17 december	10 december

1.8 Leeswijzer

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

1. Inleiding
2. Vergelijking van de varianten
3. Arbeidsrechtelijke consequenties van de voorkeursvariant
4. Vervolgstappen.

Deze rapportage bevat een bijlage met cijfers die inzicht geven in de huidige situatie van NLW.

Vergelijking van de varianten

Het DB van de GR NLW heeft twee hoofdvarianten (en vier subvarianten) vastgesteld die met elkaar vergeleken moeten worden. Voor de vergelijking van de varianten maken we gebruik van een afwegingskader. De volgende paragraaf licht dit toe. In de daaropvolgende paragrafen komt aan de orde welke afweging de drie gemeenten gemaakt hebben op basis van dit afwegingskader. We sluiten af met een conclusie.

2.1 Toelichting afwegingskader en afwegingscriteria

Bij het vergelijken van varianten is het in onze ervaring behulpzaam om gebruik te maken van een *afwegingskader*.³ Een afwegingskader is in feite een tabel die bestaat uit de volgende drie onderdelen:

1. Een aantal varianten.
2. Afwegingscriteria (beoordelingscriteria) voor het systematisch vergelijken van de varianten. Deze afwegingscriteria zijn afgeleid van de belangrijkste (bestuurlijke) doelen en belangen rondom de gewenste toekomst van de werkontwikkelbedrijven. Anders gezegd gaat het bij de afwegingscriteria om de strategische overwegingen op basis waarvan de besturen willen besluiten over wat de voorkeursvariant is.
3. De wegingsfactor, oftewel het relatieve gewicht (zwaarte) van elk afwegingscriterium. De wegingsfactor geeft inzicht in de bestuurlijke prioriteit van elk afwegingscriterium.

Met behulp van een afwegingskader kan het gesprek over de voor- en nadelen van de in het vorige hoofdstuk besproken varianten op een gestructureerde en zo objectief mogelijke wijze gevoerd worden. Op basis van dit inzicht kunnen de besturen vervolgens een gefundeerd principebesluit nemen voor wat de voorkeursvariant(en) zou(de)n moeten zijn.

We gaan nu in op de gehanteerde afwegingscriteria.

Afwegingscriteria

De in het vorige hoofdstuk beschreven varianten hebben we op hoofdlijnen met elkaar vergeleken op de volgende afwegingscriteria.

Categorie	Afwegingscriterium
Consequenties voor de doelgroep/ dienstverlening	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consequenties voor de doelgroep 2. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant); <i>passend werk</i> kunnen bieden aan de doelgroep 3. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant): faciliteren van doorstroom (<i>ontwikkelen</i>); onderling contact verschillende doelgroepen Participatiewet (<i>ontmoeten</i>) 4. Kwaliteit van dienstverlening richting de <i>gemeenten</i> (als opdrachtgever/klant)

³ Dit wordt ook wel beoordelingskader of toetsingskader genoemd.

Categorie	Afwegingscriterium
Kwetsbaarheid/ continuïteit	5. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit van het organiseren van beschut werk > korte/ middellange termijn (tot 2035) 6. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit/ toekomstbestendigheid van beschut werk > lange termijn (vanaf 2035)
Financieel/ bedrijfs- voerings gerelateerde criteria	7. Risico's: (gezamenlijk) dragen van bedrijfsvoeringsrisico's/ financiële risico's 8. Grip op uitvoering Participatiewet (Pwet); flexibiliteit in uitvoering Pwet; eigen keuzes kunnen maken bij de inrichting van de lokale Pwet faciliteiten (passend bij de lokale behoefte/ maatwerk) 9. Benutten schaal- en synergievoordelen NLW voor beschut werken versus met elkaar concurreren (voor opdrachtgevers en reguliere medewerkers) 10. Kans om uitvoering Pwet integraal in één hand te leggen en daarbij gebruik te maken van faciliteiten eigen gemeentelijk apparaat in combinatie met samenwerking met lokale partners (nabijheid) 11. Incidentele transformatiekosten NLW. Daarnaast heeft elke gemeente nog (incidentele) kosten voor opbouw eigen Pwet voorzieningen 12. Inschatting doorlooptijd en complexiteit (risico's) van implementatie van de variant
Juridische criteria	13. Juridische vergelijking

2.2 Vergelijking van de varianten op de afwegingscriteria

We beschrijven in deze paragraaf eerst twee uitgangspunten die zijn gehanteerd bij de vergelijking van de varianten:

1. Een arbeidsbetrekking is meer dan alleen werk
2. De stip op de horizon voor de werkontwikkelbedrijven: inzetten op lokale initiatieven.

Vervolgens geven we aan welke afweging is gemaakt en welke afwegingscriteria daarbij doorslaggevend waren. We merken hierbij op dat het een vergelijking *op hoofdlijnen* betreft. De voorkeursvariant zal in de volgende fase (planfase) in meer detail worden uitgewerkt. Zie hoofdstuk 4 voor een toelichting.

Uitgangspunt 1. Een arbeidsbetrekking is meer dan alleen werk

De besturen van de drie gemeenten hebben bij de afweging rekening gehouden met het feit dat voor deze doelgroep een *arbeidsbetrekking veel meer is dan alleen hun werk*. Een sociaal ontwikkelbedrijf zorgt ervoor dat inwoners die niet, of niet zonder meer bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen, toch een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Op het werk kunnen deze inwoners hun talenten ontdekken, zich ontwikkelen en een zinvolle rol vervullen. Werk geeft een gevoel van eigenwaarde, biedt sociale contacten en zorgt ervoor dat inwoners zich verbonden voelen met een bredere gemeenschap. Voor een groep inwoners blijft een sociaal ontwikkelbedrijf ook in de toekomst belangrijk. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever.

Uitgangspunt 2. De stip op de horizon voor de werkontwikkelbedrijven is inzetten op lokale initiatieven

Het tweede uitgangspunt is de *gewenste stip op de horizon* die de drie gemeenten hebben voor het werkontwikkelbedrijf. Zoals aangegeven in paragraaf 1.3 (over de uitkomsten van deelopdracht 1) is de ambitie dat elke gemeente inzet op eigen ontwikkelbedrijven, projecten, initiatieven en

netwerken. De ambitie is om daarbij de samenwerking aan te gaan met lokale partners⁴ die over arbeid beschikken die flexibel, in nabijheid en schaalbaar georganiseerd kan worden.

Elke gemeente werkt als volgt toe naar deze stip op de horizon:

- Voor Horst aan de Maas wordt dat vormgegeven in Onze Loods. Onze Loods is een plek waar iedereen welkom is om mensen te ontmoeten, dagbesteding, hulp bij het vinden van werk, taallessen en zich te ontwikkelen. Onze Loods wordt uitgebreid en voor langere tijd voortgezet (op een nieuwe locatie).
- Voor Peel en Maas staat het Hal9 initiatief centraal. Dit is een fysiek centrum waar op basis van de vier O's activiteiten worden aangeboden: Ontmoeten, Oriënteren, Ontwikkelen en Ondernemen.
- Venray heeft geïnvesteerd in een netwerk van maatschappelijke partners en ondernemers, waarvan NLW één van de partners is. Venray heeft expliciet de keuze gemaakt om de uitvoering van werk en inkomen (werkplein) terug te halen van centrumgemeente Venlo naar Venray. Venray is verder bezig met een kwaliteitsimpuls in de uitvoering.

Afwegingskader

De volgende tabel geeft een overzicht van de gehanteerde overwegingen bij de vergelijking van de varianten. De conclusie van deze vergelijking is dat de gemeenten willen inzetten op een eigen werkontwikkelbedrijf, oftewel hoofdvariant 2. Inwoners uit de doelgroep van SW en Nieuw Beschut die nu bij NLW zitten mogen kiezen of ze de huidige werkplek willen continueren of dat ze liever bij een lokale faciliteit gaan werken.

Categorie	Afwegingscriterium	Vergelijking hoofdvariant 1 met 2
Consequenties voor de doelgroep/ dienstverlening	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consequenties voor de doelgroep 2. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant); <i>passend werk</i> kunnen bieden aan de doelgroep 3. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant): faciliteren van doorstroom (<i>ontwikkelen</i>); onderling contact verschillende doelgroepen Participatiewet (<i>ontmoeten</i>) 4. Kwaliteit van dienstverlening richting de <i>gemeenten</i> (als opdrachtgever/ klant) 	Redenerend vanuit uitgangspunt 1 telde deze categorie criteria het zwaarste mee bij de afweging. De verwachting is dat door verdere uitbouw van de lokale initiatieven in samenwerking met lokale partners (zoals ondernemers) de kwaliteit van dienstverlening beter zal scoren dan bij hoofdvariant 1. Om maatwerk te kunnen bieden zullen gevarieerde werkomgevingen gecreëerd worden met een -op de diversiteit van doelgroepen- toegespitste begeleiding.
Kwetsbaarheid/ continuïteit	<ol style="list-style-type: none"> 5. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit van het organiseren van beschut werk > korte/ middellange termijn (tot 2035) 6. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit/ toekomstbestendigheid van beschut werk > lange termijn (vanaf 2035) 	Door de grote schaal van werken van NLW kent hoofdvariant 1 op de middellange termijn (tot 2035) minder kwetsbaarheid dan hoofdvariant 2. Echter, door bij variant 2 in te zetten op samenwerkingsverbanden met lokale partners kan de kwetsbaarheid beperkt worden op de korte, maar zeker ook op de lange termijn.

⁴ Het gaat dan met name om ondernemers, verenigingen, onderwijs en re-integratiepartners.

Categorie	Afwegingscriterium	Vergelijking hoofdvariant 1 met 2
Financieel/ bedrijfs- voerings gerelateerde criteria	<p>7. Risico's: (gezamenlijk) dragen van bedrijfsvoeringsrisico's/ financiële risico's</p> <p>8. Grip op uitvoering Participatiewet (Pwet); flexibiliteit in uitvoering Pwet; eigen keuzes kunnen maken bij de inrichting van de lokale Pwet faciliteiten (passend bij de lokale behoefte/ maatwerk)</p> <p>9. Benutten schaal- en synergievoordelen NLW voor beschut werken versus met elkaar concurreren (voor opdrachtgevers en reguliere medewerkers)</p> <p>10. Kans om uitvoering Pwet integraal in één hand te leggen en daarbij gebruik te maken van faciliteiten eigen gemeentelijk apparaat in combinatie met samenwerking met lokale partners (nabijheid)</p> <p>11. Incidentele transformatiekosten NLW. Daarnaast heeft elke gemeente nog (incidentele) kosten voor opbouw eigen Pwet voorzieningen</p> <p>12. Inschatting doorlooptijd en complexiteit (risico's) van implementatie van de variant</p>	<p>Hoofdvariant 2 biedt de gemeenten het meeste grip op de uitvoering van de Participatiewet, doordat de uitvoering van de Participatiewet in één hand komt te liggen. Elke gemeente kan hierbij gebruik maken van de faciliteiten van het eigen gemeentelijk apparaat in combinatie met samenwerking met lokale partners. Hoofdvariant 2 is daardoor flexibeler en meer 'nabij' dan variant 1. Deze variant sluit daardoor het meest aan bij de hiervoor beschreven 'stip op de horizon'.</p> <p>Tegelijkertijd brengt hoofdvariant 2 meer risico's en incidentele kosten met zich mee. Tevens is voor Venray de vraag wat de toekomst van de NLW N.V. wordt. De drie gemeenten hebben hierover met elkaar een aantal randvoorwaarden afgesproken. Zie de uitwerking in de volgende paragraaf.</p>
Juridische criteria	13. Juridische vergelijking	Als er dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) worden afgesloten voor inwoners die werkzaam zijn bij een andere gemeente, kan er sprake zijn van aanbestedings-rechtelijke risico's. In de volgende (plan)fase zal uitgezocht worden hoe deze risico's het beste beheerst kunnen worden.

2.3 Randvoorwaarden

In de vorige paragraaf zagen we dat hoofdvariant 2 als voorkeursvariant uit de vergelijking komt. De exacte invulling van deze hoofdvariant, en de gevolgen daarvan voor NLW, zullen in de vervolgfase (planfase) onderzocht worden.⁵ Aan het eind van de planfase, juli 2025, zal ook duidelijk worden welke termijn (hoeveel jaren) nodig is voor elke gemeente om de genoemde stip op de horizon te realiseren.

Tegelijkertijd kent hoofdvariant 2 meer (bedrijfsvoerings)risico's dan hoofdvariant 1. Dit speelt specifiek voor de gemeente Venray. Venray heeft immers het grootste aantal inwoners ondergebracht bij NLW en in Venray ligt de grootste vestiging van NLW. Om deze risico's *gezamenlijk* te beheersen hebben de drie gemeenten met elkaar de volgende randvoorwaarden afgesproken:

- Iedere gemeente wordt risicodragend voor de eigen mensen uit de doelgroep bij NLW (Wsw dienstverbanden en P-wet dienstverbanden) en neemt de verantwoordelijkheid voor het passend organiseren van de dienstverbanden van de doelgroep over. Hoe dit precies vorm krijgt is onderdeel van de volgende planfase.

⁵ Er zijn hierbij verschillende subvarianten denkbaar, bijvoorbeeld ten aanzien van de toekomst van de N.V. Welke thema's uitgezocht worden in de volgende planfase lichten we toe in hoofdstuk 4.

- Kosten die verbonden zijn aan flexibiliteit (keuze inwoner en schaalbaarheid) worden door de drie gemeenten gedragen.
- De gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor fluctuaties in omzet (economische omstandigheden), de financiële consequenties van de instroom en verloop en maken hier afspraken over.
- In de eerste helft van 2025 onderzoekt Venray wat de toekomst van NLW wordt (werksoorten, benodigde huisvesting/ locaties en dergelijke). Er worden tevens afspraken gemaakt over het reguliere personeel van NLW. De drie gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de consequenties van de te maken keuzes.
- In juli 2025 wordt vastgesteld op welke datum de gezamenlijke (financiële) verantwoordelijkheid voor NLW eindigt. Deze datum is afhankelijk van de complexiteit van het proces.
- De kosten voor uitvoering van de planfase worden gezamenlijk door de drie gemeenten gedragen.

Bovenstaande randvoorwaarden worden, waar van toepassing, (ook) meegenomen bij de uitwerking van de voorkeursvariant in de planfase.

Arbeidsrechtelijke consequenties

In dit hoofdstuk beschrijven wij beknopt de arbeidsrechtelijke consequenties van hoofdvariant 2 voor de doelgroep en voor het stafpersoneel (de reguliere medewerkers). De arbeidsrechtelijke consequenties van variant 2 zullen in meer detail worden uitgezocht in de volgende planfase.

We beginnen met een overzicht van de huidige formatie van NLW.

3.1 Huidige formatie

De volgende tabel geeft inzicht in de aantallen fte's die binnen de NLW werkzaam zijn. Het betreft ongeveer 800 medewerkers.

Categorie	Aantal fte
Stafpersoneel (ambtenaar NLW)	16,1
Stafpersoneel (in dienst van OAW)	54,2
Beschut werk	37,7
PAR (Participatiewet)	13,8
PAV (mensen in traject)	23,8
REI (re-integratie)	11
SWR	12
Wsw	511,9

De aantallen Wsw'ers zullen in de komende jaren gaan dalen. Zie de bijlage van deze rapportage voor de cijfers. Gevolg hiervan is dat ook het aantal stafmedewerkers mee zal dalen.

Dienstverbanden

De onderstaande tabel geeft inzicht bij welke juridische entiteit de dienstverbanden van de verschillende categorieën NLW medewerkers zijn ondergebracht.

Categorie	Werkgever	Cao	Pensioenfonds
Wsw-medewerkers	GR NLW	Cao Wsw	PWRI
Participatiewet (beschut werk en participanten)	Stichting Arkant	Cao Aan de slag	PWRI

Categorie	Werkgever	Cao	Pensioenfonds
'Staf medewerkers' <i>vóór ± 2010</i>	NLW Groep N.V.	Cao SGO	ABP
'Staf medewerkers' <i>vanaf ± 2010</i>	Stichting Overige Activiteiten Werkvoorziening (OAW)	Cao SGO	PfZW

3.2 Consequenties voor de doelgroep

Bij hoofdvariant 2 komt de uitvoering van de Wsw en beschut werk bij iedere gemeente afzonderlijk te liggen. De primaire arbeidsvoorwaarden van de medewerkers blijven hetzelfde. Deze zijn vastgelegd in de cao Wsw en de cao Aan de slag (voor de medewerkers beschut werk), tenzij in het kader van begeleid werken (artikel 7 Wsw) men bij de gemeente gaat werken. In dat geval wordt de cao Gemeenten van toepassing. Overige arbeidsvoorwaarden die in een personeelshandboek zijn opgenomen, blijven ook van kracht.

3.3 Stafmedewerkers

Logischerwijs is er een verband tussen het aantal doelgroepmedewerkers en het aantal benodigde stafmedewerkers. Bij variant 2 kan het aantal stafmedewerkers bij NLW dalen wanneer de huidige doelgroepmedewerkers (Wsw en nieuw beschut) uit de gemeenten, bij lokale initiatieven gaan werken. In de volgende planfase zal onderzocht worden welke stafmedewerkers mee overgaan. Als er sprake is van overgang van onderneming, dan wordt in veel gevallen een sociaal plan opgesteld. In het sociaal plan worden de gevolgen voor het personeel vastgelegd, waaronder ook welke stafmedewerkers zijn verbonden aan de werkzaamheden die overgaan.

Afname van stafpersoneel kan wellicht door natuurlijk verloop. De vraag is echter of het verloop op die functies plaatsvindt die zouden moeten verdwijnen. Dit kan inhouden dat -ondanks natuurlijk verloop- toch personeel moet worden aangenomen en andere medewerkers boventallig worden.

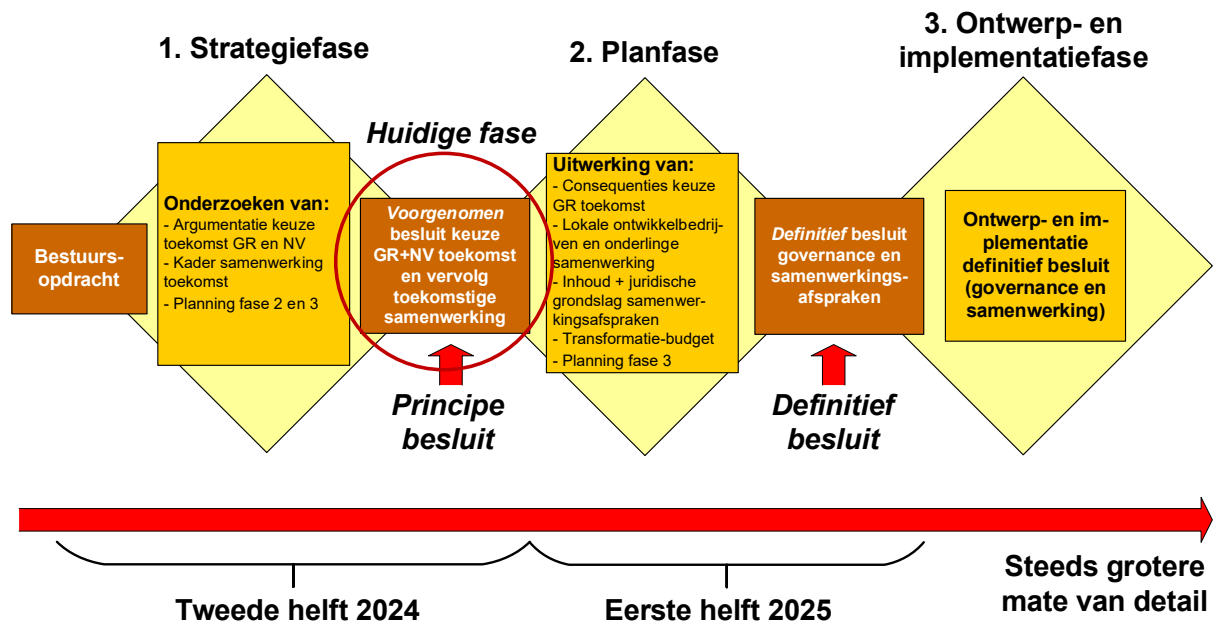
De kosten die aan eventuele boventalligheid zijn verbonden komen voor rekening van de drie gemeenten; hierover worden afspraken gemaakt. Dit is onderdeel van de besluitvorming medio 2025 (op basis van de resultaten van de planfase).

Vervolgstappen

Dit hoofdstuk geeft een beeld van de vervolgstappen, na de besluitvorming over dit beslisdocument.

4.1 Algemeen beeld van de vervolgstappen

Indien de betrokken besturen instemmen met dezelfde voorkeursvariant, zouden de vervolgstappen er als volgt uit kunnen zien. Het totale traject (om te komen tot een fusie) knippen wij hierbij op in meerdere, duidelijk afgescheiden fasen. Elke fase wordt afgesloten met een besluit. De volgende figuur geeft deze fasering van de besluitvorming grafisch weer.



We lichten de figuur als volgt nader toe. We merken hierbij op dat dit een beschrijving *op hoofdlijnen* is van de te nemen stappen.

Dit onderzoek bevindt zich in de **strategiefase**. Op basis van deze rapportage nemen de colleges en raden een *principe*besluit over de voorkeursvariant.

De **planfase** betreft het nader onderzoeken van de voorkeursvariant, namelijk hoofdvariant 2. Hiertoe wordt een (meer gedetailleerd) beslisdocument geschreven. Zie de volgende paragraaf voor een toelichting. Daarnaast zal elke gemeente een beslisdocument opleveren inzake het eigen werkontwikkelbedrijf (de stip op de horizon, zoals toegelicht in hoofdstuk 2). Op basis van beide beslisdocumenten nemen de betrokken colleges -na consultatie van de gemeenteraden- een *definitief go/no go* besluit over de voorkeursvariant. De uitkomst kan tweeledig zijn:

- De drie besturen nemen een definitief (positief) besluit over de voorkeursvariant.
- De drie besturen verschillen van mening over de voorkeursvariant.

Als er een positief besluit is genomen over de voorkeursvariant, volgt de **ontwerp/ implementatiefase**. Deze derde fase richt zich op doorontwikkeling van het eigen werkontwikkelbedrijf in combinatie met een eventuele ontvlechting van NLW.

4.2 Uitwerking planfase

Het aan het eind van de planfase op te leveren beslisdocument (juli 2025) gaat in op de thema's in de onderstaande tabel. Deze thema's hebben een relatie met elkaar. Te maken keuzes inzake de toekomst van de N.V. hebben bijvoorbeeld financiële en fiscale gevolgen.

Categorie	Thema
Bedrijfs-economisch/ financieel	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek naar de huidige werksoorten en de opdrachten die daaraan gelieerd zijn van NLW (per locatie) en de gewenste toekomstige werksoorten (per locatie) Een analyse van de balans van de NLW N.V.: welke bezittingen heeft de NV en welke schulden staan hier tegenover Becijfering van de transformatiekosten van NLW. De omvang hiervan is afhankelijk van de te maken keuzes (bijvoorbeeld inzake de toekomst van de NLW NV) Overzicht met (financiële) consequenties van opheffing van de GR NLW, o.a. opstellen liquidatieplan Voorstel toekomst N.V. NLW, inclusief financiële consequenties
Juridisch	<ul style="list-style-type: none"> De te nemen stappen om de GR NLW op te heffen Vergelijking van de varianten voor de toekomst van de NLW N.V. en een advies voor de voorkeursvariant; zie onder deze tabel voor een toelichting Fiscale consequenties van de te maken keuzes Vast te leggen samenwerkingsafspraken tussen de drie gemeenten (bijvoorbeeld in een DVO of een SOK)
Huisvesting	<ul style="list-style-type: none"> Analyse huidige huisvesting van NLW: aantal vierkante meters, kwaliteit van het onderhoud, waarde/ courantheid Inschatting toekomstige benodigde huisvesting Voorstel voor te maken keuzes inzake huisvesting
Personele zaken/ formatie	<ul style="list-style-type: none"> Huidig aantal fte/ medewerkers in de doelgroep versus toekomstig aantal fte/medewerkers Huidig stafpersoneel versus toekomstig benodigd stafpersoneel (per gemeente) Arbeidscontracten en arbeidsvoorwaarden: huidig versus toekomstig voor elke categorie medewerkers Sociaal plan Vakbonden en medezeggenschap Positionering werkontwikkelbedrijven/ samenwerking in de arbeidsmarkt
Communicatie	<p>Opstellen van een communicatieplan inclusief:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beschrijving van veranderdoel en ambitie (o.a. retentie betrokken medewerkers) Inventarisatie van interne en externe doelgroepen; uitvoeren en opstellen van een issue- en stakeholderanalyse Ontwikkelen van een narratief, met kernboodschap op de issues Opstellen van een boodschap per doelgroep en wie de afzender is van de boodschap Opstellen van een communicatiematrix Spelregels vastleggen over informatievoorziening rondom het project: rapportagelijn, stukkenstroom en communicatie Communicatie naar doelgroepmedewerkers

Toekomst NLW N.V.

Er zijn verschillende mogelijke varianten ten aanzien van de NLW N.V., namelijk: ⁶

- a. Venray neemt alle aandelen van de N.V. over van de GR NLW.
- b. Afsplitsing van onderdelen van de huidige N.V., waarbij de NLW Groep N.V. blijft bestaan.
- c. Zuivere splitsing. Het vermogen van de NLW Groep N.V. verkregen door twee of meer andere rechtspersonen. De NLW N.V. houdt hierbij op te bestaan.
- d. Ontbinding. Bij deze optie houdt de NLW Groep N.V. op te bestaan.

In de planfase zal onderzocht worden welke van deze varianten de voorkeur heeft. Dit is mede afhankelijk van de plannen die Venray heeft voor een eigen werkontwikkelbedrijf.

Projectorganisatie planfase

Voor de begeleiding van de planfase wordt een gezamenlijke projectorganisatie ingericht, die wordt ondersteund door een gespecialiseerd adviesbureau. Deze projectorganisatie bestaat uit:

- Een *stuurgroep* bestaande uit de wethouders van de gemeenten. De betrokken beleidsmedewerkers, de procesbegeleider en de procesmanager nemen als adviseur aan de stuurgroepbijeenkomsten deel. Op afroep zullen andere sleutelfiguren deelnemen aan de bijeenkomst van stuurgroep.
- Een *projectgroep* die bestaat uit de (interne of externe) externe adviseurs die trekker zijn van een werkgroep, aangevuld met MT/directie leden van NLW en (op afroep) de beleidsmedewerkers. De procesmanager is de voorzitter van de projectgroep.
- *Werkgroepen* die getrokken en bemenst worden door (externe of interne) adviseurs en sleutelfiguren vanuit NLW. Deze zijn gelieerd aan de voorgaande tabel met onderzoekthema's voor de planfase:
 - Bedrijfsvoering, huisvesting en financiën
 - Juridisch
 - Personele zaken en formatie
 - Communicatie.

Indicatie kosten planfase

De onderstaande tabel geeft een indicatie van de kosten van de planfase.

Categorie	Toelichting	Minimum	Maximum
Externe projectbegeleiding	Afhankelijk van de complexiteit van het project	€ 52.500	€ 78.750
Externe adviseurs SW/ bedrijfsvoering voor opstellen bedrijfsplan en objectief bepalen waarde van de aandelen van de NV	Afhankelijk van de variant: 1a minst complex en 2b meest complex	€ 49.500	€ 123.750
Juridisch advies: aanpassen governance NV (b.v. RvC), opheffen GR, overdracht aandelen, opstellen DVO's	Afh. van de variant is de volgende expertise benodigd: fiscaal recht, aanbestedingsrecht, ondernemersrecht, bestuurlijk-juridische expertise; begeleiden proces om DVO's op te stellen	€ 30.000	€ 100.000
Advies accountant/ notaris	Advies inzake liquidatie GR en overdracht aandelen	€ 30.000	€ 60.000
Externe adviseurs arbeidsrecht	Rechtspositie medewerkers (regulier en SW/Beschut)	€ 40.000	€ 80.000
Communicatieadviseur/ verandermanagement	Communicatieplan; cultuurvraagstukken; kan ook interne adviseur zijn	€ 40.000	€ 40.000
Extern advies huisvestingsvraagstuk (Venray en Panningen)	Prognose huisvestingsbehoefte komende jaren; vervolgvraag: locatie(s) verkopen of achterstallig onderhoud wegwerken; huurdersvraagstukken	€ 50.000	€ 50.000
Onvoorzien (10%)		€ 29.200	€ 53.250
Totaal inschatting kosten planfase		€ 321.200	€ 585.750

⁶ Deze varianten voor de toekomst van de NV worden nader toegelicht in de separate bijlage 'Notitie realisatie varianten toekomstige organisatie NLW'.

Bijlage. Cijfers die inzicht geven in de huidige situatie

Deze bijlage bevat cijfers die inzicht geven in de huidige situatie van NLW. Het gaat dan om:

1. De doelgroep.
2. Hoe NLW is opgenomen in de begroting van de drie gemeenten.
3. De huisvesting die in eigendom is van NLW.

1. Doelgroep

De onderstaande tabel laat in de eerste plaats het huidige aantal Wsw'ers zien (in fte's) en de ontwikkeling in de komende jaren. In het jaar 2062 zullen er geen Wsw'ers meer zijn. Ook geeft de tabel inzicht in het huidige aantal fte Nieuw Beschut.⁷

# Fte doelgroep (woonplaats)		2024	2030	2040	2050	2061
Wsw		511,9	367,6	151,6	69,7	2,5
	Venray	252,3	191,5	79,1	35,2	1
	Peel en Maas	160,3	107,1	44,7	20,9	0,5
	Horst aan de Maas	99,3	69,0	27,8	13,6	1
Nieuw beschut		36,2				
	Venray	15,9				
	Peel en Maas	9,8				
	Horst aan de Maas	10,5				

De onderstaande tabel laat het aantal fte zien van elke gemeente. Vetgedrukt is de betalende gemeente, daaronder is te zien bij welke gemeente deze formatie werkzaam is.

Som van FTE	Nieuw Beschut (BES)	Participant (PAR)	Voortraject (PAV)	SW (SWW)	Eindtotaal
Horst aan de Maas	10,5	1,2	8,7	93,4	113,8
Horst aan de Maas	5,9	0,3	8,7	22,2	37,2
Peel en Maas	1,5			35,0	36,5
Venray	3,1	0,9		36,2	40,1
Peel en Maas	9,8	11,5	8,1	151,6	181,0
Peel en Maas	9,0	11,5	8,1	130,8	159,4
Venray	0,8			20,8	21,6
Venray	15,9	1,2	6,6	236,2	259,9
Horst aan de Maas		0,6		7,5	8,1
Peel en Maas	1,0			44,6	45,6
Venray	14,9	0,5	6,6	184,1	206,1
Eindtotaal	36,2	13,8	23,5	481,2	554,7

De nu volgende tabel geeft een nog gedetailleerder inzicht. Het laat namelijk zien op welke werksoorten de huidige doelgroepmedewerkers werkzaam zijn: groeps-detachering (G-Deta), individuele detachering (I-Deta), Werken in Opdracht (WIO) en Werken op Locatie (WOL). Het gaat hier weer om het aantal fte.

⁷ Het toekomstige aantal Nieuw Beschut is onbekend. Dit hangt af van de omvang van de instroom minus de uitstroom.

Som van FTE	Kolomlabels					
Rijlabels	BES	PAR	PAV	SWW	Eindtotaal	
Horst aan de Maas	10,5		0,3	8,7	89,6	109,2
G-Deta					17,6	17,6
Peel en Maas					14,5	14,5
Venray					3,1	3,1
I-Deta					16,7	16,7
Peel en Maas					2,8	2,8
Venray					13,8	13,8
WIO	5,4		0,3	8,7	42,8	57,3
Horst aan de Maas	0,8		0,3	8,7	10,6	20,5
Peel en Maas	1,5				16,7	18,2
Venray	3,1				15,6	18,6
WOL	5,1				12,6	17,7
Horst aan de Maas	5,1				11,6	16,7
Peel en Maas					1,0	1,0
Peel en Maas	9,0		11,5	8,1	150,7	179,3
G-Deta			0,5		21,8	22,3
Peel en Maas			0,5		11,9	12,5
Venray					9,9	9,9
I-Deta					19,3	19,3
Peel en Maas					11,2	11,2
Venray					8,1	8,1
WIO	6,4		7,5	8,1	92,3	114,3
Peel en Maas	6,4		7,5	8,1	90,4	112,4
Venray					1,9	1,9
WOL	2,5		3,5		17,3	23,3
Peel en Maas	2,5		3,5		17,3	23,3
Venray	15,9		1,2	6,6	220,7	244,3
G-Deta	1,7				30,9	32,7
Peel en Maas	1,0				23,5	24,5
Venray	0,8				7,4	8,2
I-Deta	1,3				38,7	39,9
Peel en Maas					6,9	6,9
Venray	1,3				31,7	33,0
WIO	12,9		0,5	6,6	134,7	154,7
Horst aan de Maas					1,0	1,0
Peel en Maas					10,2	10,2
Venray	12,9		0,5	6,6	123,4	143,5
WOL			0,6		16,4	17,0
Horst aan de Maas			0,6		6,5	7,1
Peel en Maas					4,0	4,0
Venray					5,9	5,9
Eindtotaal	35,3		13,0	23,5	461,0	532,8

De tabel op de volgende pagina laat dezelfde informatie zien, maar dan voor het aantal medewerkers.

Aantal van Pers. no.	Kolomlabels					
Rijlabels	BES	PAR	PAV	SWW	Eindtotaal	
<input type="checkbox"/> Horst aan de Maas	16,0	1,0	30,0	120,0	167,0	
<input type="checkbox"/> G-Deta				20,0	20,0	
Peel en Maas				16,0	16,0	
Venray				4,0	4,0	
<input type="checkbox"/> I-Deta				24,0	24,0	
Peel en Maas				3,0	3,0	
Venray				21,0	21,0	
<input type="checkbox"/> WIO	9,0	1,0	30,0	60,0	100,0	
Horst aan de Maas	1,0	1,0	30,0	15,0	47,0	
Peel en Maas	3,0			21,0	24,0	
Venray	5,0			24,0	29,0	
<input type="checkbox"/> WOL	7,0			16,0	23,0	
Horst aan de Maas	7,0			15,0	22,0	
Peel en Maas				1,0	1,0	
<input type="checkbox"/> Peel en Maas	13,0	15,0	17,0	183,0	228,0	
<input type="checkbox"/> G-Deta		1,0		25,0	26,0	
Peel en Maas		1,0		12,0	13,0	
Venray				13,0	13,0	
<input type="checkbox"/> I-Deta				23,0	23,0	
Peel en Maas				14,0	14,0	
Venray				9,0	9,0	
<input type="checkbox"/> WIO	10,0	9,0	17,0	115,0	151,0	
Peel en Maas	10,0	9,0	17,0	113,0	149,0	
Venray				2,0	2,0	
<input type="checkbox"/> WOL	3,0	5,0		20,0	28,0	
Peel en Maas	3,0	5,0		20,0	28,0	
<input type="checkbox"/> Venray	23,0	2,0	17,0	291,0	333,0	
<input type="checkbox"/> G-Deta	2,0			35,0	37,0	
Peel en Maas	1,0			26,0	27,0	
Venray	1,0			9,0	10,0	
<input type="checkbox"/> I-Deta	2,0			46,0	48,0	
Peel en Maas				8,0	8,0	
Venray	2,0			38,0	40,0	
<input type="checkbox"/> WIO	19,0	1,0	17,0	190,0	227,0	
Horst aan de Maas				1,0	1,0	
Peel en Maas				11,0	11,0	
Venray	19,0	1,0	17,0	178,0	215,0	
<input type="checkbox"/> WOL		1,0		20,0	21,0	
Horst aan de Maas		1,0		8,0	9,0	
Peel en Maas				5,0	5,0	
Venray				7,0	7,0	
Eindtotaal	52,0	18,0	64,0	594,0	728,0	

2. NLW in de begroting van de drie gemeenten

De onderstaande tabellen laten de bedragen voor NLW in de begrotingen van de drie gemeenten zien.

Venray	2024	2025	2026	2027	2028
Wsw-subsidie	€ 10.283.645	€ 9.941.632	€ 9.462.648	€ 9.145.674	€ 8.641.906
Aanvulling tekort NLW NV	€ 916.190	€ 921.601	€ 927.043	€ 932.517	€ 938.024
Bestuurskosten GR	€ 230.000	€ 209.000	€ 209.000	€ 209.000	€ 209.000
Horst aan de Maas	2024	2025	2026	2027	2028
Wsw-subsidie	€ 3.969.000	€ 3.853.000	€ 3.704.000	€ 3.642.000	€ 3.371.000
Aanvulling tekort NLW NV	€ 510.000	€ 505.000	€ 497.000	€ 492.000	€ 487.000
Bestuurskosten GR					
Peel en Maas	2024	2025	2026	2027	2028
Wsw-subsidie	€ 6.464.171	€ 6.116.330	€ 5.736.650	€ 5.500.485	€ 5.125.946
Aanvulling tekort NLW NV	€ 680.720	€ 688.527	€ 650.000	€ 650.000	€ 650.000
Bestuurskosten GR					

Niet opgenomen zijn bedragen die beschikbaar zijn voor re-integratie, omdat gemeenten meerdere aanbieders kennen. Daarbij bestaan facturen van NLW NV uit meerdere diensten (dienstverbanden, loonwaardemetingen, etc.) waardoor voor een zuiver inzicht uitsplitsing zou moeten plaatsvinden.

3. Huisvesting NLW

De onderstaande tabel geeft op hoofdlijnen inzicht in de huidige huisvesting in bezit van NLW, namelijk de locaties in Venray en Panningen.

Aspect	Venray	Panningen	Horst
Eigendom (volgens Kadaster)	NLW N.V.	NLW N.V.	N.v.t. ⁸
WOZ waarde per 1.1.23	€ 4.311k	€ 2.705k	
Boekwaarde	€ 835k	€ 712k	
Bouwjaar (excl. uitbreidingen)	1975	1975	
BVO m ² ⁹	13.802	10.199	
VVO m ²	12.164	8.967	

⁸ NLW voert werkzaamheden uit in Onze Loods in Horst aan de Maas. Bij deze locatie is NLW onderaannemer/ onderhuurder (en geen eigenaar van het pand).

⁹ Zie voor uitleg van de begrippen BVO en VVO bijvoorbeeld <https://skepp.nl/nl/huurinformatie/wat-is-het-verschil-tussen-bvo-en-vvo>.



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl

Koers uitvoering Participatiewet

29 oktober 2024



Inleiding

De Participatiewet heeft als doel om de baankansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verhogen en ervoor te zorgen dat meer mensen een duurzame baan vinden. Voor het realiseren van de doelstellingen uit de Participatiewet is het belangrijk dat gemeenten een duidelijke visie hebben op hoe de eigen uitvoering gaat bijdragen aan de realisatie van de doelen van deze wet.

De schapsgemeenten werken mede in dit kader gezamenlijk aan de opdracht 'Iedereen doet mee'. De opdracht bestaat uit:

1. Het verkennen van nieuwe mogelijkheden voor een strategische samenwerking op het gebied van participatie.
2. Onderzoeken hoe de verouderde Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West (GR NLW) aangepast of vervangen kan worden.
3. Het uitwerken van een voorstel voor een nieuwe passende infrastructuur voor beschermd en beschut.

In deze notitie schetsen wij de inhoudelijke koers die wij voor ogen hebben voor spoor 3.

We nemen u mee in onze visie op beleid en uitvoering van de Participatiewet. Ook vertellen we over de dienstverlening die we aan onze inwoners (willen) bieden. Daarbij bespreken we wat onze plannen betekenen voor onze strategie richting een ontwikkelbedrijf en voor de infrastructuur van beschermd en beschut werk.

De inhoudelijke richting in deze notitie dient als basis voor de verdere uitwerking van spoor 3. Een definitief voorstel vraagt naast deze richting ook om helderheid over de uitkomsten van de andere twee sporen en een nadere verkenning van de kansen, mogelijkheden en belemmeringen bij onze samenwerkingspartners en het huidige ontwikkelbedrijf. Op dat moment kunnen we pas beslissingen nemen, op basis van onze inhoudelijke koers én de praktische en financiële (on)mogelijkheden. We vinden het echter belangrijk om in deze fase al met u onze inhoudelijke koers te delen, aangezien deze als uitgangspunt dient voor het vervolgtraject en voor latere besluitvorming rond inrichtingsvraagstukken.

We schetsen eerst de huidige landelijke en lokale context van beleid en uitvoering van de Participatiewet en de ontwikkeling van ontwikkelbedrijven. Vervolgens gaan we in op onze langetermijnvisie en op de belangrijke stappen die wij momenteel al zetten. We nemen u vervolgens mee in onze koers ten aanzien van alle stappen in het re-integratieproces. Vanuit deze koers staan we nadrukkelijk stil bij de rol die wij zien voor een ontwikkelbedrijf in de toekomst. Ten slotte bevat deze notitie een indicatieve financiële doorrekening van de consequenties van de door ons gewenste koers voor de benodigde sociale infrastructuur.

1. Landelijke context

Anno 2024 spelen er op landelijk niveau een aantal ontwikkelingen die invloed hebben op de uitvoering binnen de gemeente Venray.

Participatiewet in Balans

Het Rijk werkt aan een herziening van de Participatiewet met het programma Participatiewet in Balans. Kern van de herziening vormt de beweging naar vertrouwen in inwoners, vereenvoudiging en de menselijke maat. Doelen zijn onder meer dat mensen zich ondersteund voelen als het gaat om participatie en inkomen, dat hun een passend perspectief op werk en participatie wordt geboden, en dat de rechten en plichten begrijpelijk en goed na te leven zijn. Onderdeel van deze herziening is het wetsvoorstel Participatiewet in Balans, waarin het kabinet twintig voorstellen heeft gedaan voor wijzigingen van de Participatiewet. Naast het wetsvoorstel wordt in het kader van Participatiewet in Balans gewerkt aan een fundamentele herziening van de Participatiewet en het versterken van de vakkundigheid bij de uitvoering van de Participatiewet.

Onlangs heeft het nieuwe kabinet op basis van het Hoofdlijnenakkoord ook een stelselwijziging aangekondigd ten aanzien van handhaving en sanctionering, inclusief implementatie van het vergisrecht. Deze stelselwijziging ligt in lijn met de beweging van de Participatiewet in Balans.

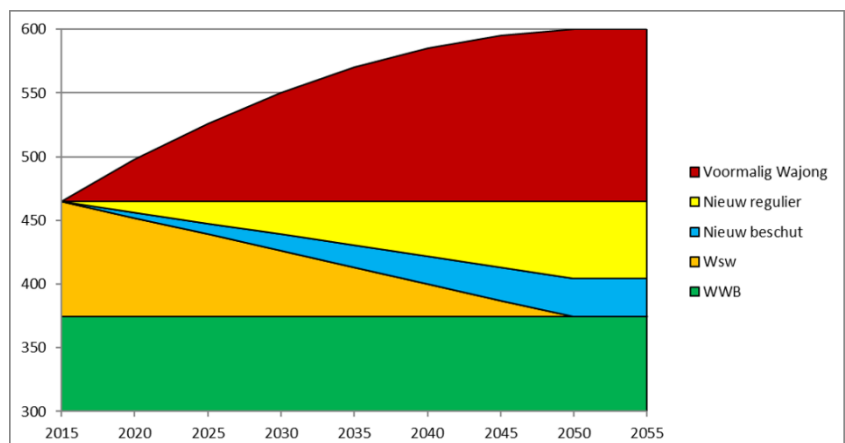
Verschuiving van doelgroepen

De Participatiewet is in 2015 ingevoerd en verving de oude bijstandswet (Wet werk en bijstand), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). De Wajong wordt uitgevoerd door het UWV (landelijke uitvoerder werknemersverzekeringen). Mensen die in de Wsw en de Wajong zaten, blijven in de Wsw en Wajong. Met de invoering van de Participatiewet is echter de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gestopt en wordt het aantal Wsw'ers elk jaar kleiner. Het nieuw beschut werk (Participatiewet) is voor een beperktere doelgroep toegankelijk dan de oude Wsw. Ook de Wajong is voor een belangrijk deel niet meer toegankelijk. Tegelijkertijd is – mede door de lage werkloosheid – sprake van een krimp van de oude bijstandsdoelgroep.

Gemeenten worden hierdoor verantwoordelijk voor een steeds grotere, nieuwe doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt. De nieuwe doelgroep moet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers duurzaam aan de slag worden geholpen, al dan niet met behulp van ondersteuning via bijvoorbeeld loonkostensubsidies en jobcoaching of op beschutte werkplekken. Indien dit niet mogelijk is,

beschikken gemeenten over een ontwikkelbedrijf. In figuur 1 is de ontwikkeling van de doelgroep te zien.

Figuur 1. Landelijke ontwikkeling van de doelgroep Participatiewet volgens ramingen van het Ministerie van SZW uit 2014 (aantallen x 1.000; bron: Ministerie van SZW, bewerking Berenschot).



Door deze ontwikkelingen van de doelgroep zien we landelijk dat gemeenten te maken krijgen met een doelgroep waarin relatief vaak sprake is van complexe multiproblematiek, waarbij een inwoner hulpvragen heeft op verschillende leefgebieden.

Een andere belangrijke doelgroep is die van statushouders. In het kader van de wet Inburgering (2021) voeren gemeenten ook regie ten aanzien van het bevorderen van de participatie van deze groep. Van statushouders wordt verwacht dat zij vanaf het begin van hun inburgeringstraject actief worden in de samenleving, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk of stages. Beoogd wordt de sociale en economische integratie en de toegang tot de arbeidsmarkt van deze groep te verbeteren en te versnellen.

Toekomst van ontwikkelbedrijven

Bovenstaande ontwikkeling heeft ook grote gevolgen voor de context van ontwikkelbedrijven. Met de afname van de oude doelgroep van Wsw'ers en een toename van andere doelgroepen ontstaat voor de gemeente een heroverweging van de bestaande bedrijfsvoering en een transformatieopgave. In het land worden op veel plekken discussies gevoerd over de toekomst van ontwikkelbedrijven en bestaan er veel verschillende varianten. Zo zijn er ontwikkelbedrijven die de volledige uitvoering van de Participatiewet ter hand nemen, maar ook bedrijven die alleen de klassieke sw-infrastructuur behouden voor een aflopend aantal medewerkers. Op veel plekken is het langetermijnperspectief voor de ontwikkelbedrijven nog onduidelijk.

Matching

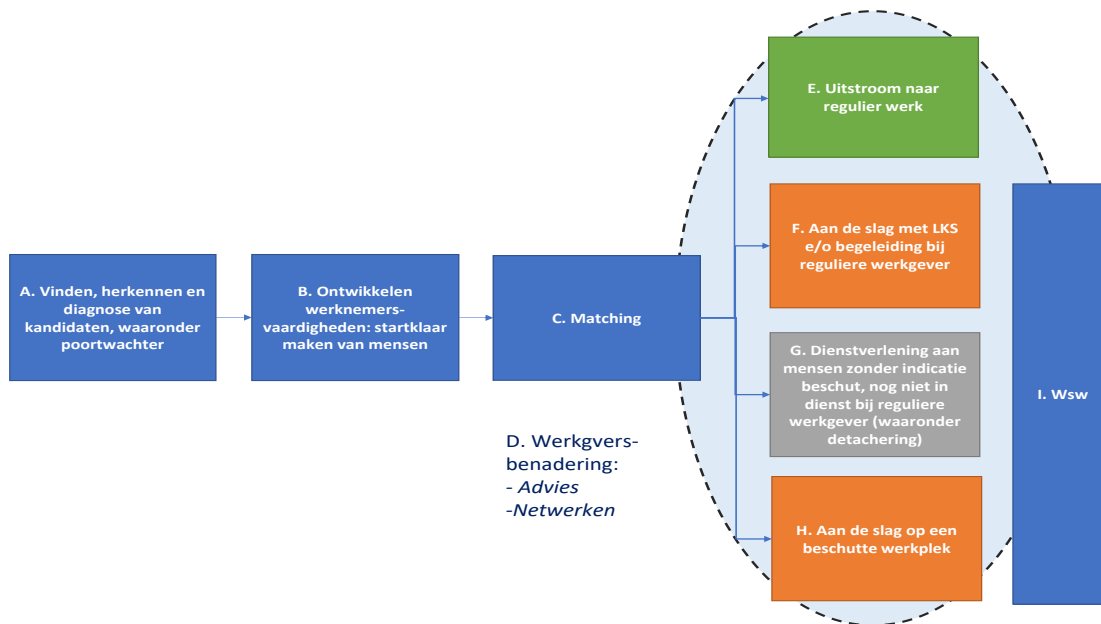
Landelijk wordt ingezet op een betere aansluiting tussen werkgevers en werkzoekenden. De krappe arbeidsmarkt betekent dat werkgevers op grote schaal behoefte hebben aan personeel. Dit biedt kansen voor de doelgroep van de Participatiewet, maar we constateerden ook al dat deze doelgroep soms bijzondere aandacht vraagt. Inclusief werkgeverschap en het effectief en snel inzetten van passende ondersteuning voor werknemers zijn daarom van belang.

In mei 2024 heeft de Rijksoverheid in dit kader de plannen voor het ontwikkelen van Regionale Werkcentra gepresenteerd. De Regionale Werkcentra moeten het aanspreekpunt worden voor alle arbeidsmarktgerelateerde vragen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers, gefaciliteerd door UWV en gemeenten. Hiernaast blijft een toegang op lokaal niveau behouden. Het doel is om de bestaande regionale samenwerkingsverbanden, zoals mobiliteitsteams en Werkgeversservicepunten, op termijn te integreren in één systeem. Beoogd wordt dat de Regionale Werkcentra met ingang van 2026 starten. In onze regio is reeds een verkenning gestart naar de bestaande regionale samenwerkingsverbanden en de relatie met het nieuwe Werkcentrum.

Functionaliteiten

In deze notitie gebruiken we 8 functionaliteiten om op overzichtelijke wijze de uitvoering van de Participatiewet in Venray te beschrijven en de gewenste rol voor een ontwikkelbedrijf.¹ Deze functionaliteiten worden door gemeenten verschillend ingevuld, met verschillende rollen voor ontwikkelbedrijven. In figuur 2 zijn de functionaliteiten zichtbaar.

¹ <https://www.berenschot.nl/media/g3udu3kn/rapport-infrastructuur-sociaal-ontwikkelbedrijven-berenschot.pdf>



Figuur 2. Acht functionaliteiten volgens Berenschot, op basis van een eerder rapport door de SER.

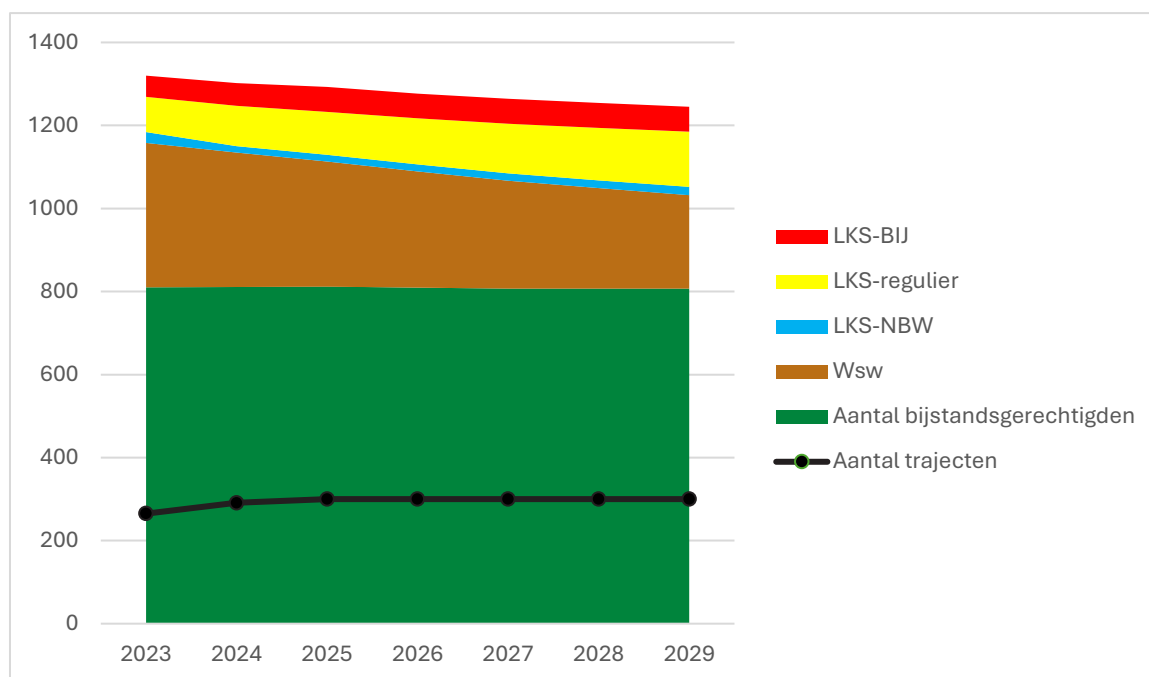
2. Lokale context

De landelijke uitdagingen zijn ook in onze gemeente zichtbaar. Ook hier speelt het vraagstuk van de veranderende doelgroep, waarbij we in onze gemeente in het bijzonder te maken hebben met een grote groep met multiproblematiek. Dit komt met name door ggz-instellingen als Vincent van Gogh en de Rooyse Wissel. In vergelijking met de landelijke ontwikkelingen van de doelgroep kenmerkt Venray zich in een bovengemiddelde Wsw-populatie.

We hebben figuur 1 (de landelijke situatie per 2015) in figuur 3 vertaald naar de huidige situatie van Venray anno 2024. Figuur 3 geeft daarmee een indicatief beeld van de ontwikkeling van de totale doelgroep in Venray. Voor de jaren 2026 tot en met 2029 betreft het een voorzichtige inschatting op basis van sectorinformatie van Cedris aangevuld met lokale gegevens. We onderscheiden in dit beeld de volgende groepen, gelinkt aan de functionaliteiten uit figuur 2:

- Bijstandsgerechtigden: inwoners die een algemene bijstandsuitkering ontvangen (A).
- Trajecten: inwoners die vanuit een achterstand op de arbeidsmarkt een route richting betaald werk krijgen aangeboden (A, B, C).
- LKS-regulier: de doelgroep uit de Participatiewet die een verminderde loonwaarde en een dienstverband met loonkostensubsidie (LKS) heeft (F).
- LKS-BIJ: Werknemers met loonkostensubsidie die zijn opgenomen in het doelgroepregister Banenafspraken en werken bij het ontwikkelbedrijf (G).
- LKS-NBW: medewerkers met loonkostensubsidie en een positief advies beschut werk vanuit de Participatiewet (H).
- Wsw: de medewerkers met een Wsw-indicatie en daaruit voortvloeiend dienstverband (I).

Duidelijk wordt dat de krimp van de Wsw-doelgroep is ingevuld door LKS-BIJ en LKS-NBW binnen het ontwikkelbedrijf. Deze nieuwe instroom is lager dan de uitstroom van Wsw-medewerkers, waardoor de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven niet volledig wordt benut.



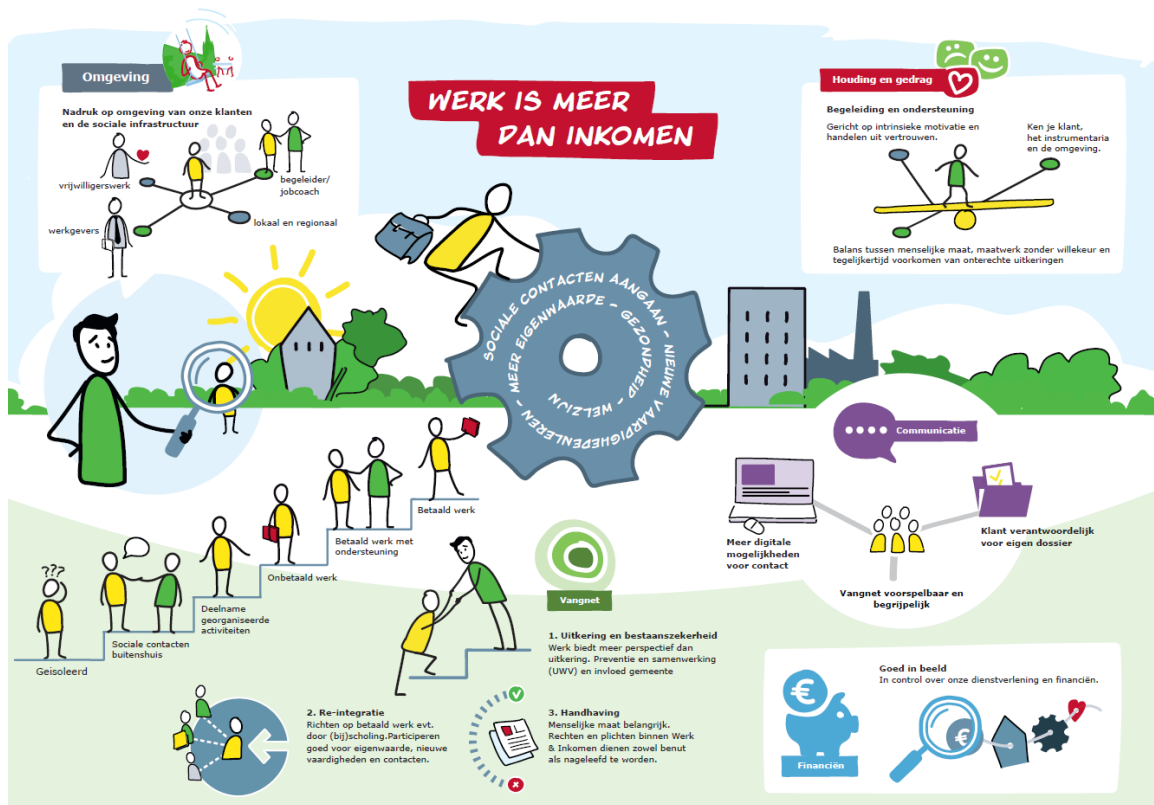
Figuur 3. Overzicht doelgroepen PW naar inwoners Venray

Jaar	Bijstands-gerechtigden	Trajecten	LKS-regulier	LKS-BIJ	LKS-NBW	Wsw
2023	810	265	75	36	26	348
2024	811	291	80	30	30	302
2025	812	300	90	30	34	284
2026	809	300	100	20	38	272
2027	807	300	100	20	42	263
2028	807	300	100	20	46	248
2029	807	300	100	20	50	228

Tabel 1. Indicatie aantal inwoners naar doelgroep PW in Venray per jaar op basis van landelijke ontwikkelingen

3. Onze visie: waar willen we naartoe?

In 2023 is door het college de Visie Werk & Inkomen vastgesteld, waarin aan de hand van 5 bouwstenen (Omgeving, Vangnet, Houding & Gedrag, Communicatie en Financiën) wordt aangegeven hoe wij invulling wensen te geven aan onze dienstverlening binnen de Participatiewet.



Figuur 4. Visie Werk & Inkomen Venray 2023

Voor onze re-integratie-infrastructuur betekent deze visie dat we de ontwikkeling van onze inwoners vooropstellen. In Venray willen we dat alle inwoners participeren en leren naar vermogen. We kiezen voor een brede blik op participatie: participeren is meer dan alleen werk. Werk en andere vormen van participatie en ontwikkeling zijn belangrijk voor ieders eigenwaarde, het opdoen van nieuwe vaardigheden en het aangaan van sociale contacten. We bieden maatwerk en kijken met een brede blik samen met de inwoner naar wat iemand kan en nodig heeft; daarbij doen we recht aan ieders persoonlijke omstandigheden en realistische mogelijkheden. We zijn duidelijk, toegankelijk en laagdrempelig voor onze inwoners én partners.

We stimuleren onze inwoners om mee te doen, middels voldoende divers aanbod. Dit doen wij samen met verschillende werkgevers en partners. We streven naar het bieden van een passend perspectief, en bieden tegelijkertijd een doelmatig vangnet.

De visie van Venray op re-integratie kan worden vertaald in vier sleutelfactoren. Als deze sleutelfactoren aanwezig zijn in de uitvoering van de Participatiewet, zijn we als gemeente tevreden over de uitvoering van onze re-integratie.

1. *Inwoners zijn in beeld, we hebben inzicht in ieders (achterliggende) ondersteuningsvraag en persoonlijke (on)mogelijkheden, en we communiceren met inwoners op bijpassende wijze.*
2. *Voor inwoners met een ondersteuningsvraag is er een passend en divers aanbod om maximaal te participeren, leren naar vermogen en werken.*

Inwoners participeren in de samenleving en als gemeente ondersteunen wij deze stap met aansluitend aanbod dat continu (door)ontwikkeling mogelijk maakt. Ten behoeve van dit aanbod bieden we integrale werkgeversdienstverlening, waarbij we ook oog hebben voor de behoeften van werkgevers.

3. *De dienstverlening vanuit werk en inkomen sluit aan bij de persoonlijke situatie en eventuele ondersteuning op andere leefgebieden van inwoners.*

Het doel is dat inwoners snel de juiste hulp krijgen, doordat verbinding wordt gelegd met relevante partners.

4. *We hebben als gemeente blijvend inzicht in klantstromen en financiële situatie.*

We hebben blijvend een actueel beeld van de ontwikkeling die inwoners doormaken, de resultaten van onze inzet en de financiële resultaten.

4. Waar willen we naartoe: korte termijn

De afgelopen periode hebben we reeds ingezet op kwaliteitsverbetering, vooral in relatie tot het terughalen van werkzaamheden (Werkplein) van Venlo naar Venray. In 2023 maakten we direct een verbeteringslag, maar startten we ook een structurele verbetering via het project Werkplein Op Orde.

We werken binnen Werkplein Op Orde aan het standaardiseren, optimaliseren en inrichten van processen en het verbeteren van de informatie-uitwisseling. We ontwikkelen bijvoorbeeld een plan van aanpak voor een uniforme basisdiagnose. Onderdeel hiervan is de verbinding met andere leefdomeinen, een professioneel volwaardig diagnose-instrument en de inzet van bijbehorende slimme ict-toepassingen. Daarnaast trainen we onze consultants op het gebied van wet- en regelgeving. Verder intensiveren we onze lokale samenwerking, bijvoorbeeld binnen ons participatienetwerk.

Met al deze stappen bieden we meer duidelijkheid en kwaliteit voor inwoners, medewerkers en partners, met oog voor elke individuele situatie.

5. Waar willen we naartoe: hoe gaan we onze visie behalen?

In deze paragraaf nemen wij u mee in onze koers om onze visie waar te maken. Dit doen we aan de hand van de eerdergenoemde acht functionaliteiten voor de beschrijving van de uitvoering van de Participatiewet (figuur 2). Hierbij houden we rekening met de eerder geschetste uitdagingen in de landelijke en lokale context.

A: Vinden, herkennen en diagnose van kandidaten

Binnen Venray vindt een centrale intake plaats gericht op mensen helpen richting reguliere arbeidsmarkt. Mensen komen op een veelheid van manieren binnen: via het aanvragen van een bijstandsuitkering, rechtstreeks vanuit voortgezet speciaal onderwijs of het participatienetwerk, maar ook vanuit de nieuwe inburgeringswet, het Venrays Informatie Punt (VIP), de lokale toegang, het Doorstroompunt of ouders en organisaties rondom dak- en thuislozen.

We maken tijdens de centrale intake een voorlopige inschatting of mensen kunnen worden bemiddeld naar werk of dat er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt.



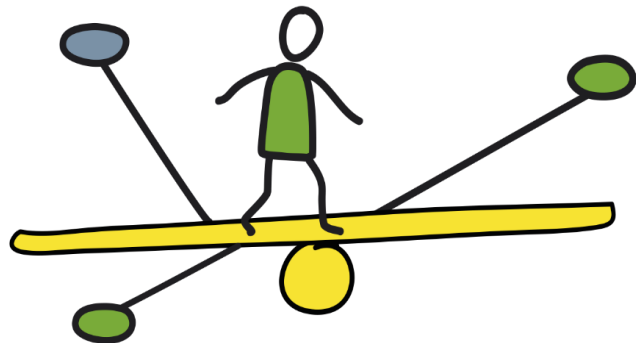
We maken gebruik van de contacten met partners in ons participatienetwerk om de bij hen beschikbare participatiemogelijkheden te matchen met individuele inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook via deze participatiemogelijkheden krijgen we inzicht in wat mensen kunnen en welke stappen op de participatieladder mogelijk zijn, bijvoorbeeld richting vrijwilligerswerk. We willen dit participatienetwerk graag doorontwikkelen, gericht op een totaaloverzicht van het beschikbare aanbod en het gezamenlijk bieden van passend en flexibel aanbod op een fysieke plek. Het is belangrijk dat we onze klanten goed en blijvend in beeld hebben en dat zij participeren naar vermogen door een passend aanbod van instrumenten. Dit willen we doen vanuit een realistisch mensbeeld, gerichtheid op de intrinsieke motivatie van mensen en handelend vanuit een basis van vertrouwen. Daarvoor is echter nodig dat we als gemeentelijke organisatie de mensen, de instrumenten en de omgeving van samenwerkingspartners goed kennen. We willen onze inwoners beter in beeld krijgen en hebben daarom de behoefte om een aantal verbeterlagen te maken in onze diagnose. We streven naar een uniforme werkwijze, waarbij medewerkers volgens één methode "met dezelfde ogen" met een inwoner naar de situatie kijken.

Naast een algemene diagnose is een verdiepende diagnose soms noodzakelijk om een goede inschatting te kunnen maken en mensen op de juiste manier te ondersteunen. Het gaat dan om complexe situaties, waarvoor we een kwalitatief aanbod nodig hebben met de juiste (arbeids)deskundigheid voor de verschillende doelgroepen, bijvoorbeeld vanuit de Participatiewet, statushouders of voortgezet speciaal en praktijkonderwijs.

B: Ontwikkelen van werknemersvaardigheden; startklaar maken van mensen

Op basis van de diagnose komt er een passend advies. Aan de hand hiervan wordt door de gemeente samen met de inwoner het traject bepaald. In complexe situaties kan dit betekenen dat er eerst iets anders nodig is.

Het schakelen omtrent deze tussenstap gaat snel. De diverse loketten en bijbehorende maatschappelijke partners worden snel gevonden. Voorzieningen gericht op sociale activering en werkervaring worden daarbij ingezet, inclusief vrijwilligerswerk. Waar mogelijk en wenselijk behoren projecten ook tot de mogelijkheden. Naast projecten kunnen ook ontwikkelroutes worden ingezet, zoals bijv. een zorgopleiding bij het wijkleerbedrijf. De ontwikkeling van de cliënt blijven we volgen tot het moment dat er geen behoefte meer is aan ondersteuning op het gebied van werk.



We willen graag nog meer bij de inwoner passende, gevarieerde ontwikkelroutes en werksoorten. Daarmee zorgen we dat inwoners zich kunnen blijven (door)ontwikkelen op een manier die bij hen past, waaronder ook de inwoners met multiproblematiek of statushouders. Om deze wensen invulling te geven verkennen we onder meer de mogelijkheid om een ondernemershotel te ontwikkelen.

Het ondernemershotel is een verzamelplek van sociale ondernemers waar diverse werksoorten, ontwikkel- en leerroutes en werkgevers fysiek samenkomen. Voor inwoners is het ondernemershotel de plek om kennis te maken met verschillende werksoorten, laagdrempelig over te stappen naar andere werksoorten en op die manier te leren en ontwikkelstappen te maken. Het is daarnaast een plek voor inwoners vanuit allerlei doelgroepen om laagdrempelig vragen te stellen over werkgerelateerde kwesties. Via het participatienetwerk hebben wij nauw contact met maatschappelijke partners met verschillende participatiemogelijkheden voor onze inwoners. We willen dit netwerk de komende jaren verder blijven versterken, waar mogelijk door aansluiting in het ondernemershotel.

C: Matching

Als het mogelijk is voor een inwoner om aan de slag te gaan bij een reguliere werkgever, zoeken we naar een goede match met een passende (werk)plek met de juiste ondersteuning. Dit doen wij binnen onze regionale samenwerking. Onze consultants kennen zowel de inwoners als de werkgevers en maken op deze manier de benodigde verbinding.

Vanaf 1 januari 2026 zal voor de matching ook een samenwerking bestaan met het Regionale Werkcentrum. Via het Regionaal Werkcentrum adresseren we ook in onze regio de landelijke noodzaak om vraag en aanbod beter op elkaar aan te sluiten. Verbetering van de diagnose blijft voorliggend aan deze ontwikkeling: matching is het meest effectief als we onze inwoners goed kennen.

Voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zoeken wij ook verbinding tussen ons participatie-aanbod en de inwoner. We willen ons participatienetwerk en het beoogde ondernemershotel daarin een belangrijke rol laten spelen.

D: Werkgeversbenadering

Om goed aanbod te kunnen bieden is een goede samenwerking met en toegankelijkheid voor werkgevers belangrijk. We informeren, adviseren, ondersteunen en enthousiasmeren werkgevers over inclusief personeelsbeleid, zoals mensen met een beperking, multiproblematiek of voor anderstaligen. We kijken echter niet alleen vanuit de inwoner naar het benodigde aanbod, maar hebben ook oog voor de behoeften van werkgevers, zoals sectoren met personeelstekorten of tools zoals trainingen en advies.

Het Regionaal Werkcentrum zal aan bovenstaande inzet naar verwachting een aanvullende impuls geven. Het Regionaal Werkcentrum biedt ook werkgevers één aanspreekpunt en versterkt de samenwerking tussen professionals in de regio (leerwerkloket, UWV, gemeenten, opleiders en LWV). Voor de inwoners en ondernemers van Venray blijft er ook een lokale ingang. We bezien hoe deze lokale ingang zich kan doorontwikkelen en zich tot het Regionaal Werkcentrum zou moeten verhouden.

E: Duurzame uitstroom naar regulier werk

Voor inwoners die dat kunnen, streven wij ernaar dat zij uitstromen naar werk bij een reguliere werkgever: volledig en duurzaam, waar nodig met ondersteuning van de gemeente. Dit is de rode draad in ons handelen. Mensen die niet volledig kunnen uitstromen houden deels een uitkering.

F: Aan de slag met loonkostensubsidie (LKS) en/of begeleiding bij een reguliere werkgever

Voor zover mensen niet volledig regulier aan de slag kunnen, bieden wij ondersteuning zodat zij toch bij reguliere werkgevers aan het werk kunnen. We zetten bijvoorbeeld loonkostensubsidies in



om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. We kijken hiervoor puur inhoudelijk naar de mogelijkheden van de inwoner, en niet naar het "etiket" van de inwoner, zoals opname in het doelgroepenregister of een indicatie voor nieuw beschut werk. Waar nodig krijgen inwoners ondersteuning bij het aanvragen van een doelgroepverklaring. De huidige werkwijze rondom loonkostensubsidies zetten wij voort: loonkostensubsidie wordt alleen ingezet wanneer het nodig is en met de juiste expertise en begeleiding.

We onderstrepen ook de kracht van passende begeleiding en coaching op de werkvloer (jobcoaching). We maken hierbij gebruik van het aanbod van regionale aanbieders. We verkennen in de toekomst of deze werkwijze ook voor andere voorzieningen interessant is en hoe deze begeleiding en coaching zich verhoudt tot onze eigen ondersteuning en begeleiding. In onze ondersteuning en begeleiding willen we meer aandacht besteden aan de bevordering van de gezondheid van onze inwoners. Dit draagt bij aan meer zelfredzaamheid en minder behoefte aan ondersteuning vanuit andere domeinen voor inwoners. We herkennen dat werk een hoog probleemoplossend vermogen heeft, ook binnen andere leefgebieden van onze inwoners. Ons doel blijft bij al deze ondersteuning dat inwoners zich verder ontwikkelen op de arbeidsmarkt en steeds minder afhankelijk worden van de gemeente.

G: Dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschut, nog niet in dienst bij reguliere werkgever (waaronder detachering)

We kiezen ervoor om deze doelgroep zo regulier mogelijk te ondersteunen. Focus ligt ook bij deze doelgroep op ontwikkeling en doorstroming richting reguliere werkgevers waar mogelijk. Deze ontwikkeling kan plaatsvinden binnen het gewenste ondernemershotel. Dienstverbanden bij het ontwikkelbedrijf voor deze doelgroep komen daarom wel voor, maar slechts in beperkte mate.

H: Beschut werk

Sommige inwoners zijn aangewezen op een beschutte werkplek. We willen de inwoners met een indicatie beschut werk ook zo regulier mogelijk werk bieden, liefst bij reguliere werkgevers. Waar dit niet mogelijk is, biedt het ontwikkelbedrijf een plek. Blijvende aandacht voor ontwikkelmogelijkheden maakt onderdeel uit van goed werkgeverschap. Een beschutte werkplek bij het ontwikkelbedrijf betekent immers niet dat je niet meer ontwikkelbaar bent.



I: WSW

De gemeenten blijven verantwoordelijk voor de groep Wsw'ers. Deze groep wordt ook in Venray kleiner. Een kleiner wordend aantal betekent ook dat het aantal werksoorten binnen een ontwikkelbedrijf afneemt. We zien hier mogelijkheden voor het ontwikkelbedrijf om aansluiting te zoeken bij het gewenste ondernemershotel.

Ook een wsw-indicatie bij het ontwikkelbedrijf betekent niet dat je niet meer ontwikkelbaar bent. Het is voor een gedeelte van deze groep mogelijk om in het reguliere bedrijfsleven te werken, via detachering vanuit het ontwikkelbedrijf.

6. De ontwikkeling van ons ontwikkelbedrijf

Op basis van bovenstaande koers rijst een eerste beeld op van een bij ons passend ontwikkelbedrijf. We zien voor ons toekomstig ontwikkelbedrijf een duidelijke rol voor de uitvoering van de WSW (I) en binnen deze infrastructuur kan er ook beschut werk (H) worden uitgevoerd.

Afhankelijk van de aard en kwaliteit van het aanbod kan een ontwikkelbedrijf naast onze andere partners en sociale werkgevers mogelijk aanvullend een interessant en kwalitatief aanbod bieden voor onze inwoners. We zien dan vooral mogelijkheden in het ontwikkelen van werknemersvaardigheden (B) als aanvulling op het lokaal bestaande aanbod van werkgevers, onderwijs en gemeente. Denk daarbij bijvoorbeeld aan specifieke ontwikkelroutes, stageplekken VSO (voortgezet speciaal onderwijs) en PRO (praktijkonderwijs), werkervaringsplekken en het startklaar maken van inwoners met multiproblematiek.

Een ontwikkelbedrijf kan daarmee ook een partner zijn als onderdeel van het ondernemershotel waarbinnen werknemers ondersteund worden in de ontwikkeling richting de reguliere arbeidsmarkt (B en G). Daar moet immers altijd een plek beschikbaar zijn voor inwoners die net niet of nog niet mee kunnen komen op de reguliere arbeidsmarkt maar wel (betaald) willen en kunnen werken, met of zonder indicatie. De infrastructuur van een ontwikkelbedrijf zou hieraan mogelijk een puzzelstuk kunnen toevoegen.

Inrichting

De keuzes die we maken in spoor 3 en de uitkomsten van spoor 1 en 2 zullen hun weerslag hebben op de inrichting van ons ontwikkelbedrijf en de gehele sociale infrastructuur. Landelijk zien we een vijftal categorieën ontwikkelbedrijven.

- *Gecombineerd bedrijf*
Het ontwikkelbedrijf is gecombineerd met de sociale dienst(en) in één gezamenlijk bedrijf. Het bedrijf voert de gehele Participatiewet uit en verzorgt zowel de uitkeringsverstrekking aan mensen met een bijstandsuitkering als het aan de slag helpen en houden van mensen vanuit de doelgroep.
- *Integraal ontwikkelbedrijf*
Alle werk- en re-integratietaken van de gemeente(n) in het kader van de Participatiewet en de Wsw zijn geïntegreerd in één bedrijf. De uitkeringsverstrekking is ondergebracht is een aparte entiteit.
- *Partieel ontwikkelbedrijf*
Het ontwikkelbedrijf voert naast de Wsw andere re-integratietaken uit. De aard en omvang van de taken verschilt. Naast de ontwikkelbedrijven zijn – binnen de ondersteuningsinfrastructuur – de sociale diensten actief.
- *Bedrijf voor beschut werk*
In dit bedrijf is de traditionele werkplaats de hoeksteen voor de infrastructuur van het bedrijf. Deze bedrijven verrichten naast de Wsw en beschut werk geen of zeer beperkt andere re-integratietaken.
- *Klassiek ontwikkelbedrijf*
Dit bedrijf voert hoofdzakelijk alleen (nog) de Wsw uit.

Onze gewenste koers zoals hierboven beschreven, past bij de categorie “Bedrijf voor beschut werk”. Voor de andere functionaliteiten, met name B en G, onderzoeken we of aanbod van een ontwikkelbedrijf toegevoegde waarde heeft en haalbaar is. Hierbij past ook de vraag in hoeverre bestaande andere samenwerkingspartners al voldoende aansluiten bij onze koers en hoe zij zich verhouden tot het gewenste ondernemershotel. Denkbaar is dat de uitkomst hiervan is dat we toch bij een “partieel ontwikkelbedrijf” uitkomen.

Organisatie

Een andere keuze die we gaan maken is binnen welke rechtspersoonlijkheid/juridische entiteit wij de uitvoering van de werkzaamheden van het ontwikkelbedrijf voor ons zien. We zien ontwikkelbedrijven onder meer als BV, NV, stichting, gemeenschappelijke regeling of interne afdeling. Voor het maken van deze keuze willen wij eerst bekijken of we de uitvoering van de werkzaamheden binnen of buiten de gemeente willen organiseren. Onderstaande tabel geeft globaal inzicht in de voor- en nadelen van het binnen of buiten organiseren van het ontwikkelbedrijf.

Binnenbedrijf	
Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> • Er ontstaat geen 'wij-zij' tussen gemeente en uitvoeringsorganisatie Participatiewet (gedeeltelijk). • Gemeente heeft direct grip op uitvoering, staf en leiding en bedrijfsvoering • Dienstverlening vanuit Werk & Inkomen, Wmo en Jeugd kan optimaal op elkaar worden aangesloten. • Beleid en uitvoering liggen in één hand. • De focus ligt op 'wat moet er gebeuren bij de inwoner' in plaats van op de uitvoering van een toegewezen taak. • Er kan gebruik gemaakt worden van de ondersteunende diensten binnen de gemeente (ICT, hrm). ▫ De rol van de gemeente ten aanzien van het ontwikkelbedrijf is eenduidig. 	<ul style="list-style-type: none"> • De gemeentelijke kaders en de noodzaak tot maatschappelijk ondernemen kunnen op gespannen voet staan. • De span of control van de gemeente wordt groter. • De gemeente krijgt te maken met twee extra cao's, namelijk de cao Aan de Slag en de cao Sociale Werkvoorziening. • De gemeente moet zelf zorgdragen voor een passende orderportefeuille zodat er voldoende en geschikte productie-opdrachten zijn om werknemers aan het werk te houden en hun ontwikkeling te ondersteunen. • De gemeente moet investeren in begeleidend personeel en infrastructuur.
Buitenbedrijf	
Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> • Er is een duidelijke afbakening tussen de taken en verantwoordelijkheden van het ontwikkelbedrijf en van de gemeente. • De gemeente heeft de mogelijkheid om eisen te stellen aan de bedrijfsvoering. • Het beleggen van de uitvoering als opdracht aan een externe partij kan de gemeente intern voordelen bieden als flexibiliteit, kostenbesparing en risicobeheersing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een risico dat het ontwikkelbedrijf en de gemeentelijke organisatie tegenover elkaar komen te staan en dat het ontwikkelbedrijf niet meer gezien wordt als 'ons' bedrijf. Er kan spanning ontstaan tussen sturen vanuit organisatie-/bedrijfsbelang en sturen vanuit publieke opgave. • Dit vraagt het organiseren van toezicht op de uitvoering van publieke taken. • De gemeente heeft een dubbelrol: als opdrachtgever en als eigenaar/aandeelhouder van het bedrijf. • De gemeente heeft niet direct grip op de bedrijfsvoering. • Het uitbesteden van werk gaat gepaard met het uitvoeren van risicoanalyses en het opstellen van duidelijke contracten en voorwaarden.

Tabel 2. Voor- en nadelen bij het kiezen voor een binnen- of buitenbedrijf.

Hoe wij deze voor- en nadelen ten opzichte van elkaar wegen, hangt ook af van de categorie ontwikkelbedrijf waar we op uit komen. Voor een ontwikkelbedrijf dat alleen de WSW en Beschut Werk uitvoert, is een nauwe verbinding met de gemeente wellicht minder belangrijk dan voor een ontwikkelbedrijf dat op meerdere functionaliteiten een belangrijke rol vervult. Uiteindelijk geldt ook dat elke inrichting staat of valt met de wijze waarop wordt samengewerkt tussen alle betrokkenen.

7. Indicatie van financiële consequenties

Op basis van bovenstaande kijk op de rol van een ontwikkelbedrijf en infrastructuur hebben we indicatief in beeld gebracht wat hiervan de financiële consequenties zouden zijn in relatie tot onze huidige uitgaven aan de Participatiewet. Er bestaan nog grote onzekerheden in relatie tot rijksbeleid, bedrijfsvoering, governance en transitie, waardoor deze cijfers nadrukkelijk alleen ter indicatie dienen.

Voor de overzichtelijkheid hebben we onze inzet op de acht functionaliteiten A tot en met I (figuur 2) vertaald naar aantallen en kostprijzen per doelgroep. De definities van deze doelgroepen zijn dezelfde als beschreven bij figuur 3. De genoemde bedragen zijn gebaseerd op sectorinformatie (2023) van Cedris.

Onderstaande tabellen 2,3 en 4 presenteren daarmee een indicatief beeld van de ontwikkeling van de totale doelgroep in Venray. Voor de jaren 2026 tot en met 2029 betreft het een voorzichtige inschatting op basis van sectorinformatie van Cedris aangevuld met lokale gegevens. Dit vraagt in de volgende fase om een nadere uitwerking.

Tabel 2. 3Aantal inwoners (Q)

Aantallen	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
LKS-regulier	75	80	90	100	100	100	100
LKS-BIJ	36	30	30	20	20	20	20
LKS-NBW	26	30	34	38	42	46	50
Wsw	348	302	284	272	263	248	228
Trajecten	265	291	300	300	300	300	300
Bijstands-gerechtigden	810	811	812	809	807	807	807

Tabel 3.4 Kostprijzen per eenheid in euro's (P)

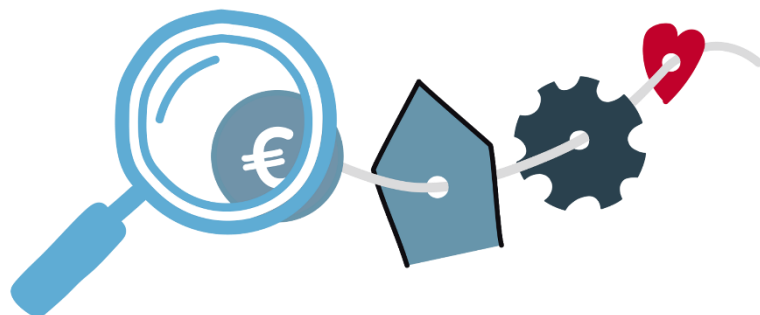
Kostprijzen	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
LKS-regulier	7.391	7.613	7.841	8.076	8.319	8.568	8.825
LKS-BIJ	17.096	17.096	17.096	17.096	17.096	17.096	17.096
LKS-NBW	18.032	18.032	18.032	18.032	18.032	18.032	18.032
Wsw	31.266	37.725	37.725	37.725	37.725	37.725	37.725
Trajecten	2.100	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800
Bijstands-gerechtigden	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200

Tabel 4. Totale kosten (Q x P) x € 1.0005

Kosten	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
LKS-regulier	€ 554	€ 609	€ 706	€ 808	€ 832	€ 857	€ 883
LKS-BIJ	€ 615	€ 513	€ 513	€ 342	€ 342	€ 342	€ 342
LKS-NBW	€ 469	€ 541	€ 613	€ 685	€ 757	€ 829	€ 902
Wsw	€ 10.881	€ 11.393	€ 10.714	€ 10.261	€ 9.922	€ 9.356	€ 8.601
Trajecten	€ 555	€ 815	€ 840	€ 840	€ 840	€ 840	€ 840
Bijstands- gerechtigden	€ 972	€ 973	€ 974	€ 971	€ 968	€ 968	€ 968
Totale kosten per jaar	€ 13.075	€ 13.871	€ 13.386	€ 12.936	€ 12.693	€ 12.224	€ 11.567
Dekking gemeente	€ 12.824	€ 13.917	€ 13.923	€ 13.496	€ 13.232	€ 12.739	€ 12.552

Voor de volledigheid worden hier nogmaals de definities van de doelgroepen gekoppeld aan functionaliteiten (figuur 2) benoemd:

- Bijstandsgerechtigden: inwoners die een algemene bijstandsuitkering ontvangen (A).
- Trajecten: inwoners die vanuit een achterstand op de arbeidsmarkt een route richting betaald werk krijgen aangeboden (A, B, C)
- LKS-regulier: de doelgroep uit de Participatiewet die een verminderde loonwaarde en een dienstverband met loonkostensubsidie (LKS) heeft (F).
- LKS-BIJ: Werknemers met loonkostensubsidie die zijn opgenomen in het doelgroepregister Banenafpraak en werken bij het ontwikkelbedrijf (G).
- LKS-NBW: medewerkers met loonkostensubsidie en een positief advies beschut werk vanuit de Participatiewet (H).
- Wsw-doelgroep: de medewerkers met een Wsw-indicatie en daaruit voortvloeiend dienstverband (I).



8. Vervolg

Bovenstaande koers vraagt om een ontwikkelbedrijf dat als partner opereert binnen ons Participatienetwerk en het gewenste ondernemershotel en dat onze visie deelt op de groei en ontwikkeling van de inwoner naar vermogen.

De opzet van de door ons gewenste dienstverlening is flexibel en schaalbaar en meebewegend op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. We willen daarbij blijvend inzicht in klantstromen (inclusief financiën) én de bedrijfsvoering van het ontwikkelbedrijf. Al deze aspecten vragen veel van een onderneming en hebben hun weerslag op de bedrijfsvoering en de benodigde kwaliteit. De consequenties en haalbaarheid van deze koers vragen om nadere verkenning en uitwerking met onze partners.

Op basis van deze koers voor de uitvoering van de Participatiewet gaan we de komende periode tevens aansluiting zoeken bij de planfase van spoor 2 van de Opdracht Iedereen doet mee. Dit betekent dat we in ieder geval alle mogelijkheden, kansen en belemmeringen nader in beeld brengen. Hierbij wordt ook bekeken of en hoe de NLW zich hiernaar kan ontwikkelen. Op basis van een compleet beeld en van de uitkomsten van alle sporen zullen wij u nader informeren en kunnen we uiteindelijk tot besluitvorming over onze toekomstige sociale infrastructuur overgaan.

• 2. TE VERGELIJKEN VARIANTEN EN AFWEGINGSKRITERIA

Afwegingscriteria varianten

Categorie	Afwegingscriterium
Consequenties voor de doelgroep/ dienstverlening	<ol style="list-style-type: none"> Consequenties voor de doelgroep Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant); <i>passend werk</i> kunnen bieden aan de doelgroep Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant): faciliteren van doorstroom (<i>ontwikkelen</i>); onderling contact verschillende doelgroepen Participatiewet (<i>ontmoeten</i>) Kwaliteit van dienstverlening richting de <i>gemeenten</i> (als opdrachtgever/klant)
Kwetsbaarheid/ continuïteit	<ol style="list-style-type: none"> Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit van het organiseren van beschut werk > korte/ middellange termijn (tot 2035) Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit/ toekomstbestendigheid van beschut werk > lange termijn (vanaf 2035)
Financieel/ bedrijfsvoeringsgerelateerde criteria	<ol style="list-style-type: none"> Risico's: (gezamenlijk) dragen van <u>bedrijfsvoeringsrisico's</u>/ financiële risico's Grip op uitvoering Participatiewet (<u>Pwet</u>); flexibiliteit in uitvoering <u>Pwet</u>; eigen keuzes kunnen maken bij de inrichting van de lokale <u>Pwet</u> faciliteiten (passend bij de lokale behoefte/ maatwerk) Benutten schaal- en synergievoordelen NLW voor beschut werken versus met elkaar concurreren (voor opdrachtgevers en reguliere medewerkers) Kans om uitvoering <u>Pwet</u> integraal in één hand te leggen en daarbij gebruik te maken van faciliteiten eigen gemeentelijk apparaat in combinatie met samenwerking met lokale partners (nabijheid) Incidentele transformatiekosten NLW. Daarnaast heeft elke gemeente nog (incidentele) kosten voor opbouw eigen <u>Pwet</u> voorzieningen Inschatting doorlooptijd en complexiteit (risico's) van implementatie van de variant
Juridische criteria	<ol style="list-style-type: none"> Juridische vergelijking

Algemeen punt:

0a. Als het toekomstige scenario centralisatie van de NLW is: Wat bindt de 3 gemeentes echt?

0b. Hoe wordt dan de organisatorische verbinding gemaakt tussen het centrale deel en de decentrale delen zodanig dat de belangen van de doelgroep zoveel mogelijk gediend worden?

0c. Wordt er bij de opzet rekening mee gehouden dat mensen kunnen doorstromen en indien nodig kunnen terugvloeien?

0d. Bouw een organisatiestructuur die gericht is op de ontwikkeling van de medewerkers en zorg voor continu passend werk dat hierop aansluit.

Toevoegen ad 5 en 6:

1. Gevoeligheden voor economische variaties meenemen
2. Gevoeligheden voor verandering in de samenstelling van de doelgroep t.g.v. statushouders meenemen

Ad 8 en 9

1. Definieer de belangrijkste cultuur waarden en normen voor de voorzieningen als hoogste goed. Dan komt het "concurreren" in het juiste perspectief te staan.
2. Definieer de belangrijkste gedragscompetenties in de hele keten van de in te richten voorzieningen. Het gaat om de ontwikkel en waardebeleving van de medewerkers continu stimuleren en te faciliteren met bijv. daartoe relevante opleidingen. Dat levert uiteindelijk ook de meeste waarde voor de opdrachtgevers op.

Ad 11 en 12

1. Heb voldoende aandacht voor een sociaalplan, vooral ook gezien de kwetsbaarheid van de doelgroep. Het is ten slotte een ingewikkelde reorganisatie! Zorg voor maatwerk in deze van de mensen die het betreft.

Adviesraad sociaal domein Venray

Datum	6 november 2024	Behandeld door	Michel Vogelaar
Ons kenmerk	Z24002900 (vermelden bij correspondentie)	Datum uw brief	
Pagina	1 van 2	Uw kenmerk	
Onderwerp	Reactie op uw advies in relatie tot Uitwerking opdracht "Iedereen doet mee"		

Beste leden van de adviesraad,

Allereerst danken wij u voor de inbreng en deelname in het proces tot nu toe. Wij hebben uw inbreng als constructief en prettig ervaren. Via deze brief willen wij ingaan op uw vragen en aanbevelingen.

1. Als het toekomstige scenario centralisatie van de NLW is: Wat bindt de 3 gemeentes echt?

In het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie hebben we het belang van onze inwoners en de samenwerking hierin, omschreven. Wat ons bindt is de uitvoering van de Wsw en beschut werk.

2. Hoe wordt dan de organisatorische verbinding gemaakt tussen het centrale deel en de decentrale delen zodanig dat de belangen van de doelgroep zoveel mogelijk gediend worden?

In hoofdvariant 2 wordt uitgegaan van drie lokale ontwikkelbedrijven. Er is geen sprake van een centrale organisatie, maar van drie zelfstandige entiteiten.

3. Wordt er bij de opzet rekening mee gehouden dat mensen kunnen doorstromen en indien nodig kunnen terugvloeien?

Ja, hier wordt rekening mee gehouden. Bij de uitwerking in de planfase hebben inwoners de keus om op hun plek te blijven, maar ook de mogelijkheid hebben om een overstap te maken. De inwoner staat immers centraal.

4. Bouw een organisatiestructuur die gericht is op de ontwikkeling van de medewerkers en zorg voor continu passend werk dat hierop aansluit.

Deze aanbeveling sluit aan op hetgeen we ook hebben geschreven in ons strategisch kader gemeentelijke samenwerking en hoe we verder uitvoering willen geven aan ons lokaal ontwikkelbedrijf.

5. Ten aanzien van de afwegingscriteria meenemen bij criterium 5: Gevoeligheden voor economische variaties en bij criterium 6 Gevoeligheden voor verandering in de samenstelling van de doelgroep t.g.v. statushouders meenemen.

In de afweging van de verschillende criteria zijn bovengenoemde aspecten ook meegenomen en meegewogen.

6. Aanbeveling bij de afwegingscriteria 8 en 9: Definieer de belangrijkste cultuur waarden en normen voor de voorzieningen als hoogste goed. Dan komt het "concurreren" in het juiste perspectief te staan. Definieer de belangrijkste gedragscompetenties in de hele keten van de in te richten voorzieningen. Het gaat om de ontwikkel- en waardebeleving van de medewerkers continu te stimuleren en faciliteren met bijv. daartoe relevante opleidingen. Dat levert uiteindelijk ook de meeste waarde voor de opdrachtgevers op.

Iedere gemeente kent eigen lokale afwegingen en visies over de inzet en organisatie van voorzieningen. De uitwerking van het toekomstig lokaal ontwikkelbedrijf zal invulling geven aan bovengenoemde aanbevelingen.

7. Aanbeveling bij de afwegingscriteria 11 en 12: Heb voldoende aandacht voor een sociaalplan , vooral ook gezien de kwetsbaarheid van de doelgroep. Het is tenslotte een ingewikkelde reorganisatie! Zorg voor maatwerk in deze van de mensen die het betreft.

Voor de doelgroepmedewerkers veranderd er arbeidsrechtelijk gezien, niets. Doelgroepmedewerkers behouden hun rechten en plichten. Voor wat betreft de stafmedewerkers, wordt in de planfase rekening gehouden met een mogelijk sociaal plan.

In het vervolg van de planfase zullen wij u weer actief betrekken bij de uitwerking om te komen tot een definitief besluit.

We hopen hiermee u voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Het college van burgemeester en wethouders,

de burgemeester,

de secretaris,

M.C. Uitdehaag

E.G.J. Voorn

Onderwerp Uitwerking Opdracht: Iedereen doet mee

Zaaknummer	Z24002900	Steller	Medewerker team Maatschappelijke Ontwikkeling
		Team	Maatschappelijke Ontwikkeling
Raad datum	10 december 2024	Teammanager	Teammanager team Maatschappelijke Ontwikkeling
		Portefeuillehouder	Martin Leenders

Openbaarheid

Ja, Per direct.

Ter advisering/kennisneming/bespreking

Ter bespreking

Voorstel

1. Akkoord te gaan met de uitwerking van eigen lokale ontwikkelbedrijven (hoofdvariant 2).
2. Het college opdracht te geven de uitwerking van hoofdvariant 2 vorm te geven en ter besluitvorming voor te leggen uiterlijk derde kwartaal 2025.

Raadsvoorstel

Inleiding

In juni 2024 bent u als raad meegenomen in de uitkomsten van de brede analyse over de ontwikkeling van het bestand Wsw'ers en instroom Participatiewet. De analyse liet zien dat er sprake was van een versnelde uitstroom uit de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw), en een zeer beperkte instroom vanuit de Participatiewet. Reden van het opstellen van de participatieopdracht 'Iedereen doet mee' die door de colleges van de gemeenten Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray in mei 2024 is vastgesteld.

In juni 2024 heeft uw raad ingestemd met de intrekking van de Strategische Koers NLW 2021-2030. Tegelijkertijd bent u ook geïnformeerd over de inhoud van de participatieopdracht. Deze opdracht is gericht op het versterken van de samenwerking en toekomstbestendigheid van de participatie-inspanningen en bestaat uit drie deelopdrachten:

1. Strategische verkenning samenwerking participatie;
2. Onderzoek hoe de verouderde Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West (GR NLW) aangepast of vervangen kan worden;
3. Een nieuwe infrastructuur voor beschermd en beschut werk.

In het afgelopen jaar hebben de drie gemeenten gezamenlijk gewerkt aan de uitwerking van bovengenoemde deelopdrachten. Dit heeft geleid tot een uitwerking van een strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie en een rapportage deelopdracht 2 toekomst NLW. Uw raad is gedurende het proces op verschillende momenten en in diverse gremia meegenomen.

Het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie onderschrijft de keuze voor eigen lokale ontwikkelbedrijven en de regionale samenwerking op de terreinen van Wsw en Beschut Werken. Zowel het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie als de rapportage deelopdracht 2, komen tot de conclusie dat het hebben van een gemeenschappelijke regeling niet noodzakelijk is. Besluitvorming hierover vindt echter pas plaats na het uitwerken van de planfase die is gepland medio 2025. In de rapportage deelopdracht 2 zijn een tweetal hoofdvarianten en subvarianten onderzocht. Hoofdvariant 1: De drie gemeenten werken samen op beschut werken en SW'ers (via de NLW organisatie). Hoofdvariant 2: De drie gemeenten gaan primair alle Participatiewet-taken zelf (lokaal) uitvoeren; samenwerking vindt plaats waar nodig (vanuit wens inwoner).

Deelopdracht 3 beoogt richting te geven aan hoe wij als Venray de uitvoering van de Participatiewet richting toekomst zien en de rol van een ontwikkelbedrijf hierin. De koers is op hoofdlijnen en vraagt verdere uitwerking in samenhang met het vervolg van deelopdracht 2.

Uw raad wordt gevraagd de keuze voor de voorkeursvariant van deelopdracht 2 te onderschrijven en het college opdracht te geven deze verder uit te werken.

Beoogd resultaat

In Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray willen we dat iedereen mee kan doen. We bouwen aan een nieuwe infrastructuur van lokale ontwikkelbedrijven om daarmee werkplekken en dienstverlening zo nabij, flexibel en schaalbaar als mogelijk in te richten. Hiertoe bouwen we onze lokale initiatieven verder uit.

Argumenten

1.1 We zien een meerwaarde in samenwerking op het terrein van Wsw en Beschut Werken.

Raadsvoorstel

De colleges hebben een gedeelde ambitie verder uitgewerkt in het strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie. Elke gemeente zet in op lokale initiatieven, in samenwerking met lokale ondernemers en maatschappelijke partners. We zien meerwaarde in de samenwerking op het brede gebied van participatie en met name op gebied van Wsw en Beschut Werk. De toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geven een ernstig tekort aan in bijna alle sectoren, wat kansen biedt voor inwoners met een beperking.

1.2 Sinds de komst van de Participatiewet is er door de gemeenten geïnvesteerd in een lokale infrastructuur. Hierbij geldt dat de behoefte van de inwoner wordt gevolgd (maatwerk). Dit betekent voor de inwoners dat zij ondersteund worden binnen een infrastructuur waar zij het beste tot ontwikkeling komen. Dit geldt zowel voor inwoners met een participatievraagstuk en/of uitkering als voor inwoners werkzaam met een Wsw-dienstverband. Horst aan de Maas heeft 'Onze Loods' ontwikkeld voor laagdrempelige participatie, Peel en Maas biedt activiteiten aan in 'Hal 9' en Venray heeft een netwerk opgebouwd met maatschappelijke partners, waaronder NLW.

1.3 Voor het ontwikkelen van inwoners is een breed pallet van lokale en regionale initiatieven voorhanden. De belangrijkste voorwaarde in de uitvoering van de Participatiewet is de samenwerking met partners zoals ondernemers, verenigingen, onderwijs en re-integratiepartners.

1.4 Een eigen ontwikkelbedrijf biedt het meeste perspectief voor onze inwoners.

In deze variant hebben onze inwoners de ruimste keuze tussen werk- en/of ontwikkelplek. Door onze lokale ontwikkelbedrijven met elkaar te verbinden zorgen we voor een breed pallet in werk- en ontwikkelmogelijkheden voor alle inwoners. Dat betekent bijvoorbeeld dat inwoners uit Venray kunnen werken in Venray, maar ook kunnen kiezen voor een werk- en/of ontwikkelplek bij de andere gemeenten.

1.5 Hoofdvariant 2 komt op basis van de afwegingscriteria als beste variant naar voren.

Op basis van 13 afwegingscriteria hebben verschillende werkgroepen bestaande uit medewerkers van gemeenten en NLW op de volgende onderdelen: bedrijfsvoering, personeel en organisatie, juridisch en beleid een weging gemaakt van de verschillende varianten. Hoofdvariant 2 biedt niet alleen het meeste perspectief voor onze inwoners, maar ook de meeste grip op de uitvoering van de Participatiewet en de Wsw.

1.6 Door aanvullende randvoorwaarden te stellen bij hoofdvariant 2 beperken we de risico's.

Hoofdvariant 2 kent meer (bedrijfsvoerings)risico's dan hoofdvariant 1. Dit speelt specifiek voor de gemeente Venray. Venray heeft immers het grootste aantal SW-medewerkers ondergebracht bij NLW. Om deze risico's gezamenlijk te beheersen hebben de drie gemeenten aanvullende randvoorwaarden collectief vastgesteld. Deze randvoorwaarden zijn opgenomen in rapportage deelopdracht toekomst NLW en worden meegenomen in de uitwerking van hoofdvariant 2. De bestuurders hebben commitment naar elkaar uitgesproken om dit traject in gezamenlijkheid en in harmonie te voltooien.

1.7. Onderdeel van de verdere uitwerking vormt ook het voornemen van het college om de gemeenschappelijke regeling op te heffen.

We zien nu al dat de huidige gemeenschappelijke regeling niet aansluit bij de verder te ontwikkelen lokale ontwikkelbedrijven. Hoewel het formele proces nog niet kan worden opgestart, willen we wel al duiden dat de GR NLW opgeheven wordt. Het formele proces kan pas starten ná afronding van de planfase. Besluiten gericht op de GR NLW kunnen van invloed zijn op de NLW N.V. en andersom.

Raadsvoorstel

1.8 De uitwerking van deelopdracht 3 geeft richting aan de Venrayse uitvoering van de Participatiewet in relatie tot deelopdracht 2.

In de collegevergadering van 3 oktober 2023 is de visie werk en inkomen vastgesteld. Voor deelopdracht 3 is deze visie als basis gebruikt en is een verdere verdieping gemaakt in relatie tot de uitvoering van de Participatiewet. Dit document is richtinggevend voor onze inzet in het vervolg van deelopdracht 2. In hoofdlijnen:

- Bouwen we voort op ons participatienetwerk;
- Breiden we uit met een ondernemershotel (leerontwikkelplek sociale ondernemers);
- Een ontwikkelbedrijf dat als partner opereert.

In de komende periode zullen we alle mogelijkheden, kansen en belemmeringen nader in beeld brengen en meewegen in het definitief besluit over hoofdvariant 2.

1.9 De adviesraden Sociaal Domein zijn uitvoerig meegenomen in het proces.

Op verschillende momenten in het proces zijn de drie adviesraden Sociaal Domein bijgepraat over de opdracht 'Iedereen doet mee'. De adviesraden Sociaal Domein hebben voor nu aangegeven kennis te nemen van de eerste uitkomsten en hebben een aantal aanbevelingen gedaan voor de verdere uitwerking in de planfase.

2.1 Het college is aan zet om het lokale ontwikkelbedrijf vorm te geven en de gevolgen daarvan inzichtelijk te maken.

De uitwerking van de voorkeursvariant betreft uitvoering. Daarom is het college primair aan zet. Definitieve besluitvorming is voorzien uiterlijk in het derde kwartaal 2025, waarbij het streven is om dit nog voor de zomer 2025 te kunnen afronden.

Kanttekeningen en risico's

1.1 De Participatiewet en arbeidsregio zijn volop in beweging.

De arbeidsmarktstructuur wordt op korte termijn aangepast. Hierbij is de intentie om ontwikkelbedrijven en aansturing te centraliseren op arbeidsmarktregio niveau. Niettemin kiezen we ervoor om in te zetten op lokale ontwikkelbedrijven en zullen we gedurende het proces bekijken hoe de twee stromen zich tot elkaar verhouden. Gemeenten hebben een eigen verantwoordelijkheid in het kader van de Wsw en Participatiewet. Ook zijn er diverse wetswijzigingen op handen die consequenties kunnen hebben voor de uitvoering van de Participatiewet.

1.2 Dit besluit vormt pas de eerste stap in het proces.

Dit voorstel heeft betrekking op het afsluiten van de strategiefase. Verdere uitwerking zal plaatsvinden in de planfase waarna een definitief besluit wordt genomen, en de implementatiefase start. Voor de gemeenten Peel en Maas en Horst aan de Maas is er een basis gelegd voor de lokale ontwikkelbedrijven. Gemeenten kennen een verschillend startpunt als het gaat om lokale initiatieven. Daarom kan het te doorlopen proces per gemeente verschillen in het uitbouwen van bestaande initiatieven.

1.3 De financiële gevolgen zijn nog niet geheel in beeld.

In de strategiefase is vooral op hoofdlijnen gekeken naar de gewenste hoofdvariant. Weliswaar zijn een aantal zaken financieel beperkt in beeld gebracht, voor de definitieve besluitvorming is een verdere uitwerking noodzakelijk.

1.4 In de uitwerking van de planfase kunnen belangen tussen gemeenten verschillen.

Raadsvoorstel

Resultaat van de uitwerking en onderhandeling kan zijn dat het definitief besluit afwijkt van het principebesluit.

1.5 De beoogde transitie van de NLW als gevolg van deze keuze veroorzaakt onrust bij doelgroepmedewerkers, stafmedewerkers en opdrachtgevers.

Hoewel de rechten van de (doelgroep)medewerkers zijn geborgd, kan verandering juist voor deze doelgroep voor onrust zorgen. Een uitgebreid communicatieplan wordt hiervoor opgesteld met intensieve contactmomenten met bovengenoemde stakeholders.

1.6 De colleges van de deelnemende gemeenten dienen een besluit tot opheffing kenbaar te maken aan het Algemeen Bestuur.

Artikel 36 van de Gemeenschappelijke Regeling werkvoorzieningschap Noord-Limburg West geeft de regels omtrent wijziging en opheffing aan. Op dit moment voldoet de gemeenschappelijk regeling niet aan de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr). Dit is een bewuste keuze geweest gelet op het proces dat we nu doorlopen. Bij definitieve besluitvorming hanteren we de spelregels van de Wgr. Dit betekent dat de raad uiteindelijk toestemming moet geven voor het opheffen van de gemeenschappelijke regeling.

Communicatie

We stellen een communicatieplan op zodat de stakeholders van zowel de gemeenten als de medewerkers van de NLW op het juiste moment worden geïnformeerd. Dit pakken we samen met NLW op.

Financiële gevolgen

De keuze voor hoofdvariant 2 en het opheffen van de GR heeft incidentele en structurele financiële effecten die nu nog niet allemaal exact te bepalen zijn.

Frictiekosten GR (incidenteel)

De opheffing van de GR zal leiden tot frictiekosten, die in het liquidatieplan in kaart worden gebracht.

Het liquidatieplan wordt opgesteld na het besluit tot opheffing en bevat een gedetailleerde inschatting van de kosten. De definitieve frictiekosten worden opgenomen in de begroting van 2026.

Regionaal werkbudget (incidenteel)

Voor uitwerking van het voorgenomen scenario is externe expertise nodig. De totale kosten voor het vervolgtraject worden geraamd op maximaal € 586.000,-. Dat betekent dat de kosten evenredig worden verdeeld, zijnde € 195.000,- per gemeente.

Met de meicirculaire 2024 hebben gemeenten middelen ontvangen voor versterking van de infrastructuur van sociale ontwikkelbedrijven. Deze middelen zijn bedoeld om de lokale sociale infrastructuur duurzaam in te richten. Binnen deze middelen is nog voldoende ruimte aanwezig om de kosten van het vervolgtraject te dekken. Het bedrag dat wij hebben ontvangen voor dit doel bedraagt € 365.095 en daar kunnen we het gemeentelijk aandeel in het regionale werkbudget mee dekken. Dat betekent wel dat we bij resultaatbestemming 2024 een voorstel doen om deze over te hevelen naar 2025.

Structurele kosten regionaal en lokaal

In de verdere uitwerking zal ook duidelijk worden wat de structurele financiële effecten zijn op

Raadsvoorstel

lokaal en regionaal niveau. Daar zullen we in de Kadernota en Begroting 2026 nader op terugkomen.

Vervolgtraject besluitvorming

Opheffing gemeenschappelijke regeling

De gemeenschappelijke regeling betreft een uitvoeringsregeling en is daarom een collegeregeling. Artikel 36 van de gemeenschappelijke regeling regelt de voorwaarden en het proces rondom opheffing. De colleges dienen een voorgenomen besluit tot opheffing kenbaar te maken aan het algemeen bestuur van de GR. Het algemeen bestuur geeft binnen twee maanden een reactie op het besluit. Daarbij worden ook de gevolgen voor de samenwerkingsovereenkomst met de NLW N.V. meegenomen. Het algemeen bestuur stelt vervolgens een liquidatieplan op. Het liquidatieplan voorziet in de verplichting van de gemeenten tot deelneming in de financiële gevolgen van de opheffing. Het liquidatieplan voorziet tevens in de gevolgen voor de archieven. De bestuursorganen van de GR blijven in functie totdat de liquidatie is voltooid.

Uitwerken voorkeursscenario

De planfase betreft het nader onderzoeken van de voorkeursvariant. Hiertoe wordt een (meer gedetailleerd) beslisdocument geschreven. Op basis van het beslisdocument nemen de betrokken colleges én gemeenteraden uiterlijk derde kwartaal 2025 - een definitief go/no go besluit over hoofdvariant 2. De uitkomst kan tweeledig zijn:

- De drie besturen nemen een definitief (positief) besluit over de voorkeursvariant.
- De drie besturen verschillen van mening over de voorkeursvariant.

Als er een positief besluit wordt genomen over de voorkeursvariant, volgt de ontwerp/ implementatiefase. Deze derde fase richt zich op doorontwikkeling van het eigen ontwikkelbedrijf in combinatie met een eventuele ontvlechting van NLW.

Rol adviesraden

De adviesraden Sociaal Domein worden meegenomen in het vervolg van de planfase. Voor nu hebben de adviesraden ons vragen en aanbevelingen meegegeven. Bij de definitieve besluitvorming zal een formeel advies vanuit de adviesraden Sociaal Domein volgen.

Evaluatie

N.v.t.

Bijlagen

1. Strategisch kader gemeentelijke samenwerking participatie
2. Rapport deelopdracht 2 toekomst NLW
3. Uitwerking deelopdracht 3: Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray
4. Reactie van adviesraden sociaal domein
5. Brief aan adviesraden sociaal domein
6. Collegevoorstel
7. Raadsbesluit

Naslagwerk

N.v.t.

Onderwerp

Uitwerking Opdracht: Iedereen doet mee

Datum 10 december 2024

Pagina 1 van 1

De raad van Venray,

gelezen het advies van B en W,

gelezen het advies van de commissie,

besluit:

1. Akkoord te gaan met de uitwerking van eigen lokale ontwikkelbedrijven (hoofdvariant 2).
2. Het college opdracht te geven de uitwerking van hoofdvariant 2 vorm te geven en ter besluitvorming voor te leggen uiterlijk derde kwartaal 2025.

Aldus besloten in de openbare vergadering van 10 december 2024

De griffier,

S.A. Boere