

B&W Adviesnota

Onderwerp	Participatieopdracht: iedereen doet mee
Zaaknummer	Z24000691
B&W datum	30 april 2024
Naam steller	Medewerker team Maatschappelijke Ontwikkeling
Teammanager	Teammanager team Maatschappelijke Ontwikkeling
Portefeuillehouder	Martin Leenders

Besproken met portefeuillehouder?

Ja, met Martin Leenders op 24 april 2024.

Openbaarheid

Ja incl. verzending raadsinformatiebrief, na het informeren van betrokkene gemeenten, op 15 mei 2024.

Bevoegd orgaan

B en W

Ter bespreking aanbieden aan Commissie Leven en Raad

Advies

1. De gemeenteraad voor te stellen de eerder vastgestelde strategische koers 2021-2030 NLW in te trekken (bijlage 1, 2 en 3).
2. In samenwerking met Horst aan de Maas en Peel en Maas uitvoering te geven aan de opdracht 'Iedereen doet mee' (bijlage 4) en de samenwerkingsmogelijkheden binnen Participatie strategisch te verkennen.
3. Onderzoeken hoe de verouderde Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West (GR NLW) aangepast of vervangen kan worden.
4. Een voorstel uit te werken voor een passende infrastructuur voor Beschut en Beschermd.
5. De gemeenteraad met een raadsinformatiebrief te informeren over de participatieopdracht 'Iedereen doet mee' (bijlage 6).

Inleiding

In december 2020 hebben de raden van werkvoorzieningsschapsgemeenten Horst aan de Maas, Venray en Peel en Maas de strategische koers 2021-2030 NLW (hierna: koers NLW) vastgesteld. Deze koers NLW bestaat uit drie sporen:

- Spoor 1: uitvoering Wet sociale werkvoorziening (hierna: Wsw) voor de schapsgemeenten;
- Spoor 2: dienstverlening Participatiewet;
- Spoor 3: additionele services.

Eind 2022 is gebleken dat deze vastgestelde koers niet uitvoerbaar is. De oorzaken daarvoor zijn dat:

- met ingang van 1 januari 2015 nieuwe instroom in de Wsw volledig is gestopt.
- de NLW niet voor iedereen een oplossing is in het kader van meedoen;
- er sprake is van een versnelde uitstroom uit de Wsw met name door vergrijzing;
- een aantrekkelijke arbeidsmarkt meer mogelijkheden voor inwoners met beperkingen biedt;
- met de uitbreiding van voorzieningen binnen de Participatiewet meer inwoners met een arbeidsbeperking succesvol regulier aan het werk gaan.

Tegelijkertijd zien we ook andere positieve ontwikkelingen die eveneens vragen om een transformatie en herpositionering van de NLW. Binnen de schapsgemeenten ontstaan tal van initiatieven die inwoners motiveren en bevorderen gewoon mee te doen en te participeren. De gemeente Horst aan de Maas kent het initiatief 'Onze Loods', waar inwoners van 'een kopje koffie drinken' tot aan betaald werk welkom zijn. De gemeente Peel en Maas heeft het Experience Centre omgevormd tot het initiatief 'Hal 9', waarin inwoners de ruimte krijgen om te leren, ervaren, ontwikkelen en ontmoeten. De gemeente Venray kent initiatieven als het intensief jongerentraject Wijs naar werk en het participatienetwerk, een samenwerkingsverband voor complexe participatievraagstukken.

Elke gemeente is uniek en kent diverse initiatieven. De gemene deler van die initiatieven is dat deze uitgaat van maatwerk voor de inwoner, toegerust is op de bredere leefomgeving en raakvlakken heeft met meerdere leefdomeinen, zoals gezondheid, zorg en schulden. We zien dat onze inwoners groeien, zich ontwikkelen en meer integreren in de samenleving. Een ontwikkeling die we omarmen en verder willen aanjagen, met vele enthousiaste partners en werkgevers die hieraan bij willen dragen. De schapsgemeenten willen in samenwerking deze mogelijkheden verder brengen, zodat meer inwoners hun potentieel zien en kansen en mogelijkheden aangereikt krijgen voor verdere persoonlijke ontwikkeling en waar mogelijk betaald werk bij reguliere werkgevers.

Omdat de koers NLW niet uitvoerbaar bleek heeft het Dagelijks bestuur (DB) van de NLW NV in 2022 een korte- en langetermijnopdracht vastgesteld. De kortetermijnopdracht is een opdracht voor de NLW NV en betreft het stabiliseren van de bedrijfsvoering. De langetermijnopdracht is een opdracht voor de drie schapsgemeenten en gaat over een bredere analyse van participatie en re-integratie van álle doelgroepen en daarmee ook het gemeentelijk participatiebeleid. De analyse laat zien dat de instroom vanuit de Participatiewet niet in verhouding staat tot de grootschalige uitstroom van SW-medewerkers. De uitstroom wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door natuurlijk verloop¹. Deze kwantitatieve analyse heeft de noodzaak om de NLW te transformeren en het maken van bestuurlijke keuzes in een versnelling gebracht (zie bijlage 3).

Beoogd resultaat

- Inwoners doen mee en dat heeft een positief effect op het welzijn en de gezondheid van onze inwoners.
- Het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij inwoners met een beperking zo regulier mogelijk aan het werk zijn;
- Een andere vorm van samenwerking door de schapsgemeenten op het gebied van participatie, passend bij de identiteit van de afzonderlijke schapsgemeenten.
- Een toekomstbestendige uitvoering voor inwoners met een arbeidsbeperking, die (nog) niet aan de slag kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. Daarbij een verbeterde sturing op uitvoering en effectievere inzet van middelen.

¹ Pensioengerechtigde leeftijd, Regeling vervroegd uittreden(RVU), verhuizing, uitval vanwege ziekte, overlijden en baan elders.

Argumenten

1.1 De strategische koers NLW 2021-2030 is niet haalbaar gebleken.

De kwantitatieve analyse (bijlage 5) geeft de volgende belangrijkste conclusies weer:

- In een tijdsbestek van circa 10 jaar zal het Wsw-bestand van het werkvoorzieningschap (690 personen) inkrimpen met ongeveer de helft tot circa 350 personen. De krimp geldt voor iedere schapsgemeente. Met de komst van de Participatiewet per januari 2015 begeleiden gemeenten inwoners met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk naar regulier werk. De uitvoeringsorganisatie is daarop ingericht en er zijn tal van voorzieningen beschikbaar. Met de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet kan de daling van de SW-populatie niet opgevangen worden. De meest reële prognose is gebaseerd op de jaarlijkse taakstelling beschut werk en het volume van inwoners met een Indicatie Banenafpraak IBA)² hiervoor in aanmerking komende. Ook deze prognose is onderhevig aan ontwikkelingen, waardoor daar geen rechten aan ontleend kunnen worden.
- De NLW biedt dienstverlening in het kader van de Participatiewet aan. Gemeenten nemen een beperkte dienstverlening af voor kortdurende trajecten en dienstverbanden voor inwoners met een advies beschut werk en/of IBA, daar waar regulier bij werkgevers geen mogelijkheden zijn.
- Het niet intrekken van de huidige koers blokkeert het proces om te komen tot een andere vorm van samenwerken en het aanpassen van de NLW infrastructuur in de toekomst. Hierdoor blijft de NLW uitvoeringsorganisatie te lang in het ongewisse met alle gevolgen van dien.

1.2 De beleidslijn van de schapsgemeenten is om inwoners zo regulier mogelijk bij werkgevers te plaatsen conform de doelstelling van de Participatiewet.

In 2015 deed de Participatiewet zijn intrede. Deze wet en de opdracht vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is er met name op gericht om mensen via een direct dienstverband op de arbeidsmarkt actief te krijgen. De Participatiewet vraagt dus om meer inclusie op de arbeidsmarkt. De instrumenten vanuit de Participatiewet zijn daar ook op gericht. Uit een recent maatschappelijke kosten en baten analyse van Cedris en Divosa blijkt dat het loont om te investeren in mensen met een arbeidsbeperking. Als voorbeeld wordt de inzet van het instrument loonkostensubsidie gegeven. De investering loonkostensubsidie laat een veelvoud aan maatschappelijk rendement zien. De drie schapsgemeenten zien ook de resultaten van de integrale maat-werkondersteuning gecombineerd met de inzet van de instrumenten als loonkostensubsidie of jobcoaching. Steeds meer inwoners met beperkingen zijn hierdoor duurzaam op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag. Dit zien we ook bij de NLW. De huidige infrastructuur van de NLW wordt niet gebruikt door alle Sw-medewerkers. Via detachering, Werken op locatie (WOL) en begeleid werken werkt een groep Sw-medewerkers daadwerkelijk buiten de structuur bij reguliere bedrijven. Het succes van deze transformatie is in gezamenlijkheid gegenereerd met maatschappelijke partners, werkgevers en onze vitale gemeenschappen. De NLW is één van de maatschappelijke partners die dienstverlening in het kader van de Participatiewet aanbiedt, waarbij ook geldt: Zo kort mogelijk intern plaatsen en zo lang als noodzakelijk om te onderzoeken wat haalbaar is.

1.3 Gemeenten zijn succesvol in het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers.

² Mensen kunnen een Indicatie banenafpraak krijgen als ze zelfstandig kunnen werken bij een gewone werkgever, maar het hen niet lukt het wettelijke minimumloon te verdienen door ziekte of een beperking.

Daardoor is er sprake van een lage instroom vanuit de Participatiewet bij de NLW. In de meerjarenbegroting van de koers NLW is uitgegaan van een afname van het exploitatietekort van 1,9 miljoen in 2021 tot circa 1,2 miljoen in 2023. Met name sporen 2 en 3 hebben geen substantiële omzet toegevoegd, waardoor de beoogde financiële ambities niet werden behaald.

2.1 De essentie van de opdracht 'iedereen doet mee' zijn de overeenkomstige ambities op het gebied van participatie en werk.

Tijdens de langetermijnopdracht Participatie is duidelijk naar voren gekomen dat de ambities tussen de schapsgemeenten vele overeenkomsten laten zien. In de opdracht staan de onderstaande ambities van de schapsgemeenten centraal:

- Iedereen doet mee;
- Maatwerk staat voorop;
- Waardevol passend, thuis nabij;
- Niet binnen huidig construct, beschut en beschermd blijft;
- Doelgroep beschut doen we samen.

De opdrachten die vallen onder 'Iedereen doet mee' lopen afzonderlijk van elkaar en kennen een afzonderlijk tijdspad. Tegelijkertijd zijn er sterke onderlinge verbindingen en een belangrijke wisselwerking.

2.2 De schapsgemeenten willen van elkaars succesvolle participatie initiatieven leren en ten gunste van de inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners tot samenwerking komen.

We constateren dat iedere schapsgemeente actief is in het ontwikkelen van lokale initiatieven en daar ook successen mee behaald. We zijn nieuwsgierig naar elkaars initiatieven. We willen nadrukkelijk onderzoeken op welke vlakken we een samenwerking kunnen aangaan ten gunste van onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners.

2.3 Vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de NLW en overeenkomstige participatieambities willen de schapsgemeenten uitvoering geven aan deze opdracht. Met als doel te komen tot een toekomstbestendige uitvoering voor inwoners met een arbeidsbeperking, die (nog) niet regulier aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt.

De schapsgemeenten constateren dat de koers NLW niet haalbaar is. Dit roept de vraag op: hoe gaan we verder? De schapsgemeenten erkennen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor deze vervolgvraag. De opdracht 'iedereen doet mee' gaat antwoord geven op de vraag: hoe gaan we samen verder?

3.1 De huidige GR is in de huidige vorm niet langer een passend construct.

De GR is van oorsprong een construct voor de uitvoering van de Wsw, en er komen sinds 2015 geen nieuwe mensen meer bij. De Wsw-populatie neemt de komende jaren af, waardoor het construct GR dient te worden herzien. Gezien de nieuwe uitgangspunten vanuit de Participatiewet en het feit dat de toegang tot de Wet Sociale Werkvoorziening is bevroren, dekt de huidige GR niet meer de lading als het gaat over het bieden van een vangnet voor beschermd en beschut werk. In gezamenlijkheid wordt het proces gestart om na te gaan hoe de GR aangepast of vervangen kan worden. Wanneer we een toekomstbeeld van de benodigde infrastructuur hebben, kunnen we ook afstemmen welke regeling(en) hiervoor noodzakelijk zijn.

De huidige GR dient op basis van de Gewijzigde Wet Gemeenschappelijke Regelingen (WGR) ook aangepast te worden.

3.2 Voor toekomstige samenwerkingen op het gebied van de Participatiewet zijn andere manieren/constructen mogelijk dan samenwerking via een GR.

4.1 Gemeenten erkennen dat er een vangnet voor beschermd en beschut moet blijven bestaan.

De werkvoorzieningsschapsgemeenten voelen zich verantwoordelijk om een beschermd en beschutte plek te blijven bieden aan de inwoners met een arbeidsbeperking. De voorkeur verdient om beschermd en beschutte werkplekken -als het kan- lokaal bij werkgevers te organiseren. Als het niet haalbaar is om beschermd en beschutte werkplekken lokaal bij werkgevers te realiseren, geven de werkvoorzieningsschapsgemeenten bij voorkeur gezamenlijk invulling aan beschermd en beschutte werkplekken. De schapsgemeenten realiseren zich dat *er dan een collectieve voorziening voor beschermd en beschutte werkplekken dient te blijven bestaan.*

4.2 De werkvoorzieningsschapsgemeenten hebben behoefte aan een opzet voor beschermd en beschutte plekken die flexibel en schaalbaar is en aansluit bij de ambities.

De behoefte aan een collectieve voorziening voor beschermd en beschutte werkplekken blijft dus, maar de invulling, uitvoering en wijze van samenwerking zal wijzigen. Ook kan de behoefte aan de dienstverlening van de huidige infrastructuur per schapsgemeente verschillen. Hoe dit eruit komt te zien, weten we nu nog niet. Wel is duidelijk dat de huidige infrastructuur dient te transformeren. De nieuwe opzet wordt kleiner en dient actief in te spelen op de behoefte van de inwoners met een arbeidsbeperking, de (lokale) arbeidsmarkt en de conjunctuur. De vervolgstappen en hiermee het toekomstscenario voor de huidige infrastructuur zullen op basis van de volgende uitgangspunten verder uitgewerkt worden:

- Schaalbaar
- Flexibel
- Nabijheid

4.3 Door het intrekken van de koers en het onderzoeken en vervolgens vaststellen van een nieuwe toekomstvisie ontstaat duidelijkheid voor alle medewerkers bij de huidige uitvoeringsorganisatie NLW NV.

5.1 Uitvoering van de participatieopdracht is een verantwoordelijkheid van het college, echter gezien de betrokkenheid van de gemeenteraad wordt een raadsinformatiebrief verzonden.

De raadsinformatiebrief kondigt het raadsvoorstel aan dat gaat over het intrekken van de oude koers. Ook worden de raden geïnformeerd over het proces ten behoeve van de strategische verkenning 'Iedereen doet mee'.

Kanttekeningen of risico's

1.1 Huidige koers niet intrekken scheidt onduidelijkheid bij NLW NV.

Bij de uitvoeringsorganisatie leven er vragen over de toekomst van de NLW NV. Door zo snel mogelijk richting te geven over wat wel en niet de ambitie is, geven we meer duidelijkheid. Tegelijkertijd realiseren we ons vanwege andere oorzaken, dat de onrust bij de NLW NV niet volledig kan worden weggenomen.

1.2 Het ontbinden van een GR brengt financiële en juridische risico's met zich mee.

In de opdracht wordt hier nadrukkelijk aandacht aan besteed. Dit betekent ook dat we afspraken met elkaar als gemeenten maken over waar we wel en niet gezamenlijk voor staan.

Communicatie

Om onrust zoveel mogelijk te beperken, is het van belang dat we blijven communiceren over de persoonlijke gevolgen voor de medewerkers van de NLW NV. Kern is, dat de winkel wordt verbouwd, maar het werk gaat gewoon door. Op de eerste plaats staat dat we zorgvuldig omgaan met de belangen van de Wsw-ers en het regulier personeel. Een eventuele transformatie zal zo spoedig mogelijk moeten verlopen en tijdens dit proces blijven we in contact met de medewerkers en professionals. Om alle doelgroepen op het juiste moment van de juiste informatie te voorzien, werken we een communicatiekalender uit.

Financiële gevolgen

De bijdrage aan de exploitatietekort van de NLW NV zijnde 1,9 mln op schapsniveau wordt voorsnog door de drie gemeenten gehandhaafd. Tevens worden we geconfronteerd met incidentele kosten, zoals:

- Inzet externe deskundigen;
- Extra uren ambtelijke organisatie;
- Implementatiebudget.

Op dit moment worden de externe kosten van deskundigen in beeld gebracht. De kosten die gerelateerd zijn aan het uitvoeren van deze opdracht worden bekostigd vanuit 66060 (re-integratie), 40020 (nader te concretiseren beleid). De financiële ruimte hiervoor is maximaal € 200.000 (werkbudget). Met de kennis van nu verwachten we dat dit budget toereikend is.

Het kabinet maakt in de Voorjaarsnota extra geld vrij waarmee gemeenten sociaal ontwikkelbedrijven beter kunnen organiseren. Het gaat om een bedrag van bijna € 600 miljoen voor de periode 2025-2034. Met al eerder toegezegde middelen voor onder meer de financiering van beschut werk, gaat er de komende jaren in totaal ongeveer een miljard euro naar de sociaal ontwikkelbedrijven. Ook daarna blijft er structureel extra geld beschikbaar. Bij de meicirculaire zien we wat dit voor Venray/NLW betekent en wat we kunnen benutten in de uitvoering van de opdracht.

Vervolgtraject besluitvorming

Zie bijlage 1 en 2.

Evaluatie

N.v.t.

Bijlagen

Bijlage 1. Raadsvoorstel Intrekken strategische koers 2021 – 2030 NLW.

Bijlage 2. Raadsbesluit Intrekken strategische koers 2021 – 2030 NLW (bijlage bij raadsvoorstel).

Bijlage 3. Strategische koers NLW 2021 – 2030 (bijlage bij raadsvoorstel).

Bijlage 4. Opdrachtbeschrijving 'Iedereen doet mee'.

Bijlage 5. Brede analyse langetermijnopdracht (ook bijlage bij raadsvoorstel).

Bijlage 6. Raadsinformatiebrief opdracht Iedereen doet mee.

Bijlage 7. Structuurschets.

Naslagwerk

N.v.t.

Onderwerp Intrekken strategische koers 2021 - 2030 NLW

Zaaknummer	Z24000961	Steller	Medewerker team MO
		Team	Maatschappelijke Ontwikkeling
Raad datum	24 juni 2024	Teammanager	Manager team MO
		Portefeuillehouder	Martin Leenders

Openbaarheid

Ja, Per direct.

Ter advisering/kennisneming/bespreking

Ter bespreking.

Voorstel

1. De eerder vastgestelde strategische koers 2021-2030 NLW in te trekken (bijlage 3).

Inleiding

In december 2020 hebben de raden van werkvoorzieningsschapsgemeenten Horst aan de Maas, Venray en Peel en Maas de strategische koers 2021-2030 NLW (hierna: koers NLW) vastgesteld (bijlage 3). Deze koers NLW bestaat uit drie sporen voor de NLW NV:

- Spoor 1: uitvoering Wet sociale werkvoorziening (hierna: Wsw) voor de schapsgemeenten;
- Spoor 2: dienstverlening Participatiewet;
- Spoor 3: additionele services.

Eind 2022 is gebleken dat deze vastgestelde koers niet uitvoerbaar is. De oorzaken daarvoor zijn dat:

- met ingang van 1 januari 2015 nieuwe instroom in de Wsw volledig is gestopt.
- de NLW niet voor iedereen een oplossing is in het kader van meedoen;
- er sprake is van een versnelde uitstroom uit de Wsw met name door vergrijzing;
- een aantrekkelijke arbeidsmarkt meer mogelijkheden voor inwoners met beperkingen biedt;
- met de uitbreiding van voorzieningen binnen de Participatiewet meer inwoners met een arbeidsbeperking succesvol regulier aan het werk gaan.

Omdat de koers NLW niet uitvoerbaar bleek heeft het Dagelijks bestuur (DB) van de NLW NV in 2022 een korte- en langetermijnopdracht vastgesteld. De kortetermijnopdracht is een opdracht voor de NLW NV en betreft het stabiliseren van de bedrijfsvoering. De langetermijnopdracht is een opdracht voor de drie schapsgemeenten en gaat over een bredere analyse van participatie en re-integratie van álle doelgroepen en daarmee ook het gemeentelijk participatiebeleid. De analyse laat zien dat de instroom vanuit de Participatiewet niet in verhouding staat tot de grootschalige uitstroom van SW-medewerkers. De uitstroom wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door natuurlijk verloop¹. Deze kwantitatieve analyse heeft de noodzaak om de NLW te transformeren en het maken van bestuurlijke keuzes in een versnelling gebracht (zie bijlage 5).

Beoogd resultaat

Met het intrekken van de koers NLW en het inzetten van de participatieopdracht 'Iedereen doet mee' beogen we tot een toekomstbestendige uitvoering voor inwoners met een arbeidsbeperking te komen.

Argumenten

1.1 De strategische koers NLW 2021-2030 is niet haalbaar gebleken.

De kwantitatieve analyse (bijlage 5) geeft de volgende belangrijkste conclusies weer:

- In een tijdsbestek van circa 10 jaar zal het Wsw-bestand (690 personen) inkrimpen met ongeveer de helft tot circa 350 personen. Dit geldt voor iedere schapsgemeente. Met de komst van de Participatiewet per januari 2015 begeleiden gemeenten inwoners met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk naar regulier werk. De uitvoeringsorganisatie is daarop ingericht en er zijn tal van voorzieningen beschikbaar. Met de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet kan de daling van de SW-populatie niet opgevangen worden. De meest reële prognose is gebaseerd op de jaarlijkse taakstelling beschut werk en het volume van inwoners

¹ Pensioengerechtigde leeftijd, Regeling vervroegd uittreden(RVU), verhuizing, uitval vanwege ziekte, overlijden en baan elders.

met een Indicatie Banenafpraak² (IBA) hiervoor in aanmerking komende. Ook deze prognose is onderhevig aan ontwikkelingen, waardoor daar geen rechten aan ontleend kunnen worden.

- De NLW biedt dienstverlening in het kader van de Participatiewet aan. Gemeenten nemen een beperkte dienstverlening af voor kortdurende trajecten en dienstverbanden voor inwoners met een advies beschut werk en/of IBA, daar waar regulier bij werkgevers geen mogelijkheden zijn.

1.2 De beleidslijn van de schapsgemeenten is om inwoners zo regulier mogelijk bij werkgevers te plaatsen conform de doelstelling van de Participatiewet.

In 2015 deed de Participatiewet zijn intrede. Deze wet en de opdracht vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is er met name op gericht om mensen via een direct dienstverband op de arbeidsmarkt actief te krijgen. De Participatiewet vraagt dus om meer inclusie op de arbeidsmarkt. De instrumenten vanuit de Participatiewet zijn daar ook op gericht. Uit een recent maatschappelijke kosten en baten analyse van Cedris en Divosa blijkt dat het loont om te investeren in mensen met een arbeidsbeperking. Als voorbeeld wordt de inzet van het instrument loonkostensubsidie gegeven. De investering loonkostensubsidie laat een veelvoud aan maatschappelijk rendement zien. De drie schapsgemeenten zien ook de resultaten van de integrale maat-werkondersteuning gecombineerd met de inzet van de instrumenten als loonkostensubsidie of jobcoaching. Steeds meer inwoners met beperkingen zijn hierdoor duurzaam op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag. Dit zien we ook bij de NLW. De huidige infrastructuur van de NLW wordt niet gebruikt door alle SW-medewerkers. Via detachering, Werken op locatie (WOL) en begeleid werken werkt een groep SW-medewerkers daadwerkelijk buiten de structuur bij reguliere bedrijven. Het succes van deze transformatie is in gezamenlijkheid gegenereerd met maatschappelijke partners, werkgevers en onze vitale gemeenschappen. De NLW is één van de maatschappelijke partners die dienstverlening in het kader van de Participatiewet aanbiedt, waarbij ook geldt: zo kort mogelijk intern plaatsen en zo lang als noodzakelijk om te onderzoeken wat haalbaar is.

1.3 Gemeenten zijn succesvol in het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers.

Daardoor is er sprake van een lage instroom vanuit de Participatiewet bij de NLW. In de meerjarenbegroting van de koers NLW is uitgegaan van een afname van het exploitatietekort van 1,9 miljoen in 2021 tot circa 1,2 miljoen in 2023. Met name sporen 2 en 3 hebben geen substantiële omzet toegevoegd, waardoor de beoogde financiële ambities niet werden behaald.

1.4 Door het intrekken van de koers en het onderzoeken en vervolgens vaststellen van een nieuwe toekomstvisie ontstaat duidelijkheid voor alle medewerkers bij de huidige uitvoeringsorganisatie NLW NV.

Kanttekeningen en risico's

1.1 Huidige koers niet intrekken schept onduidelijkheid bij NLW NV.

Bij de uitvoeringsorganisatie leven er vragen over de toekomst van de NLW NV. Door zo snel mogelijk richting te geven over wat wel en niet de ambitie is, geven we meer duidelijkheid.

² Mensen kunnen een Indicatie banenafpraak krijgen als ze zelfstandig kunnen werken bij een gewone werkgever, maar het hen niet lukt het wettelijke minimumloon te verdienen door ziekte of een beperking.

Tegelijkertijd realiseren we ons vanwege andere oorzaken, dat de onrust bij de NLW NV niet volledig kan worden weggenomen.

Communicatie

Na het formeel intrekken van de Koers NLW informeren we de NLW NV actief over het proces.

Financiële gevolgen

De bijdrage aan de exploitatietekort van de NLW NV zijnde 1,9 mln op schapsniveau wordt voorsnog door de drie gemeenten gehandhaafd. Tevens worden we geconfronteerd met incidentele kosten, zoals:

- Inzet externe deskundigen;
- Extra uren ambtelijke organisatie;
- Implementatiebudget.

Op dit moment worden de externe kosten van deskundigen in beeld gebracht. De kosten die gerelateerd zijn aan het uitvoeren van deze opdracht worden bekostigd vanuit 66060 (re-integratie), 40020 (nader te concretiseren beleid). De financiële ruimte hiervoor is maximaal € 200.000 (werkbudget). Met de kennis van nu verwachten we dat dit budget toereikend is.

Het kabinet maakt in de Voorjaarsnota extra geld vrij waarmee gemeenten sociaal ontwikkelbedrijven beter kunnen organiseren. Het gaat om een bedrag van bijna € 600 miljoen voor de periode 2025-2034. Met al eerder toegezegde middelen voor onder meer de financiering van beschut werk, gaat er de komende jaren in totaal ongeveer een miljard euro naar de sociaal ontwikkelbedrijven. Ook daarna blijft er structureel extra geld beschikbaar. Bij de meicirculaire zien we wat dit voor Venray/NLW betekent en wat we kunnen benutten in de uitvoering van de opdracht.

Vervolgtraject besluitvorming

Zie raadsinformatiebrief van d.d. 30 april 2024.

Evaluatie

N.v.t.

Bijlagen

Bijlage 2. Raadsbesluit Intrekken strategische koers 2021 – 2030 NLW (bijlage bij raadsvoorstel).

Bijlage 3. Strategische koers 2021 – 2030 NLW (bijlage bij raadsvoorstel).

Bijlage 5. Brede analyse langetermijnopdracht (ook bijlage bij raadsvoorstel).

Naslagwerk

N.v.t.

Onderwerp

Intrekken strategische koers 2021 - 2030 NLW

Datum 24 juni 2024

Pagina 1 van 1

De raad van Venray,

gelezen het advies van B en W, 30 april 2024.

gelezen het advies van de commissie, 5 juni 2024.

besluit:

De eerder vastgestelde strategische koers 2021-2030 NLW in te trekken.

Aldus besloten in de openbare vergadering van 24 juni 2024.

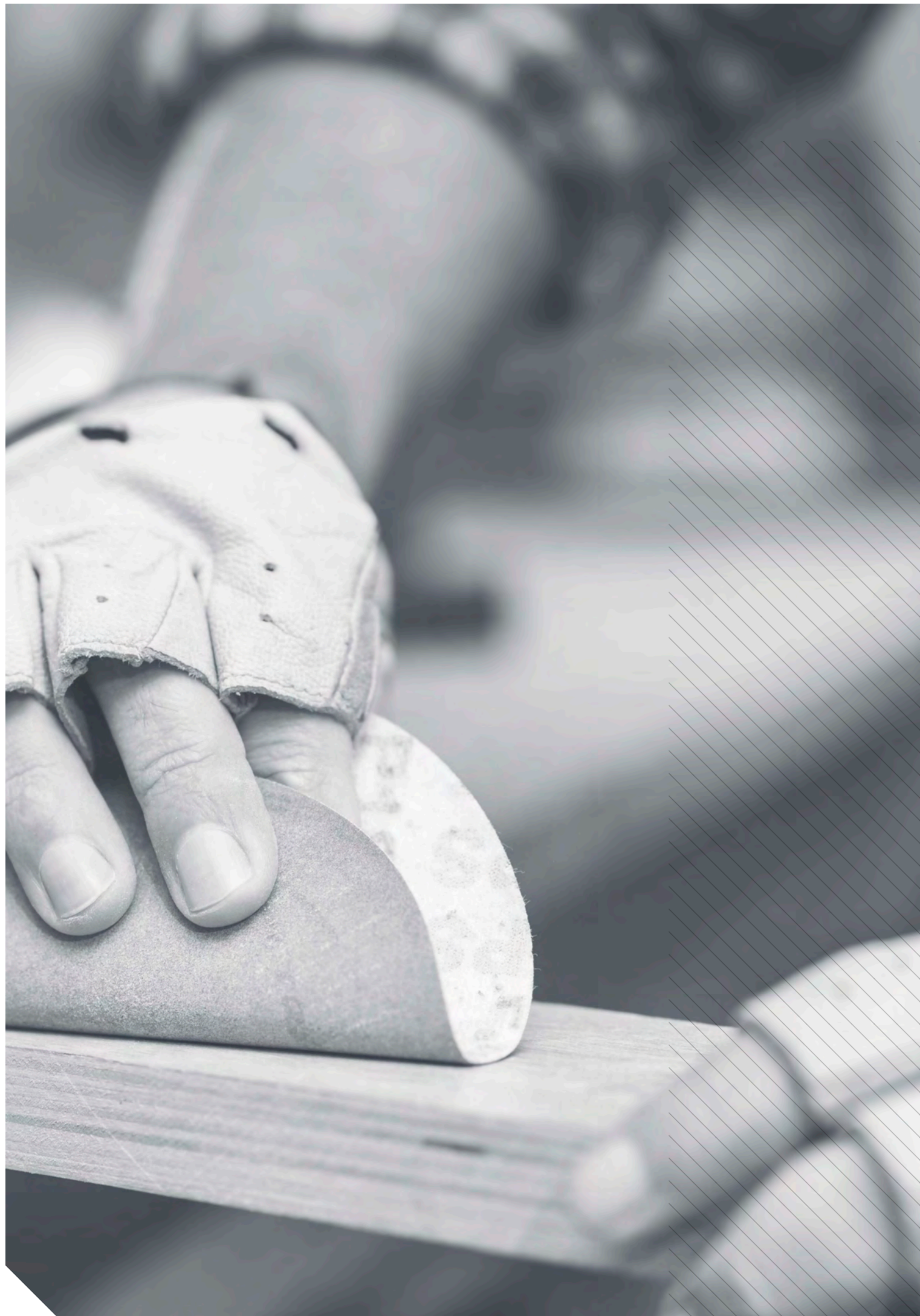
De griffier,

S.A. Boere



—
**STRA-
TEGISCHE
KOERS NLW**
2021-2030

8 oktober 2020



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	5
BELEIDSKADERS EN UITGANGSPUNTEN	7
ONTWIKKELINGEN WSW EN UITVOERING P-WET	8
GEMEENTELIJK BELEID	10
NLW	12
VERSCHILLENDE TOEKOMSTSCENARIO'S: WELKE RADEN WE AF?	15
DE UITGANGSSITUATIE	18
HET SPORENMODEL	21
spoor 1 - uitvoering WSW voor schapsgemeenten	
spoor 2 - concrete P-wet dienstverlening (NLW)	
spoor 3 - additionele services op basis van (potentieel) aanwezig competenties (NLW)	
FINANCIËN GEMEENTEN	29
RISICOPARAGRAAF	30
EINDCONCLUSIE / VOORSTEL	33
BIJLAGEN BOEK	

8 oktober 2020

VOORWOORD

MET DIT DOCUMENT WORDT DE STRATEGISCHE KOERS/VISIE VOOR NLW VOORGESTELD VOOR DE KOMENDE 10 JAAR (2021 T/M 2030).

Na de transitie die het bedrijf in de periode 2011-2019 heeft doorgemaakt, dient zich een nieuwe fase aan. Een fase waarin ingespeeld wordt op de ontwikkelingen m.b.t. het participatiebeleid op gemeentelijk, regionaal en landelijk niveau.

Na 5 jaar ervaringen met de participatiewet is het mogelijk om te beoordelen welke aanpakken kansrijk zijn en welke minder. Het gemeentelijk perspectief staat hierbij centraal: immers, de gemeenten voeren de participatiewet uit en blijven verantwoordelijk voor de Sociale Werkvoorziening.

Er is gekozen voor een intensief en interactief proces van beleidsvorming. Een proces waaraan diverse stakeholders hebben meegedaan, zoals tijdens de externe verkenning op 17 oktober 2019. Tevens een proces waarbij ook aandacht is geweest voor de betrokkenheid van de gemeenteraden. Zowel in de vorm van een klankbordgroep samengesteld uit raadsleden, verschillende bijeenkomsten met

raadsleden en nieuwsbrieven. De directie van NLW heeft het NLW-personeel geïnformeerd; in het bijzonder de Ondernemingsraad. Ook zijn er informele gesprekken gevoerd met de adviesraden van de schapsgemeenten. Een kerngroep, bestaande uit beleidsadviseurs van de schapsgemeenten en een vertegenwoordiging van de directie van NLW, heeft dit rapport opgesteld.

Samenvattend kan NLW gepositioneerd worden als een bedrijf waar mensen die om allerlei redenen het zelfstandig niet redden op de arbeidsmarkt ondersteund worden. Dit bedrijf kan door de aangesloten gemeenten gebruikt worden; niet alleen voor de uitvoering van de SW, maar ook voor de participatiewet. Het gaat immers voor een belangrijk deel over dezelfde mensen. De kernvraag voor de gemeenten is of men dit bedrijf (met de daarin aanwezige kennis) voor het doel wil blijven gebruiken of juist niet.

Bewust worden 'extreme varianten' van de rol voor NLW afgewezen. Deze varianten zijn enerzijds het zo snel mogelijk liquideren van NLW en anderzijds NLW aanwijzen als enige uitvoerder van het arbeidsmarktbeleid van de gemeenten. In plaats daarvan stellen we een 'drie sporenmodel' voor, waar de mogelijkheden voor gemeenten ons inziens optimaal zijn.

Iedereen die in welke vorm dan ook heeft bijgedragen aan dit koers/visie traject voor NLW wordt van harte bedankt. Het is goed om te ervaren dat er zoveel betrokkenheid is bij het welzijn van onze kwetsbare inwoners.

Gemeente Venray 



gemeente 
Peel en Maas


NLN GROEP
Ondernemen met Mensen



BELEIDSKADERS EN UITGANGSPUNTEN

**BIJ DE START VAN HET PROCES ZIJN ENKELE
UITGANGSPUNTEN VASTGESTELD DIE ALS TOETSSTEEN
GEDIEND HEBBEN:**

1

De koers die gekozen wordt, moet voor langere tijd (10 jaar) bestendig zijn. Hiermee wordt gekozen voor een robuuste oplossing die los staat van de huidige economische situatie. De effecten van 'Corona' zijn op dit moment substantieel en kunnen een langdurige uitwerking hebben op de economie, maar het is op het moment van schrijven nog onvoldoende duidelijk wat dit voor het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid betekent. De koers moet berekend zijn op dit soort zaken.

2

De eerder gekozen gemeentelijke visies op het sociaal domein zijn leidend. De participatiewet geeft een duidelijke richting aan het gemeentelijk beleid en deze richting is concreet vertaald door de gemeenten: daar waar de samenleving zijn werk kan doen, moet dat vooral gebeuren, daar waar dit niet kan, dienen ondersteunende publieke structuren beschikbaar te zijn.

3

Scenario's voor NLW dienen te worden doorvertaald naar, onder andere financiële, effecten op gemeentelijk niveau.

4

Behoud van het bedrijf NLW is geen doel als zodanig. Het is één van de middelen die ingezet kan worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

— ONTWIKKELINGEN WSW EN UITVOERING P-WET

WSW

MET INGANG VAN 2015 IS DE TOEGANG TOT DE WSW GEËINDIGD. HIERVOOR IS DE PARTICIPATIEWET IN DE PLAATS GEKOMEN. DE FILOSOFIE ACHTER DE BEËINDIGING VAN DE WSW WAS ONDER ANDERE OM MENSEN MET EEN BEPERKING MEER TE INTEGREREN OP DE REGULIERE MARKT EN DAARMEE IN DE SAMENLEVING ALS GEHEEL.

De bestaande WSW-medewerkers behouden hun dienstverband tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd. Doordat er geen nieuwe instroom meer mogelijk is, vergrijst het WSW-bestand in de komende jaren aanzienlijk. Steeds meer WSW-medewerkers maken aanspraak op de seniorenregeling van de WSW-CAO en kunnen met volledige doorbetaling van hun salaris korter werken: vanaf de 60 met 1 dag per week. Het aantal productieve uren neemt hierdoor steeds verder af. Daarnaast is voor een grote groep sprake van met de leeftijd toenemende beperkingen, waardoor ook het gemiddelde prestatieniveau afneemt. Deze beide aspecten hebben invloed op de toekomstige omzetontwikkeling van NLW.

Een steeds groter wordende groep is op termijn aangewezen op de interne NLW-omgeving. Binnen deze interne omgeving wordt de reguliere omgeving maximaal benaderd. De reguliere omgeving wordt als het ware naar binnen gehaald; met het concept bedrijventrum van de vorige transitie zijn daarin flinke stappen gezet.

Volgens de huidige koers concentreert NLW zich op het zoeken en organiseren van werk voor de WSW-medewerkers, inclusief de (door)plaatsing en begeleiding.

PARICIPATIEWET

DE DOELSTELLING VAN DE PARTICIPATIEWET IS OM MENSEN MET ARBEIDSVERMOGEN NAAR WERK TOE TE LEIDEN, BIJ VOORKEUR NAAR REGULIER WERK. OM TE BEVORDEREN DAT MEER MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING AAN DE SLAG GAAN, ZIJN NIEUWE INSTRUMENTEN BESCHIKBAAR GEKOMEN, ZOALS LOONKOSTENSUBSIDIE, BESCHUT WERK EN EEN UNIFORME NO-RISKPOLIS. DE PARTICIPATIEWET OMVAT DAAROM EEN BREED PALET VAN INSTRUMENTEN DIE DE GEMEENTEN KUNNEN INZETTEN. DAARNAAST IS OOK DE WET BANENAFSPRAAK GEÏNTRODUCEERD.

In vergelijking tot het landelijk gemiddelde zijn de schapsgemeenten redelijk succesvol bij de uitvoering van de P-wet. Dit is enerzijds te danken aan het daarop ingerichte gemeentelijk beleid en anderzijds aan de samenwerking met onder andere NLW. Er zijn goede contacten met het lokale/regionale bedrijfsleven, dat heeft laten zien zijn verantwoordelijkheid op zich te willen nemen.

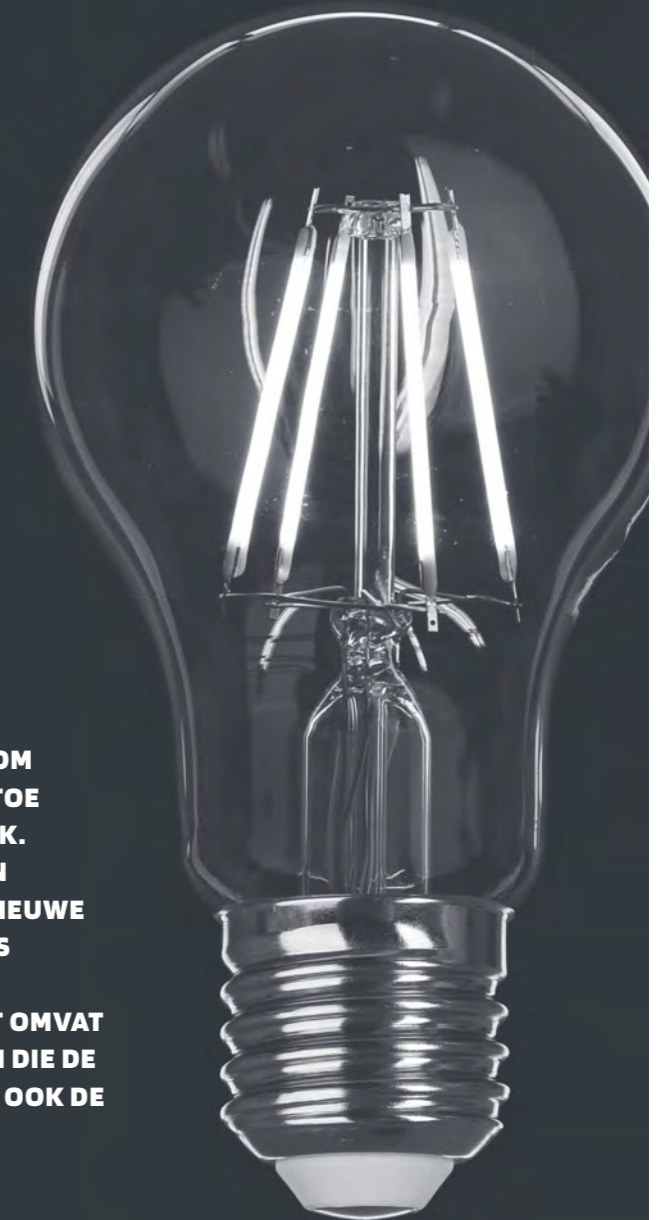
Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) heeft op landelijk niveau onderzocht of en in hoeverre de verschillende doelgroepen er sinds de introductie van de Participatiewet op vooruit zijn gegaan. Ze hebben daarbij gekeken naar kans op werk

(en met name op werk bij reguliere werkgevers), duurzaamheid van werk en op (hoogte van) inkomens.

DE CONCLUSIES ZIJN KORT GEZEGD:

- Jonggehandicapten hebben grotere kans op werk gekregen, maar gemiddeld wel een lager inkomen en minder baanzekerheid.
- Mensen op de WSW-wachlijst kregen minder kans op werk, minder baanzekerheid en minder loon.
- Voor “klassieke” bijstandsgerechtigden zijn de baankansen nauwelijks toegenomen en is de kwaliteit van het gevonden werk gemiddeld genomen minder.

Afgezet tegen de regionale praktijk in Noord-Limburg geven de conclusies van het SCP aan dat de kwaliteit van het gemeentelijk beleid en praktijk essentieel zijn voor de kans van burgers die zich zelfstandig moeilijk kunnen redden op de arbeidsmarkt.



GEMEENTELIJK BELEID

We hebben vertrouwen in de kracht van zelfsturing en geloven in de solide basis die op dit punt in de gemeenschappen is gelegd. Deze basis zal de gemeenschappen verder brengen om de effecten van de coronacrisis het hoofd te bieden en de vitaliteit verder te versterken. Inwoners nemen zelf actief het initiatief om hun leefomgeving mee vorm te geven.

Een goede aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt is essentieel om talent te koesteren en onze jonge

inwoners in Peel en Maas te houden. Het is ook nodig om inwoners met een beperking of 50-plussers lokaal kansen en perspectief te blijven bieden. De koppeling van onderwijs en arbeid is voor het college een prioriteit.

We werken ook aan doorontwikkeling van NLW en het Leerwerkhuiscconcept. Verbetering van de dienstverlening aan inwoners met een ondersteuningsbehoefte is daarbij het uitgangspunt. Het verknopen van netwerken van ondersteunende professionals en het dichtbij en met de inwoner regelen van ondersteuning heeft de participatie van statushouders reeds bevorderd. We beogen dit concept te verbreden naar andere doelgroepen.

VENRAY



Een duurzame Venrayse samenleving betekent voor ons, naast investeren in energie, klimaat en circulaire economie, ook dat iedereen, inwoners en partners, naar vermogen meedoet en participeert. De kracht van de Venrayse samenleving geldt hierbij als uitgangspunt. Waar nodig en mogelijk biedt de gemeente de noodzakelijke ondersteuning. Wij zetten in op het bevorderen van de verbinding tussen de verschillende beleidsterreinen en het daarbij investeren in netwerken en het bouwen aan relaties. Voor ons

zijn het uitgaan van eigen kracht, preventie en innovatie belangrijke uitgangspunten. Dit geldt niet alleen voor onze inwoners, maar ook als het gaat om onze voorzieningen en thema's als onderwijs, kunst en cultuur, sport en subsidies. We doen dit door in te zetten op een Participatienetwerk waarbij sprake is van een doorlopende leerlijn, gebruik te maken van verschillende initiatieven ter ondersteuning van ontwikkeling van onze inwoners zoals het wijkleerbedrijf en de arbeidsmatige dagbesteding.



PEEL EN MAAS

HORST AAN DE MAAS



Horst aan de Maas is een krachtige gemeenschap waarin onze inwoners zelfredzaam zijn en meebouwen aan de huidige én de toekomstige vitale gemeenschap. We stimuleren de zelfredzaamheid van inwoners op verschillende manieren. Dit doen we enerzijds door de vrijwilligers, mantelzorgers en inwonersinitiatieven te ondersteunen. Dit ondersteunen kan op verschillende manieren. Anderzijds creëren we in Horst aan de Maas een toegankelijk vangnet voor al onze inwoners als de ondersteuningsbehoeften de eigen kracht en die van het netwerk en de gemeenschap overstijgen. Met inwoners die voor ondersteuning bij de gemeente komen, kijken we wat de mogelijkheden van de omgeving zijn die kunnen bijdragen

aan een oplossing die past bij de inwoner. Voor mensen die daarbij ondersteuning nodig hebben, bieden we die. Inwoners zoals Nieuwkomers en arbeidsmigranten willen we gelijkwaardige kansen bieden voor maximale participatie in Horst aan de Maas.

ONZE INWONERS PARTICIPEREN IN DE SAMENLEVING NAAR VERMOGEN EN BEHOEFTE.

- We ondersteunen inwoners en inwoners in een uitkering naar maximale participatie en maximale financiële onafhankelijkheid.
- We zorgen samen met het onderwijs en het bedrijfsleven dat de opleidingen en het arbeidsaanbod zo goed mogelijk wordt afgestemd op de vraag naar arbeid.

NLW



WAARDEVOL EN PASSEND WERKEN MET MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING, DAT IS AL MEER DAN 65 JAAR DE BESTAANSGROND VAN NLW. HET UITGANGSPUNT IN DEZE BESTAANSGROND IS HET GEMEENSCHAPPELIJKE GELOOF DAT ER ECONOMISCH POTENTIEEL GEHAALD KAN WORDEN UIT MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING. DE TERM WAARDEVOL HEEFT IN DEZE BESTAANSGROND ECHTER EEN VEEL DIEPERE BETEKENIS DAN ALLEEN HET FINANCIËEL ECONOMISCH BELANG. IN DE HUIDIGE ROL VAN NLW BRENGT DE ORGANISATIE BINNEN HET DOMEIN WERK DE ECONOMISCHE, MAATSCHAPPELIJKE EN SOCIALE WAARDEN BIJ ELKAAR.

NLW heeft een lange periode van transitie achter de rug. Deze is gestart in 2011 en met de plannen van toen is het geprognoseerde tekort van jaarlijks 6 miljoen, teruggebracht naar jaarlijks 1,9 miljoen. Omdat destijds NLW nog uitsluitend de afnemende WSW zou uitvoeren, is de NLW-organisatie slanker gemaakt en is middels een reorganisatie afscheid genomen van bovenformatief personeel. Ook de verkoop van de eigen bedrijfsonderdelen aan marktpartijen heeft de reguliere bezetting substantieel omlaag gebracht. Beide acties hebben de reguliere formatie ruwweg gehalveerd.

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015, diende zich ook voor NLW een nieuwe periode aan. Niet langer werd alleen de WSW uitgevoerd, maar werd NLW ook gevraagd om dienstverlening in het kader van de Participatiewet te bieden. Een wezenlijke bijstelling van de koers die een lange termijn continuïteit vraagt. Sleutelfuncties die geschrapt waren in het formatieplan, werden met frictie-/

transitiegelden (tijdelijk) herbezet. Zowel de uitvoering voor de WSW als de mede-uitvoering van de P-wet maakte dit noodzakelijk. Met het einde van de transitie en de transitiemiddelen, was er geen ruimte meer voor de bekostiging van de sleutelfuncties en is de NLW-organisatie in de oorspronkelijk afgeslankte vorm verder gegaan. De aanvankelijke gedachte om dit volledig op te lossen via de samenwerking met collega SW-bedrijven uit de regio bleek te opportuun. In de eindverantwoording van de transitie is geconcludeerd dat deze situatie niet houdbaar is en met de nieuwe koers/visie opgelost zou moeten worden. Deze oplossing is verwerkt in de paragraaf over de uitgangssituatie van NLW, verderop in dit document.

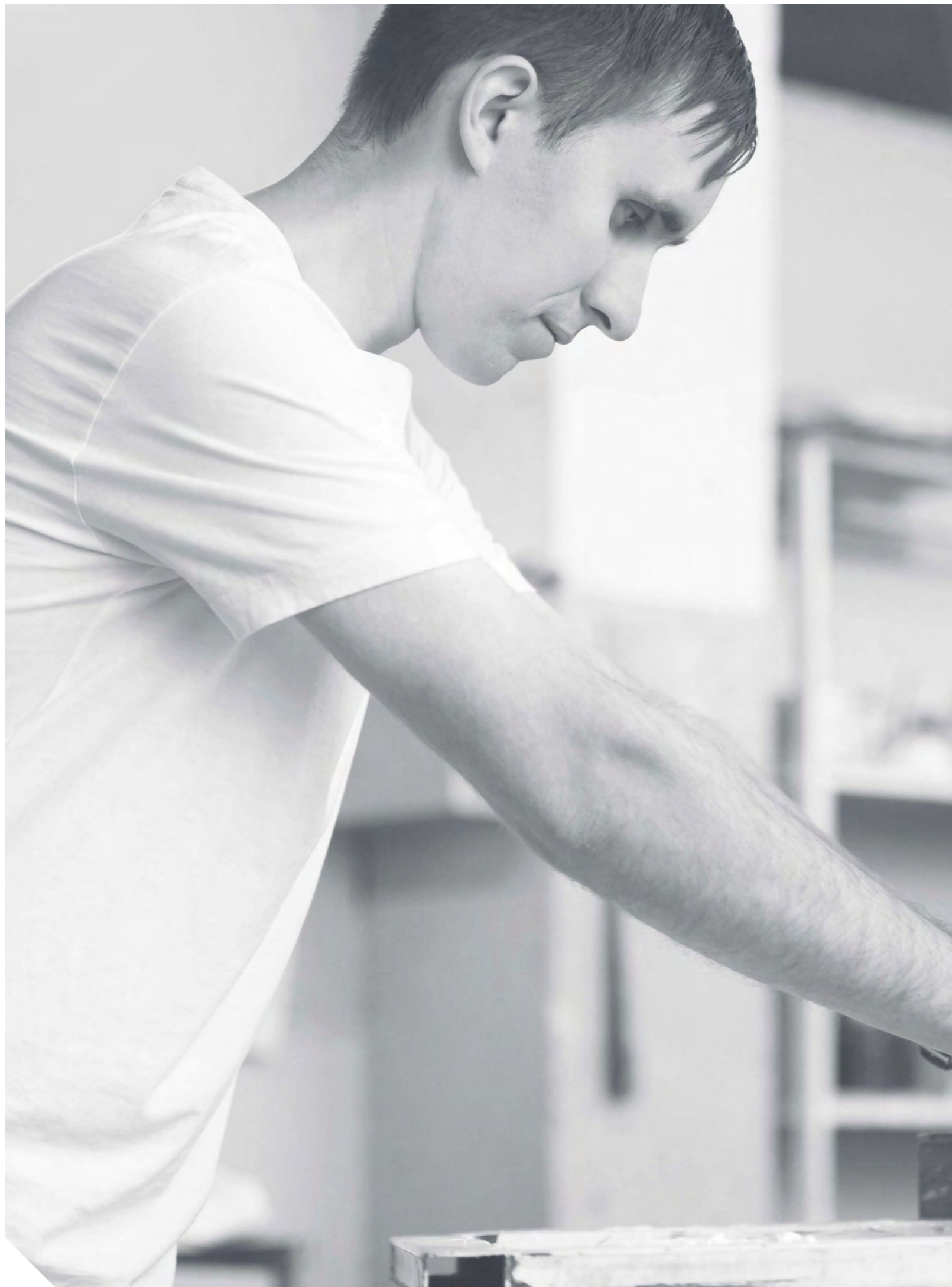
Voor wat betreft de structuur is NLW een Gemeenschappelijke Regeling (GR) waarin de drie gemeenten Venray, Horst aan de Maas en Peel en Maas de uitvoering van de SW hebben ondergebracht. NLW wordt geleid door een algemeen en een dagelijks

bestuur, bestaande uit wethouders van de deelnemende gemeenten.

Naast de uitvoering van de WSW is het binnen de huidige GR ook mogelijk om (in opdracht van de deelnemende gemeenten) taken uit te voeren op het terrein van re-integratie, gesubsidieerde arbeid en participatie. Dus dienstverlening in het kader van de Participatiewet. De schapsgemeenten maken hier ook gebruik van.

Zowel bij de uitvoering van de SW als bij dienstverlening vanuit de P-wet moet het belang van de cliënt centraal staan. Hoe kan hij/zij niet alleen zinvol werk verrichten, maar ook waar mogelijk zich verbeteren. Voor sommige mensen zal het werken in een goed georganiseerde beschutte omgeving binnen hun mogelijkheden liggen. Anderen kunnen met behulp van de professionele omgeving van NLW mede via trainingen stappen zetten op weg naar een 'reguliere' werkomgeving. Gestreefd moet worden om zoveel mogelijk mensen te laten werken bij een 'gewoon' bedrijf.





VERSCHILLENDE TOEKOMSTSCENARIO'S: WELKE RADEN WE AF?

IN DE VOORGAANDE HOOFDSTUKKEN IS HET SPEELVELD EN DE SPELERS VOOR DE KOERS/VISIE VAN NLW KORT BESCHREVEN. VANUIT DIT SPEELVELD IS ONDERZOCHT OP WELKE WIJZE EEN NIEUWE SITUATIE INGeregELD KAN WORDEN. HIERBIJ IS GEKOZEN VOOR EEN SCENARIO OPSTELLING: WELKE SCENARIO'S KUNNEN GELDEN VOOR DE DRIE GEMEENTEN ALS HET GAAT OM DE UITVOERING VAN DE WSW, DE P-WET EN AANVULLENDE TOEKOMSTIGE VORMEN VAN DIENSTVERLENING. HIERDOOR ONTSTAAT EEN TRECHTERMODEL DAT UITEINDELIJK UITMONDT IN EEN ADVIES.

**ENKELE SCENARIO'S
WORDEN NIET
REALISTISCH GEACHT,
OMDAT ZE FINANCIËEL
ONWENSELIJK ZIJN, OF
OMDAT ZE NIET PASSEN
BINNEN DE DOOR DE
SCHAPSGEMEENTEN
GEREALISEERDE KEUZES
VOOR DE UITVOERING
VAN DE PARTICIPATIEWET.
DE TWEE VOLGENDE
"UITERSTE" SCENARIO'S
VALLEN AF:**

SCENARIO "ONTMANTELING NLW"

Een volledige ontmanteling van NLW betekent dat de huidige infrastructuur wordt beëindigd, dat de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt met behoud van hun arbeidsovereenkomst door een of meerdere andere partijen worden overgenomen en dat de reguliere medewerkers dan wel door andere partijen worden 'overgenomen' dan wel een "werk naar werk traject" moet worden geboden. Het betreft een feitelijke liquidatie van NLW.

DIT SCENARIO WORDT AFGEWEEZEN EN NIET VERDER UITGEWERKT VANWEGE DE VOLGENDE REDENEN:

- Met NLW hebben de schapsgemeenten een gemeenschappelijk sociaal kapitaal opgebouwd, dat als een voorliggende voorziening kan worden ingezet.
- Veel medewerkers van NLW zijn behalve voor werk ook voor hun sociale contacten afhankelijk van NLW. Hierdoor is NLW in staat om eventuele problematieken in een vroegtijdig stadium te signaleren en escalatie te voorkomen.
- Het is financieel ongunstig: doorrekening toont hoge ontmantelingskosten, zoals afvloeiingskosten van het niet-gesubsidieerd personeel. Een eerste grove berekening laat zien dat deze kosten een omvang van 7 tot 8 miljoen euro hebben. Tevens moet elders opnieuw geïnvesteerd worden (de doelgroep blijft immers bestaan).
- De fysieke infrastructuur (gebouwen) is nagenoeg afgeschreven en met de investeringen vanuit de transitie is al het achterstallig onderhoud weggewerkt. Tevens wordt de leegstand commercieel verhuurd. Dit alles maakt dat de kosten van de gebouwen niet hoger zijn dan de andere opties.
- Het is zeer twijfelachtig of de groep die bij NLW werkt elders eenzelfde verdienvermogen zal genereren; de toegevoegde waarde van met name de werkzaamheden in de fabrieken van NLW ligt relatief hoog (+20% t.o.v. de landelijke benchmark).
- Niet onbelangrijk is om aan te geven dat NLW al lange tijd voor SW-medewerkers een kwalitatief goede werkomgeving biedt. NLW heeft daarvoor de juiste expertise in huis en heeft een goed netwerk in het regionale bedrijfsleven. Het schrappen van dit 'kapitaal' kan een forse aderlating voor de deelnemende gemeenten betekenen.

De consequentie van het afraden van dit scenario betekent dat NLW de SW blijft uitvoeren. Tegelijkertijd weten we (zie paragraaf III) dat nieuwe instroom in de SW niet meer plaatsvindt. Zonder andere perspectieven zit het bedrijf dan in een 'sterfhuisconstructie'.

SCENARIO "VOLLEDIGE UITVOERING P-WET DOOR NLW"

Dit scenario houdt in dat alle activiteiten die in het kader van de uitvoering van de P-wet nodig zijn door NLW (en alleen door haar) feitelijk uitgevoerd worden. Ook dit scenario is onaantrekkelijk:

- Schapsgemeenten hebben beleidsmatig gekozen om daar waar mogelijk partijen in de samenleving -'vitale gemeenschappen'- uitvoeringsactiviteiten te laten doen. Allerlei instellingen, bedrijven, particuliere initiatieven worden op die manier gestimuleerd voor het nemen van verantwoordelijkheid.
- Schapsgemeenten hebben in de afgelopen jaren geïnvesteerd in eigen uitvoeringsexpertise. Het ontmantelen van deze expertise zou een desinvestering betekenen.
- NLW heeft niet voor alle vormen van dienstverlening voldoende expertise in huis die nodig is voor onze inwoners om te kunnen participeren. Voor het opbouwen van expertise zijn stevige (extra) investeringen noodzakelijk.

Er is geen nader onderzoek verricht naar de financiële effecten van dit scenario. Frictiekosten zullen echter aanzienlijk zijn. Immers, belangrijke onderdelen van de bestaande 'sociale diensten' van de drie gemeenten zullen met NLW samen moeten gaan om dit scenario mogelijk te maken. De ervaring in andere regio's leert dat zo'n proces meerdere jaren met zich meebrengt en niet 'goedkoop' is.

DE UITGANGSSITUATIE

DE CONSEQUENTIE VAN HET VORIGE HOOFDSTUK IS DAT NLW IN ALLE SCENARIO'S MINIMAAL DE WSW BLIJFT UITVOEREN.

BEDRIJFS-VOERING NLW

Zoals eerder opgenomen is er met de kennis van nu te hard ingegrepen op de NLW-organisatie en dan met name op de stafdiensten. De aanvankelijke gedachte om samen met de andere SW-bedrijven in de regio een soort van shared servicecenter op te richten is niet haalbaar gebleken. Niet in de laatste plaats vanwege de door deze SW-bedrijven gemaakte keuzes, waardoor andere bedrijfsmodellen zijn ontstaan. Omdat NLW nu een eigen oplossing moet treffen, is reparatie van de geconstateerde tekortkomingen op de bedrijfsvoering onherroepelijk en staat dus los van het verdere keuzetraject voor de koers/visie van NLW. Zoals uit het onderstaande financiële overzicht blijkt, kan NLW deze oplossing binnen de huidige financiële afspraken met de schapsgemeenten realiseren. De reparatie is niet alleen structureel, maar ook incidenteel van aard.

DE STRUCTURELE KOSTEN ZIJN:

- € 250.000: invulling cruciale managementfuncties (zowel op gebied van ICT, HRM als productie). Het meerjarenperspectief vanuit de transitie gaf aan dat er op deze terreinen geen invulling aan deze functies hoefde te worden gegeven.

De praktijk liet zien dat in de afgelopen tijd externe krachten ingehuurd moesten worden om deze functies in te vullen. Het is noodzakelijk voor de continuïteit van de onderneming om deze functies structureel te borgen.

DE EENMALIGE KOSTEN ZIJN:

- € 200.000: ICT op orde. Ondanks de correcte en noodzakelijke investeringen die in de ICT-omgeving van het bedrijf gedaan zijn, is vanwege het gebrek aan personele capaciteit de inrichting en het gebruik van de systemen niet op orde. Om van goed werkende, betrouwbare systemen uit te kunnen gaan, is deze (nieuwe) investering noodzakelijk.
- € 800.000: Om de organisatie toekomstproof te maken, is een investering nodig op het terrein van HRM. Het betreft de doorvoering van een aantal noodzakelijke projecten op het terrein van de kwalitatieve inzet van de medewerkers, staf en kaderpersoneel.
- € 50.000: meerdere kleinere projecten.

Alle projecten worden in de komende maanden verder uitgewerkt en zijn reeds vervat in een zogenaamde strategische projectkalender.

MEICIRCULAIRE

Zoals gemeld kunnen de hierboven opgesomde kosten met de (bijgestelde) meerjarenraming van NLW worden gedekt. Dit kan met name omdat de Rijkssubsidie in de salariskosten van de WSW-medewerkers over de jaren 2020 t/m 2030 een fors gunstiger beeld laat zien, dan waarmee de gemeenten tot nog toe in hun begrotingen hebben gerekend. Deze structurele verbetering van de Rijksbijdrage is een gevolg van een sterkere afname van het aantal WSW-medewerkers dan waarmee aanvankelijk is gerekend. Deze aanpassing is door de rijksoverheid in de zogenaamde "meicirculaire" van 2020 gecommuniceerd.

Alle hiervoor opgenomen onderdelen zijn doorgerekend en verwerkt in de onderstaande tabel voor de meerjarenraming van NLW. Deze tabel laat het meest waarschijnlijke scenario zien en in bijlage C hebben we de achterliggende gedachte opgenomen. Het additionele tekort dat ontstaat in 2021 kan binnen de reserves van NLW worden opgevangen, waardoor ook voor dat jaar geen additionele bijdrage van de gemeenten nodig is. Het aanwenden van reserves van NLW is overigens een bevoegdheid van de algemene vergadering van aandeelhouders.

RESULTATEN NLW GROEP JAAR	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
BEZETTING										
Regulier	56,1	53,4	50,9	49,4	48,2	46,9	45,6	45,3	45,1	44,9
SW populatie	683	643	612	579	546	519	493	468	445	423
Toegevoegde waarde	6.235	5.770	5.472	5.156	4.832	4.566	4.313	4.071	3.841	3.621
Inkomsten uit verhuur	241	251	261	271	281	291	301	311	321	331
+	6.476	6.021	5.733	5.427	5.113	4.857	4.614	4.382	4.162	3.952
Regulier personeel	-4.005	-3.810	-3.631	-3.527	-3.440	-3.344	-3.254	-3.230	-3.216	-3.206
Huisvesting	-869	-869	-869	-869	-869	-869	-869	-869	-869	-869
Overige kosten	-907	-853	-813	-769	-725	-689	-655	-622	-591	-561
+	-5.781	-5.532	-5.313	-5.165	-5.034	-4.902	-4.777	-4.720	-4.676	-4.636
Loonkosten wsw	-21.869	-20.572	-19.603	-18.529	-17.481	-16.607	-15.776	-14.987	-14.238	-13.526
Subsidie	19.807	19.081	18.278	17.385	16.776	15.936	15.139	14.382	13.663	12.980
Subsidie resultaat +	-2.061	-1.491	-1.325	-1.144	-705	-671	-637	-605	-575	-546
Investering eenmalig	-475	-475	-100							
Investering structureel	-250	-250	-250	-250	-250	-250	-250	-250	-250	-250
RESULTAAT WSW	-2.092	-1.727	-1.255	-1.132	-876	-966	-1.051	-1.194	-1.339	-1.480
RESULTAAT PER FTE (€)	-3.062,38	-2.687,46	-2.048,85	-1.955,14	-1.604,27	-1.861,45	-2.131,78	-2.549,34	-3.010,78	-3.503,50

Omdat de vaste kosten vanaf 2025 nog beperkt omlaag kunnen worden gebracht en de WSW-populatie wel verder afneemt, stijgen de kosten per FTE vervolgens substantieel. Deze ontwikkeling is in onderstaande regel opgenomen.

HUISVESTING NLW (BEDRIJFSPANDEN VENRAY EN PANNINGEN)

Voor de keuze met betrekking tot de huisvesting, zoals bijvoorbeeld het op termijn teruggaan naar 1 gebouw/locatie, hebben we een afzonderlijke analyse opgesteld. Deze is opgenomen in bijlage D.

Onze conclusie is dat de eenmalige winst bij verkoop van alle gebouwen al snel verdampt tegen de structureel hogere kosten van huur. Als we op dit moment de gebouwen zouden verkopen, dan zouden we -op basis

van actuele taxaties- een eenmalige winst van € 1,6 miljoen boeken. Daar de medewerkers, om een zuivere vergelijking te maken, op twee locaties moeten kunnen werken bedragen de meerkosten van het huren van het huidige vloeroppervlak € 300.000 per jaar.

Bij verdere afname van de populatie kan op termijn (vanaf 2025/2026) de verkoop van het pand te Panningen worden overwogen. De populatie van Panningen moet dan gaan werken in het hoofdgebouw te Venray. Deze verkoop levert een besparing op van jaarlijks € 200.000.

Tegenover deze besparing staan evenwel ook negatieve gevolgen. Het betreft niet alleen de reisbeweging van medewerkers, maar ook de vertrouwde omgeving die komt te vervallen. Ook de ontwikkeling van de toegevoegde waarde kan negatief worden beïnvloed, omdat bedrijven te Panningen voor de uitvoering van werk mogelijk op zoek gaan naar andere partners. We stellen dan ook voor om vooralsnog af te zien van de verkoop van de gebouwen. De situatie wel elke 5 jaren opnieuw beoordelen.

HET SPORENMODEL

MET HET AFVALLEN VAN DE 'UITERSTEN' ZIJN ER VOOR HET DIENSTVERLENINGSMODEL VOOR NLW NOG ALTIJD EEN VEELHEID AAN SCENARIO'S DENKBAAR. OM DE DISCUSSIE OVER VERSCHILLENDE SCENARIO'S 'BEHAPBAAR' TE MAKEN ZIJN DE MOGELIJKE VORMEN VAN DIENSTVERLENING VAN NLW TERUGGEBRACHT NAAR DRIE 'SPOREN':

SPORENMODEL

1  UITVOERING
WSW VOOR
SCHAPSGEMEENTEN

2  (MEDE) UITVOERING
P-WET VOOR
SCHAPSGEMEENTEN

3  UITVOERING
ACTIVITEITEN
VOOR PARTIJEN
IN DE REGIO


SAMEN
HANG



UITVOERING WSW VOOR SCHAPSGEMEENTEN

HET EERSTE SPOOR BETREFT UITSLUITEND DE UITVOERING VAN DE WSW VOOR DE SCHAPSGEMEENTEN.

Dit spoor is een sterfhuisconstructie, omdat er vanaf 2015 geen nieuwe SW-medewerkers meer instromen, terwijl jaarlijks 5% van de populatie uitstroomt vanwege met name pensioen. Het betreft een sterfhuisconstructie omdat over enkele tientallen jaren de laatste SW'er met pensioen zal gaan. Binnen dit spoor is de verdere optimalisering van de bedrijfsvoering de belangrijkste uitdaging om te kunnen blijven voldoen aan de financiële opgave van de Schapsgemeenten. Dit overigens onder de strikte voorwaarde van het welzijn en de verdere ontwikkeling van medewerkers. Goede arbeidsomstandigheden zijn

en blijven van wezenlijk belang. De exploitatie van de sociale werkvoorziening staat evenwel tegelijkertijd in toenemende mate onder druk. Enerzijds door het afnemend aantal SW-medewerkers en anderzijds vanwege de vergrijzing van de doelgroep. De uitvoeringsorganisatie kenmerkt zich door in te zetten op efficiency en optimalisering van de inzet van bestaande middelen. Kijkend naar de mogelijkheden van de WSW-medewerkers wordt het mogelijk geacht om additioneel 100 medewerkers extern te plaatsen en dus onder te brengen in het bedrijfsleven.

Op dit moment dwarsboomt Corona deze ambitie.

De financiële vertaling van spoor 1 is gelijk aan de financiële vertaling van de uitgangssituatie, zoals beschreven in het vorige hoofdstuk.



(MEDE) UITVOERING P-WET VOOR SCHAPSGEMEENTEN

IN SPOOR 2 BEPAALT IEDERE GEMEENTEN WELKE VORMEN VAN P-WET DIENSTVERLENING ZIJ BIJ NLW INKOPEN.

De behoeften van de cliënt staan hierbij centraal. Dit leidt er toe dat we een afnameverplichting bij NLW afwijzen. NLW zal, evenals andere partijen in de samenleving (profit of non-profit!) in kwalitatieve alsmede in kostentechnische zin, zich moeten waarmaken.

Dit betekent tevens dat de drie gemeenten hun eigen keuzes kunnen maken. In die zin wordt er ook wel gesproken over een 'cafetariamodel'.

De dienstverlening binnen spoor 2 dient minimaal de variabele kosten van de geleverde diensten af te dekken. Het eventuele 'overschot' levert een bijdrage in de vaste kosten (overhead, gebouwen), zoals die zich reeds voordoen binnen spoor 1. Het totale resultaat van NLW verbetert hierdoor. We wijzen in dit verband op een mogelijk dilemma voor gemeenten. De 'opdrachtgeversrol' van gemeenten staat centraal: NLW krijgt enkel opdrachten als dit in het belang is van de cliënt. Daar gemeenten echter ook eigenaar (en dus financier) zijn van NLW is er ook een belang om dit bedrijf meer kansen (opdrachten) te gunnen.

Om uit dit dilemma, dat kan optreden binnen gemeenten, te komen moet NLW zich ontwikkelen tot een 'sociale onderneming' die tegen acceptabele kosten een goede kwaliteit aanbiedt van dienstverlening aan cliënten. Cliënten worden primair bij reguliere werkgevers geplaatst, indien haalbaar in een regulier dienstverband. Hier vindt begeleiding door NLW plaats. Alleen als het voor de cliënt niet haalbaar is, dan heeft NLW een aantal interne basisvoorzieningen beschikbaar waarop onder voorwaarden kan worden teruggevallen.

DIENST-VERLENING

In nauw overleg met beleids- en uitvoeringsexperts van de drie gemeenten is vastgesteld welke vormen van dienstverlening in de ogen van de gemeenten als opdrachtgever passend zijn bij NLW. Deze dienstverlening is overigens niet statisch. Deze is afhankelijk van de in de tijd veranderende vraag/behoefte van de schapsgemeenten. Het is aan NLW de uitdaging om in te spelen op deze veranderende behoefte. De meest voorkomende dienstverlening waar de gemeenten in het kader van de P-wet op dit moment gebruik van wensen te maken zijn:

- Het in de (werk)praktijk toetsen van vaardigheden en competenties.
- Het 'snuffelen' aan diverse werksoorten en het laten ervaren wat het meest passend is.
- Het verankeren van basale werknemersvaardigheden (werkritme, omgaan met werkleiding, enz.).

- Het bieden van arbeidsmatige dagbesteding.
- Het bieden van dienstverbanden beschut.
- Het bieden van dienstverbanden banenafpraak.
- Het doorontwikkelen in activiteiten of werk.
- Het bemiddelen naar een arbeidsplek bij een reguliere werkgever.

In de afgelopen vijf jaar heeft NLW deze vormen van dienstverlening in toenemende mate al in de praktijk uitgevoerd. Op basis van maatwerk, maar ook met wisselend succes: de uitvoering van de SW is niet altijd hetzelfde als de uitvoering van de participatiewet. De bestaande kennis in en de infrastructuur van het bedrijf zijn een goede bodem voor de uitvoering van de participatiewet, maar er moeten zeker aanpassingen plaatsvinden.

FINANCIËEL

Uit onderzoek blijkt dat in de huidige situatie bij twee producten (betaald werk beschut en banen-afpraak) NLW deze niet tegen de minimale financiële randvoorwaarden kan uitvoeren. Een extern verrichte benchmark laat echter zien dat er nog ruimte voor verbetering van de dekking is.

Een en ander betekent concreet dat er binnen NLW enkele verbeterlagen dienen te worden doorgevoerd. Zo zal de toegevoegde waarde van het uitgevoerde werk omhoog gaan, zullen er meer cliënten instromen op externe werkplekken en zullen diverse cliënten die nu nog intern werken begeleid worden naar externe werkplekken.





Om de noodzakelijke organisatie-ombuiging mogelijk te maken, moeten in dit verband ook hier eenmalige en structurele investeringen gepleegd worden. Deze investeringen zijn alleen nodig als voor spoor 2 gekozen wordt.

NOODZAKELIJKE EENMALIGE INVESTERINGEN (IN TOTAAL € 650.000) ZIJN:

- € 75.000 omslag bedrijfscultuur.
- € 75.000 verbetering communicatie met de omgeving/markt.
- € 50.000 organisatie-advies.
- € 250.000 additionele projecten op het terrein van HRM.
- € 150.000 diverse projecten (in-/externe communicatie, smeden van een sterk en stabiel managementteam) en een post onvoorziën.

Daarnaast is nog een structurele kostenverhoging van € 50.000 nodig om de beschikbare financiën voor een sterk opererend management mogelijk te maken.

De kosten die gepaard gaan met de door te voeren verbeterlagen (naast cultuurverandering en organisatie-aanpassingen) hebben betrekking op de onderstaande onderdelen:

- Verbeteren van het rendement van de huidige dienstverlening (meer omzet, lagere kosten). Benchmarktoetsing laat zien dat dit haalbaar is.
- Meer variatie in het werkaanbod. Door de juiste afwisseling ontstaat enerzijds continuïteit in de hoeveelheid werk, anderzijds kan meer dan in het verleden de best passende werkvorm georganiseerd worden voor de diverse medewerkers.
- Meer medewerkers extern aan het werk. In de huidige situatie zien we dat er naar verhouding veel medewerkers op de eigen productielocaties werken. In de toekomst zal (veel) meer dan in het verleden op locatie van de klant gewerkt worden (dit is ook een van de intenties van de Participatiewet).

- Meer ontwikkelgericht werken. Werk is een middel, geen doel in de kernactiviteit van NLW.
- Voorkomen van leegloop intern. Met name door het uitbreiden van het interne orderpakket in combinatie met het meer “buiten” plaatsen van de medewerkers, zal leegloop teruggedrongen worden. Leegloop is funest voor de ontwikkeling van de medewerkers.
- Meer samenwerking met ketenpartners. NLW zal een uitnodigende en daar waar mogelijk ondersteunende rol innemen in de diverse werkvelden waarop ze actief is.

De effecten van spoor 2 zijn berekend. Dit op basis van realistische volume aannames, maar geen verplichte winkelnering. Inclusief de hierbij noodzakelijke investeringen levert dit het volgende beeld op: Zie tabel op de volgende pagina.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
SPOOR 1	-2.092	-1.727	-1.255	-1.132	-876	-966	-1.051	-1.194	-1.339	-1.480
SPOOR 2 RESULTAAT	60	211	284	343	402	461	520	579	638	697
SPOOR 2 INVESTERINGEN EENMALIG	-175	-275	-200							
SPOOR 2 INVESTERINGEN STRUCTUREEL	-50	-50	-50	-50	-50	-50	-50	-50	-50	-50
TOTAAL NLW	-2.257	-1.841	-1.221	-839	-524	-555	-581	-665	-751	-833

Het is van belang om te onderkennen dat dit een (reële) verwachting is van de rendementsontwikkeling van werkzaamheden en bijbehorend resultaat maar geen ‘zekerheid’. Uitgangspunt is en blijft dat de schapsgemeenten geen afnameverplichting in spoor 2 hebben.

In wezen is de groei van dienstverlening van spoor 2 -als voor dit spoor gekozen wordt- de andere kant van de medaille van de krimp van dienstverlening in spoor 1 (de uitvoering van de SW). De toegang tot de SW is vanaf 2015 gesloten, maar deze wettelijke maatregel betekent natuurlijk niet dat het aantal mensen dat zich niet zelfstandig kan redden op de arbeidsmarkt automatisch afneemt.

‘SAMEN UIT, SAMEN THUIS’-BEGINSEL

Spoor 2 is gebaseerd op het beginsel dat de schapsgemeenten vrij zijn om dienstverlening in te kopen. In het belang van de doelgroep: NLW moet geen ‘verplichte winkelnering’ betekenen. Tegelijkertijd worden de investeringen en de opbrengsten van dit spoor wel verrekend op basis van het ‘samen uit, samen thuis’-beginsel. Dus niet op basis van de daadwerkelijke inkoop, maar op basis van de bestaande verhoudingen. Dit kan spanning opleveren. Als een gemeente -binnen dit spoor- geen dienstverlening inkoop, maar wel mee betaalt aan de investeringen, c.q. profiteert van de resultaten, dan kan dit leiden tot allerlei discussies. Tegelijkertijd is

het van belang om de keuzevrijheid van gemeenten overeind te houden. Al is het maar om NLW scherp te houden en zo goed mogelijk de belangen van de doelgroep te bedienen. Vandaar dat voorgesteld wordt om de daadwerkelijke keuzes van de gemeenten goed te ‘monitoren’ en hierover jaarlijks te rapporteren aan het bestuur (en vervolgens aan raden en colleges van de gemeenten). Vooraf moet duidelijk zijn bij deze rapportages welke variabelen centraal staan (“kritische succesfactoren”), zodat iedereen inzicht heeft in de praktijk van de keuzes van gemeenten. En indien nodig de uitgangspunten van de effecten van dit spoor te heroverwegen.



ADDITIONELE SERVICES OP BASIS VAN (POTENTIEEL) AANWEZIGE COMPETENTIES (NLW)

SPOOR 3 BESTAAT UIT PRODUCTEN VAN SPOOR 2 MET DAARAAN TOEGEVOEGD ACTIVITEITEN DIE VOOR DERDEN (NIET ZIJNDE DE DRIE SCHAAPSGEMEENTES) WORDEN UITGEVOERD EN DIE ZOWEL FINANCIËEL (NETTO MARGE OP OMZET), ALS INHOUDELIJK AANSLUITEN BIJ DE COMPETENTIES VAN DE ORGANISATIE.

ENKELE VAN DE REEDS BESTAANDE VOORBEELDEN DIE ONDER SPOOR 3 VALLEN ZIJN:

- Uitvoeren salarisadministratie derden.
- Ter beschikking stellen van beschutte werkplekken voor derden.
- Inzetten diagnose instrumenten voor derden.

Op termijn zullen daar andere activiteiten bij komen (afhankelijk van behoefte vanuit de regionale markt). Te denken valt aan payrolling voor doelgroepen, ter beschikking stellen van arbeid (met mensen uit de doelgroep), opzetten en ondersteunen van jobcarving bij reguliere bedrijven, het in (onder) aanneming uitvoeren van diensten (bijv. WMO-hulpmiddelen), etc.

UITGANGSPUNTEN BIJ DE ACTIVITEITEN DIE IN SPOOR 3 WORDEN ONTWIKKELD EN UITGEVOERD ZIJN:

- Er dient geen financieel risico voor de aandeelhoudende gemeenten gemoeid te zijn met de activiteiten die binnen spoor 3 ontwikkeld en geëxploiteerd worden.
- De activiteiten dragen positief bij aan het bedrijfsresultaat van NLW.
- De activiteiten komen voort uit de competenties die nodig zijn om spoor 2 uit te voeren.

Bij de inzet van spoor 2 en 3 hoort nadrukkelijk een gedrags- en attitudeverandering van NLW.

Het hiervoor benodigde (interne) cultuurveranderingsproject vormt een onderdeel van de keuze. Met als doel het imago van de organisatie te veranderen van een traditionele SW-organisatie naar een sociale onderneming. Juist daar ligt een forse (organisatorische) extra toegevoegde waarde bij de inzet van spoor 3. Ze dient ook als katalysator voor de noodzakelijke organisatieverandering om te komen tot de nieuwe positie.

De financiële effecten van de inzet van dit spoor zijn op voorhand lastig in te schatten (er is slechts sprake van enkele kleinere bestaande activiteiten op dit moment). Ervaring die elders is opgedaan met deze activiteiten leert echter wel dat hier forse kansen liggen. Vooralsnog worden de effecten voorzichtig ingeschat.

Dat levert onderstaand financieel beeld op voor spoor 3, alsmede een totaalbeeld.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
RESULTAAT SPOOR 1 EN 2	-2.257	-1.841	-1.221	-839	-524	-555	-581	-665	-751	-833
SPOOR 3 RESULTAAT	20	30	40	60	70	90	130	200	250	300
TOTAAL NLW	-2.237	-1.811	-1.181	-779	-454	-465	-451	-465	-501	-533

In de huidige meerjarenbegroting van NLW wordt uitgegaan van een gemeentelijke bijdrage (excl. subsidies) van 1,9 miljoen euro op jaarbasis. Dus specifiek voor de WSW. In alle bovenstaande scenario's is het boekjaar 2021 het enige jaar dat deze ontoereikend is. Het additionele tekort dat ontstaat in 2021 kan binnen de reserves van NLW worden opgevangen, waardoor geen additionele bijdrage van de gemeenten nodig is.

STAATSSTEUN AANBESTEDINGS-REGELS SPOREN 2 EN 3

De geldende aanbestedingsregels worden door NLW in acht genomen. Omdat de schapsgemeenten voor 100% eigenaar zijn van NLW en daarover ook de volle zeggenschap hebben (zowel dagelijks als algemeen bestuur bestaan louter uit wethouders) geldt voor NLW in het kader van aanbesteding naar de huidige inzichten een uitzonderingspositie. Ook het feit dat NLW het merendeel van de werkzaamheden voor de schapsgemeenten uitvoert, is daarbij een belangrijk criterium.



FINANCIËN GEMEENTEN

DE FINANCIËLE OPSTELLING IN HET VORIGE HOOFDSTUK IS GEFORMULEERD VANUIT HET PERSPECTIEF VAN NLW. IN DIT HOOFDSTUK WORDT INGEGAAN OP DE FINANCIERING VAN GEMEENTEN.

DE FINANCIERING VAN TAKEN VANUIT DE WSW EN DE PARTICIPATIEWET KENT 4 STROMEN:

1 Subsidie WSW (een integratie-uitkering gemeentefonds in salariskosten WSW). De SW-subsidie vanuit het rijk wordt door de gemeenten een-op-een doorgezet naar NLW. De recente meicirculaire (2020) geeft een voordeel, waardoor het meerjarig beeld (zoals in dit document gepresenteerd) voordeliger uitkomt dan eerder gepresenteerde overzichten in de meerjarenbegroting.

2 Daar waar de subsidie WSW leidt tot een negatief resultaat voor NLW dienen gemeenten uit hun algemene budget en vanuit hun rol als eigenaar het tekort aan te vullen. Uit de algemene begroting betalen schapsgemeenten twee posten:

- Een vaste bijdrage conform de GR voor bestuurskosten GR en exploitatie NV.
- Een aanvullende bijdrage om het negatieve resultaat van NLW te compenseren.

De omvang van deze budgetten bedraagt:

GEMEENTE	VASTE BIJDRAGE	AANVULLENDE BIJDRAGE
Venray	271.000	914.660
Peel en Maas	183.000	576.460
Horst aan de Maas	131.000	408.880
TOTAAL	585.000	1.900.000

Als we deze beschikbare middelen vergelijken met de uitkomst van de tabel op blz. 20, dan ligt er enkel een (beperkt) financieel probleem in 2021. Dit additionele tekort in 2021 kan binnen de reserves van NLW worden opgevangen, waardoor ook voor dat jaar geen additionele bijdrage van de gemeenten nodig is.

3 Participatiebudget (gemeentefonds re-integratieactiviteiten).

Het participatiebudget van de gemeenten is in de afgelopen jaren stevig afgenomen. Dit budget wordt gebruikt om begeleidingsactiviteiten mogelijk te maken in het kader van de P-wet. En vormt in deze overzichten de bron voor schapsgemeenten om voor partijen -waaronder NLW- re-integratiewerkzaamheden mogelijk te maken. Vertaald naar deze strategische koers is het participatiebudget in principe beschikbaar om dienstverlening in spoor 2 mogelijk te maken. Daar de gemeenten het budget ook kunnen gebruiken om andere partijen in te schakelen -op basis van optimale bediening van cliënten- is het in zekere zin ondoenlijk om aan te geven welk budget 'beschikbaar' is voor NLW. Zoals eerder gedeut, is er een dilemma voor de gemeenten als opdrachtgever (op basis van kwaliteit van dienstverlening en behoeften van cliënten schakelen we al dan niet NLW in) en als eigenaar (dienstverlening vanuit spoor 2 kan leiden tot een verbetering van het resultaat van NLW en daarmee tot een verlichting van de algemene bijdrage (zie vorig bolletje) van de gemeenten).

4 BUIG.

Het BUIG-budget is de bron voor financiering van de uitkeringen in het kader van de P-wet en loonkostensubsidies. Gemeenten kunnen overigens zelf keuzes maken tussen uitkeringen en loonkostensubsidies binnen de beschikbare middelen. Het is vrijwel ondoenlijk om een (meerjarige) raming te maken van de beschikbare BUIG-middelen. Het model en de toepassing daarvan is wat dat betreft te onzeker. Met de loonkostensubsidies kunnen de gemeenten beschut werk mogelijk maken alsmede subsidies aan partijen verstrekken die mensen in dienst nemen met een 'loonwaarde' lager dan 100%. Dit geldt niet specifiek voor NLW, maar voor alle partijen die door gemeenten worden ingeschakeld.

RISICOPARAGRAAF

WE BENOEMEN IN DEZE PARAGRAAF DE BELANGRIJKSTE RISICO'S DIE VAN INVLOED ZIJN OP DE MEERJARIGE DOORREKENINGEN ZOALS DIE IN HET RAPPORT ZIJN OPGENOMEN.

- **HOOG RISICO**
- **MATIG RISICO**
- **LAAG RISICO**

RISICO'S ALGEMEEN

- Toegevoegde waarde: deze is afhankelijk van economische ontwikkelingen. Er is niet gerekend met forse groeistappen en de omvang zit op het gemiddelde van enigszins vergelijkbare bedrijven. Het risico van materiële afwijkingen is matig ingeschat.
- Rijksbijdrage in de loonkosten SW: deze houdt reeds enkele jaren gelijke tred met de ontwikkeling van de loonkosten (wel structureel lager dan de loonkosten): het risico van materiële afwijkingen is laag ingeschat.

SPECIFIEKE RISICO'S GEKOPPELD AAN DE DIVERSE SCENARIO'S

UITGANGSSITUATIE (= SPOOR 1):

- De kans dat de initiële inspanningen (en ingezette financiële middelen) om de organisatie op orde te brengen niet renderen. Dit risico wordt als laag ingeschat, want voor de benodigde uitvoeringscapaciteit

worden aanvullend cruciale managementfuncties ingevuld die een adequate uitvoering garanderen.

SPOOR 2:

- De kans dat de P-wet dienstverlening verliesgevend blijft. Dit risico wordt als laag ingeschat, omdat er aanvullende voorwaarden worden gesteld aan het bieden van dienstverbanden.
- De kans dat de initiële inspanningen (en ingezette financiële middelen) om de organisatie op orde te brengen niet renderen. Dit risico wordt als laag ingeschat, want de daarvoor benodigde capaciteit/competentie en daadkracht wordt op het gewenste niveau gebracht.
- De additionele toegevoegde waarde wordt niet behaald, omdat de gemeenten geen/onvoldoende additionele opdrachten aan NLW gunnen. Dit risico wordt als matig ingeschat, want er heeft afstemming met gemeenten plaatsgevonden over de verwachte opdrachten waarbij rekening is gehouden met de financiële ruimte binnen de gemeentelijke begrotingen. Feit blijft echter dat gemeenten zelf kunnen blijven kiezen waar opdrachten worden uitgevoerd.

SPOOR 3:

- De additionele toegevoegde waarde wordt niet of niet volledig behaald, omdat er geen aansluiting is tussen de marktvraag en de in te zetten competenties van NLW. Dit risico wordt als matig ingeschat, want een deel van de extra kosten die bij spoor 2 ontstaan, zijn bedoeld om deskundigheid aan te trekken die de aansluiting tussen de markt en competenties van NLW bij elkaar brengt. Anderzijds moeten de operationele plannen voor de uitvoering nog worden opgesteld.

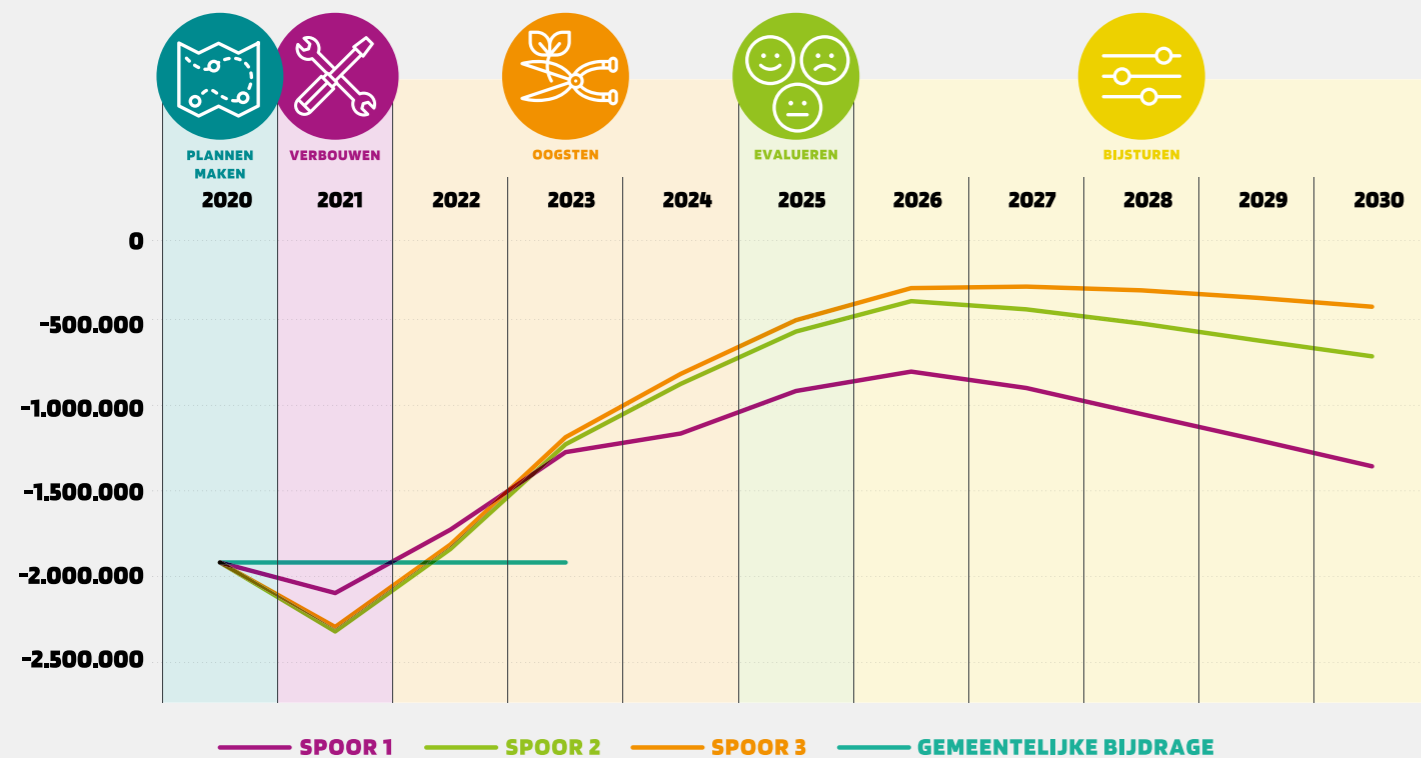
GEMEENTEN:

- Gemeenten worden dusdanig gekort in hun financiële middelen dat ze niet in staat zijn om de activiteiten onder spoor 1 te laten uitvoeren. Dit risico wordt als laag ingeschat, want de uitvoering van de WSW is een wettelijke taak.
- Gemeenten worden dusdanig gekort in hun financiële middelen dat ze niet in staat zijn om de activiteiten onder spoor 2 te laten uitvoeren. Dit risico wordt als matig ingeschat. De Rijksoverheid zal naar verwachting een succesvolle uitvoering van de P-wet financieel blijven faciliteren.



EINDCONCLUSIE / VOORSTEL

ONDERSTAAND OVERZICHT GEEFT IN 1 OOGOPSLAG DE EFFECTEN VAN ZOWEL DE AFZONDERLIJKE SPOREN WEER, ALS BIJ ELKAAR OPGETELD.



OP BASIS VAN DIT OVERZICHT EN DE ALGHELE ANALYSE IN DIT RAPPORT KUNNEN DE VOLGENDE CONCLUSIES (VOORSTEL) GETROKKEN WORDEN:

- NLW blijft de SW uitvoeren in de komende jaren (spoor 1). Daar het aantal SW-ers als gevolg van de keuzes van de rijksoverheid afneemt, zullen de uitvoeringskosten per SW-er wel toenemen. Het is derhalve van belang om uiterlijk in 2024 opnieuw te evalueren. Daarbij moet de huisvestingssituatie nadrukkelijk worden meegewogen.
- Om spoor 1 mogelijk te maken moet er geïnvesteerd worden in de organisatie. Financiële dekking van deze investering is voorhanden. Behoudens 2021 ligt het financiële effect binnen de huidige begrotingskaders van de gemeenten. Voor 2021 zijn bronnen

- binnen het bedrijf beschikbaar. Zeker vanaf 2023 is het (financiële) perspectief gunstiger.
- Uitvoering van spoor 2 en spoor 3 leveren vanaf 2023 een positieve bijdrage aan het bedrijfsresultaat als de investeringen ten behoeve van deze sporen renderen.
- Geconcludeerd kan dan ook worden dat een mix van spoor 1, 2 en 3 de beste strategie voor de NLW (en daarmee voor de drie schapsgemeenten) is.
- Het (getalsmatig) belang van uitvoering van spoor 1 (de SW) neemt geleidelijk aan af. Het belang van de participatiewet wordt steeds groter. De cruciale vraag is of NLW ingezet blijft worden als middel om de participatiewet uit te voeren. Op basis van de huidige ervaringen kan deze vraag bevestigd worden beantwoord. Gelet op de

- keuzevrijheid van de gemeenten blijft dit afhankelijk van de kwaliteit van de dienstverlening.
- Het vorige punt betekent dan ook dat er in de komende jaren scherp getoetst moet worden of NLW spoor 2 en 3 kan waarmaken. Mocht dit onvoldoende het geval zijn, dan dient de koers bijgesteld te worden.
- Los van deze toetsing wordt voorgesteld om uiterlijk in 2024 een evaluatie van de totale voortgang te maken; ook al wordt enkel gebruikgemaakt van spoor 1 (uitvoering SW).



Opdracht A4

Opdracht	Iedereen doet mee
Bestuurlijk opdrachtgever	Martin Leenders
Ambtelijk Opdrachtgever	Afdelingsmanager Stad, Dorpen en Wijken
Opdrachtnemer	Medewerkerteam MO
Businesscontroller*	Senior beleidsadviseur Concern
Deelprogramma	1.12
Datum	30 april 2024

Context + Doel

Mensen kunnen meedoen, zo passend, waardevol en thuisnabij mogelijk.

We organiseren een passende plek voor inwoners met een arbeidsbelemmering of beperking. Dit kan zijn als vrijwilliger via onbetaald werk, een beschutte werk plek of via een loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever. We hebben allemaal onze lokale initiatieven zoals Wijs naar Werk, Hal 9 en Onze Loods die steeds succesvoller zijn en willen op dat gebied meer gaan samenwerken.

Wat ons nu bindt is samenwerking binnen de NLW. We constateren dat deze samenwerking niet meer past.

We willen namelijk naar een opzet toe die flexibel en schaalbaar is, passend bij dat wat inwoners nodig hebben en meebeweegt op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. De ambitie is om mogelijkheden te realiseren met en voor inwoners/ondernemers in onze vitale gemeenschappen.

Doel

Een passende plek voor inwoners te vinden en zo veel mogelijk gebruik maken van lokale partners en initiatieven. Dit kunnen we niet alleen als overheid zelf en zoeken nadrukkelijk daarvoor de samenwerking op met ondernemers, onderwijs en onze inwoners.

Uitvoering geven aan de opdrachten

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

Relatie met andere opdrachten

Korte termijn opdracht NLW NV, wat impliceert dat de uitvoeringsorganisatie van de NLW NV operationeel blijft.

Scope

Implementatie van opdracht 3 maakt geen onderdeel uit van deze opdracht.

Eindresultaat

- Een plan voor het ontbinden van de GR NLW.
- Het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij inwoners met een beperking zo regulier mogelijk aan het werk zijn;
- Een andere vorm van samenwerking door de schapsgemeenten op het gebied van participatie, passend bij de identiteit van de afzonderlijke schapsgemeenten.
- Een toekomstbestendige uitvoering voor inwoners met een arbeidsbeperking, die (nog) niet aan de slag kunnen op de reguliere arbeidsmarkt, met een hierbij passende infrastructuur.. Daarbij een verbeterde sturing op uitvoering en effectievere inzet van middelen.

Planning opdracht

<i>Activiteit/processtap</i>	<i>Planning</i>
<p><u>Vaststellen opdracht 'iedereen doet mee'</u></p> <p>Wat leveren we op:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Formele intrekking Strategische Koers NLW 2021-2030 inclusief onderbouwing;➤ Het vaststellen van de opdracht 'Iedereen doet mee'.➤ Afspraken met de Raadswerkgroepen van iedere gemeente (in de planning). <p>Besluitvorming in colleges en raden</p> <ul style="list-style-type: none">- Gemeente Venray (uiterlijk):<ul style="list-style-type: none">○ In PO: 24 april○ In college: 30 april○ In de Raad: 27 juni- Gemeente Peel en Maas:<ul style="list-style-type: none">○ In PO: 22 april○ In het college: 7 mei○ Commissie: 11 juni○ In de Raad: 27 juni- Gemeente Horst aan de Maas:<ul style="list-style-type: none">○ In PO: 15 april○ In het college: 30 april○ In de Raad: 18 juni	Q2 2024
<p><u>Opdracht: 'Iedereen doet mee.</u></p> <p>De schapsgemeenten erkennen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor deze vervolgvraag. De opdracht 'iedereen doet mee' gaat antwoord geven op meerdere vragen.</p>	Q2 2024 - Q2 2025

Tijdens de langetermijnopdracht Participatie is duidelijk naar voren gekomen dat de ambities tussen de schapsgemeenten vele overeenkomsten laten zien. In de opdracht staan de onderstaande ambities van de schapsgemeenten centraal:

- Iedereen doet mee;
- Maatwerk staat voorop;
- Waardevol passend, thuis nabij;
- Niet binnen huidig construct, beschut en beschermd blijft;
- Doelgroep beschut doen we samen.

Opdrachten:

- Hoe gaan we verder in samenwerking op het gebied van participatie en werk.
 - Hoe gaan we samen verder met betrekking tot het aanpassen van de huidige infrastructuur NLW NV en het transformeren naar een nieuwe meer passende infrastructuur.
 - Hoe gaan pakken we gezamenlijk het proces van ontbinding van de GR NLW op.
- De opdrachten lopen afzonderlijk van elkaar en kennen een afzonderlijk tijdsplan. Tegelijkertijd zijn er sterke onderlinge verbindingen en een belangrijke wisselwerking. Het is noodzakelijk om daarop regie te voeren. We streven naar eenduidige besluitvorming conform gezamenlijke planning.

Voor opdrachten 1 t/m 3 zullen we externe ondersteuning vragen om ons gezamenlijk binnen de opdrachten op diverse onderdelen te ondersteunen.

Wat leveren we op?

De resultaten van de drie opdrachten en een bundeling van de opbrengsten tot een totaalplan 'Iedereen doet mee' en aanbevelingen ten behoeve van implementatie.

Strategische verkenning participatie

Alle gemeenten hebben bestaand Participatiebeleid waarbij inwoners centraal staan. We kijken op basis van lokale initiatieven en ons beleid wat we al hebben georganiseerd en wat we specifiek missen voor inwoners met een arbeidsbeperking/belemmering. We maken een vervolg op basis van de brede beleidsanalyse van de langetermijnopdracht.

Q2 2024 – Q4 2024

Proces strategische participatiesamenwerking			
Wat	Wie	Inhoud	Datum
Start beleidsnotitie	Beleidsmedewerkers Pwet	Strategische verkenning Participatie	Maart 2024
Portefeuillehouder overleg wethouders gemeenten	Beleidsmedewerkers Pwet	Status bespreken	Doorlopend planning 1 x 3 weken
Betrekken en advies	Raadswerkgroepen	Opbrengst bespreken	Juni 2024
Betrekken en advies	Adviesraden SD	Opbrengst bespreken	Juni 2024

Portefeuillehouder overleg wethouders gemeenten	Portefeuillehouder SD	Adviezen raadwerkgroep en adviesraden SD verwerken	Juni 2024
Besluitvorming colleges	Colleges	Beleidsnotitie	September 2024
Raadsinformatieavond	Raden	Bespreken proces en beleidsnotitie	Oktober 2024
Kennisgeving raden	Raden	Kennis nemen van uitvoeringsbeleid	December 2024
Informeren AB door gemeenten	AB	Besluitvorming colleges bespreken	December 2024 / januari 2025

Wat leveren we op:

Beleidsnotitie, met analyse over:

- onze ambities (lokaal, regionaal en landelijk);
- wijze van uitvoering & initiatieven;
- Of en op welke wijze we hierin kunnen samenwerken;
- Eerste doorkijk voor de benodigde transformatie van de uitvoeringsorganisatie NLW NV.

Transformatie uitvoeringsorganisatie NLW NV

Een verwacht scenario is dat de gemeente Venray de uitvoeringsorganisatie NLW NW 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 NV. 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 NV en de onderlinge samenwerking.

Plan vorming/ plan van aanpak in de volgende fasen:

- Visie/beeldvorming n.a.v. opdracht 2;
- Inzicht in consequenties voor infrastructuur (1ste impactanalyse);
- Transformatie uitvoeringsplan (zowel huidig personeel als nieuw aanwas);
- Sociaal plan (personeel);
- Huisvestingsplan;
- Financieel plan incl. frictiekosten, leningen.

Uitwerking/ implicaties n.a.v. fase 3 in de gemeentelijke begrotingen en die van de NLW. Vervolgopdracht bepalen voor uitvoering.

Proces tot ontbinden GR NLW NV

Q2 2024 – Q2 2025

Dit tijdsplan betreft slechts een voorbeeld scenario voor ontbinding van de GR NLW NV. Dit zegt niets over de uitvoeringsorganisatie van de NLW NV.

Q2- Q4 2024
en Q1 2025

Besluitvorming inzake proces ontbinding GR NLW NV			
Wat	Wie	Inhoud	Datum
Vorstel opheffingsbesluit	Algemeen Bestuur (AB) NLW	AB besluit doorleiden opheffingsbesluit aan Colleges.	N.t.b.
Besluitvorming	Colleges	Inhoud opheffingsbesluit College besluit in te stemmen met het voorstel aan de Raad inzake opheffing van de GR en voorstel ter besluitvorming aan de te bieden aan de gemeenteraad.	N.t.b.
Besluit opheffen GR voor leggen aan de Raden	Commissies (P&M en Venray)	<ol style="list-style-type: none"> In te stemmen met het voorstel inzake het opheffen van de GR NLW NV. Het raadsvoorstel inzake opheffen GR NLW NV ter besluitvorming voor te leggen aan de Raden. 	N.t.b.
Besluit opheffen GR	Gemeenteraden	In te stemmen met het voorstel inzake het opheffen van het werkvoorzieningsschap NLW NV.	N.t.b.
Bekendmaking besluiten aan AB	Colleges	Besluit inzake opheffen GR NLW NV bekend maken aan AB.	N.t.b.
Opstellen liquidatieplan	AB	Liquidatieplan opstellen (wijziging organisatiestructuur).	N.t.b.
Besluit colleges liquidatieplan	Colleges	Colleges besluiten het liquidatieplan voor een zienswijze voor te	N.t.b.

		leggen aan de gemeenteraden.		
Besluitvorming Raden – zienswijze	Commissies/gemeenteraden	Akkoord te gaan met de volgende zienswijze nav het liquidatieplan NLW NV.	N.t.b.	
Vaststellen liquidatieplan	AB	AB besluit tot vaststellen van het liquidatieplan	N.t.b.	
Besluit opheffen ter kennisname aanbieden aan GS	Ambtelijke afhandeling	Besluit opheffen GR plus vastgesteld liquidatieplan ter kennisname toesturen aan GS.	N.t.b.	
<p>Wat leveren we op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een opheffingsbesluit voor de GR NLW NV; - Een liquidatieplan voor de GR NLW NV. - Financiële consequenties bij het ontbinden van de GR NLW NV. 				

Benodigde middelen

Medewerkers

Omdat er sprake is van een drietal opdrachten, is het noodzakelijk om een overkoepelende procesregisseur in te zetten. De verbinding tussen de diverse opdrachten te bewaken, het tijdspad met betrekking tot besluitvorming te bewaken en de inzet van de specialisten te coördineren.

<i>Functie/Rol</i>	<i>Uren</i>	<i>opdracht/periode</i>
<i>Beleidsadviseurs Participatie</i>	<i>Ntb</i>	<i>1, 2 en 3</i>
<i>Communicatie Adviseurs</i>	<i>Ntb</i>	<i>1, 2 en 3</i>
<i>Overkoepelend procesbegeleider + project assistent</i>	<i>Ntb</i>	<i>1, 2 en 3</i>
<i>Uitvoerende professionals (gemeenten/NLW)</i>	<i>Ntb</i>	<i>1, 2 en 3</i>
<i>Applicatiebeheerder (gemeenten)</i>	<i>Ntb</i>	<i>1</i>
<i>Controllers (gemeenten)</i>	<i>Ntb</i>	<i>1 en 3</i>
<i>HRM-adviseurs (gemeenten, inhuur advies)</i>	<i>Ntb</i>	<i>1 en 3</i>
<i>Juristen (gemeenten, inhuur advies)</i>	<i>Ntb</i>	<i>1 en 3</i>
<i>Specialist GR (inhuur)</i>	<i>Ntb</i>	<i>1</i>
<i>Specialist transformatie van de uitvoeringsorganisatie (inhuur)</i>	<i>Ntb</i>	<i>1, 2 en 3</i>

Overlegstructuur formeren en vaststellen.
Tijdslijn maken.

Financiën

Zijn de interne en externe medewerkers beschikbaar?
Welke middelen zijn hiervoor beschikbaar?

Overige middelen, nodig voor de realisatie van deze opdracht

Randvoorwaardelijk:

- Overlegstructuur
- Rollen geduid

Risico's en randvoorwaarden

De overkoepelende procesregisseur dient te anticiperen op de volgende risico's in de uitvoering van de opdracht:

- Op dit moment ontbreekt het aan volledig inzicht in complexiteit van de opdrachten. Dit heeft ook mogelijk consequenties voor het tijdsplan en besluitvorming. Van de procesregisseur wordt verwacht dat hij/zij daarop snel kan schakelen, wat betekent dat hij/zij tijdig de juiste specialisten in positie brengt, de communicatie ijkpunten bewaakt en de besluitvormingsmomenten maakt.
- Wanneer de 3 schapsgemeenten geen consensus hebben bij de uitvoering van de opdracht, dan levert dit eveneens een vertraging in besluitvorming op.
- In de afgelopen jaren is er veel onrust ontstaan bij de uitvoeringsorganisatie van de NLW NV en bij de gemeenteraden. Duidelijk communiceren over de processtappen en de opbrengsten helpt in het minimaliseren van de onrust.
- Wanneer belangrijke besluiten worden uitgesteld door de gemeenten, dan lopen we het risico dat tekorten in de uitvoeringsorganisatie NLW NV toenemen. Dit heeft weer consequenties voor de begroting van de gemeenten.

Communicatie

In afstemming met communicatie adviseurs; communicatie kalender opstellen (zowel intern als extern)

Besluitvorming

Besluitvorming over:

Zie tijdsplan.

Besluitvorming door: College

Bijlage 5. Samenvatting lange termijn opdracht Participatie

Aanleiding

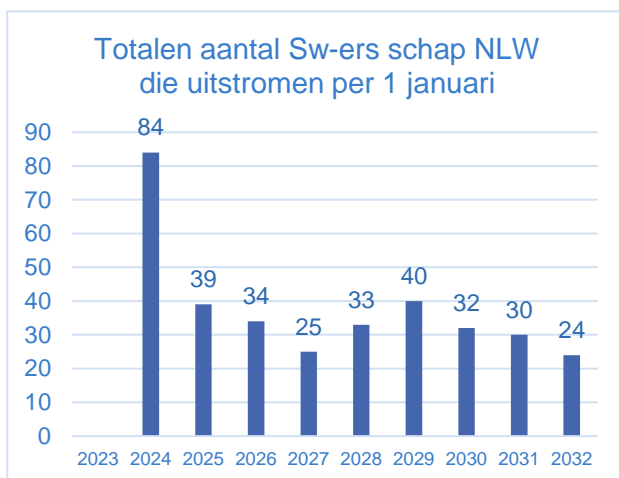
Op woensdag 4 oktober 2023 is tijdens een bestuurlijk overleg tussen schapsgemeenten Venray, Peel en Maas en Horst aan de Maas door het Dagelijks Bestuur van het Werkvoorzieningsschap Noord-Limburg West aan de ambtelijke organisatie van de drie gemeenten, de volgende opdracht gegeven:

Per schapsgemeente:

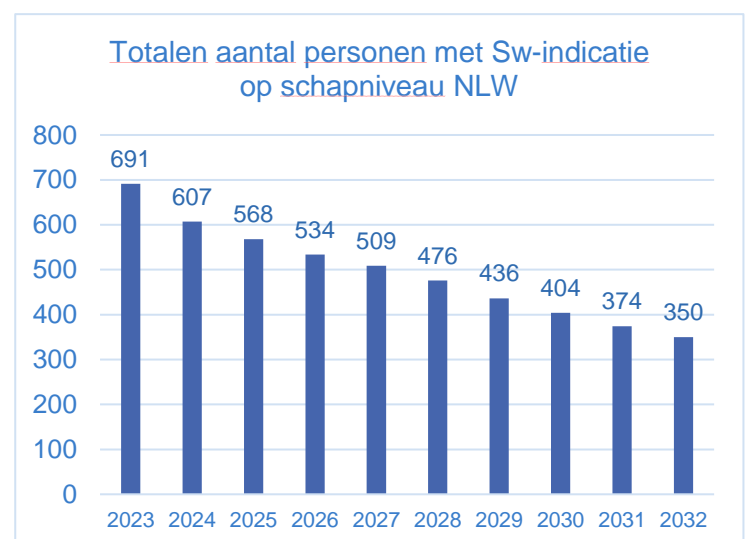
1. Breng middels een bestandsanalyse in beeld welke doelgroepen op dit moment qua dienstverlening zijn ondergebracht bij de NLW, zowel in het kader van de Wsw als van de Participatiewet. Duid de relevante ontwikkelingen.
2. Breng middels een bestandsanalyse de huidige uitkeringsgerechtigden op basis van de Participatiewet zowel kwalitatief en kwantitatief in beeld.
3. Breng eventueel andere doelgroepen die relevant (kunnen) zijn voor de dienstverlening van de NLW in beeld.

1. Ontwikkeling NLW werkvoorzieningsschap

De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen nieuwe mensen meer instromen in de Wsw. Gemeenten begeleiden mensen met een arbeidsbeperking na 1 januari 2015 op grond van de Participatiewet zoveel mogelijk naar regulier werk. Per 1 januari 2015 is de toegang van de Wsw afgesloten.



In naastgelegen grafiek wordt het meest reële uitstroombestand van Sw-ers bij de NLW geschetst. Voor alle gemeenten geldt dat wanneer we kijken naar 2032, het aantal inwoners met een Sw-indicatie gehalveerd is ten opzichte van 2023. Dit als gevolg van natuurlijk verloop door met name vergrijzing. Concreet werken in 2032 nog 350 Sw-medewerkers vanuit de gemeente Venray, Horst aan de Maas en Peel en Maas bij de NLW.



Doelgroep Sw-medewerkers

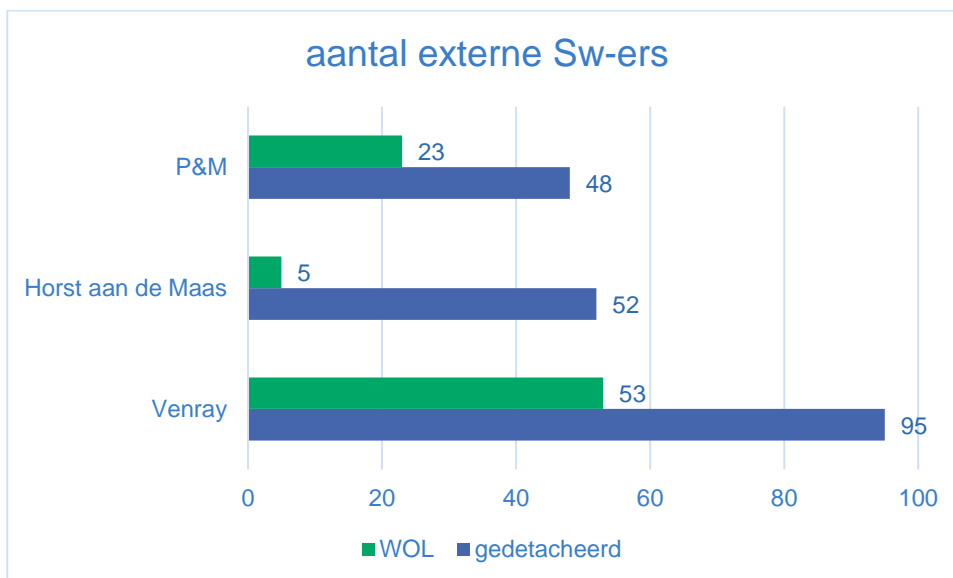
Met de invoering van de Participatiewet is nieuwe instroom in de Sw niet mogelijk (behoudens verhuizingen), echter de gemeente blijft verantwoordelijk voor de Sw-medewerkers. De Wsw-ers hebben een dienstverband bij het Schap. Zij zijn dus in dienst bij het Werkvoorzieningsschap NLW. Zij vallen allen onder de CAO Wsw. De Gemeenschappelijke Regeling is formeel werkgever van het Sw-personeel. De NV is echter materieel werkgever van het Sw-personeel.

Derhalve worden de kosten van het Sw-personeel bij de NV verantwoord. Het regulier personeel heeft een dienstbetrekking met NLW Groep NV. De lonen en salarissen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eén van de doelstellingen van de NLW is om Sw-medewerkers zo regulier mogelijk aan de slag te helpen. Manieren om dit vanuit de Wsw te doen, zijn werken op locatie, individuele of groepsdetacheringen of begeleid werken.

	Fulltime	Parttime
Horst aan de Maas	59	82
Venray	149	199
P&M	111	90

In bovenstaand tabel wordt geschetst dat er grote verschillen zijn als het gaat om fulltime en parttime werken. Er is geen gemene deler die we kunnen uitlezen op basis van bovenstaande tabel. De gemeente Venray en Horst aan de Maas hebben namelijk meer Sw-medewerkers parttime aan de slag via de NLW dan de gemeente Peel en Maas.



In bovenstaande grafiek wordt geschetst dat er in 2023 een substantieel deel van de Sw-populatie extern aan de slag is. Dit betekent dat niet alle Sw-medewerkers gebruik maken van de interne infrastructuur van de NLW. Voor degenen die extern via werken op locatie (WOL) of via detachering aan de slag zijn, geldt dat deze ook weer intern aan het werk kunnen gaan wanneer de omstandigheden daar toe aanleiding geven. Ook zijn er 23 Sw-medewerkers bij een reguliere werkgever in dienst onder het construct begeleid werken.

Samenvattend beeld van de Wsw

In een tijdsbestek van een kleine 10 jaar zal het Wsw bestand (690) inkrimpen met ongeveer de helft tot circa 350 personen. Hierbij is uitgegaan van het aantal personen wat de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en het maximum aantal personen wat van Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) gebruik kan maken. Hierbij is nog geen rekening gehouden met andere uitstroomfactoren zoals: vervroegd pensioen (zonder RVU), bereiken maximale ziekte termijn, verhuizing, ontslag, overlijden. Op dit moment (2023) werken 276 personen extern. Extern kan zijn middels een detachering bij een werkgever of op een WOL locatie. Slechts een klein aantal van de 350 personen heeft rechtstreeks een dienstverband bij een reguliere werkgever in

kader van begeleid werken. Totaal voor gemeente Venray, Peel en Maas en Horst aan de Maas zijn dit 23 personen. De huidige en toekomstige infrastructuur van de NLW wordt dus niet gebruikt voor alle Sw-ers omdat er altijd een groep is die via detachering, WOL en begeleid werken daadwerkelijk buiten de structuur werkzaam is bij reguliere bedrijven.

2. NLW dienstverlening voor de Participatiewet

Met de komst van de Participatiewet per januari 2015 begeleiden gemeenten mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk naar regulier werk. Daartoe hebben de gemeenten tal van voorzieningen ter beschikking en ook hun eigen uitvoeringsorganisaties op ingericht. De NLW biedt dienstverlening in het kader van de Participatiewet aan. In dit hoofdstuk schetsen we welke doelgroepen gebruik maken van deze dienstverlening in het kader van de Participatiewet.

Populatie participanten met een NLW-dienstverband

Doelstelling participanten werkzaam bij de NLW (dienstverbanden)

Het doel is altijd gericht op zo regulier mogelijk werken. Indien dit niet tot de mogelijkheden behoort, dan geldt:

- Zo kort mogelijk intern plaatsen;
- Zo lang als noodzakelijk om te onderzoeken wat haalbaar is.

De hulpvragen t.b.v. participanten kunnen gericht zijn op:

- Organisatorische aanpassingen;
- Specifieke (werk)begeleiding;
- Onderzoeksvragen (niet helder hebben wat nodig is).

Denk daarbij concreet aan:

- Activering;
- Opbouw uren, werkritme en structuur;
- Ontwikkelen werk en werknemersvaardigheden;
- Verkrijgen IBA of beschut;
- Inzicht in belastbaarheid.

De volgende trajecten worden ingekocht bij de NLW voor Participanten:

- Voortrajecten / talent plus
- Praktijkroute
- Beschut werken

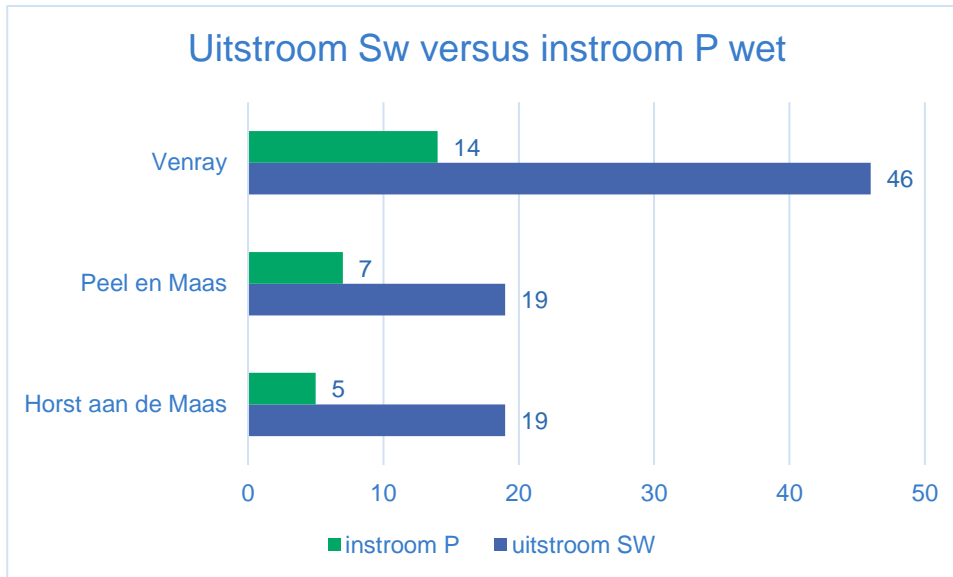
		2023 juli	
Bet. gem.	soort dienstverband	Aantal	
Horst aan de Maas	1e tijdelijke dienstverband	2	
	2e tijdelijke dienstverband	4	
	3e Tijdelijke dienstverband	4	
	Vast Dienstverband	9	
Totaal Horst aan de Maas		19	
Peel en Maas	1e tijdelijke dienstverband	3	
	2e tijdelijke dienstverband	5	
	3e Tijdelijke dienstverband	9	
	Vast Dienstverband	19	
Totaal Peel en Maas		36	
Venray	1e tijdelijke dienstverband	4	
	2e tijdelijke dienstverband	7	
	3e Tijdelijke dienstverband	10	
	Vast Dienstverband	14	
Totaal Venray		35	
Eindtotaal		90	

Samenloop Wsw en instroom Participatie

Met de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet kan de daling van de Sw-populatie niet opgevangen worden. Het meest reëel om op te nemen als prognose is:

- Jaarlijkse taakstelling Beschut werk
- Op basis van historie jaarlijkse toename personen met een IBA indicatie

Dat laat het volgende beeld zien (prognose op basis van meetmoment 1 januari 2024).



Hierbij maken wij de uitdrukkelijke opmerkingen dat aan deze grafiek geen rechten ontleend kunnen worden. Er kunnen allerlei factoren zijn waardoor deze prognose in de toekomst een afwijkend beeld laat zien. Bovendien geldt nog steeds de beleidslijn van de schapsgemeenten dat we de inwoners zo regulier als mogelijk plaatsen.

De grafiek laat zien dat de gemeente Peel en Maas de grootste afnemer is van het aantal dienstverbanden voor participanten bij de NLW. Over het algemeen is het totaal aan participanten dat op dit moment gebruik maakt van de dienstverlening NLW veel kleiner dan de populatie Wsw. We zien dat alle gemeenten nog participanten hebben die een derde tijdelijk dienstverband hebben. De doelstelling is dat inwoners zo regulier mogelijk geplaatst worden, daar waar dat niet kan biedt de NLW een plek. Dit betekent dat er bij alle gemeenten nog besluiten moeten worden genomen over het omzetten naar een vast dienstverband.

3. Ontwikkelingen uitkeringsbestand

In dit hoofdstuk beschrijven we de gemeenschappelijke uitgangspunten en conclusies naar aanleiding van de lokale bestandsanalyse.

Alle drie de gemeenten kennen de volgende gemeenschappelijke uitgangspunten:

- Er is sprake van een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden.
- Een substantieel deel van de uitkeringsgerechtigden heeft een parttime dienstverband;
- Het percentage verstrekkingen loonkostensubsidie is in vergelijking met de Divosa Benchmark, hoog te noemen.

- We zien dat er een andere re-integratie aanpak nodig is door:
 - een toename van niet westerse/anderstaligen in de bijstand;
 - toenemende Multi problematiek;
 - hoog percentage ontheffingen van de arbeidsverplichting (Peel en Maas, Venray).

Gemeenten krijgen jaarlijks een ‘taakstelling’ opgelegd om een aantal beschut werkplekken te realiseren. Zie onderstaande tabel met de gemeentelijke taakstelling voor 2023. Hierover ontvangen de gemeente een financiële compensatie om o.a. acquisitie en begeleidingskosten te dekken. De gemeente Horst aan de Maas heeft meer beschut werkplekken gerealiseerd dan de taakstelling 2023. De gemeente Horst aan de Maas financiert dit van hun eigen middelen. De gemeente Peel en Maas heeft de meeste beschutte plekken gerealiseerd in een reguliere omgeving (niet zijnde de NLW). De gemeente Venray heeft tot nu toe de meeste plekken gerealiseerd bij NLW, maar bekijkt net zoals de gemeente Horst aan de Maas en Peel en Maas ook andere mogelijkheden.

Horst aan de Maas	16
Venray	28
P&M	16
Totaal	60

Om een beeld te geven van de huidige inzetbaarheid van de participatiewetklanten kijken we naar het aantal klanten met een ontheffing van de arbeidsverplichting. Bij de gemeente Venray en Peel en Maas zien we in onderstaande tabel dat een groot aantal inwoners met een uitkering ontheven zijn van de arbeidsverplichting.

Horst aan de Maas	41
Venray	194
P&M	169
Totaal	404

De bestandsanalyse laat zien dat we als gemeenten volop aan de slag zijn om inwoners richting (vrijwilligers)werk te helpen. Met al het instrumentarium (loonkostensubsidie, jobcoach etc.) en voorzieningen (participatieplaats, werkervaringsplaats en beschut werken) pakken we de ruimte om samen met de inwoner te bekijken wat nodig is. Een instrument dat bewezen effectief is en veelvuldig wordt ingezet door de gemeenten is loonkostensubsidie. In onderstaande tabel wordt weergegeven bij hoeveel inwoners loonkostensubsidie is ingezet.

Horst aan de Maas	83
Venray	105
P&M	118
Totaal	306

Een recentelijk uitgevoerd onderzoek Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA) door Cedris en Divosa (februari 2024) heeft aangetoond dat loonkostensubsidie als instrument vanuit de Participatiewet succesvol ertoe heeft bijgedragen dat significant meer mensen met beperkingen zijn uitgestroomd naar het reguliere bedrijfsleven.

Samenvattend beeld ontwikkeling inwoners

Gemeenten Venray, Peel en Maas en Horst aan de Maas werken vanuit maatwerk en maken daarbij optimaal gebruik van voorzieningen vanuit de Participatiewet. De inwoner staat centraal. We bieden passende ondersteuning die bijdraagt aan gezondheid, eigen kracht en bestaanszekerheid.

De gemeenten kennen verschillende lokale initiatieven zoals Hal 9, participatienetwerk en Onze Loods. Elk initiatief is toegerust op de bredere leefomgeving van inwoners. Niet alleen het onderdeel werk komt aan bod, maar ook sociaal isolement, geldzorgen, gezondheid, opleiding/ontwikkeling en mantelzorg.

4. Gezamenlijke conclusie

Het aantal SW-ers bij de drie gemeenten daalt. Het aantal uitstromende Sw-ers kan niet opgevangen worden door nieuwe participatiewet kandidaten. Door tal van voorzieningen – al dan niet georganiseerd met en in de gemeente – zijn alternatieven voor handen. De inwoners die door de gemeenten begeleid worden naar werk, worden veelal zo regulier mogelijk in het bedrijfsleven/gemeenschap geplaatst.

We zien dat de hulpvraag van de inwoner met een bijstandsuitkering complexer is geworden en dat ondersteuning vanuit meerdere leefdomeinen betrokken dienen te worden. Daarnaast is de samenstelling van de gemeentelijke bestanden in de loop der tijd significant veranderd. Bij alle gemeenten is het aantal statushouders substantieel hoog. Wanneer het uitkeringsbestand klein is, vormt de groep statushouders soms wel de helft van het gehele uitkeringsbestand. Dit vergt een andere aanpak. Zorgelijk zijn het aantal vrijstellingen van de arbeidsverplichting (Peel en maas en Venray). Dit vergt nader onderzoek naar oorzaken en oplossingsrichtingen.

Maatschappelijke ontwikkeling

Raadhuisstraat 1

Postbus 500, 5800 AM Venray

Telefoon (0478) 52 33 33

Telefax (0478) 52 32 22

E-mail gemeente@venray.nl

Internet www.venray.nl

KvK-nummer 14132389

IBAN NL20 BNGH 028 5028 383 (belastingen)

IBAN NL11 BNGH 028 5008 757 (algemeen)

BIC BNGHNL2G

Aan de leden van de gemeenteraad Venray

Datum 30 april 2024

Ons kenmerk Z24000961

Pagina 1 van 3

Behandeld door Medewerker team MO

Datum uw brief

Uw kenmerk

Onderwerp

Beste raadsleden,

Tijdens de raadsinformatieavond van 31 januari 2024 bent u bijgepraat over de ontwikkelingen op het gebied van de Participatiewet. Tijdens deze avond is aangekondigd en onderbouwd dat de huidige Koers NLW niet langer houdbaar is. Via deze raadsinformatiebrief informeren wij u over de huidige stand van zaken.

Voorstel intrekken strategische koers 2021-2030 NLW

In de raadsvergadering van juni 2024 staat het raadsvoorstel intrekken strategische koers 2021 – 2030 NLW (hierna Koers NLW) geagendeerd. Het college legt daarbij aan u het besluit voor om deze Koers NLW in te trekken.

Zoals aangegeven tijdens de raadsinformatieavond van 31 januari 2024 is de huidige Koers NLW niet langer houdbaar omdat:

- In een tijdsbestek van een circa 10 jaar zal het WSW-bestand (690 personen) op schapsniveau inkrimpen met ongeveer de helft tot circa 350 personen. Met de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet kan de daling van de SW-populatie niet opgevangen worden.
- De beleidslijn van de schapsgemeenten is om inwoners zo regulier mogelijk bij werkgevers te plaatsen conform de doelstelling van de Participatiewet. De Participatiewet vraagt om meer inclusie op de arbeidsmarkt. Gemeenten zijn succesvol in het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers.
- De NLW biedt dienstverlening in het kader van de Participatiewet aan. Gemeenten nemen een beperkte dienstverlening af voor kortdurende trajecten en dienstverbanden voor inwoners met een advies beschut werk en/of indicatie banenafpraak¹ (IBA), daar waar regulier bij werkgevers geen mogelijkheden zijn.

¹ Mensen kunnen een Indicatie banenafpraak krijgen als ze zelfstandig kunnen werken bij een gewone werkgever, maar het hen niet lukt het wettelijke minimumloon te verdienen door ziekte of een beperking.

Iedereen doet mee

Binnen de schapsgemeenten ontstaan tal van initiatieven die inwoners motiveren en bevorderen mee te doen en te participeren. De gemene deler van die initiatieven is dat deze uitgaat van maatwerk voor de inwoner, toegerust is op de bredere leefomgeving en raakvlakken heeft met meerdere leefdomeinen, zoals gezondheid, zorg en schulden.

De schapsgemeenten willen deze mogelijkheden verder brengen, zodat meer inwoners hun potentieel zien en kansen en mogelijkheden aangereikt krijgen voor verdere persoonlijke ontwikkeling en waar mogelijk betaald werk bij reguliere werkgevers.

Daarom geven we gezamenlijk uitvoering aan de opdracht '**Iedereen doet mee**'. In de opdracht staan de onderstaande gezamenlijke ambities van de schapsgemeenten centraal:

- Iedereen doet mee;
- Maatwerk staat voorop;
- Waardevol passend, thuis nabij;
- Niet binnen huidig construct, beschut en beschermd blijft;
- Doelgroep beschut doen we samen.

Dit bouwt voort op verschillende initiatieven die er al zijn. De gemeente Horst aan de Maas kent het initiatief 'Onze Loods', waar inwoners van 'een kopje koffie drinken' tot aan betaald werk welkom zijn. De gemeente Peel en Maas heeft het Experience Centre omgevormd tot het initiatief 'Hal 9', waarin inwoners de ruimte krijgen om te leren, ervaren, ontwikkelen en ontmoeten. De gemeente Venray kent initiatieven als het intensief jongerentraject Wijs naar werk en het participatienetwerk, een samenwerkingsverband voor complexe participatievraagstukken. We zien dat onze inwoners hierdoor groeien, zich ontwikkelen en meer integreren in de samenleving. Een ontwikkeling die we omarmen en verder willen aanjagen, met vele enthousiaste partners en werkgevers die hieraan bij willen dragen.

De opdracht 'Iedereen doet mee', 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.

Hierbij zijn we nieuwsgierig naar elkaars initiatieven en willen we nadrukkelijk onderzoeken op welke vlakken we een samenwerking kunnen aangaan ten gunste van onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners.

Schaalbaar, flexibel en nabij

De behoefte voor een collectieve voorziening voor beschermde en beschutte werkplekken blijft, maar de invulling, uitvoering en wijze van samenwerking zal wijzigen. Ook kan de behoefte aan de dienstverlening van de NLW per schapsgemeenten verschillen. Hoe dit eruit komt te zien, weten we nu nog niet. De vervolgstappen en hiermee het toekomstscenario voor de NLW NV zal op basis van de volgende uitgangspunten verder uitgewerkt worden:

- Schaalbaar
- Flexibel
- Nabijheid

De nieuwe opzet wordt kleiner en dient actief in te spelen op de behoefte van de inwoners met een arbeidsbeperking, de (lokale) arbeidsmarkt en de conjunctuur.

De raads werkgroepen en de adviesraden Sociaal Domein zijn reeds geïnformeerd over deze opdracht en het proces. In het najaar informeren wij u over de laatste stand van zaken.

Hoogachtend,

het college van Burgemeester en Wethouders,

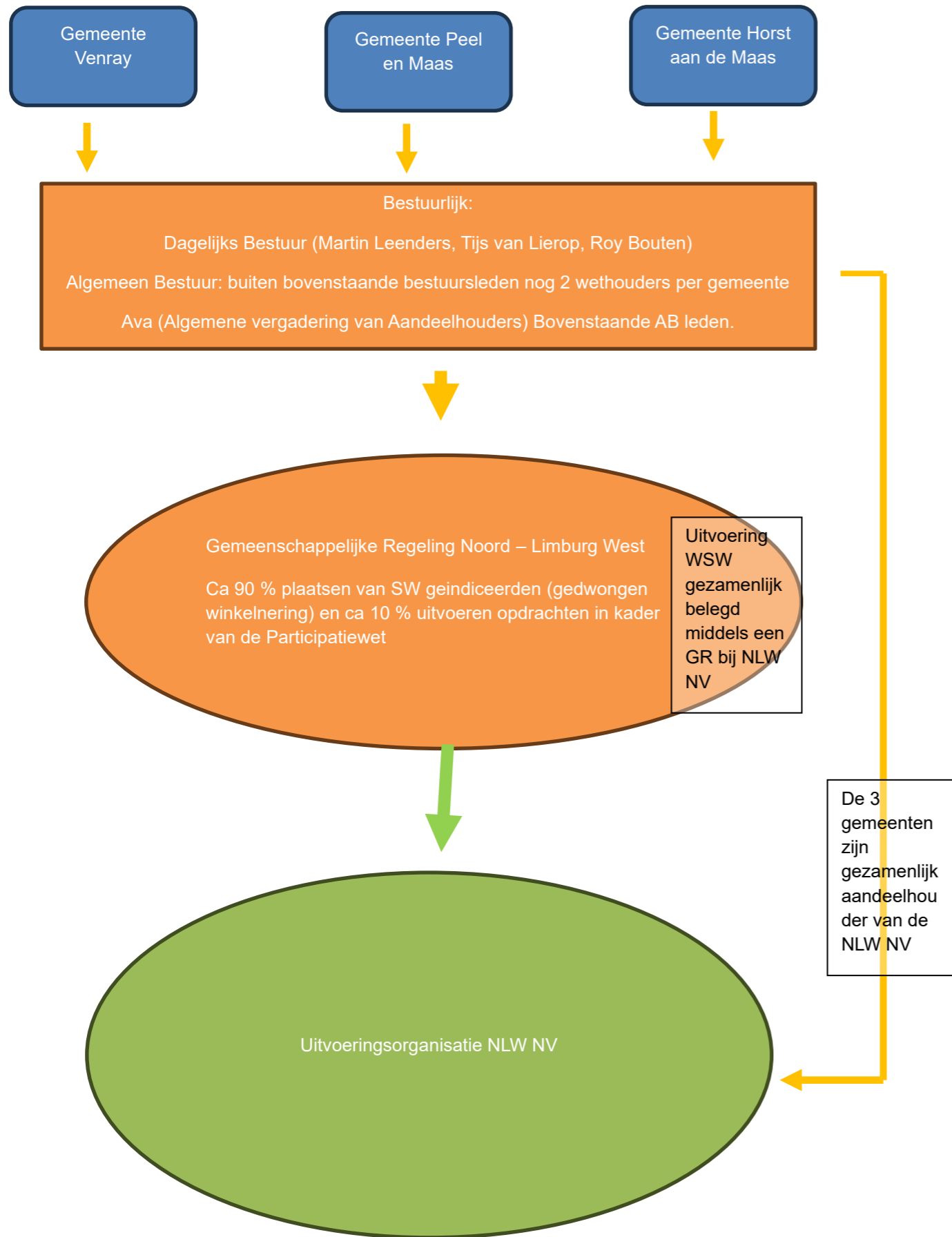
de burgemeester

de secretaris,

M.C. Uitdehaag

E.G.J. Voorn

Organisatie Sociale Werkvoorziening



Organisatie uitvoering Participatiewet

