

B&W Adviesnota

Onderwerp	Opdracht iedereen doet mee: uitwerking deelopdracht 3
Zaaknummer	Z25000808
B&W datum	25 maart 2025
Naam steller	Medewerker team Maatschappelijke Ontwikkeling
Teammanager	Teammanager team Maatschappelijke Ontwikkeling
Portefeuillehouder	Martin Leenders

Besproken met portefeuillehouder?

Ja, met Martin Leenders op 20 maart 2025

Openbaarheid

Ja, met uitzondering van bijlage 2

Reden: Economische of financiële belangen van de gemeente
na het informeren van betrokkenen op 9 april 2025, 12:00 uur.

Bevoegd orgaan

B en W

N.v.t.

Advies

Te besluiten om:

1. De hernieuwde inrichting en uitvoering van de Participatiewet uit te voeren conform bijlage 1, paragraaf 6.1 en hiervoor een implementatieplan op te stellen;
2. Geen eigen lokaal werkbedrijf op te richten voor de uitvoering van de WSW en nieuw beschut werken maar de samenwerking aan te gaan met andere werkbedrijven;
3. De aandelen van de NLW niet over te nemen;
4. Te reageren op het advies van de Adviesraad Sociaal Domein conform bijlage 4.

Inleiding

In de collegevergadering van 30 april 2024 is de overkoepelende opdracht 'Iedereen doet mee' vastgesteld. Deze opdracht bestaat uit drie deelopdrachten:

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

In het afgelopen jaar hebben de drie gemeenten gezamenlijk gewerkt aan de uitwerking van bovengenoemde deelopdrachten. Dit heeft geleid tot een uitwerking van een strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie, rapportage deelopdracht 2 toekomst NLW en Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray. Alle genoemde documenten zijn vastgesteld in de collegevergadering van 29 oktober 2024. De raad is in haar vergadering van 10 december 2024 akkoord gegaan met hoofdvariant 2 om primair alle Participatiewet-taken zelf (lokaal) uit te voeren. Hierbij wordt de rol van een ontwikkelbedrijf gezien.

Uw college heeft in de vergadering van 14 januari 2025 de opdracht "vervolg participatieopdracht 'iedereen doet mee', deelopdracht 3" vastgesteld. De opdracht kent de volgende doelen:

1. Het maken van een kwaliteitsslag met betrekking tot de uitvoering van de Participatiewet door een verdieping van de verschillende functionaliteiten;
2. In navolging op de vastgestelde Koers uitvoering Participatiewet Venray inzicht geven in de gewenste invulling van de Participatiewet, en de rol en omvang van een ontwikkelbedrijf hierin;
3. Inhoudelijke input voor bestuurlijke keuzes voortbestaan NLW en bijdrage aan de te voeren onderhandeling i.k.v. deelopdracht 2.

Hierbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Een ontwikkelbedrijf vormt een onderdeel van de hele keten van de Participatiewet en is primair gericht op de (arbeids)ontwikkeling van inwoners. Daarom dient de opdracht uitgevoerd te worden aan de hand van alle functionaliteiten van de Participatiewet (van vinden en herkennen tot plaatsing). Een werkbedrijf kan een sluitstuk zijn van de Participatiewet-keten en voorziet enkel in het bieden van gesubsidieerde dienstverbanden, zoals WSW en beschut werk.
- Hoewel deze opdracht zeker elementen zal bevatten die gebruikt kunnen worden in een implementatieplan valt dit buiten de scope van deze opdracht, wel is het waardevolle bijvangst.
- Deze opdracht leidt nadrukkelijk niet tot een implementatieplan. Dit maakt onderdeel uit van het vervolg na definitieve besluitvorming deelopdracht 2 en deelopdracht 3.
- In deze opdracht houden we geen rekening met eventuele behoeften van de gemeenten Horst aan de Maas en Peel en Maas. Onze eigen behoefte vormt de basis voor deze opdracht.

In het kader van deze opdracht zijn naast interne sessies veel gesprekken gevoerd met o.a. ontwikkelbedrijven, werkbedrijven, ondernemers, UWV en maatschappelijke partners waarin de hernieuwde inrichting en uitvoering is getoetst. Door Adviesbureau Berenschot is vervolgens gekeken naar de financiële haalbaarheid.

Dit collegevoorstel en bijbehorende bijlagen geven uitwerking aan de opdracht. Op hoofdlijnen wordt voorgesteld:

De uitvoering en inrichting van de Participatiewet te optimaliseren door in de toekomst:

1. 'Een ondernemershotel' op te richten voor de uitvoering van een individueel oriëntatieprogramma bestaande uit trainingen, oriëntatieplekken en waar nodig verdiepende testen en onderzoeken.
2. Te investeren op gestroomlijnde leer- en ontwikkelroutes op verschillende branches met werkgevers.

Om hiertoe te komen is het noodzakelijk om:

3. Inwoners intensiever, collectiever en integraler te begeleiden.
4. Via deskundige expertise in te zetten op ontwikkeling van het arbeidspotentieel en verhoging van de belastbaarheid.
5. De inzet op relatiebeheer met ondernemers en werkgevers te vergroten.

Uitvoering te geven aan de WSW en beschut werken intern door in de toekomst:

1. Voor iedere wsw'er en beschut werkers intern in gezamenlijkheid te kijken naar de best passende participatie en-/of arbeidsplek.
2. Samen te werken met een of meerdere werkbedrijven in de omgeving, waarbij we streven naar werk georganiseerd in Venray. Dit voor de huidige WSW'ers en beschut werkers intern, waarvoor een werkplek in een beschermde omgeving de best passende plek is.

Op basis van het vorenstaande zal er in de toekomst geen sprake zijn van een eigen lokaal werkbedrijf in Venray.

Uit de businesscase van Adviesbureau Berenschot is gebleken dat de uitvoering en inrichting van de Participatiewet, WSW en beschut werken intern zoals hierboven uitgewerkt financieel haalbaar is binnen de beschikbare budgetten.

Beoogd resultaat

Een duurzame invulling van de uitvoering van de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening.

Argumenten

1.1 De hernieuwde inrichting en uitvoering van de Participatiewet draagt bij aan een betere dienstverlening voor onze inwoners.

Door bundeling van expertise, training en ontwikkelmogelijkheden kunnen we onze klanten beter van dienst zijn:

- Vanuit een centrale laagdrempelige praktijkplek en begeleidingsplek voor inwoners kunnen we praktijkervaring en –diagnose efficiënter vormgeven.
- Is (gebundelde) inzet van expertise op verschillende momenten in het klantproces mogelijk.
- Zijn de lijnen tussen betrokken partijen en de inwoner kort.
- Is het voor werkgevers en ondernemers transparant in hoe we inwoners werkfit maken.
- Is er voor Venray sprake van een werkcentrum voor werkzoekenden en werkgevers.

1.2 De hernieuwde inrichting van de Participatiewet leidt tot een duurzamere invulling van onze uitvoering Participatiewet.

Door de bundeling en een integrale benadering verwachten wij:

- Meer door- en uitstroom van doelgroep Participatiewet naar reguliere werkgevers.
- Snellere door- en uitstroom van doelgroep statushouders naar reguliere werkgevers
- Inclusievere dienstverlening voor de inwoners met een participatievraag.
- Verbeterde samenwerking met samenwerkingspartners (niet enkel binnen Sociaal Domein)
- Vermindering van gezondheidsproblematiek.
- Afname van maatschappelijke en gezondheidskosten.
- Toename van arbeidspotentieel en belastbaarheid van onze inwoners.
- Meer inzet op loonkostensubsidie, hetgeen een positief financieel effect heeft voor de ons.
- Meer inclusiviteit op lokale arbeidsmarkt onder werkgevers
- Verbreding van de doelgroep (Wmo, jongeren doorstroompunt e.d.)

2.1 De gemeente voelt zich verantwoordelijk voor de inwoners met een WSW-dienstverband en inwoners die werken met een indicatie beschut werk.

In een zorgvuldig proces zal in samenspraak met iedere Wsw'er gekeken worden naar de best passende plek voor werk- en/of participatie. Dit betekent dat we de Wsw'ers de volgende mogelijkheden willen bieden met behoud van de huidige arbeidsvoorwaarden:

- 1) Aan de slag en in dienst bij reguliere werkgevers.
- 2) Aan de slag en in dienst bij een werkbedrijf.
- 3) Actief zijn binnen maatschappelijk fit.

Voor de inwoners met een Indicatie Beschut Werk waar het organiseren van externe beschutte werkplekken bij reguliere ondernemers niet haalbaar is, is een dienstverband in een interne werkomgeving beschikbaar.

2.2 Een eigen lokaal werkbedrijf is op termijn niet houdbaar.

Zowel uit gesprekken met verschillende werkbedrijven en uit benchmarks valt te herleiden dat een werkbedrijf alleen voor de gemeente Venray op termijn niet houdbaar is. We zien dat ook andere werkbedrijven in het land worstelen met deze vraag omdat de houdbaarheid sterk afhankelijk is van het volume (het aantal doelgroepers) dat beschikbaar is. Zoals in eerdere documenten aangegeven zal de doelgroep WSW de komende jaren sterk afnemen. Daarnaast is er ook sprake van vergrijzing van de groep en daarmee afname van productiviteit. Instroom van nieuwe doelgroepen is zeer beperkt. Landelijk wordt als minimum aangegeven dat een eigen zelfstandig werkbedrijf houdbaar is vanaf ongeveer 300 doelgroepers (bron: Berenschot). Als we kijken naar ons huidig bestand en toekomstige instroom zitten we nu al onder dat minimum en zal de komende jaren alleen nog maar verder afnemen.

		2027	2028	2029	2030	2031	2032
WSW	Resterend en extern	253	238	144	140	136	132
Beschut	Resterend	20	20	20	20	20	20
Beschut	Intern beschut werk			1	2	3	4
Participatiewet	Vangnet			1	2	3	4
Totaal		273	258	165	163	162	161

*het gaat hierbij om het aantal personen.

Specifiek voor de doelgroep nieuw beschut werk kan worden geconcludeerd op basis van landelijke benchmarks dat het organiseren van een infrastructuur voor slechts enkele beschutte werkplekken binnen het huidige (financierings)systeem niet betaalbaar is. Daarnaast bestaat er een sterke afhankelijk van Rijksbeleid (ook financieel). Als laatste kun je door de beperkte omvang minder diversiteit aan werk aanbieden en wordt het binnenhalen van opdrachten een uitdaging naarmate je organisatie verder krimpt.

2.3 Samenwerken met andere werkbedrijven biedt de meeste mogelijkheden.

Allereerst voor de doelgroep zelf doordat vanwege schaalgroten meer diversiteit in werksoorten mogelijk is en waardoor de doelgroep zinvol werk kan doen en werken waar hun kwaliteiten liggen. Voor de gemeente is er geen sprake meer van verantwoordelijkheid om werk te organiseren voor de doelgroep, met de doelgroep het werk uit te voeren en daarmee te streven naar een

levensvatbaar bedrijf. Het financieel risico is beperkter doordat je via een dienstverleningsovereenkomst vooraf afspraken maakt.

3.1 Beslispunt 2 heeft gevolgen voor onze inzet in deelopdracht 2 (toekomst NV en GR).

In deelopdracht 2 van de opdracht Iedereen doet mee wordt op dit moment gesproken over de toekomst van de NV en de GR. Eén van de varianten betreft onder andere de optie dat de gemeente Venray de aandelen van de huidige NV overneemt. Gelet op het feit dat we concluderen dat een eigen werkbedrijf niet houdbaar is en we inzetten op een samenwerking met andere werkbedrijven, is een logisch gevolg dat we niet opteren voor een overname van aandelen.

4.1 De adviesraad sociaal domein staat positief tegenover het voorstel.

In een tweetal themasessies is de adviesraad meegenomen in de uitwerking van deze opdracht. De adviesraad staat positief tegenover de keuzes die gemaakt worden maar geven wel een aantal aandachtspunten mee. We zullen die aandachtspunten meenemen in het vervolg van de opdracht en de adviesraad ook bij de implementatie verder betrekken.

Kanttekeningen of risico's

Voor zowel de nieuwe inrichting en uitvoering van de Participatiewet ('het ondernemershotel' en gestroomlijnde leer- en ontwikkelroutes) als de nieuwe inrichting en uitvoering van de WSW en beschut werken intern (o.a. het samenwerken met andere werkbedrijven) zijn een aantal risico's te benoemen. In dit voorstel wordt volstaan met de belangrijkste te benoemen. In het document 'Toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW' worden daarnaast de belangrijkste randvoorwaarden en perspectieven geschetst.

De belangrijkste kanttekeningen en risico's voor de vernieuwde inrichting en uitvoering Participatiewet:

1.1 Ondernemers willen niet investeren in een intensievere samenwerking.

Beheersmaatregel: samen met ondernemers uitzoeken hoe de samenwerking vorm te geven en wat we van elkaar wel en niet kunnen en mogen verwachten. In de samenwerking transparant zijn over de mogelijkheden over en weer (waaronder ook de aanhaking van onderwijs). Sterkere positie werkgeversdienstverlening. Ook vanuit het bestuur en politiek een positie innemen. De eerste geluiden zijn positief.

1.2 Schaalbaarheid en flexibiliteit.

Beheersmaatregel: door middel van monitoring sturen op instroom, doorstroom en uitstroom. Uitbreiding met andere doelgroepen zoals jongeren vanuit onderwijs, inwoners met dagbesteding e.d.

1.3 Onvoldoende gedragen visie en daarmee uitvoering.

Beheersmaatregel: aan de voorkant goed investeren in het doorleven van de visie en wijze van uitvoering. Opstellen van KPI's en vanaf de start hierin blijven investeren en waar nodig bijsturen.

De belangrijkste kanttekeningen en risico's voor de vernieuwde inrichting en uitvoering WSW en beschut werken intern:

2.1 Mogelijke overdracht van cultuurproblemen.

Beheersmaatregel: meest passende plek opnieuw bekijken, diversiteit aan opdrachten en dus kleinere groepen.

2.2 *Afhankelijk van andere partijen met een infrastructuur en afhankelijk van hun toekomstige keuzes.*

Beheersmaatregel: maak duidelijke afspraken in een dienstverleningsovereenkomst waarbij ook afspraken over beëindiging overeenkomst. Daarnaast investeren in relatiemanagement (ook bestuurlijk).

3.1 *Onrust onder de doelgroep en het regulier personeel.*

Beheersmaatregel: door goede communicatie vanuit de drie gemeenten en het managementteam de doelgroep en het regulier personeel meenemen in de vervolgstappen en ontwikkelingen.

Communicatie

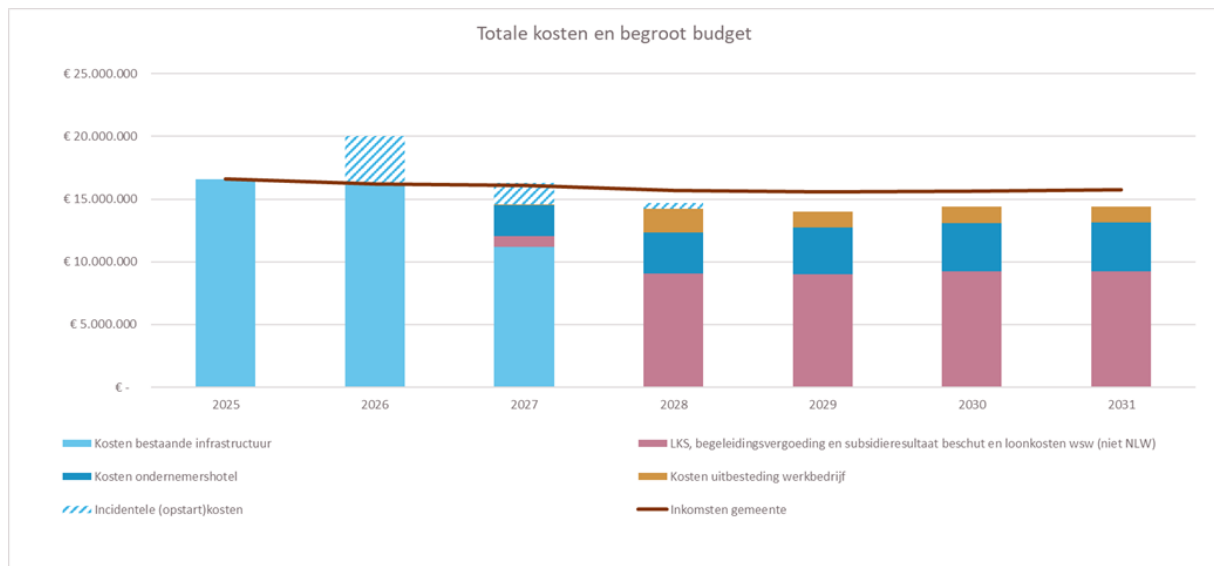
Op 7 april is een raadsinformatiebijeenkomst gepland waarin het collegebesluit wordt toegelicht. Daarnaast zal het besluit ook worden gecommuniceerd richting gemeenten Horst aan de Maas, Peel en Maas en het managementteam van de NLW NV en de ondernemingsraad. Ook zullen de doelgroep en het regulier personeel, in gezamenlijkheid en afstemming met de andere gemeenten, geïnformeerd worden. Als laatste is een persbericht opgesteld (zie bijlage 5). Het persbericht wordt verzonden na het informeren van alle direct betrokkenen.

Financiële gevolgen

Voor zowel de vernieuwde inrichting en uitvoering van de Participatiewet als de vernieuwde inrichting en uitvoering van de WSW en beschut werken intern is een businesscase opgesteld. De businesscase is opgesteld op basis van feitelijke- en verwachte cijfers en benchmarkgegevens vanuit Berenschot. Hierbij moeten wel een aantal opmerkingen vooraf worden meegegeven:

- Voor beide onderdelen geldt dat er nog sprake is van keuzes die van invloed kunnen zijn op het uiteindelijke financieel plaatje;
- Dit overzicht geeft geen totaalbeeld van de opdracht iedereen doet mee: niet meegenomen zijn de kosten van opheffing van de gemeenschappelijke regeling en een ontbinding van de NV (deelopdracht 2). Deze kosten zijn onderdeel van het nog te voeren onderhandelingstraject;
- Voor wat betreft de budgetten is uitgegaan van de meest actuele cijfers begroting 2025 e.v.;
- In de businesscase is rekening gehouden met incidentele kosten en exploitatiekosten.

De businesscase laat zien dat dat ingeschatte kosten van de exploitatie passen binnen de huidige meerjarig begrote budgetten (zie tabel). Wel moet dekking worden gezocht voor de incidentele kosten. Deze vallen grotendeels in 2026 en zijn ook nog sterk afhankelijk van verder te maken keuzes. Deze keuzes worden gemaakt in het implementatieplan inclusief de financiële gevolgen en dekking. Dit plan wordt in 2025 verder uitgewerkt. De voorbereidingskosten voor het opstellen van het implementatieplan zullen zoveel mogelijk uit bestaande budgetten worden gedekt (versterking infrastructuur SW, impuls gelden SW en overige middelen binnen Participatie).



Vervolgtraject besluitvorming

In het kader van deze deelopdracht binnen de Opdracht Iedereen doet mee, zijn er twee verschillende vervolgprocessen:

1. Uitwerking implementatie van het 'Ondernemershotel'

Bij deze uitwerking zal onder andere een verdieping gemaakt moeten worden op de inrichting en uitvoering van het ondernemershotel en de leer- en ontwikkelroutes. Denk hierbij onder andere aan: beoordeling entiteit, formaliseren samenwerking partners en ondernemers.

2. Uitwerking implementatie van dienstverbanden WSW en beschut werken

Bij deze uitwerking zal onder andere nader onderzocht moeten worden op welke wijze het bieden van de best passende plek gaat plaatsvinden en welke nabije werkbedrijven openstaan voor een samenwerking met de gemeente Venray en onder welke voorwaarden.

De inhoudelijke vervolgprocessen zijn qua planning afhankelijk van de te maken keuzes in deelopdracht 2 van de Opdracht Iedereen doet mee.

Evaluatie

N.v.t.

Bijlagen

Bijlage 1: 'Toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW'

Bijlage 2: Businesscase Adviesbureau Berenschot NIET OPENBAAR

Bijlage 3: Advies Adviesraad sociaal domein

Bijlage 4: Reactie op advies Adviesraad sociaal domein

Bijlage 5: Persbericht

Naslagwerk

Naslag 1: Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray

**TOEKOMSTIGE INRICHTING
EN UITVOERING
PARTICIPATIEWET EN WSW**



**Een verdieping op de Koers uitvoering Participatiewet
gemeente Venray**

Toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW

Een verdieping op de Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray

Maart 2025
gemeente Venray

Inhoud

1	Inleiding	5
2	Proces toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW	6
2.1	Kader	6
2.2	Analyse huidige situatie	7
2.3	Landelijke ontwikkelingen	7
2.4	Goede voorbeelden en samenwerkingspartners	8
2.5	Veranderbehoefte: van huidige situatie naar toekomstige situatie	9
3	Toekomstige Venrayse inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW	10
4	Toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet	12
4.1	Verdiepende toelichting klantreis	12
4.2	Meerwaarde vanuit verschillende perspectieven	16
4.3	Randvoorwaarden	17
4.4	Mogelijkheden voor doorontwikkeling	17
4.5	Financiële haalbaarheid	17
5	Toekomstige inrichting en uitvoering WSW en beschut werken intern	18
5.1	Verdiepende toelichting	19
5.2	Scenario's	19
5.3	Financiële haalbaarheid	20
6	Conclusie en vervolg	21
6.1	Conclusie	21
6.2	Vervolg	21
Bijlage 1		22
	Overzicht van goede voorbeelden en samenwerkingspartijen	

1. Inleiding

In de collegevergadering van 30 april 2024 is de overkoepelende opdracht 'Iedereen doet mee' vastgesteld. Deze opdracht bestaat uit drie deelopdrachten:

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

In het afgelopen jaar hebben de drie gemeenten, Horst aan de Maas, Peel & Maas en Venray gezamenlijk gewerkt aan de uitwerking van bovengenoemde deelopdrachten. Dit heeft geleid tot een uitwerking van een strategisch kader gemeentelijke samenwerking Participatie, rapportage deelopdracht 2 toekomst NLW en Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray. Alle genoemde documenten zijn vastgesteld in de collegevergadering van 29 oktober 2024. De raad is in haar vergadering van 10 december 2024 akkoord gegaan met de uitwerking van een eigen lokaal ontwikkelbedrijf. Het college wil de ontwikkeling van een lokaal ontwikkelbedrijf bezien in de volledige context van de uitvoering van de Participatiewet (Pwet) en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).

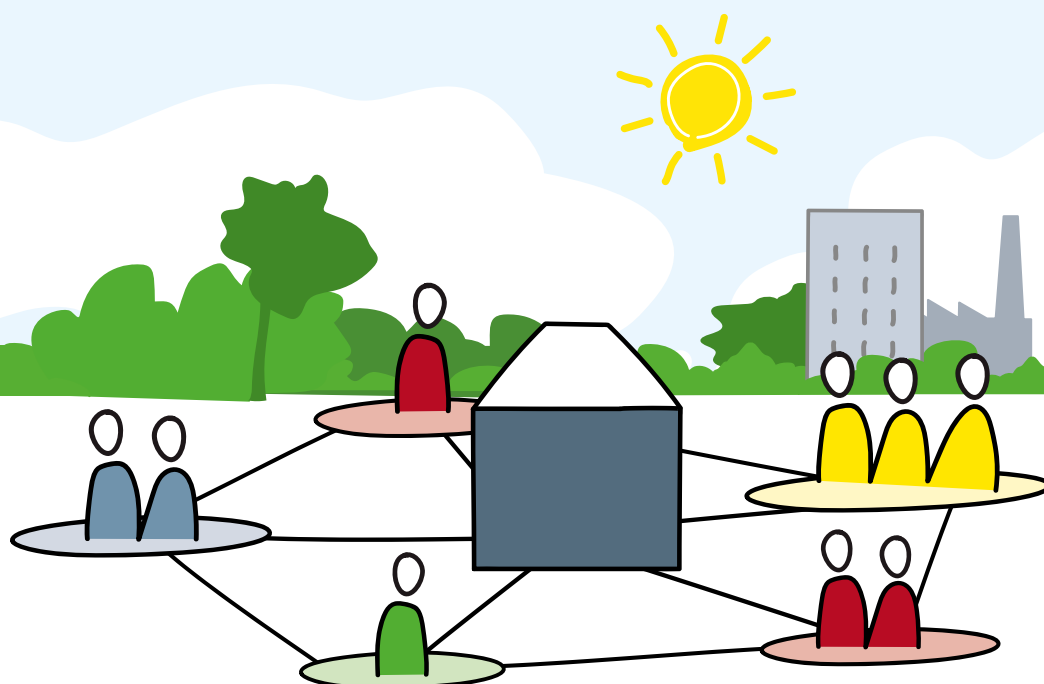
In deze verdieping starten we in paragraaf 2 met een weergave van het proces wat we doorlopen hebben, waarbij we stilstaan bij achtereenvolgens het inhoudelijk kader, een korte analyse van de huidige

situatie, de landelijke ontwikkelingen op hoofdlijnen, de succesfactoren en aandachtspunten vanuit goede voorbeelden en samenwerkingspartners om vervolgens stil te staan bij onze veranderbehoefte van de huidige situatie naar de toekomstige situatie. Paragraaf 3 geeft de toekomstige inrichting en uitvoering van de Participatiewet en WSW visueel weer.

In paragraaf 4 geven we een verdieping op de toekomstige inrichting en uitvoering van de Participatiewet aan de hand van een klantreis. We staan daarnaast stil bij de meerwaarde vanuit verschillende perspectieven, de randvoorwaarden en mogelijkheden voor doorontwikkeling. Deze paragraaf wordt afgesloten met een weergave van de financiële haalbaarheid zoals door Adviesbureau Berenschot geduid in een businesscase.

In paragraaf 5 geven we een verdieping op de toekomstige inrichting en uitvoering van WSW en beschut werken intern aan de hand van 2 onderzochte scenario's met daarbij de kansen en risico's. Vervolgens lichten we toe wat de toekomstige mogelijkheden voor de wsw'ers en beschut werkers intern zullen zijn. Ook deze paragraaf wordt afgesloten met een weergave van de financiële haalbaarheid zoals door Adviesbureau Berenschot geduid in een businesscase.

Tot slot zullen we in paragraaf 6 de conclusies op een rij zetten en kort stilstaan bij het vervolg.



2. Proces toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW

Om tot een toekomstbestendige inrichting en uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening (WSW) te komen hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- We stellen de ontwikkelbehoefte van inwoners centraal waarbij we streven naar ontwikkeling zo regulier als mogelijk.
- We willen een inrichting en uitvoering van de Participatiewet en WSW voor de lange termijn.
- Deze inrichting en uitvoering moet schaalbaar en flexibel zijn.
- Als gemeente zijn we verantwoordelijk voor diverse doelgroepen, waaronder Participatiewet, Inburgering en WSW.
- Voor een kleine doelgroep zijn we verantwoordelijk voor het bieden van dienstverbanden (WSW en beschut werken).

Met deze uitgangspunten is de afgelopen maanden een intensief en uitvoerig proces doorlopen, die uit de volgende fasen bestaat:

1. Het in kaart brengen van wat we willen als het gaat om de Participatiewet en Inburgering als verdieping op de notitie Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray.
2. Het in kaart brengen van wat we willen als het gaat om dienstverbanden WSW en beschut werken intern.
3. Het verkennen van landelijk trends, ontwikkelingen en goede voorbeelden om de gewenste situatie te toetsen aan haalbaarheid.

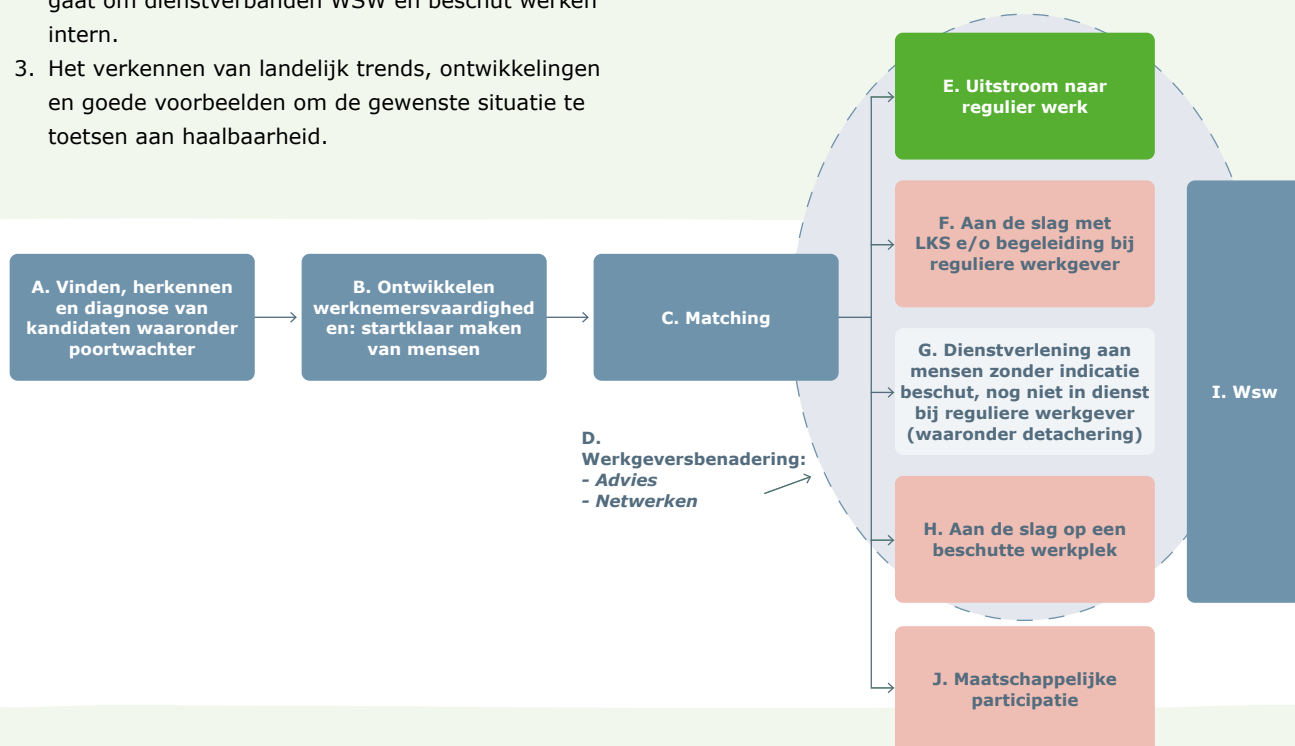
Voor het doorlopen van de fasen hebben we gebruik gemaakt van de onderstaande 9 functionaliteiten om de huidige situatie en de toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW te beschrijven. De 9 functionaliteiten staan voor een klantreis, waarbij de functionaliteiten E. t/m J. verschillende mogelijkheden voor plaatsing van de inwoner betreffen.

2.1 Kader

De opbrengst van de functionaliteiten en de inrichting is gebaseerd op de volgende kaders en ontwikkelingen:

- Kadernota Sociaal Domein
- Omgekeerde verordening Sociaal Domein
- Visie Werk & Inkomen
- Governance regionale arbeidsmarkt Noord-Limburg
- Wetsvoorstel van school naar duurzaam werk
- Koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray

De opbrengst van de functionaliteiten en de inrichting draagt bij aan het verwezenlijken van de beoogde doelstellingen van de bovenstaande kaders.



2.2 Analyse huidige situatie

Inwoners komen op een veelheid van manieren binnen met een hulpvraag op het gebied van Participatie. Aan de hand van een vragenlijst wordt een algemene diagnose gedaan wat input geeft voor het plan van aanpak. In het plan van aanpak worden doelen gesteld om de inwoner te ontwikkelen.

Een eerste stap in het traject is voor iedere inwoner anders en kan overal in de omgeving plaatsvinden. De begeleiding van de inwoner wordt geboden door de consulent re-integratie/consulent inburgering en vindt overwegend plaats vanuit het gemeentehuis. Bij inwoners met complexe hulpvragen en/of problematiek wordt binnen het Participatienetwerk¹ of Hoofdzaak Werk in gezamenlijkheid met deskundige partners het traject van de inwoner waar nodig bijgesteld.

Om werkfit te worden zijn er tal van plekken en mogelijkheden. De consulenten re-integratie/inburgering monitoren de individuele inwoners op deze plekken en zetten waar nodig voorzieningen in en/of stellen het traject bij. Voor diverse voorzieningen binnen de trajecten wordt gebruik gemaakt van inkoop via de Modulair gemeenschappelijke regeling (MGR) of vindt losse inkoop (zoals bij NLW) plaats.

Voor het matchen van inwoners met werkgevers wordt samengewerkt met tal van werkgevers binnen en buiten onze gemeente door onze adviseur Werkgeversdienstverlening, al dan niet binnen het regionale WSP. Dit voor verschillende doelgroepen, zoals inwoners zonder of met begeleidingsbehoefte en/of lagere loonwaarde.

Inwoners met een indicatie beschut werk worden voornamelijk geplaatst bij NLW, al zien we ook steeds vaker mogelijkheden bij reguliere werkgevers. De NLW biedt naast deze dienstverbanden ook de dienstverbanden aan de afnemende WSW-doelgroep.

We zien hierbij het volgende beeld:

- Van alle Venrayse WSW'ers is 76% intern werkzaam bij de NLW in de vorm van Werken in Opdracht (WIO). De werkzaamheden bestaan overwegend uit assemblage, verpakken en samenstellen (branches productie en logistiek).²
- De werkzaamheden assemblage en verpakken (branche productie en logistiek) kennen een lage toevoegde waarde (omzet).
- Binnen WIO Venray is momenteel een ziekteverzuim van ca. 25%.³
- Van alle WSW'ers is 24% extern werkzaam bij reguliere werkgevers. Dit is onderverdeeld in werken op locatie (WOL), groepsdetachering en individuele detachering.⁴
- De populatie om de werkzaamheden van de orders van opdrachtgevers uit te voeren verouderd en neemt in aantal af. Waardoor samenwerking met verschillende locaties nodig is, om de orders te kunnen uitvoeren.

2.3 Landelijke ontwikkelingen

Er spelen verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op de toekomstige inrichting en uitvoering van de Participatiewet en WSW:

Participatiewet in Balans

Met de Participatiewet in Balans beoogt het Rijk een beweging naar vertrouwen in inwoners, vereenvoudiging van de wet- en regelgeving in de uitvoeringspraktijk en toepassing van de menselijke maat en op de lange termijn een stelselwijziging.

Verschuiving van doelgroepen

Met de invoering van de Participatiewet is de instroom in de WSW gestopt. Daarmee wordt het aantal WSW'ers elk jaar kleiner. Het beschut werken (Pwet) kent een kleinere instroom. Daarnaast voeren gemeenten de regie over statushouders vanuit de Wet Inburgering 2021 (Wi). Deze verschuiving van doelgroepen zorgen ervoor dat gemeenten vanuit de Participatiewet en de Wet Inburgering verantwoordelijk worden voor een steeds grotere, nieuwe doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.

1. Het participatienetwerk bestaat uit een netwerk van o.a. gemeente, UWV, MEE, Match dat casuïstiek bespreekt in de ontwikkeling van inwoners.

2. Landelijk is 38% van de WSW-doelgroep intern bij een sociaal ontwikkelbedrijf werkzaam (Benchmark Cedris, sectorinformatie 2023).

3. Landelijk is er een ziekteverzuim van gemiddeld 16,3% bij een sociaal ontwikkelbedrijf (Benchmark Cedris, sectorinformatie 2023).

4. Landelijk is 62% van de WSW-doelgroep bij een sociaal ontwikkelbedrijf extern bij reguliere werkgevers werkzaam (Benchmark Cedris, sectorinformatie 2023).

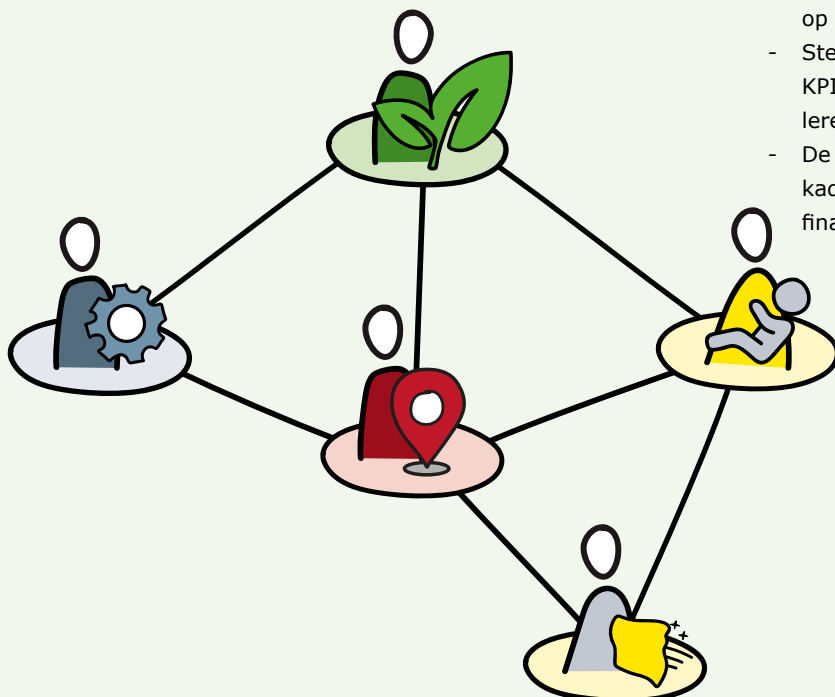


Toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de VNG, Divosa en Cedris willen samenwerken aan een toekomstbestendige inrichting van de werkontwikkelbedrijven, om te zorgen voor passende begeleiding en ondersteuning voor mensen die dat nodig hebben. In de afspraken is de intentie opgenomen om samen te werken aan de benodigde ontwikkelingen en er op die manier voor te zorgen dat ook in de toekomst ondersteuning geborgd is voor iedereen die dat nodig heeft. De verschuiving van doelgroepen en de financieringssystematiek zorgt voor een noodzakelijke heroverweging van de bestaande bedrijfsvoering binnen ontwikkelbedrijven. We zien dat het lange termijnperspectief voor de ontwikkelbedrijven op veel plekken nog onduidelijk is.

Ontwikkeling op de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende jaren blijven, waardoor er mogelijkheden zijn voor de doelgroep van de Participatiewet en Wet Inburgering. Tegelijkertijd zien we een mismatch tussen vraag en aanbod. Dit betekent dat werkgevers gefaciliteerd moeten worden om de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en houden. Door de Rijksoverheid wordt hierop ingezet door onder andere de ontwikkeling van Regionale Werkcentra.



2.4 Goede voorbeelden en samenwerkingspartners

In gesprek met diverse gemeenten, samenwerkingsverbanden, partners en ontwikkelbedrijven (bijlage 1) kwamen we de volgende succesfactoren en aandachtspunten naar voren:

- Zorg voor een heldere, breed gedragen visie op de uitvoering van de Participatiewet, met duidelijke verwachtingen voor inwoners én werkgevers.
- Breng via een goede diagnose de inwoner met zijn/haar wensen, mogelijkheden en beperkingen in beeld om hun ontwikkelproces te optimaliseren.
- Intensieve begeleiding draagt bij aan meer en snellere door- en uitstroom bij werkgevers.
- Leg een duidelijke rol- en taakverdeling vast voor professionals ter ondersteuning van inwoners.
- Fysieke ontmoetingen met partners verbeteren de samenwerking.
- Creëer gestroomlijnde leer- en ontwikkelroutes, dat schept duidelijkheid voor inwoners, uitvoering, partners en werkgevers.
- Combineer training en praktijksimulatie om een duidelijk beeld te krijgen van het arbeidspotentieel van de inwoners.
- Zorg vanaf de start van de klantreis voor specifieke deskundige begeleiding.
- Ondersteun werkgevers met expertise en maatwerkoplossingen.
- Organiseer fysieke ontmoetingen tussen werkzoekende inwoners en werkgevers om kansen op door- en uitstroom te vergroten.
- Stel jaarlijks in samenwerking met de uitvoering KPI's⁵ vast en stuur hier actief op binnen een lerende organisatie.
- De uitvoering van enkel dienstverbanden in het kader van nieuw beschut werken en WSW staat financieel onder druk.

5. Key Performance Indicators (KPI's) zijn meetbare indicatoren die aangeven hoe een organisatie e.d. presteert.

2.5 Veranderbehoefte: van huidige situatie naar toekomstige situatie

Kijkend naar onze huidige situatie zien we de onderstaande aandachtspunten. We signaleren dat:

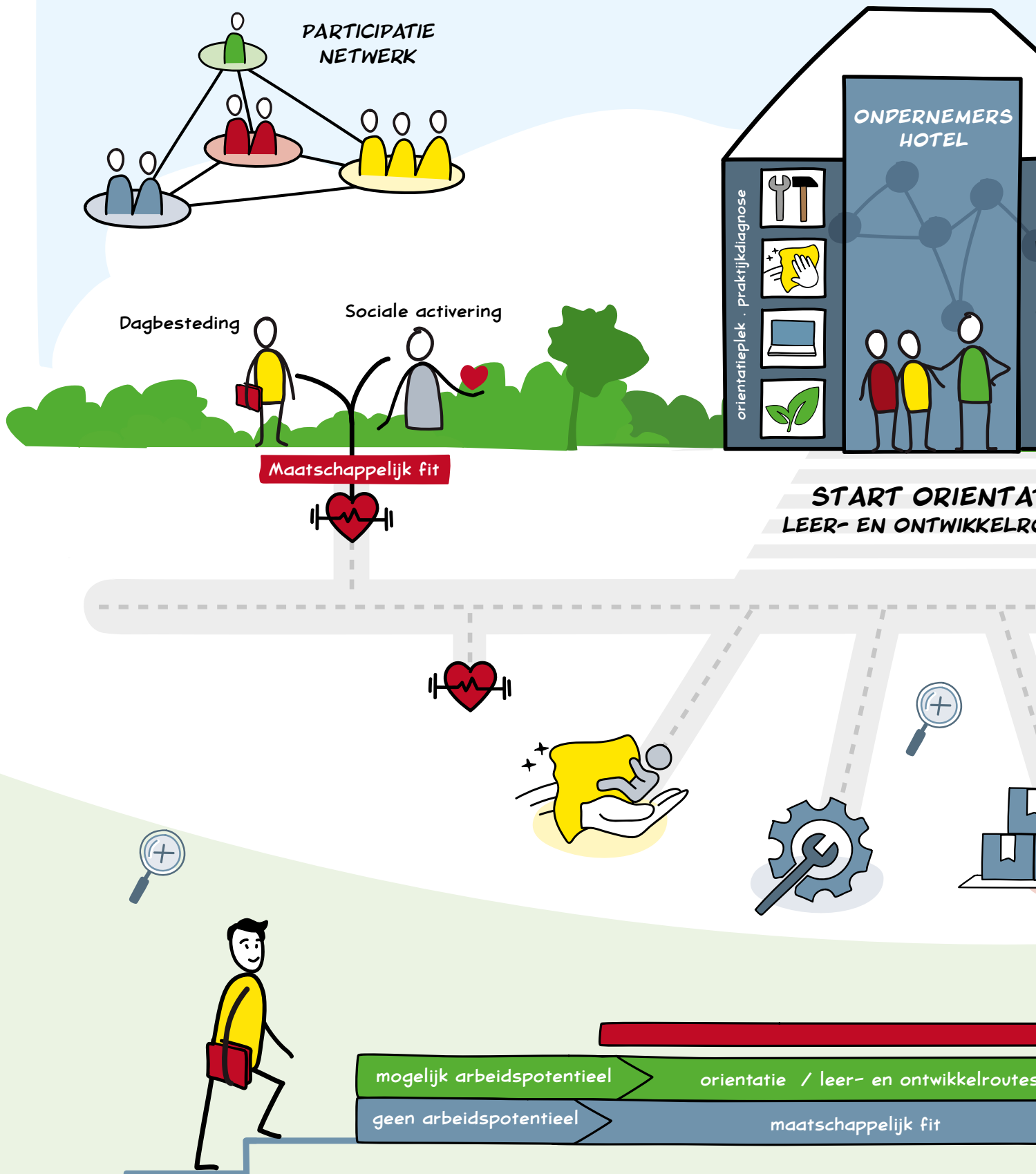
- De veelheid aan mogelijkheden, trajecten, locaties en aanbieders voor inwoners en consulenten onoverzichtelijk is en daarmee moeilijk voor consulenten om samen met de inwoner een duidelijk ontwikkeltraject in te zetten en voortgang te monitoren.
- Wanneer op een ontwikkellocatie ook de mogelijkheden bestaan voor een gesubsidieerd dienstverband, de ontwikkeling naar plaatsing bij reguliere werkgevers stagneert. Terwijl inwoners juist gestimuleerd en begeleid dienen te worden naar een zo regulier mogelijke plaatsing.
- Zowel onder inwoners in een uitkeringspositie als inwoners met een WSW-dienstverband zien we gezondheidsproblematiek welke van invloed is op hun duurzame inzetbaarheid in het arbeidsproces.
- Veel inwoners vastlopen in hun ontwikkeling op het onderdeel houding en gedrag en de consulenten niet de expertise hebben om hier in hun individuele begeleiding op in te zetten.
- Voor het vormen van een goed beeld van de inwoner voor het bepalen van het individuele ontwikkeltraject deskundige expertise nodig is, die momenteel wordt gemist.
- Vanuit consulenten er behoefte is om de stap naar plaatsing bij werkgevers te verkleinen. Er is behoefte om inwoners in een praktijksimulatie aan de slag te zien, om zo de vertaling naar de vervolgstap in het ontwikkeltraject te kunnen maken.
- Werkgevers behoefte hebben aan vooraf toetsing van en coaching op (werknemers)vaardigheden van inwoners in de praktijk, alvorens zij actief bij de werkgever aan de slag gaan.
- Vanuit werkgevers wordt aangegeven dat branches en werkzaamheden beter belicht dienen te worden, zodat inwoners samen met de consulent vroegtijdig een beeld kunnen vormen van de mogelijkheden en voorwaarden van werken in bepaalde branches.
- Werkgevers aangeven een intensievere samenwerking voordelen brengt voor zowel gemeente als werkgevers om inwoners eerder en succesvoller aan de slag te krijgen.

Op basis van de aandachtspunten in de huidige situatie, de landelijke ontwikkelingen en gesprekken met goede voorbeelden en samenwerkingspartners ziet de veranderbehoefte voor de inrichting en de uitvoering op de volgende elementen:

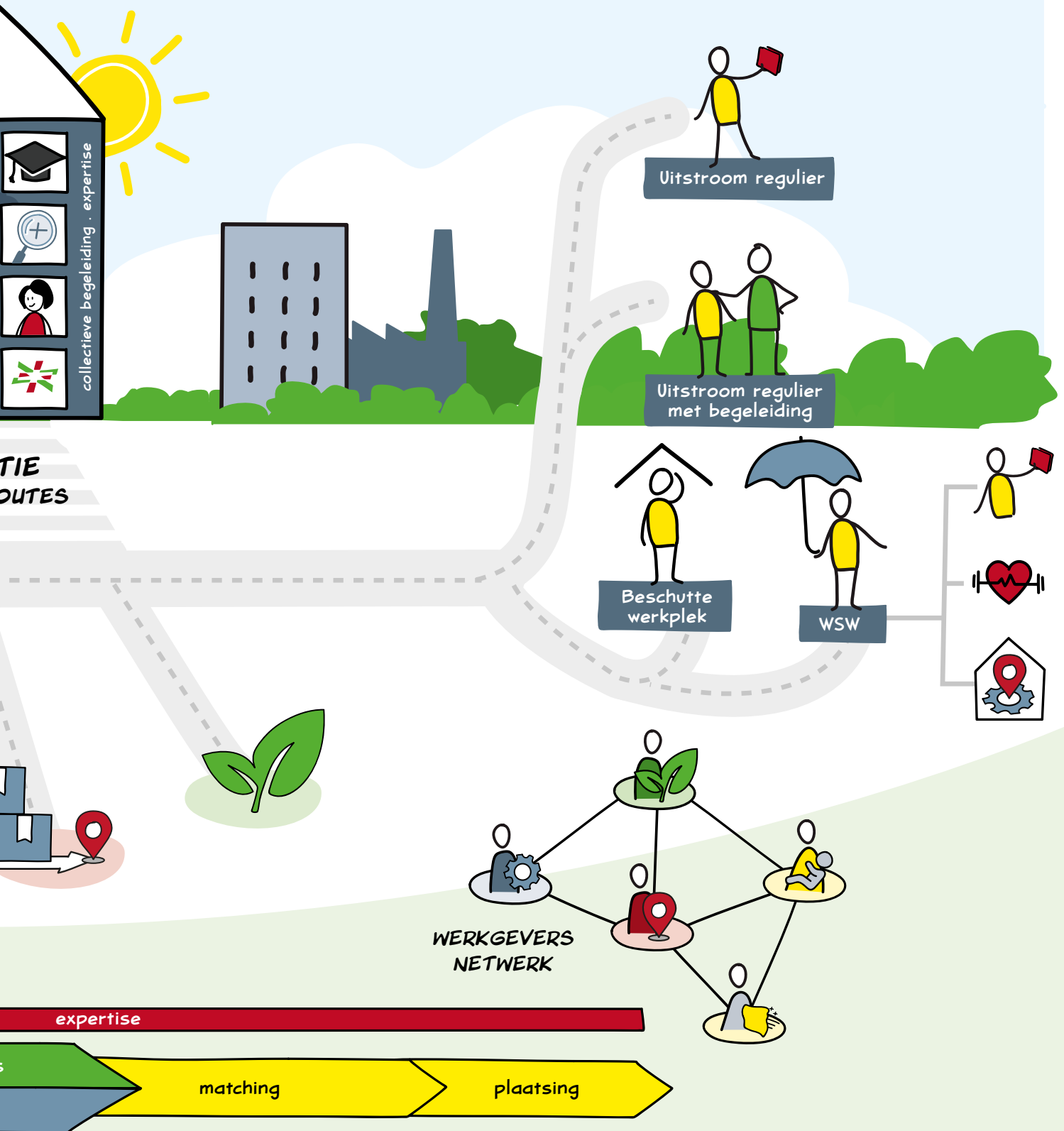
1. Het ontwikkelpotentieel wordt onder onze inwoners verder aangewakkerd en tot ontwikkeling gebracht met en bij werkgevers (ook voor beschut werk). Hierdoor wordt meer duurzame uitstroom richting werkgevers gecreëerd.
2. De huidige WSW-populatie wordt de best passende werk- en of participatieplek geboden, zodat deze aansluit bij hun eigen mogelijkheden, vaardigheden en capaciteiten.
3. Geen vermenging in de inrichting tussen een ontwikkelbedrijf, die inzet op ontwikkeling van inwoners tijdens een werkfit traject en een werkbedrijf, die dienstverbanden biedt in het kader van WSW en beschut werken intern.
4. Een goed beeld vormen van de inwoners bij de start van een traject. Daarvoor is deskundige expertise nodig, die laagdrempelig ingezet kan worden tijdens de klantreis. Waardoor interventies succesvoller worden in het vervolg ontwikkeltraject van de inwoners.
5. Inwoners worden intensiever, collectief en meer integraal begeleid, waarbij gezondheid en verhoging van belastbaarheid een belangrijk thema is.
6. Expertise wordt geborgd en inwoners wordt een inclusievere dienstverlening geboden door borging van de bestaande netwerksamenwerking.
7. Werkgevers worden meer en vroegtijdiger betrokken in de ontwikkeling van onze inwoners. De gemeente is verantwoordelijk om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en belastbaarheid te verhogen. Werkgevers zijn meer in staat tot vakinhoudelijke ontwikkeling van werknemers. Dit vraagt om vergrote inzet van relatiebeheer met werkgevers.



3. Toekomstige Venrayse inrichting e



in uitvoering Participatiewet en WSW



4. Toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet

In de toekomstige Venrayse inrichting en uitvoering voor de Participatiewet zien we de noodzaak tot één centrale locatie als startpunt van de ontwikkeling van inwoners met een participatievraag. Dit betreft onder andere uitkeringsgerechtigden waaronder ook statushouders, alsook niet-uitkeringsgerechtigden. Deze centrale locatie met de werknaam 'het Ondernemershotel' is de fysieke locatie waar alle inwoners met een participatievraag en arbeidspotentieel (toekomstig >20% loonwaarde⁶) aan hun profiel werken. Ieder traject start in 'het Ondernemershotel'.

Inwoners doorlopen een oriëntatie van maximaal 13 weken, waarmee zij praktijk(werk)ervaring op doen. De oriëntatie is gericht op (door)ontwikkeling en verhogen van mentale en fysieke belastbaarheid (gezondheid), waarbij werk centraal staat. 'Het Ondernemershotel' heeft daarmee een centrale positionering in de re-integratie van inwoners. De oriëntatie bestaat uit:

1. Collectieve en modulaire behandeling van thema's gerelateerd aan persoonlijke ontwikkeling en werk.
2. Per branche georganiseerde oriëntatieplekken met praktijkdiagnose. Dit is de start van per branche georganiseerde leer- en ontwikkelroutes.
3. Eventueel aangevuld met verdiepende diagnostiek.

Op verschillende branches organiseren we met maatschappelijke partners en werkgevers een leer- en ontwikkelroute, waar inwoners op kunnen participeren tot aan betaald werk. De leer- en ontwikkelroute start idealiter met een werkervaringsplaats in 'het

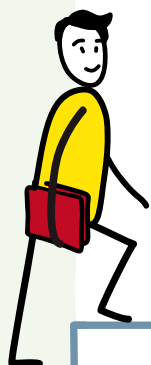
Ondernemershotel' en iedere volgende stap in de route vindt plaats buiten 'het Ondernemershotel', bij een maatschappelijke partner of ondernemer op locatie. Op iedere leer- en ontwikkelroute wordt transparant weergegeven welke ontwikkelmogelijkheden er zijn, wat daartoe nodig is en welke begeleiding en partners daaraan bijdragen. Per branche streven we naar een netwerk van werkgevers in de ontwikkeling en ondersteuning van deze leer- en ontwikkelroutes. Zodra iemand geplaatst kan worden zijn er verschillende opties, passend bij de mogelijkheden van de inwoner. Dit kan een werkplek zijn bij een reguliere werkgever met en/of zonder begeleiding of een beschutte werkplek bij een reguliere werkgever.

4.1 Verdiepende toelichting klantreis

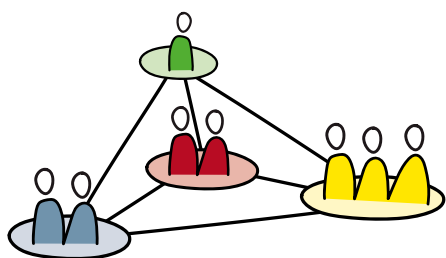
De verdiepende toelichting geven we weer aan de hand van de klantreis, vanaf de start van aanmelding door een inwoner met een participatievraag tot aan plaatsing bij werkgevers.

Klantreis

De meeste inwoners met een participatievraag melden zichzelf bij de gemeente voor een bijstandsuitkering. Echter voor de inwoners die niet zelfstandig hun weg (kunnen) vinden naar de gemeente, dienen we samenwerkingsafspraken te maken met 'vindplekken' (zoals het Venrays Informatie Punt (VIP), onderwijs, Rooyse wissel, UWV e.d.).



6. Een vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon.



Netwerk

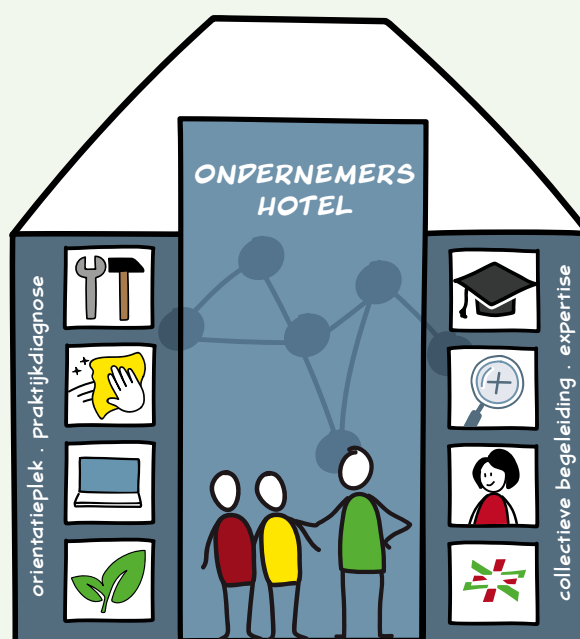
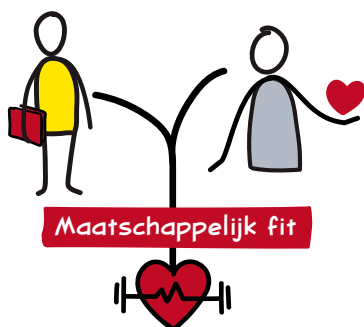
Venray heeft geïnvesteerd in een netwerksamenwerking met partners. Binnen het Participatienetwerk wordt casuïstiek besproken, ontwikkelmogelijkheden voor inwoners gedeeld en expertise uitgewisseld. Binnen Hoofdzaak Werk vindt periodiek casuïstiekbespreking plaats gericht op de doorontwikkeling van inwoners met een GGZ-problematiek. Doelstelling is meer inwoners met GGZ-problematiek tot participatie te brengen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Kennisdeling is hierbij een belangrijk thema.

Maatschappelijk fit

Maatschappelijk fit is voor inwoners met een participatievraag die geen of minder dan 20% toekomstig arbeidspotentieel (loonwaarde) hebben. Bij geen arbeidspotentieel gaat het om inwoners die opgenomen zijn (met beperkende voorwaarden) bij instellingen of om inwoners met een gedeeltelijke WIA-uitkering met een dusdanige arbeidsbeperking (bijv. waarbij de arbeidsverplichting niet van toepassing is). Binnen maatschappelijk fit vinden de volgende activiteiten plaats:

- (Flankerende) hulp (zoals Synthese);
- Persoonlijke ontwikkeling (zoals Ikbegin);
- Georganiseerde ontmoetingen/inloopactiviteiten (zoals de Huiskamer);
- Vormen van dagbesteding (zoals Boer Hans, Atelier Jerusalem);
- Vrijwilligerswerk bij tal van verenigingen en initiatieven.

Maatschappelijk fit kent een andere begeleiding-sintensiteit vanuit de gemeente. Er zijn mogelijkheden voor doorstroom naar de oriëntatie en andersom (simpel switchen). Maatschappelijk fit kan ondersteunend zijn tijdens de oriëntatie en leer- en ontwikkelroute van de inwoner.



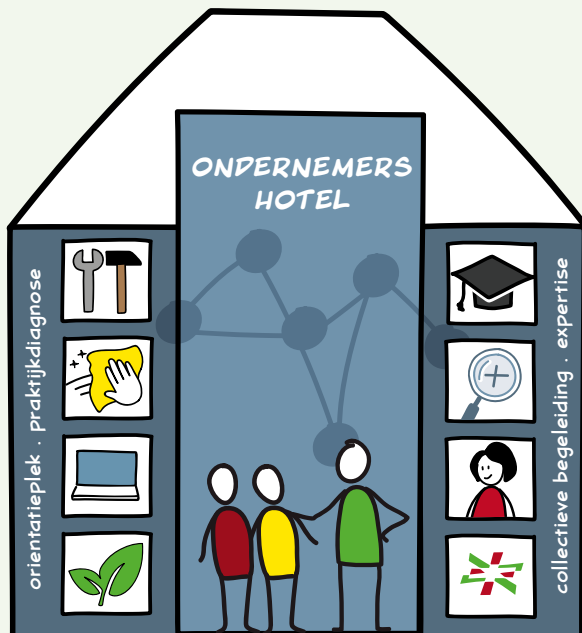
Ondernemersshotel

Het doel van 'het Ondernemersshotel' is drieledig:

1. inwoners met een participatievraagstuk efficiënt en snel in hun (loopbaan)ontwikkeling te begeleiden en faciliteren. We bieden hen een stevigere positie aan op de arbeidsmarkt;
2. in samenspraak met ondernemers tot nieuw arbeidspotentieel in Venray te komen en mismatch te voorkomen;
3. vanuit de gemeente de door- en uitstroom naar ondernemers en maatschappelijke partners te bevorderen.

In 'het Ondernemersshotel' wordt een modulair oriëntatieprogramma aangeboden. Hiervoor werken we samen met ondernemers en (maatschappelijke) partners en initiatieven.

Tijdens het individueel oriëntatieprogramma wordt onderzocht wat een passende (loopbaan)ontwikkeling is en wat de kansen zijn op de huidige arbeidsmarkt.



Dit kan bijvoorbeeld door middel van (praktijk) training, branche- en netwerkgesprekken, oefeningen en huiswerk(opgaven). De combinatie van leren en praktijk biedt een richting en perspectief om werk of een opleiding te vinden en wordt daarmee onderdeel van het klantprofiel. Het individueel klantprofiel is de uitkomst van het doorlopen van het individueel oriëntatieprogramma. De oriëntatie omvat een aantal dagdelen per week en vindt plaats in 'het Ondernemersshotel'.

De oriëntatie bestaat uit een modulair programma die toegespitst is op de inwoner, doordat er rekening wordt gehouden met zijn/haar behoefte, mogelijkheden en eventuele beperkingen. De oriëntatie bestaat uit:

1. Collectieve trainingen en workshops

De oriëntatie is ontwikkelgericht om de mentale en fysieke belastbaarheid (gezondheid) van de inwoner (op termijn) te verhogen. Dit door middel van collectieve trainingen en workshops:

- Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik
- Gezondheid en welzijn
- Communicatie en reflectie
- Financiële vaardigheden
- Loopbaanontwikkeling en sollicitatietraining

2. Oriëntatieplek met praktijkervaring

In de oriëntatie maakt de inwoner laagdrempelig kennis met het werken binnen een of meerdere branches (schoonmaak, logistiek, techniek, facilitair e.d.). De oriëntatieplek is voor de inwoner:

- om kennis te maken met een of meerdere branches en welke mogelijkheden de branche biedt (schoonmaak, logistiek, techniek, facilitair e.d.);

- om de eerste werknemersvaardigheden op te doen binnen de betreffende branches;
- de toets welke branche past bij zijn persoonlijk profiel (sterktes, mogelijkheden e.d.);
- inzicht in wat nodig is voor een vervolgstap in de leer- en ontwikkelroute van de betreffende branche.

3. Eventueel verdiepende diagnose

Soms is tijdens of na de oriëntatie, leer- en ontwikkelroutes en plaatsing een verdere verdieping voor het in kaart brengen van mogelijkheden, kansen en/of beperkingen noodzakelijk. In de verdiepende diagnose wordt de inwoner door de trainer facultatief op basis van vrijwilligheid onderzocht/getest op de volgende thema's:

- Eigen beeld
- Capaciteit
- Vitaliteit

In 'het Ondernemersshotel' is onder andere ook ruimte voor het ontmoeten van werkgevers, de begeleiding door consultants, taallessen voor inburgeraars.

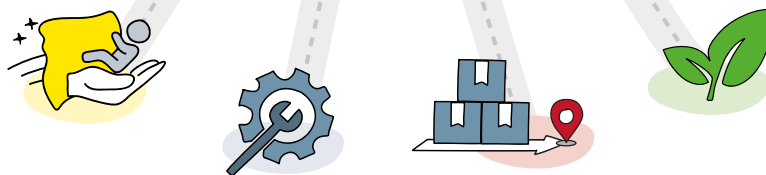
'Het Ondernemersshotel' ziet er als volgt uit:

- De centrale plek voor de start van de ontwikkeling van de inwoner op het gebied van werk.
- De centrale plek voor begeleiding en praktijksimulatie voor inwoners met een participatievraagstuk. Het is laagdrempelig gelegen en uitnodigend, zowel voor inwoners als ondernemers.
- Een praktijkomgeving waarin training, praktijkervaring en -diagnose efficiënt en effectief wordt vormgegeven.
- Vakinhoudelijke expertise is gebundeld op deze locatie. Betrokken partijen treffen elkaar in deze omgeving en hebben korte lijnen.
- Voor ondernemers wordt transparant inzichtelijk gemaakt wat de gemeente Venray doet aan het activeren en werkfit maken van inwoners.
- Een herkenbaar punt voor ondernemers.

Dit betekent voor de locatie:

- Een locatie waar mogelijkheden zijn voor training, oriëntatieplekken, interne werkervaringsplekken, overleg ruimtes, spreekkamers en facilitaire voorzieningen;
- Goed toegankelijk voor inwoners, ondernemers en partners;
- Bij voorkeur gezamenlijk met ander(e) initiatief(ven) in één gebouw, welke qua doelstellingen/functies elkaar ondersteunen. We zijn uitdrukkelijk op zoek naar een bestaande locatie.





Leer- en ontwikkelroutes

De leer- en ontwikkelroutes worden georganiseerd op brancheniveau en kennen een bepaalde opbouw en groei in (werknemers)vaardigheden, capaciteiten en afhankelijk van de plaatsing een bepaalde begeleidingsintensiteit van gemeente en ondernemer. De leer- en ontwikkelroutes starten met een werkervaringsplaats in 'het Ondernemershotel'. Dit biedt de mogelijkheid voor de inwoner om laagdrempelig te starten in een branchegerichte leer- en ontwikkelroute en voor de gemeente om middels een praktijkdiagnose te beoordelen of iemand een volgende stap kan zetten in zijn/haar ontwikkeling. De daaropvolgende stappen bestaan uit een externe werkervaringsplaats (buiten 'het Ondernemershotel'), (leer)werkstage en een leerwerktraject.

We zien mogelijkheden voor leer- en ontwikkelroutes in verschillende branches, waaronder:

- Schoonmaak, welzijn en zorg, kinderopvang
- Groen en grijs
- Facilitair en horeca
- Logistiek en productie
- Hout en techniek
- Retail
- Post en vervoer

Afhankelijk van de behoefte van inwoners en ondernemers staan we open voor andere branches. De leer- en ontwikkelroute eindigt zodra een inwoner geplaatst kan worden bij een werkgever, waarbij we verschillende uitstroommogelijkheden kennen, van zo regulier mogelijk bij een werkgever met eventuele ondersteuning tot aan werken met een indicatie beschut werk.



Uitstroom regulier

Regulier werk

De inwoners die bij een reguliere werkgever geplaatst worden kunnen na plaatsing zelfstandig aan de slag blijven bij de werkgever. Vanuit de gemeente bieden we nazorg aan de inwoner (na start dienstverband). De adviseur Werkgeversdienstverlening is het eerste aanspreekpunt voor de werkgever.

Regulier werk met begeleiding

De inwoners met een Indicatie Banenafspraken of inwoners die de praktijkroute⁷ doorlopen kunnen bij een reguliere werkgever geplaatst worden met dienstverband. Deze inwoners hebben enige mate van begeleiding nodig om bij de reguliere werkgever aan de slag te komen en blijven. Deze begeleiding bestaat veelal uit interne werkbegeleiding of jobcoaching. Voor zover mogelijk faciliteren wij werkgevers om intern deze begeleiding te bieden (bijv. Harrie-trainingen of interne jobcoaching). Als dit niet tot de mogelijkheden behoort zal jobcoaching vanuit de gemeente worden gefaciliteerd. Daarnaast zijn er verschillende financiële tegemoetkomingen om eventuele risico's bij de werkgevers te beperken, zoals bijv. loonkostensubsidie en de no-riskpolis.



Uitstroom regulier met begeleiding

7. De praktijkroute is een extra toegang tot de doelgroep banenafspraken voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Wordt iemand via deze route opgenomen in het doelgroepenregister dan komt de werkgever in aanmerking voor een aantal regelingen.



Beschutte werkplek

Beschut werk regulier

Voor de inwoners met een indicatie beschut werk zal in eerste aanleg de focus liggen op het organiseren van externe beschutte werkplekken bij ondernemers in verschillende sectoren, omdat we daarmee de diversiteit van de doelgroep beschut werk op het gebied van wensen, capaciteiten en begeleidingsbehoefte het beste tot hun recht laten komen. Om dit te realiseren zien we verschillende mogelijkheden. Enerzijds inzet op samenwerking met kleine werkgevers en anderzijds om aanpassing van en extra inzet van lokale (en regionale) SROI. Met inzet van SROI is het mogelijk om bij aanbestedingen (zoals Sociaal domein) te verlangen om te onderzoeken of het bieden van een of meerdere beschutte werkplekken mogelijk is.

4.2 Meerwaarde vanuit verschillende perspectieven

Perspectief vanuit inwoners

1. Een laagdrempelige plek waar het persoonlijke ontwikkeltraject start en die als uitvalsbasis dient.
2. Inwoners worden uitgenodigd om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en worden gefaciliteerd in hun persoonlijke ontwikkeling en groei.
3. De leer- en ontwikkelroutes scheppen een duidelijk beeld van de mogelijkheden voor de inwoner. De branches voor de leer- en ontwikkelroutes zijn geselecteerd op basis van behoeften en mogelijkheden van onze inwoners met een participatievraag.
4. Consulanten en deskundige expertise zijn laagdrempelig toegankelijk voor de inwoners.
5. Inwoners kunnen op een laagdrempelige wijze kennis maken met ondernemers, branches en werksoorten.
6. Statushouders kunnen makkelijker meedoen in de Nederlandse samenleving doordat zij sneller in de praktijk aan de slag zijn met de Nederlandse taal.

Perspectief vanuit ondernemers

1. Een laagdrempelige plek voor ondernemers met werkgeversvragen.
2. De branches voor de leer- en ontwikkelroutes zijn kenmerkend voor de arbeidsmarkt in Venray en sluiten daarbij aan bij de arbeidsbehoefte van de Venrayse ondernemers.
3. Voor ondernemers wordt inzichtelijk wat de gemeente biedt in de ontwikkeling van inwoners richting arbeidsmarkt.
4. De ondernemers hebben invloed op de inhoudelijke leer- en ontwikkelroute. Er wordt inzichtelijk gemaakt wat het vraagt van ondernemer, inwoner,

gemeente en onderwijs. De leer- en ontwikkelroutes eindigen idealiter met een plaatsing met een dienstverband bij een ondernemer.

5. Voor ondernemers de mogelijkheid om in een netwerk op brancheniveau kennis te delen met andere ondernemers, maatschappelijke partners en onderwijs.
6. Aan ondernemers wordt expertise geboden over begeleidingsbehoefte van onze inwoners, daar waar nodig worden ondernemers (tijdelijk) gefaciliteerd (Harrie training, interne werkbegeleiding en jobcoaching).

Perspectief vanuit gemeente

1. De gemeente geeft efficiënt en effectief vorm aan het bieden van activering en re-integratie van inwoners met een participatievraag, omdat:
 - a. Meer inwoners worden collectief en intensiever begeleid.
 - b. Deskundige specifieke expertise is gebundeld beschikbaar voor de consulanten in de begeleiding van inwoners.
2. Er is sprake van een vergrote door- en uitstroom van inwoners met een participatievraag.
3. Er is sprake van een lerende organisatie waarin sturing en KPI's op de klantreis informatie verstrekken voor kwaliteitsverbetering voor de gehele inrichting en uitvoering van onder andere de Participatiewet.
4. De inrichting is beschikbaar voor aanvullende doelgroepen zoals statushouders, jongeren buiten beeld, Wmo dagbesteding en schulddienstverlening.

Perspectief vanuit onderwijs en partners

1. Een laagdrempelige plek waar de uitvoering en expertise voor participatie, ontwikkeling en re-integratie geborgd samenkomen. Dit is de



uitvalsbasis voor de netwerken en biedt tevens een laagdrempelige mogelijkheid tot samenwerking.

2. Partners en/of concepten kunnen aansluiten bij 'het Ondernemershotel' en/of opgenomen worden in de leer- en ontwikkelroutes, wat duidelijkheid schept en meer inzicht geeft in de ontwikkeling van inwoners.
3. Aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en andersom wordt geborgd per branche (ook in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk⁸).

4.3 Randvoorwaarden

Voor de toekomstige inrichting en uitvoering van de Participatiewet zien we op basis van de uitwerking verschillende randvoorwaarden. Deze randvoorwaarden zijn essentieel om de perspectieven zoals geschetst in 3.2 tot hun recht te laten komen:

- De volledige dienstverlening dient met alle betrokken partijen goed doorleefd te zijn, zodat iedereen eenzelfde visie uitdraagt richting inwoners, ondernemers en partners.
- De samenwerking met ondernemers dient zorgvuldig verkend en vormgegeven te worden, waaronder in ieder geval een vergrote inzet van werkgeversdienstverlening en de gemeentelijke bedrijfscontactfunctionarissen.
- Er worden duidelijke KPI's opgesteld op alle onderdelen binnen de klantreis waar sturing door en met het management op plaatsvindt. Periodiek worden deze in gezamenlijkheid bijgesteld om van te leren en de dienstverlening blijvend te optimaliseren.
- Bestuurlijk draagvlak en ambassadeurs, zoals wethouders, uitvoerders en ondernemers, zijn nodig om 'het Ondernemershotel' op de kaart te zetten.

4.4 Mogelijkheden voor doorontwikkeling

Er zijn diverse mogelijkheden voor doorontwikkeling van 'het Ondernemershotel' en de leer- en ontwikkelroutes. Vanuit Wmo dagbesteding, tussentijds schooluitval, jongeren buiten beeld en asielzoekers dient verder verkend te worden wat de mogelijkheden zijn voor doorstroom (op onderdelen) van de oriëntatie van 'het Ondernemershotel' en het vervolg op de leer- en ontwikkelroutes. Idealiter kunnen meerdere doelgroepen onderdelen van 'het Ondernemershotel' en de leer- en ontwikkelroutes benutten voor doorontwikkeling. De mogelijkheden voor doorontwikkelpunten dienen tijdens de implementatie nader onderzocht te worden.

4.5 Financiële haalbaarheid

De financiële haalbaarheid van de hiervoor uitgewerkte inrichting en uitvoering van de Participatiewet is door Adviesbureau Berenschot uitgewerkt in een businesscase (zie bijlage 2, paragraaf 3.4). De businesscase houdt rekening met de volgende kostenposten:

- Personele kosten
- Overheadkosten
- Programmakosten

In paragraaf 3.7.3 van de businesscase wordt zichtbaar dat de kosten die gemoeid zijn met de toekomstige inrichting en uitvoering van de Participatiewet op langere termijn lager lijken te liggen dan het beschikbare budget. Hiermee is de toekomstige inrichting en uitvoering van de Participatiewet financieel haalbaar.

8. Met het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk krijgen scholen, Doorstroompunten (voorheen: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt) en gemeenten (als zijnde verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet) meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk bij (dreigende) werkloosheid.



5. Toekomstige inrichting en uitvoering WSW en beschut werken intern

De landelijke ontwikkeling van verschuiving van doelgroepen zien we ook in Venray. Met het stoppen van de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de beperkte toename van nieuw beschut werken in een werkbedrijf vraagt ook de invulling van de WSW en beschut werken intern voor de toekomst een heroverweging.

De verkenning onder goede landelijke voorbeelden levert het volgende beeld op:

1. *Er is geen beste werkend scenario, welke toepasbaar is voor alle gemeenten. Er is dus geen landelijke blauwdruk voor het best werkende model.*

De inrichting en uitvoering van de WSW en nieuw beschut werken wordt op verschillende manieren vormgegeven, waarbij dat sterk afhankelijk is van historische keuzes waar verschillende elementen zoals doelgroep WSW-populatie, inrichting en resultaat WSW-infrastructuur, samenwerking in de uitvoering, lokale arbeidsmarkt, bestuurlijke en politieke dynamiek en regionale samenwerking bepalend zijn.

2. *Voor de toekomstige lange termijn heeft de gemeente enkel de opdracht om voor een zeer beperkte doelgroep een dienstverband beschut werk te bieden.*

Het landelijke beeld is dat de beschut werkers-populatie toeneemt, waarbij de kanttekening geplaatst moet worden dat het (financierings)systeem niet betaalbaar is. De beschikbaar gestelde landelijke middelen zijn onvoldoende voor de uitvoering van beschut werk. De gemeenten zijn hierbij sterk afhankelijk van het Rijksbeleid.

3. *Uit onderzoek van Berenschot volgt dat een werkbedrijf met enkel dienstverbanden WSW en beschut werk niet houdbaar is bij minder dan 300 doelgroepmedewerkers.*

Werkbedrijven met in totaal minder dan 300 doelgroepmedewerkers zijn onvoldoende effectief en financieel niet houdbaar. Gemeenten zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk om beschut werk en WSW betaalbaar te houden met de middelen die het Rijk hen biedt. Dit kan bijvoorbeeld door de bedrijfsvoering te optimaliseren, activiteiten te zoeken die meer renderen of de samenwerking met andere organisaties aan te gaan.

Gezien het voorgaande is het belangrijk om, met inachtneming van de voor- en nadelen, een strategische keuze te maken voor een toekomstbestendig scenario. De gemeente is verantwoordelijk voor de WSW-populatie en de inwoners met een dienstverband beschut werken. In een zorgvuldig proces zullen betrokkenen naar de best mogelijke werkplek en/of participatieplek worden begeleid.

5.1 Verdiepende toelichting



WSW

We willen inwoners met een WSW-indicatie de best passende plek bieden voor werken/of participatie. Dit betekent dat we de WSW'ers de volgende mogelijkheden willen bieden met behoud van de huidige arbeidsvoorwaarden:

1. Aan de slag en in dienst bij reguliere werkgevers

Voor een gedeelte van de doelgroep is de verwachting dat zij het best op hun plek zijn bij reguliere werkgevers. Het gaat dan bijvoorbeeld om de inwoners die op dit moment al werkzaam zijn op externe locaties. Dit is op dit moment het geval via Werken op Locatie, individuele detachering of groepsdetachering.

2. Actief zijn binnen maatschappelijk fit

Voor een gedeelte van de doelgroep is de verwachting dat zij het best op hun plek



zijn binnen maatschappelijk fit. Voor sommige inwoners is meedoen belangrijker dan werk. Het gaat dan bijvoorbeeld om inwoners die binnen afzienbare tijd met pensioen gaan of die doorlopend vanwege ziekte niet kunnen werken.

3. Aan de slag en in dienst bij een werkbedrijf

Voor een gedeelte van de doelgroep is de verwachting dat zij het best op hun plek zijn in de beschermde omgeving van een werkbedrijf. Voor deze inwoners vinden wij het belangrijk dat zij zinvol werk kunnen doen wat past bij de persoonlijke kwaliteiten. In de volgende paragraaf schetsen we 2 scenario's voor het gedeelte van de doelgroep dat het best op zijn of haar plek zal zijn in de beschermde omgeving van een werkbedrijf.

De verschillende mogelijkheden zullen zorgvuldig in samenspraak met de WSW'er doorgenomen moeten worden om de voor ieder best passende plek te vinden. Het is denkbaar dat de WSW'er voor zijn ontwikkeling ook onderdelen van de oriëntatie binnen 'het Ondernemershotel' en/of de leer- en ontwikkelroutes doorloopt.



Beschutte werkplekken intern

Voor de inwoners met een Indicatie Beschut Werk waar het werken bij reguliere ondernemers niet haalbaar is, is een dienstverband in een interne werkomgeving beschikbaar. Ook voor deze doelgroep zoeken wij de samenwerking op met andere werkbedrijven in de regio die op een of meerdere branches werk faciliteren. Dit omdat we daarmee de diversiteit van de doelgroep beschut werk op het gebied van begeleidingsbehoefte, wensen en capaciteiten het beste tot hun recht laten komen.

5.2 Scenario's

Er zijn twee scenario's afgewogen voor het gedeelte van de doelgroep dat het best op zijn of haar plek zal zijn in de beschermde omgeving van een werkbedrijf. Hierbij zijn per scenario de kansen en risico's in kaart gebracht.

Scenario 1. Een klein lokaal werkbedrijf voor WSW'ers en medewerkers met een beschut werk indicatie die aangewezen zijn op een interne beschermde infrastructuur voor de sector productie/logistiek.

Kansen

- Dit is het meest dichtbij en laagdrempelig voor de doelgroep.
- Dit biedt de meeste mogelijkheden voor sturing en inrichting voor de gemeente.

Risico's

- Beperkte mogelijkheden aan werksoorten vanwege de afnemende en beperkte doelgroep. Hierdoor is het mogelijk dat:
 - De doelgroep werk verricht wat niet bij zijn of haar kwaliteiten past.
 - De doelgroep werk verricht wat niet zinvol is.
- Een groot financieel risico
 - De toegevoegde waarde die gerealiseerd wordt neemt af door vergrijzing van de doelgroep.
 - De afnemende en beperkte doelgroep maken het voor opdrachtgevers niet aantrekkelijk om een opdracht te verlenen.

Beheersmaatregel: geen. Dit is op de lange termijn financieel niet houdbaar.



Scenario 2. Een samenwerking met een of meerdere andere werkbedrijven in het bieden van interne beschutte werkplekken voor WSW'ers en beschut werkers intern. Venray heeft daarmee geen eigen lokaal werkbedrijf.

Kansen

- Dit biedt meer diversiteit in werksoorten voor de doelgroep, waardoor:
 - de doelgroep zinvol werk kan doen.
 - er mogelijkheden zijn voor werk wat past bij de individuele kwaliteiten en interesses van eenieder binnen de doelgroep.
- Geen verantwoordelijkheid voor de gemeente om werk te organiseren voor de doelgroep, met de doelgroep het werk uit te voeren en daarmee te streven naar een levensvatbaar bedrijf.
- Een beperkt financieel risico voor de gemeente omdat er afspraken worden gemaakt in een dienstverleningsovereenkomst. Dit construct is financieel beheersbaar.
- Dit is een lange termijn optie voor de gemeente omdat een eigen organisatie met kleine infrastructuur niet financieel houdbaar is.

Risico's

- Meer vervoersbewegingen omdat de doelgroep mogelijk verder dient te reizen voor een passende werkplek.
Beheersmaatregel: in de samenwerking streven naar georganiseerd werk in Venray.
- Dit brengt bij groepsgewijze overgang mogelijk een overname van de cultuurproblematiek met zich mee.
Beheersmaatregel: een maximaal % van de doelgroep bij een werkbedrijf een werkplek bieden, afhankelijk van de omvang van het werkbedrijf.
- Dit maakt de gemeente afhankelijk van andere werkbedrijven en hun toekomstige keuzes.
Beheersmaatregel: de mate van samenwerking met het ander werkbedrijf intensiveren.

Bezien vanuit de veranderwens zoals geschetst in paragraaf 2.5 en de kansen, risico's en beheersmaatregelen die beide scenario's met zich meebrengen wordt ingezet op scenario 2. Venray heeft daarmee geen eigen lokaal werkbedrijf. Voor de doelgroepen WSW en beschut werken intern wordt ingezet op de best passende plek en daarmee op samenwerking met een of meerdere andere werkbedrijven in de omgeving. Hierbij streven we naar werk georganiseerd in Venray.

5.3 Financiële haalbaarheid

De financiële haalbaarheid van de hiervoor uitgewerkte inrichting en uitvoering van de Participatiewet is door Adviesbureau Berenschot uitgewerkt in een businesscase (zie bijlage 2, paragraaf 3.5). De businesscase houdt rekening met de volgende kostenposten:

- Formatie kosten
- Inkoopkosten dienstverbanden
- Programmakosten

In paragraaf 3.7.3 van de businesscase wordt zichtbaar dat de kosten die gemoeid zijn met de toekomstige inrichting en uitvoering van de dienstverbanden WSW en beschut werken intern op langere termijn lager lijken te liggen dan het beschikbare budget. Hiermee is de toekomstige inrichting en uitvoering van de dienstverbanden WSW en beschut werken intern financieel haalbaar.



6. Conclusie en vervolg

6.1 Conclusie

In deze verdieping is uitgewerkt hoe de gemeente Venray voor de langere termijn uitvoering wenst te geven aan de Participatiewet, Wet Inburgering en WSW. Zoals ook in voorgaande paragrafen is beschreven maken we hierbij onderscheid tussen enerzijds de uitvoering en inrichting van de Participatiewet en anderzijds de uitvoering en inrichting van WSW en beschut werken intern.

Uitvoering en inrichting van de Participatiewet

We optimaliseren de uitvoering en inrichting van de Participatiewet door in de toekomst:

- 'Een Ondernemershotel' op te richten voor de uitvoering van een individueel oriëntatieprogramma bestaande uit trainingen, oriëntatieplekken en waar nodig verdiepende testen en onderzoeken.
- Te investeren op gestroomlijnde leer- en ontwikkelroutes op verschillende branches.

Om hiertoe te komen is het noodzakelijk om:

- Inwoners intensiever, collectiever en integraler te begeleiden.
- Via deskundige expertise in te zetten op ontwikkeling van het arbeidspotentieel en verhoging van de belastbaarheid.
- De inzet op relatiebeheer met ondernemers en werkgevers te vergroten.

Uitvoering en inrichting van WSW en beschut werken intern

We geven uitvoering aan de WSW en beschut werken intern door in de toekomst:

- Voor iedere wsw'er en beschut werkers intern in gezamenlijkheid te kijken naar de best passende participatie en/of arbeidsplek.
- Samen te werken met een of meerdere werkbedrijven in de omgeving, waarbij we streven naar werk georganiseerd in Venray. Dit voor de huidige WSW'ers en beschut werkers intern, waarvoor een werkplek in een beschermde omgeving de best passende plek is.

Op basis van het vorenstaande zal er in de toekomst geen sprake zijn van een eigen lokaal werkbedrijf in Venray.

Uit de businesscase van Adviesbureau Berenschot is gebleken dat de uitvoering en inrichting van de Participatiewet, WSW en beschut werken intern zoals hierboven uitgewerkt financieel haalbaar is binnen de beschikbare budgetten.

6.2 Vervolg

In het kader van deze deelopdracht binnen de Opdracht Iedereen doet mee, zien wij twee verschillende vervolgprocessen:

1. Uitwerking implementatie van 'het Ondernemershotel'

Bij deze uitwerking zal onder andere een verdieping gemaakt moeten worden op de inrichting en uitvoering van 'het Ondernemershotel' en de leer- en ontwikkelroutes. Denk hierbij onder andere aan: beoordeling entiteit, formaliseren samenwerking partners en werkgevers.

2. Uitwerking implementatie van dienstverbanden WSW en beschut werken

Bij deze uitwerking zal onder andere nader onderzocht moeten worden op welke wijze de herbeoordeling gaat plaatsvinden en welke nabije werkbedrijven openstaan voor een samenwerking met de gemeente Venray en onder welke voorwaarden.

De inhoudelijke vervolgprocessen zijn qua planning afhankelijk van de te maken keuzes in deelopdracht 2 van de Opdracht Iedereen doet mee. Door Adviesbureau Berenschot is vooruitlopend op deze besluitvorming, voor beide vervolgprocessen een eerste voorzichtige inschatting gemaakt van de kosten die hiermee gepaard gaan (zie bijlage 2, paragraaf 3.7).



Bijlage 1.

Overzicht van goede voorbeelden en samenwerkingspartijen

Goede voorbeelden

- Werkse Delft
- Werkracht Ede
- IBN Uden
- Werkcoöperatie Noordoostpolder
- Senzer Helmond
- WeenerXL 's-Hertogenbosch
- Doon Roermond
- Gemeente Venlo
- Gemeente Groningen
- Gemeente Zutphen
- Gemeente Almere

Samenwerkingspartijen

- Calibris
- Kusters scholing en training
- PSW
- Rendiz
- UWV
- Jobguide
- Puberzaken
- Sociaal Domein gemeente Venray
- Bedrijfscontactfunctionarissen gemeente Venray





Adviesraad
Sociaal Domein Venray

Advies inzake

**Vervolg participatieopdracht
'iedereen doet mee', deelopdracht 3**

18 maart 2025



Als adviesraad willen we onze waardering uitspreken voor het betrekken van de ASD bij het beleid voor de Participatieopdracht "Iedereen doet mee", volgend op het raadsbesluit van 10 december 2024 om een werk-ontwikkel-bedrijf in Venray op te richten.

Dit advies heeft betrekking op:

- De B&W adviesnota inzake de uitwerking van deelopdracht 3
- De onderliggende verdieping op de koers uitvoering Participatiewet gemeente Venray

Voor ons als adviesraad sociaal domein staat in dit advies het belang van de inwoners van Venray centraal. Met name het belang van de betrokken cliënten en medewerkers nu en in de toekomst.

De adviesraad stemt in met de voorgestelde richting t.a.v. een hernieuwde inrichting en uitvoering van de participatiewet en een hernieuwde inrichting en uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening en beschut werken intern door de samenwerking aan te gaan met andere werkbedrijven.

Wij herkennen dat deze koerswijziging meer aandacht zal brengen voor de ontwikkeling en begeleiding van een bredere cliëntengroep, en ook de uitstroom naar ondernemingen zal bevorderen, hetgeen ten goede komt aan alle betrokkenen. Het succes van de uitstroom naar werk of maatschappelijke participatie wordt voornamelijk bepaald door de inspanningen binnen het ondernemershotel.

Het intensiveren van de samenwerking met andere werkbedrijven wordt gezien als een noodzakelijke ontwikkeling vanwege eerdere beslissingen in dit traject en het belang van schaalgrootte voor een werkbedrijf.

Onderstaand de belangrijkste aandachtspunten zoals gezien in deze fase door de ASD.

1. Het is belangrijk dat de cliënt centraal staat en dat aan het begin van het ontwikkel traject een goede individuele diagnose wordt gesteld. Er moeten duidelijke verwachtingen van client en aanbieder worden vastgelegd. Daarbij moet ook rekening worden gehouden met eventuele uitstroom naar maatschappelijke participatie.
2. De ondersteunende business case bij de B&W Adviesnota was nog niet beschikbaar tijdens het schrijven van ons advies. Het voorstel is echter kwalitatief toegelicht. Zonder de business case is het voor ons moeilijker te beoordelen hoe de beoogde betere dienstverlening zal verbeteren en welke investeringen en kosten hiermee gemoeid zijn. Graag ontvangen we alsnog de business case. Voor de verdere uitwerking van de plannen is de business case essentieel. Deze maakt inzichtelijk welke kosten, inkomsten en baten verondersteld worden, welke schaalgrootte vereist is en wat mogelijke risico's en barrières zijn. De business case moet periodiek worden bijgewerkt om tegenvallers tijdig te herkennen. Er moet ook rekening gehouden worden met veranderingen in de rijksbijdrage per cliënt onder de participatiewet. Daarnaast moeten doelstellingen 'SMART' geformuleerd worden.
3. Het is belangrijk om goede KPI's te ontwikkelen voor de hernieuwde inrichting en uitvoering van de participatiewet. Daarom is het wenselijk de juiste set KPI's te bepalen om het ontwikkelbedrijf te sturen en om prestaties te beoordelen en te verbeteren. Hierdoor kan een lerend bedrijf ontstaan dat zich blijft richten op de vraag vanuit de samenleving. Voorbeelden van relevante indicatoren zijn: *Aantal deelnemers geplaatst in banen, baanbehoud percentage, doorlooptijd van cliënten, cliënten- en*



werkgeversontevredenheid, kosten per plaatsing, overgang naar regulier werk, Inclusie-indicatoren, financiële duurzaamheid.

4. Bij de verdere ontwikkeling van de plannen dient veel aandacht besteed te worden aan de verschillende doelgroepen die door het nieuwe participatiebeleid in beeld komen. Deze groepen zijn aanzienlijk meer divers dan in de vroegere Wet sociale werkvoorziening (WSW). Denk hierbij aan statushouders, schoolverlaters, verslavingsproblematiek, laaggeletterdheid en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers). Het ontwikkelbedrijf moet mogelijkheden creëren om al deze doelgroepen te bedienen wat een grotere diversiteit in aanbod vereist dan momenteel in beeld is. Dit vraagt om capaciteit, kwaliteit en inzicht in de cultuur van de cliënten.
5. Het is positief om te zien dat communicatie, met name richting de voorgestelde belanghebbenden, als belangrijk wordt beschouwd. Deze communicatie dient zowel begrijpelijk als eenduidig te zijn voor alle betrokkenen. Het is van cruciaal belang dat er hierover afspraken worden gemaakt met vertegenwoordigers van de medewerkers en het managementteam van de NV, zodat ook alle betrokkenen een heldere boodschap ontvangen. Dit helpt om onrust binnen de meest kwetsbare groep te voorkomen. Deze communicatie moet doorlopend en gelijktijdig met de officiële bekendmakingen zoals persberichten plaatsvinden.
6. Continuïteit, de huidige invulling in het kader van de participatiewet zal nog enige tijd actief blijven omdat de oprichting en invulling van het ontwikkelbedrijf complex is. Bied perspectief aan de noodzakelijke onderdelen van de huidige organisatie om kritische functionaliteit te behouden. Overweeg overbodige delen vroegtijdig af te bouwen met respect voor alle betrokkenen. Dit kan lastig zijn vanwege de geschiedenis van de verstoorde relatie tussen het management en de ondernemingsraad. Een belangrijke kwestie die aandacht behoeft, is de mogelijkheid om de NLW te hervormen; zorg dat hierop een onderbouwde reactie wordt gegeven.
7. Het opzetten van een nieuw ontwikkelbedrijf en werkbedrijf is een complexe taak. In de afgelopen vijf jaar zijn er in Nederland geen volledig nieuwe ontwikkelbedrijven opgericht; er is steeds een doorontwikkeling gemaakt van bestaande organisaties. Het is daarom raadzaam om voorbeelden te onderzoeken en deskundigen in te schakelen voor ondersteuning, en een haalbaar plan te creëren. Houd bij het opstellen van dit plan rekening met mogelijke vertragingen en weerstand. Hoewel het opzetten van een nieuw ontwikkelbedrijf zorgvuldig moet gebeuren, wordt gestreefd naar een zo kort mogelijke doorlooptijd. Er wordt gepleit voor duidelijke vervolgstappen die op korte termijn leiden tot een solide implementatieplan.
8. Neem tijdig contact op met ondernemers als klanten van de werkervaringsplekken en uitstroom, en zoek samenwerkingsverbanden met ondernemers naast de opleidingsbedrijven voor training, praktijk en ontwikkeling van vaardigheden. Dit draagt ook bij aan de invulling van de fysieke inrichting van het ontwikkelbedrijf. Onderzoek daarnaast parallel de mogelijkheden en kansen voor samenwerking of integratie van beschut werk/WSW met externe partijen om door schaalvergroting een grotere diversiteit van opdrachten mogelijk te maken, wat de ontwikkeling stimuleert.
9. De gemeente Horst aan de Maas en de gemeente Peel en Maas kiezen ervoor om de bestaande voorzieningen in Onze Loods en Hal 9 verder uit te bouwen, in plaats van een nieuw ontwikkelbedrijf op te richten. Deze aanpak richt zich meer op maatschappelijke participatie, wat mogelijk beter aansluit op aanstaande veranderingen in de participatiewet. Het beoogde nieuwe ontwikkelbedrijf in Venray



richt zich voornamelijk op arbeidsparticipatie, maar een sterkere verbinding met maatschappelijke participatie kan ook voordelen bieden. Dit aspect dient in de verdere uitwerking te worden overwogen.

Gezien het belang van deze ontwikkeling wil de ASD graag betrokken blijven bij de ontwikkelingen en plannen in de komende periode.

Met vriendelijke groet,

Adviesraad sociaal domein, werkgroep opdracht 'Iedereen doet mee'

Adviesraad Sociaal Domein Venray

Datum 9 april 2025

Ons kenmerk

Pagina 1 van 3

Behandeld door Michel Vogelaar

Datum uw brief 18 maart 2025

Uw kenmerk

Onderwerp opdracht 'Iedereen doet mee' deelopdracht 3

Beste leden van de Adviesraad,

Op 18 maart 2025 hebben wij uw advies ontvangen met betrekking tot de opdracht 'Iedereen doet mee' deelopdracht 3. Allereerst dank voor uw inzet om in dit korte tijdsbestek onze organisatie van uw advies te voorzien. Het doet het college goed om te lezen dat u zich op hoofdlijnen kunt vinden in de hernieuwde inrichting van de Participatiewet en WSW. In uw advies geeft u nog enkele opmerkingen en aandachtspunten mee. Hieronder gaan we hier puntsgewijs op in:

1. Het goed in beeld krijgen van de inwoner en zijn individuele ontwikkelbehoefte zijn inderdaad belangrijk aan de start van het ontwikkeltraject, evenals wat er van inwoners en werkgevers verwacht wordt gedurende het traject en daarna bij uitstroom. Dit kan uitstroom richting een werkgever zijn, maar ook binnen maatschappelijk fit bij maatschappelijke partners als dat het hoogst haalbare blijkt.
2. De businesscase is inmiddels beschikbaar en hebben we bij deze reactie gevoegd (bijlage 2). Uit de businesscase komt naar voren dat de inrichting zoals uitgewerkt financieel haalbaar is binnen de middelen die in de begroting van de gemeente Venray zijn opgenomen. De verschillende aandachtspunten die u noemt zijn inderdaad van belang bij een verdere uitwerking en zullen wij daarbij meenemen.
3. Specifiek het formuleren van KPI's hebben we als randvoorwaarde benoemd voor de optimalisatie van de inrichting en uitvoering van de Participatiewet. In de gesprekken die gevoerd zijn met goede voorbeelden in het land zijn verschillende voorbeelden gesproken die op verschillende aspecten in de klantreis KPI's hebben geformuleerd en hier in de vorm van een lerende organisatie mee omgaan. In een vervolgfase zullen we opnieuw met hen het gesprek aangaan om te leren hoe we dit ook voor de inrichting en uitvoering in Venray het beste kunnen inzetten en borgen.

4. De diversiteit aan doelgroepen in de Participatiewet is inderdaad een gegeven. Door specifieke deskundige expertise en bijvoorbeeld ervaringsdeskundigheid te borgen in het klantproces denken we belangrijke stappen te zetten om de verschillende doelgroepen adequaat te kunnen ondersteunen en begeleiden in hun ontwikkeling. Uiteraard dient er in de implementatie een nadere verduidelijking op verschillende doelgroepen gemaakt te worden, zodat onze inrichting en uitvoering goed is toegerust om deze diversiteit op te vangen.
5. Het klopt dat er zorgvuldig gecommuniceerd dient te worden naar alle betrokken partijen in dit proces. We hanteren een strakke planning waarin de verschillende belanghebbenden op passende wijze met een eenduidige boodschap worden geïnformeerd.
6. Uw opmerking aangaande punt 6 uit uw brief wordt meegenomen in het proces van deelopdracht 2. Wij zijn ons bewust van de gevoeligheid en gaan daar zorgvuldig mee om. Het belang van het bieden van continuïteit in de overgangsfase wordt dan ook onderkend. Een goede onderbouwing voor de te maken keuzes is, ook in deelopdracht 2, essentieel.
7. In navolging op deze besluitvorming wordt er voor beide onderdelen van deze besluitvorming een implementatieplan opgesteld. Met betrekking tot de oprichting van 'het Ondernemershotel' zullen we opnieuw het gesprek aangaan met goede voorbeelden die dit al (gedeeltelijk) hebben gedaan en waar nodig deskundige expertise hiervoor inzetten. Met betrekking tot het implementatieplan voor de dienstverbanden WSW en beschut werk zal rekening gehouden moeten worden met de uitkomsten van deelopdracht 2. Zoals bijvoorbeeld de overgangstermijn die van invloed zal zijn op de implementatie.
8. De aanhaking en samenwerking met ondernemers en werkgevers is essentieel zowel voor de oprichting van 'het Ondernemershotel' en de ontwikkeling van de leer- en ontwikkelroutes. Maar ook voor het vervolgproces voor de dienstverbanden WSW en beschut werk. We zien, net als u, mogelijkheden om dat met werkgevers vorm te geven. Dit zal een uitdrukkelijk onderdeel zijn van beiden implementatieplannen, waar logischerwijs een verbinding wordt gelegd.
9. Wij erkennen dat een sterke verbinding tussen maatschappelijke participatie en arbeidsparticipatie noodzakelijk is voor de ontwikkeling van inwoners. We zien verschillende mogelijkheden voor deze verbinding, zoals aanhaking van maatschappelijke partners binnen de oriëntatie en het gedachtengoed van Simpel Switchen. Dat kan op verschillende wijze worden vormgegeven, daarvoor zal aandacht zijn in het vervolgproces. Uiteraard blijven we benieuwd hoe de gemeente Horst aan de Maas en Peel en Maas dat in de praktijk gaan vormgeven.

In de bijlage treft u de definitieve versie van de verdieping aan alsook de bijbehorende businesscase. De businesscase is niet openbaar dus wij verzoeken u hier prudent mee om te gaan.

Wij bedanken u voor uw advies en spreken onze waardering uit voor de leden van uw Adviesraad die op een opbouwende wijze hebben meegedacht en actief betrokken zijn geweest bij het proces. Op korte termijn nodigen wij u uit voor een vervolg, ook om de toegezonden businesscase door te nemen.

Met vriendelijke groet,

Het college van burgemeester en wethouders,

de burgemeester,

de secretaris,

M.C. Uitdehaag

E.G.J. Voorn

Bijlagen:

Bijlage 1: 'Toekomstige inrichting en uitvoering Participatiewet en WSW'

Bijlage 2: Businesscase Adviesbureau Berenschot

Onderwerp

Nieuwe koers Participatiewet Venray: betere ondersteuning voor de inwoners

Datum

09 april 2025

Berichtnummer

Pagina

1 van 2

Nieuwe koers Participatiewet Venray: betere ondersteuning voor de inwoners

Het college van B&W van gemeente Venray kiest voor een vernieuwde aanpak van de Participatiewet. Door het bundelen van expertise, training en ontwikkelmogelijkheden op één centrale plek kan de gemeente haar inwoners beter ondersteunen in hun zoektocht naar werk.

In gemeente Venray komt één centrale praktijk- en begeleidingsplek waar inwoners met een ondersteuningsbehoefte begeleid worden naar werk. Uitkeringsgerechtigden, jongeren en statushouders volgen een op maat gemaakt programma van enkele weken. Dit programma ondersteunt ze om werkervaring op te doen en hun vaardigheden te verbeteren. De komende tijd wordt de nieuwe aanpak uitgewerkt in een implementatieplan.

Samenwerking met ondernemers in leer- en ontwikkelroutes

Samen met ondernemers biedt Venray per branche leer- en ontwikkelroutes aan. De leer- en ontwikkelroutes bieden een duidelijk beeld van de mogelijkheden, afgestemd op de behoeften van inwoners met een ondersteuningsbehoefte. Gemeente Venray gaat het bestaande netwerk van ondernemers die deze routes ondersteunen uitbreiden. De ondernemers spelen een belangrijke rol in het programma. Zij denken onder andere mee over de leer- en ontwikkelroutes en bieden werkzaamheden aan. Inwoners gaan na dit programma aan de slag op een plek die bij hen past. Als het kan bij een werkgever, met of zonder begeleiding, of op een beschutte werkplek.

Betere dienstverlening aan onze inwoners

Wethouder Martin Leenders zegt hierover: "De nieuwe koers gaat veel betekenen voor onze inwoners met een ondersteuningsbehoefte. Door het aanbod van kennis, trainingen en praktijkervaringsplekken af te stemmen op de behoefte, gaan we onze inwoners beter ondersteunen en samen ontdekken wat bij hen past. Deze aanpak zorgt voor een duurzamere uitvoering van de Participatiewet, waardoor meer mensen aan de slag kunnen bij werkgevers. Dit zorgt voor meer inclusiviteit op de lokale arbeidsmarkt."

Venray neemt NLW niet over

De keuze voor deze nieuwe koers betekent dat het huidige sociale werkbedrijf NLW niet wordt overgenomen door gemeente Venray. Gemeente Venray is samen met gemeente Horst aan de Maas en Peel en Maas eigenaar van dit werkbedrijf. Horst aan de Maas en Peel en Maas hebben al eerder aangegeven de NLW niet over te willen nemen. Venray komt, na zorgvuldig onderzoek, tot eenzelfde conclusie. Er zijn in de toekomst te weinig inwoners die aangewezen zijn op deze

voorziening. Met deze omvang is het helaas niet mogelijk om voor deze kleine groep inwoners een lokaal werkbedrijf te organiseren en een diversiteit aan mogelijkheden te bieden. Daarom kiest de gemeente Venray ervoor om, in plaats van het overnemen van de NLW, samen te gaan werken met andere werkbedrijven. Door deze samenwerking kan de gemeente Venray de best passende plek en ondersteuning bieden die deze inwoners nodig hebben.

In gesprek over het vervolg

Natuurlijk roept deze verandering vragen op. De gemeente Venray blijft zorgen voor haar inwoners. Nu duidelijk is dat géén van de gemeenten de NLW gaat overnemen, worden de concrete gevolgen voor de NLW en haar medewerkers verder uitgewerkt. Dit wordt in augustus in een voorstel voorgelegd aan de drie colleges en in september aan de gemeenteraden. Daarna voeren de gemeenten de veranderingen stapsgewijs door. Daarin gaan ze zorgvuldig te werk. De betrokkenen zijn geïnformeerd en over het vervolg worden met hen afspraken gemaakt. Wanneer er ontwikkelingen zijn, wordt hierover gecommuniceerd.

Noot aan de redactie/Niet voor publicatie

Voor meer informatie kun je contact opnemen met de persdesk van de gemeente Venray, tel: 06 – 18 29 62 82.

Koers uitvoering Participatiewet

29 oktober 2024



Inleiding

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

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

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

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

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

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

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

1. Landelijke context

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

Participatiewet in Balans

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

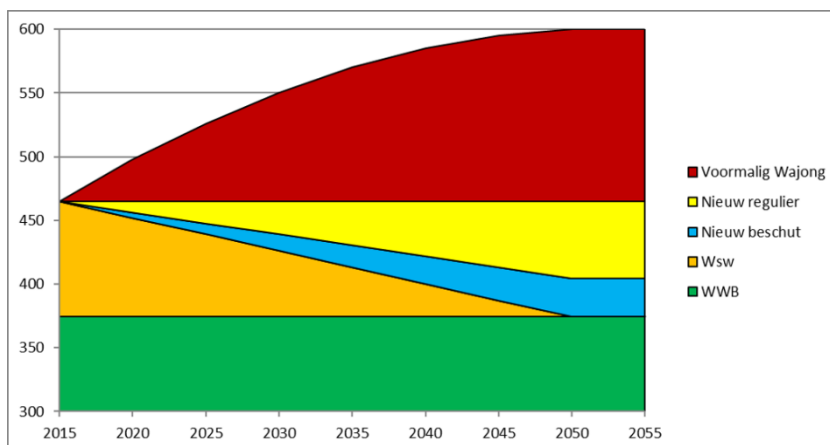
Onlangs heeft het nieuwe kabinet op basis van het Hoofdlijnenakkoord ook een stelselwijziging aangekondigd ten aanzien van handhaving en sanctionering, inclusief implementatie van het vergisrecht. Deze stelselwijziging ligt in lijn met de beweging van de Participatiewet in Balans.

Verschuiving van doelgroepen

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

Gemeenten worden hierdoor verantwoordelijk voor een steeds grotere, nieuwe doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt. De nieuwe doelgroep moet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers duurzaam aan de slag worden geholpen, al dan niet met behulp van ondersteuning via bijvoorbeeld loonkostensubsidies en jobcoaching of op beschutte werkplekken. Indien dit niet mogelijk is, beschikken gemeenten over een ontwikkelbedrijf. In figuur 1 is de ontwikkeling van de doelgroep te zien.

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



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

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

Toekomst van ontwikkelbedrijven

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

Matching

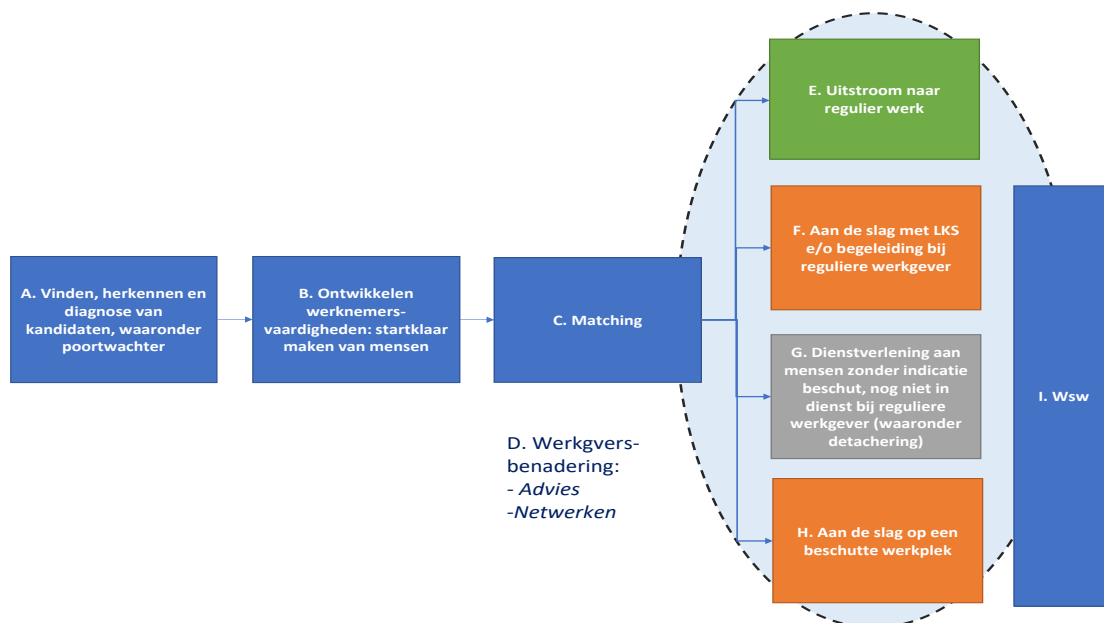
Landelijk wordt ingezet op een betere aansluiting tussen werkgevers en werkzoekenden. De krappe arbeidsmarkt betekent dat werkgevers op grote schaal behoefte hebben aan personeel. Dit biedt kansen voor de doelgroep van de Participatiewet, maar we constateerden ook al dat deze doelgroep soms bijzondere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

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

Functionaliteiten

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

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



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

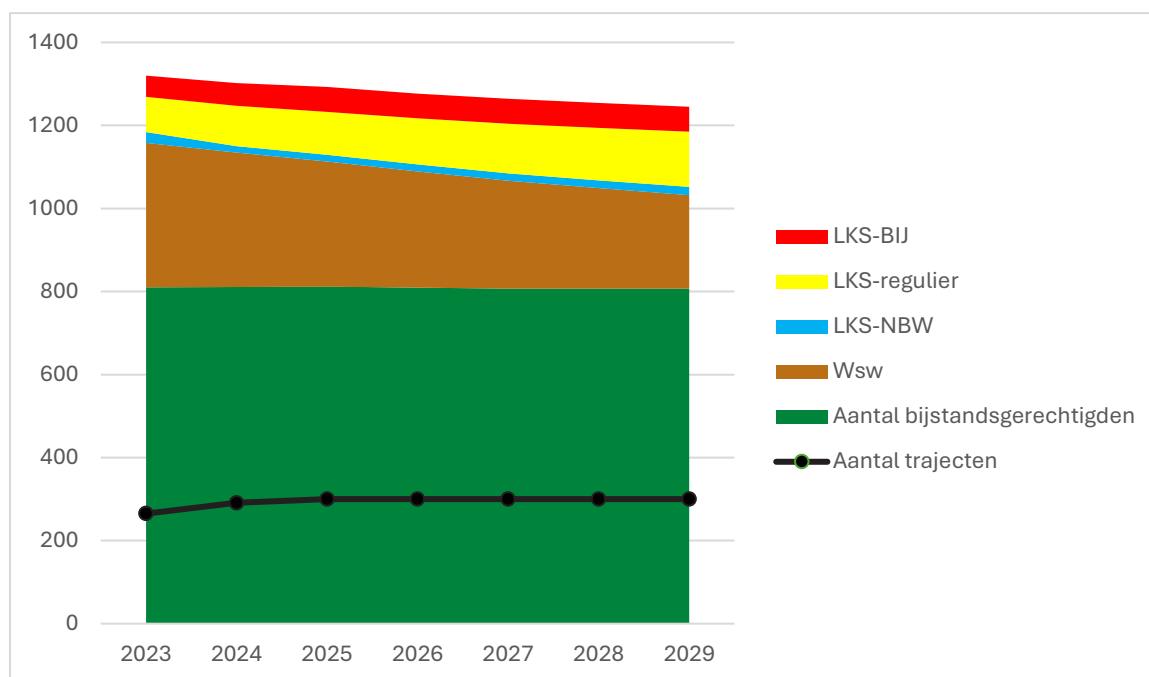
2. Lokale context

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

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

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

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



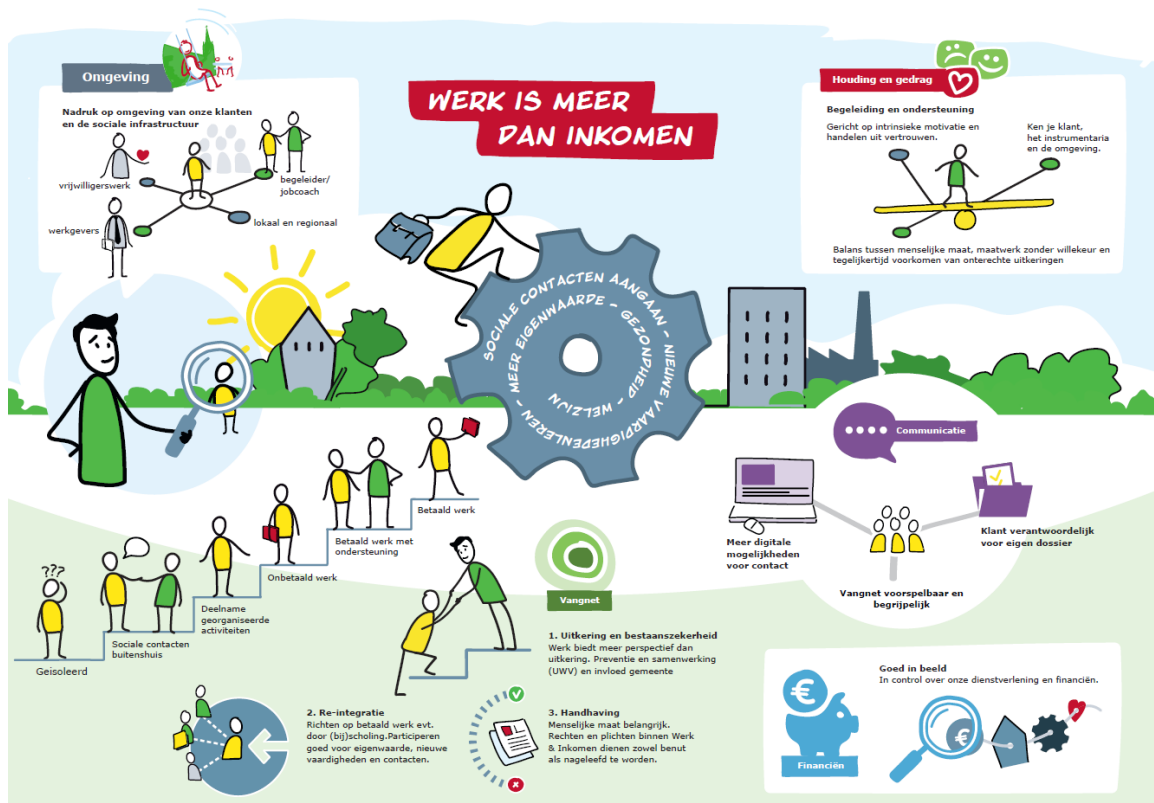
Figuur 3. Overzicht doelgroepen PW naar inwoners Venray

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

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

3. Onze visie: waar willen we naartoe?

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



Figuur 4. Visie Werk & Inkomen Venray 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Waar willen we naartoe: korte termijn

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

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

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

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

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

A: Vinden, herkennen en diagnose van kandidaten

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

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



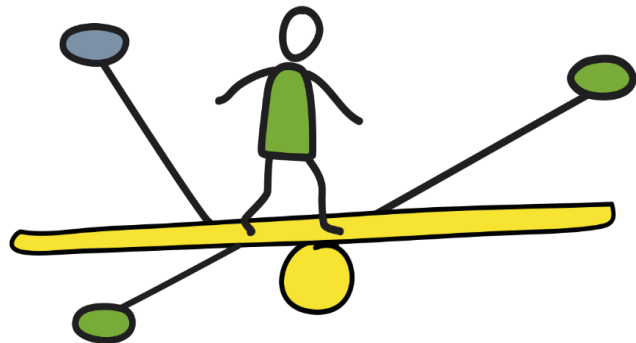
We maken gebruik van de contacten met partners in ons participatienetwerk om de bij hen beschikbare participatiemogelijkheden te matchen met individuele inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook via deze participatiemogelijkheden krijgen we inzicht in wat mensen kunnen en welke stappen op de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

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

B: Ontwikkelen van werknemersvaardigheden; startklaar maken van mensen

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

Het schakelen omtrent deze tussenstap gaat snel. De diverse loketten en bijbehorende maatschappelijke partners worden snel gevonden. Voorzieningen gericht op sociale activering en werkervaring worden daarbij ingezet, inclusief vrijwilligerswerk. Waar mogelijk en wenselijk behoren projecten ook tot de mogelijkheden. Naast projecten kunnen ook ontwikkelroutes worden ingezet, zoals bijv. een zorgopleiding bij het wijkleerbedrijf. De ontwikkeling van de cliënt blijven we volgen tot het moment dat er geen behoefte meer is aan ondersteuning op het gebied van werk. We willen graag nog meer bij de inwoner passende, gevarieerde ontwikkelroutes en werksoorten. Daarmee zorgen we dat inwoners zich kunnen blijven (door)ontwikkelen op een manier die bij hen past, waaronder ook de inwoners met multiproblematiek of statushouders. Om deze wensen invulling te geven verkennen we onder meer de mogelijkheid om een ondernemershotel te ontwikkelen.



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

C: Matching

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

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

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

D: Werkgeversbenadering

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

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

E: Duurzame uitstroom naar regulier werk

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

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

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



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

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

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

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

H: Beschut werk

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



I: WSW

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

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

6. De ontwikkeling van ons ontwikkelbedrijf

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

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

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

Inrichting

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

- *Gecombineerd bedrijf*

Het ontwikkelbedrijf is gecombineerd met de sociale dienst(en) in één gezamenlijk bedrijf. Het bedrijf voert de gehele Participatiewet uit en verzorgt zowel de uitkeringsverstrekking aan mensen met een bijstandsuitkering als het aan de slag helpen en houden van mensen vanuit de doelgroep.

- *Integraal ontwikkelbedrijf*

Alle werk- en re-integratietaken van de gemeente(n) in het kader van de Participatiewet en de Wsw zijn geïntegreerd in één bedrijf. De uitkeringsverstrekking is ondergebracht is een aparte entiteit.

- *Partieel ontwikkelbedrijf*

Het ontwikkelbedrijf voert naast de Wsw andere re-integratietaken uit. De aard en omvang van de taken verschilt. Naast de ontwikkelbedrijven zijn – binnen de ondersteuningsinfrastructuur – de sociale diensten actief.

- *Bedrijf voor beschut werk*

In dit bedrijf is de traditionele werkplaats de hoeksteen voor de infrastructuur van het bedrijf. Deze bedrijven verrichten naast de Wsw en beschut werk geen of zeer beperkt andere re-integratietaken.

- *Klassiek ontwikkelbedrijf*

Dit bedrijf voert hoofdzakelijk alleen (nog) de Wsw uit.

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

Organisatie

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

Binnenbedrijf	
Voordelen	Nadelen
▫ Geen wij-zij tussen gemeente en uitvoeringsorganisatie PW (gedeeltelijk). ▫ Gemeente heeft direct grip op uitvoering, staf en leiding en bedrijfsvoering (€). ▫ Aanéénsluitende dienstverlening tussen W&I, WMO en Jeugd. ▫ Beleid en uitvoering in één hand. ▫ Focus op 'wat moet er gebeuren bij de inwoner' in plaats van op een toegewezen taak. ▫ Ondersteunende diensten binnen gemeente (ICT, HRM, specifieke kennis). ▫ Rolduidelijkheid wethouder gemeente.	▫ Relatie tussen gemeentelijke kaders en maatschappelijk ondernemen/vrijheid. ▫ Span of control binnen gemeente. ▫ Extra werkgeverstaken, verloning en HRM plus ontwikkeling (cao ad slag en WSW). ▫ Organiseren passend werk, orderportefeuille en ontwikkelroutes. ▫ Keuze maken tussen ontwikkeling of dagbestedingsvoorziening.
Buitenbedrijf	
Voordelen	Nadelen
▫ Duidelijke afbakening wie doet wat. ▫ Beleggen opdracht als taak. ▫ Eisen aan bedrijfsvoering te stellen.	▫ Niet gezien als 'ons' bedrijf. ▫ Organiseren toezicht op uitvoering van publieke taken. ▫ Rol wethouder als bestuurder. ▫ Investeren in stenen, middelen, personeel. ▫ Geen directe grip op bedrijfsvoering. ▫ Verschil in inzicht tussen sturen vanuit organisatie/bedrijfsbelang en sturen vanuit publieke opgave. ▫ Bedrijfsrisico's – garantstelling gemeente.

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

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

7. Indicatie van financiële consequenties

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

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

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

Tabel 2. 3Aantal inwoners (Q)

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

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

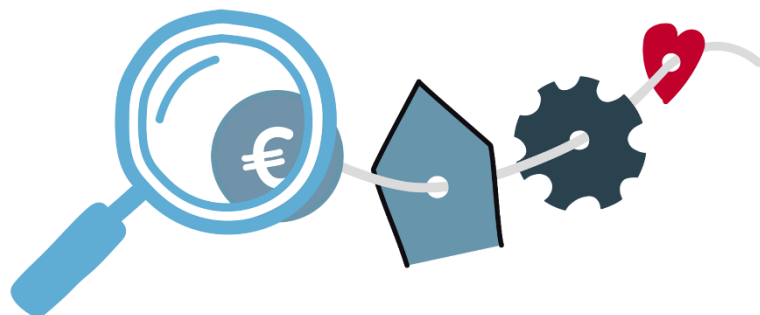
Kostprijzen	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
LKS-regulier	7.391	7.613	7.841	8.076	8.319	8.568	8.825
LKS-BIJ	17.096	17.096	17.096	17.096	17.096	17.096	17.096
LKS-NBW	18.032	18.032	18.032	18.032	18.032	18.032	18.032
Wsw	31.266	37.725	37.725	37.725	37.725	37.725	37.725
Trajecten	2.100	2.800	2.800	2.800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

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

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

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

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



8. Vervolg

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

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

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