

INFORMATIENOTA RAAD BLARICUM

Datum vaststelling college: 30 september 2025

Van het college van B&W

Aan Gemeente Blaricum – Gemeenteraad

Portefeuillehouder Lanphen, J.

Onderwerp

Raadsinformatiebrief Visie arbeidsontwikkeling en de rol van een sociaal ontwikkelbedrijf

Portefeuillehouder

Lanphen, J.

Kennisnemen van

Via deze raadsinformatiebrief wordt de raad geïnformeerd over de visie arbeidsontwikkeling en de rol van een sociaal ontwikkelbedrijf.

Aanleiding (inleiding)

Vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt gestimuleerd dat gemeenten een visie vormen op hun sociale infrastructuur. Immers, het hebben van werk is één van de belangrijkste manieren om zelfredzaam te zijn in de samenleving. Werk zorgt niet alleen voor het hebben van een inkomen, maar het versterkt ook het zelfvertrouwen, maakt zelfontplooiing mogelijk, biedt de mogelijkheid om sociale contacten aan te gaan en heeft een positieve invloed op zowel de geestelijke als fysieke gezondheid. Veel inwoners vinden zelf hun weg naar de arbeidsmarkt, maar een klein deel heeft daarbij ondersteuning nodig. Bijvoorbeeld in de vorm van werk- en ontwikkelplekken. Deze ondersteuning bieden wij nu en willen wij ook in de toekomst blijven bieden. Bijvoorbeeld via een sociaal ontwikkelbedrijf.

De huidige sociaal ontwikkelbedrijven staan in heel Nederland voor grote uitdagingen, waarbij de groep die ondersteuning nodig heeft steeds heterogener wordt, de arbeidsmarkt in snel tempo verandert en de budgetten voortdurend onder druk staan. Bij de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is de toegang tot de WSW (Wet sociale werkvoorziening) afgesloten. Alle inwoners die eerder een WSW indicatie zouden krijgen, vallen sindsdien onder het regime van de Participatiewet. Belangrijke principes van de Participatiewet zijn: inclusiviteit, zoveel mogelijk meedoen in regulier bedrijven/banen en maximaal benutten van het arbeidsvermogen van inwoners, ook in financiële zin door een zo hoog mogelijke loonwaarde. Waar de WSW een ruim budget per inwoner kent, momenteel circa € 41.000 per inwoner per jaar voor zowel het inkomen

van de inwoner als voor de begeleiding die nodig is voor de arbeid, zijn de middelen voor de Participatiewet veel beperkter en sinds enkele jaren grotendeels onderdeel van de algemene uitkering uit het gemeentefonds. Door de voornoemde achterliggende principes van de Participatiewet zijn deze middelen onvoldoende om een infrastructuur van een sociaal ontwikkelbedrijf met interne werkplekken te bekostigen.

De uitdagingen waar sociaal ontwikkelbedrijven voor staan, vragen om een toekomstvisie. Dit geldt ook voor Tomin, het sociaal ontwikkelbedrijf waarin de gemeente momenteel participeert. De financiële situatie van Tomin is dusdanig zorgelijk, dat we nu een visie moeten vastleggen. De visie geldt niet als eindproduct, maar als vertrekpunt om de gesprekken aan te gaan met de overige gemeenten binnen Gooi en Vechtstreek en de gemeente Almere over de toekomst van ons huidige sociaal ontwikkelbedrijf Tomin. De insteek is hierbij telkens gericht op samenwerking tussen Tomin en de gemeentelijke uitvoeringsdienst binnen Zicht op Werk (ZOW) en het bereiken van overeenstemming tussen betrokkenen. Uitgangspunt is nadrukkelijk dat de kwetsbare inwoner die via een ontwikkelplek naar werk wordt begeleid steeds centraal blijft staan bij alle keuzes die gemaakt worden.

Het regionaal proces

In het Algemeen Bestuur van de Tomingroep is afgesproken dat de in de GR Tomin deelnemende gemeenten, een toekomstvisie ontwikkelen. Dit is volgens afspraak per gemeente opgepakt. In ons geval in HBEL-verband vanwege de brede samenwerking in het gehele sociaal domein. Regionaal zijn drie stappen afgesproken:

- Visie op sociaal- maatschappelijke ontwikkeling van inwoners (o.a. aan de hand van visie op de 9 stellingen/thema's opgesteld door HBEL en Hilversum)¹;
- Visie op de rol van een sociaal ontwikkelbedrijf in de uitvoering van de Participatiewet;
- Visie op regionale samenwerking.

Deze stappen hebben we in HBEL verband de afgelopen maanden gezet. Het resultaat vatten we voor u samen in deze brief.

Kernboodschap

Zoals hiervoor aangegeven is dit een vertrekpunt voor een op te stellen regionaal koersdocument dat richting geeft aan de toekomst van het sociaal ontwikkelbedrijf in de regio. Dit regionale koersdocument bevat een uitgewerkt voorkeursscenario op basis van

¹ De 9 thema's/stellingen: (1) De inwoner staat centraal. (2) We investeren in kansberoepen. (3) We streven naar een inclusieve reguliere arbeidsmarkt. (4) We doen lokaal wat kan en regionaal wat moet. (5) We bieden de goedkoopst adequate oplossing aan onze inwoners. (6) Wat is de aanvaardbare hoeveelheid aanbieders? (7) Wij zijn bereid te investeren in Participatiebanen. (8) We doen zoveel mogelijk de uitvoering zelf. (9) We bieden geïntegreerde dienstverlening aan in het sociaal domein.

een vergelijkende analyse van gemeentelijke visies, met onderbouwde keuzes ten aanzien van samenwerking, dienstverlening, financiering en governance.

Voor dat koersdocument is een regionale projectleider aangesteld. De kosten daarvan worden gedekt uit het 'impulsbudget sociale infrastructuur' dat door de rijksoverheid beschikbaar is gesteld om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven toekomstbestendig te maken. In het samenwerkingsverband Tomingroep is de gemeente Almere namens de samenwerkende gemeenten de ontvanger en beheerder van dat budget.

Het resultaat

In de onderstaande tabel is stap 1: de visie op de sociaal-maatschappelijke ontwikkeling van inwoners aan de hand van de 9 thema's samengevat:

1. Onze inwoners staan centraal in onze missie en visie. Zij doen zoveel mogelijk mee aan de samenleving, bij voorkeur met betaald werk;
2. Om de kansen voor inwoners zoveel mogelijk te benutten investeren we in kansberoepen, maar ook in tijdelijke plekken voor arbeidsontwikkeling. Kansberoepen zijn banen in de sectoren die te maken hebben met krapte op de arbeidsmarkt;
3. Wij gaan uit van een inclusieve arbeidsmarkt waarin ook inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek vinden bij reguliere werkgevers. Voor een beperkte doelgroep met een (te) grote afstand tot de reguliere werkgevers zorgen wij voor een beschut vangnet;
4. Wij organiseren zoveel mogelijk ondersteuning voor onze inwoners lokaal. Alleen als schaalgrootte lokaal te klein is voor continuïteit en kwalitatief goede ondersteuning organiseren we bovenlokaal/regionaal;
5. Voor onze inwoners gaan we voor ondersteuning met de beste prijs/kwaliteitsverhouding. Dat betekent dat niet per se de goedkoopste oplossing adequaat is;
6. In de keten naar werk willen we geen overlap in taken bij aanbieders. Wel willen we keuzevrijheid voor onze inwoners om zich te ontwikkelen in het beroep dat hun voorkeur heeft. De beste mogelijkheden daarvoor zien we in een inclusieve arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers;
7. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor participatiebanen waarin inwoners uit de (participatiewet)doelgroep zich kunnen ontwikkelen. De gemeente ontzorgt en ondersteunt met instrumenten zoals loonkostensubsidie en jobcoaching;
8. Bij de ondersteuning van onze inwoners naar werk en participatie kiezen we er primair voor om dat lokaal en als HBEL-gemeenten zelf in het publiek domein uit te voeren;

9. Integraal organiseren van dienstverlening in het sociaal domein vinden wij belangrijk voor kwetsbare inwoners met problematiek op meerdere leefgebieden zoals bijvoorbeeld inkomen, zorg en schulden.

Op basis van stap 1: de visie op de dienstverlening aan de inwoners, zijn we verder gegaan met de stappen 2 en 3. Wat is de rol van een sociaal ontwikkelbedrijf bij de uitvoering van de Participatiewet en hoe werken we daarin regionaal samen?

We hebben daarom verschillende scenario's voor een regionaal sociaal ontwikkelbedrijf langs de meetlat van de stellingen gelegd. In overleg met de regiogemeenten is ook de mogelijkheid overwogen van een regionale integrale voorziening. Eemnes voelde wel voor deze variant. Hiervoor bleek echter geen draagvlak bij de meeste regiogemeenten. Daarbij hebben we ook de regionale ontwikkelingen in aanmerking genomen.

De gemeenteraad van Hilversum heeft voor de zomer al aangegeven welk scenario haar voorkeur heeft. Dat is een Hilversums integraal arbeidsontwikkelbedrijf waarin andere gemeenten op basis van een centrumregeling diensten afnemen voor specifieke doelgroepen.

Ook de gemeente Almere wil de mogelijkheid onderzoeken om een eigen integraal arbeidsontwikkelbedrijf te starten. Daarvoor ziet Almere twee scenario's: Almere verlaat de GR en richt een eigen integraal sociaal ontwikkelbedrijf op met als alternatief dat Almere alleen voor de WSW en Beschut werk in de GR blijft.

Dat heeft natuurlijk gevolgen voor het huidige bedrijf Tomingroep dat bestaat uit een gemeenschappelijke regeling van 8 gemeenten voor de WSW die 100% bezit van de aandelen van de BV waarin de bedrijfsactiviteiten met en voor de doelgroep plaatsvinden. Het spreekt voor zich dat dit onderdeel is van de uitwerking van het scenario dat uiteindelijk in december 2025 door de in de Tomingroep samenwerkende gemeenten wordt gekozen.

Het door ons gekozen voorkeursscenario dat we als startpunt willen inbrengen in het regionaal proces is:

Wij voeren de begeleiding van onze inwoners naar werk en participatie primair zelf in HBEL- verband uit samen met de overige diensten in het sociaal domein. Voor de organisatie van de WSW en beschut werk kiezen we voor regionale samenwerking in de Gooi en Vechtstreek.

Onderstaand is een nadere motivatie en toelichting op die keuze opgenomen:

Criterium	Onderbouwing
Dienstverlening aan de inwoner	Binnen HBEL-verband hebben wij een bewezen concept gericht op inclusieve arbeidsmarkt en kansberoepen met Zicht op Werk. Integrale dienstverlening aan inwoners is voor ons belangrijk. Daarom organiseren we het brede sociaal domein liefst maximaal in HBEL-verband.
Schaalvoordeel	Voor de WSW en de inwoners die op grond van de Participatiewet aangewezen zijn op een 'beschutte werkplek' binnen een sociaal ontwikkelbedrijf is de regionale schaal nodig voor de gewenste kwaliteit en continuïteit. Voor de overige doelgroepen is de schaalgrootte op HBEL-niveau voldoende.
Financieel risico	De bestaande infrastructuur wordt op maat gemaakt. Op basis van afspraken in de centrumregeling dragen onze gemeenten alleen financieel risico voor de diensten die voor een specifieke doelgroep worden afgenomen. Bij dit scenario kan er optimaal gebruik worden gemaakt van de door het Rijk gestelde middelen.
Eenvoud in de keten	Taken in de sociale ontwikkeling van dezelfde doelgroep worden niet langer bij verschillende uitvoerders belegd. Dit zorgt voor eenvoud in de keten.
Rol en governance door de gemeente	De keuze komt maximaal tegemoet aan het uitgangspunt dat we zoveel mogelijk diensten voor onze inwoners lokaal uitvoeren. De governance wordt een stuk eenvoudiger. De gemeente stuurt op de contractafspraken die op basis van de centrumregeling met Hilversum worden gemaakt.

Het vervolg

Zoals eerder aangegeven, vormt ons voorkeursmodel voor de toekomst input voor het regionale proces, waarbij de consequenties van één of meerdere mogelijke scenario's in kaart worden gebracht en getoetst. Dat zal uiteindelijk moeten leiden tot een regionaal gekozen voorkeursscenario voor een sociaal ontwikkelbedrijf dat verder wordt uitgewerkt en uiterlijk op 1 januari 2028 is geïmplementeerd.

Aantallen en financiën

Wij willen u inzicht geven in de aantallen inwoners uit de doelgroep (WSW en Participatiewet) die nu bij de Tomingroep werkzaam zijn en de financiering die daarmee gepaard gaat. Op basis van afspraken in de gemeenschappelijke regeling wordt de rijksbijdrage die de gemeenten van het rijk ontvangen via de integratie uitkering participatiewet 1 op 1 doorbetaald aan de Tomingroep. Voor de WSW medewerkers is dit een aanzienlijk hoger budget per persoon dan voor de 'P-wetters'. Uit dat budget moet behalve de begeleiding ook een deel van de loonkosten van de WSW medewerkers worden gedekt. Ook is door de landelijk hoge uitstroom uit de WSW het rijksbudget per persoon inmiddels zeer hoog. Dat komt doordat de jaarlijkse omvang van het landelijk budget in

2015 is bepaald en alleen wordt gecorrigeerd voor loon- en prijsontwikkeling, en niet voor het aantal inwoners die in de WSW zijn opgenomen. In het bedrijfsplan is destijds afgesproken dat de hoge WSW bijdrage ook deels wordt benut om de plekken voor de P-wetters te financieren.

Gemeente Huizen

Werkzaam bij de Tomingroep in onderdeel	WSW	P-wet
Verpakken/Montage	17	1
Kringloopwinkels	9	4
Schoonmaak	2	6
Groen/Reiniging	11	0
Detachering (exclusief groen/reiniging en catering)	9	8
Catering	0	0
Staf- en hulpafdelingen	0	0
Totaal	49	19

In totaal betaalt de gemeente Huizen voor deze 68 inwoners over 2025 een kleine 2 miljoen euro aan de Tomingroep. Het overgrote deel daarvan is de rijksbijdrage WSW c.a. van circa 1,9 miljoen euro. De 31 inwoners in de onderdelen verpakken/montage en de kringloopwinkels werken intern/beschut bij de Tomingroep. De overige 36 medewerkers werken extern via Tomin. Daarvan zijn er 10 werkzaam bij een (regio)gemeente.

Gemeente Blaricum

Werkzaam bij de Tomingroep in onderdeel	WSW	P-wet
Verpakken/Montage	2	2
Kringloopwinkels	1	0
Schoonmaak	0	2
Groen/Reiniging	1	0
Detachering (exclusief groen/reiniging en catering)	0	0
Catering	0	0
Staf- en hulpafdelingen	0	0
Totaal	4	4

In totaal betaalt de gemeente Blaricum voor deze 8 inwoners circa € 110.000 aan de Tomingroep. Het overgrote deel daarvan is de rijksbijdrage WSW c.a. van circa € 107.000. De 5 inwoners in de onderdelen verpakken/montage en de kringloopwinkels werken intern/beschut bij de Tomingroep. De overige 3 medewerkers werken extern via Tomin.

Gemeente Eemnes

Werkzaam bij de Tomingroep in onderdeel	WSW	P-wet
Verpakken/Montage	1	0
Kringloopwinkels	1	0
Schoonmaak	0	1
Groen/Reiniging	3	0
Detachering (exclusief groen/reiniging en catering)	2	0
Catering	1	0
Staf- en hulpafdelingen	0	0
Totaal	8	1

In totaal betaalt de gemeente Eemnes voor deze 9 inwoners circa € 290.000 aan de Tomingroep. Het overgrote deel daarvan is de rijksbijdrage WSW c.a. van circa € 280.000. De 2 inwoners in de onderdelen verpakken/montage en de kringloopwinkels werken intern/beschut bij de Tomingroep. De overige 7 medewerkers werken extern via Tomin. Daarvan zijn er 3 werkzaam bij een (regio)gemeente.

Gemeente Laren

Werkzaam bij de Tomingroep in onderdeel	WSW	P-wet
Verpakken/Montage	1	0
Kringloopwinkels	1	0
Schoonmaak	0	2
Detachering (exclusief groen/reiniging en catering)	0	0
Detachering	1	1
Catering	0	0
Staf- en hulpafdelingen	0	0
Totaal	3	3

In totaal betaalt de gemeente Laren voor deze 6 inwoners circa € 130.000 aan de Tomingroep. Het overgrote deel daarvan is de rijksbijdrage WSW c.a. van circa € 118.000. De 2 inwoners in de onderdelen verpakken/montage en de kringloopwinkels werken intern/beschut bij de Tomingroep. De overige 4 medewerkers werken extern via Tomin.

Planning

Om te komen tot een toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf is een groot aantal stappen nodig. In de jaren 2025 en 2026 staan meerdere belangrijke besluiten op de agenda, waaronder deze visie, de regionaal gezamenlijke of afzonderlijke koers die we gaan varen, het plan van aanpak voor een eventuele ontvlechting en het bijbehorende implementatieplan.

Op 10 september 2025 zijn de eerste bevindingen gedeeld van het onderzoek naar de visies van de in de GR deelnemende gemeenten. Op dit moment worden de visies in een vergelijkend perspectief geplaatst en van daaruit worden één of meerdere toekomstscenario's gekozen.

Op 10 december 2025 wordt een koersdocument opgeleverd. Aangezien we voor de besluitvorming afhankelijk zijn van zoveel gemeenten, kunnen wij na oplevering van het koersdocument op 10 december met een heldere planning komen. U wordt hierna weer geïnformeerd.

Tot slot

Wij benadrukken nogmaals dat het belang van onze (kwetsbare) inwoners in dit hele proces voorop staat, waarbij wij groot belang hechten aan het borgen van de continuïteit van hun arbeidsontwikkeling.