Raadsmemo aan de raden van de gemeente Waadhoeke en Harlingen

Datum	:	10 juni 2021
Onderwerp	:	Beantwoording vragen van de Intergemeentelijke Radenwerkgroep Sociaal Domein d.d. 11 maart 2021 over het keuzedocument Toekomstrige uitvoering van de Participatioewet.
Behandeld door	:	Beleidsteam SD NW Fryslân, Herman Jillings
Telefoon en e-mail	:	06-22895708
Portefeuillehouder	:	Mevr. B. Tol en Dhr. P Schoute
Zaaknummer	:	
Doel memo	:	informatieverstrekking

Toelichting

In de eerste plaats excuses voor de late beantwoording van de vragen.

De raden van de gemeenten Waadhoeke, Harlingen, De Fryske Marren en Súdwest-Fryslân zijn allen geïnformeerd tijdens een raadsbijeenkomst over het Keuzedocument. Deze informerende raadsbijeenkomsten waren georganiseerd per gemeente en vonden digitaal plaats, op 9 maart jl.

Tijdens en na afloop van deze bijeenkomsten zijn uit diverse raden vragen gekomen en toezeggingen gedaan. Deze zijn verzameld in bijgaand document (zie bijlage) waarin de vervolgacties met uitwerkingen zijn benoemd. Deze zijn omstreeks 20 maart ter kennis gebracht aan de verschillende raden.

De beantwoording van onderstaande vragen ingediend door de Intergemeentelijke Radenwerkgroep (IRW) zijn daarin niet expliciet meegenomen. Reden daarvan is gelegen in de formele lijn tussen raad en college. Op verschillende momenten is gecommuniceerd dat de leden van de IRW weliswaar vragen en opmerkingen prima kunnen uitwisselen, maar dat vragen aan het college wel via de eigen raad(sfractie) moeten worden ingediend. Vervolgens is ambtelijk op basis van de beantwoording van de ingekomen vragen en toegezegde vervolgacties de inschatting gemaakt dat deze beantwoording, in ieder geval impliciet de vragen ‘dekken’ van de IGW.

Inmiddels is duidelijk dat de IRW de vragen expliciet beantwoord wil hebben zo mogelijk verwijzend naar eerder genoemd en bijgevoegd document. De portefeuillehouders van Waadhoeke en Harlingen hebben deze toezegging aan de raad gedaan. Onderstaande beantwoording is dus niet onder verantwoordelijkheid van de ander gemeenten.

Bijgaand als bijlage;

De toelichting en reactie op de vragen uit de informatieve radenbijeenkomsten bijeenkomsten inzake het rapport ‘Voor iedereen een zinvol leven’ ook bekend onder keuzedocument eind maart 2021.

Vraag1.
Wat is de exacte reden van de urgentie om op korte termijn, op basis van onvolledige en nog nader uit te werken en te verkrijgen informatie, van de deelnemende gemeenteraden een besluit te vragen over de in te zetten richting met betrekking tot de ontwikkeling van de toekomstige uitvoering van de Participatiewet in de regio Fryslân-West? Met andere woorden, wat gaat er nu precies allemaal fout als dit besluit nu niet zou plaatsvinden?
Antwoord
Het keuzedocument is de basis van en geeft kaders op grond waarvan een bedrijfsplan gemaakt kan worden. Dit bedrijfsplan moet leiden tot een consistent en financieel beheersbare uitvoering vanaf 2022. Voor zowel de medewerkers bij Empatec/Pastiel als ook voor de gemeenten als risicodrager, zo snel mogelijk duidelijkheid naar de toekomst noodzakelijk. Geen besluitvorming over het keuzedocument kan al snel een jaar langer onduidelijkheid betekenen zowel inhoudelijk als financieel.

Vraag 2
In hoeverre bevordert deze tussenstap van een eventueel besluit door de deelnemende gemeenteraden het proces van uitwerking van de voorgenomen toekomstige uitvoering van de Participatiewet in de regio Fryslân-West in positieve zin? Kan de businesscase niet uitgewerkt worden zonder uitspraak van de gemeenteraden?
Antwoord
Voor de uitwerking van het bedrijfsplan is het noodzakelijk te weten dat de gemeenten nu kiezen voor de uitwerking van het Werkleerbedrijf. Binnen deze uitwerking zijn er nog genoeg variabelen die nadere uitwerking vereisen. Geen keus maken betekent dat de variabelen in aantal en effect zodanig zijn dat er geen bedrijfsplan te maken is.

(noot: zie voor vraag 1 en 2 ook het antwoord aan de heer J.Volbeda –FNP-DFM in de bjlage)

Vraag 3
Hoe ziet de PDCA-cyclus er voor de kortere en de lange termijn uit voor het in hoofdstuk 8 van het keuzedocument beschreven vervolgproces vanaf de start van de ontwikkeling tot en met het moment van realisatie van het Werkleerbedrijf op basis van de in hoofdstuk 9 geformuleerde uitgangspunten, kaders en richting in termen van concrete data voor momenten van:

a. relevante en adequate informatievoorziening aan;
b. mogelijkheden voor het (tussentijds) aangeven en bijsturen van relevante beleidskaders en financiële kaders door; en
c. gewenste en noodzakelijke (tussentijdse) besluitvorming door de betrokken gemeenteraden?

Met andere woorden op welke momenten, op welke wijze en voor welk doel komen de deelnemende gemeenteraden in beeld binnen het gehele traject van ontwikkeling, implementatie en uitvoering en daarna?
Antwoord
Op basis van een verbeterde communicatie tussen GR Fryslân West en de gemeenten zal nog meer als in het verleden informatie pro actief worden gedeeld. Dit geld voor de jaarstukken, maar ook andere relevante informatie. Het effect daarvan moet u als raadslid inmiddels hebben gemerkt. Het ontwikkelen van het bedrijfsplan voor het Werkleerbedrijf vindt vorm in een projectstructuur waarin ook is opgenomen de communicatie met gemeente(raden). Periodiek wordt u op de hoogte gebracht van de voorgang van het project bedrijfsplan, mogelijke aanpassingen in de governance en ook die van de huidige

uitvoering in 2021. Het concept bedrijfsplan met de gevolgen van de implementatie worden met u gedeeld en waar dat gevolgen heeft voor de begroting van de gemeente heeft ligt de bevoegdheid bij de raad zelf. Uiteraard wel rekening houdende met het feit dat we samenwerken binnen een Gemeenschappelijke Regeling.

Bijlage

Toelichting en reactie op de vragen uit de informatieve radenbijeenkomsten bijeenkomsten inzake het rapport 'Voor iedereen een zinvol leven' ook bekend onder keuzedocument.

Naar aanleiding van de presentaties zijn een aantal toezeggingen gedaan. Daarnaast zijn nog een aantal vragen binnen gekomen. Er is de afspraak gemaakt, de technische informatie zoveel mogelijk te delen met de andere raden. Deze zijn gebundeld en hieronder weergegeven.

Vanuit NoordWest gaat het om de volgende acties;

1. Nadere uitwerking: waarom de andere twee modellen afvallen. Per model meer info over passendheid en de voor- en nadelen.
   Een meer uitgebreidere toelichting op de onderlinge vergelijking van de modellen is opgenomen in de 'Brede verkenning scenario's' die op verzoek van het college van SWF is gemaakt. Deze brede verkenning is in SWF betrokken bij de besluitvorming over de Position Paper. Deze Informatie is overigens ook weer voor een groot deel opgenomen in de Position Paper en het Keuzedocument. In **bijlage 1 op p.1** vindt u deze informatie terug.

2. Aandachtspunten voor het bedrijfsplan/Businessplan.
   Voor het uitwerken van het bedrijfsplan van de publieke uitvoeringsorganisatie wordt toegezegd onderstaande opmerkingen door te geven aan de voorbereidingsgroep.
   - Businessplan meerjarig uitwerken en zo mogelijk doorkijk lange termijn (gehele afbouw periode SW 2040)
   - Zo nodig in meerdere scenario's waarbij een daarvan de mogelijke verhoging van het aantal plekken beschut werken en rekening houdende met de initiatiefnotitie CDA/SP omtrent versterking van de Sociale Ontwikkelbedrijven.

   Deze laatste lijkt ook prima te passen in de lijn van het keuzedocument. Inmiddels zijn bovenstaande opmerkingen doorgegeven aan de voorbereidingsgroep.
3. Betrokkenheid raden vastleggen in het vervolgproces.
   In het vervolgproces aangeven wanneer de raden weer worden betrokken en op welke wijze (informerend of besluitvormend). Op basis van het keuzedocument is toegezegd dat de raad driemaandelijks, tussentijds wordt geïnformeerd. Het bedrijfsplan is voor 1 augustus gereed en is enige tijd daarna als onderdeel van het door de raad vast te vast te stellen implementatieplan beschikbaar (waarschijnlijk november).

Vanuit De Fryske Marren is de toezegging gedaan om;

4. kort en bondig (A4tje) de beslispunten uit het raadsvoorstel en de consequenties daarvan in twee kolommen weer te geven.
   Naar aanleiding van de vraag en toezegging daarop is de samenvatting gemaakt. Deze is terug te vinden in **bijlage 2 op p.7**.

Vanuit Súdwest-Fryslân zijn nog verschillende vragen binnen gekomen.

5. De vragen vanuit SWF die naar aanleiding van de presentatie en nadat de vorige vragenbundel is gemaakt en verzonden treft u aan in **bijlage 3 p.10**.

Bijlage 1: Uitwerking Scenario's voor de uitvoering van de Participatiewet

Twee hoofdkeuzes
De keuzes die door gemeentes gemaakt worden over de structuur van de uitvoering van de Participatiewet laten zich in de kern al volgt samenvatten:

1. Worden de taken van de Participatiewet uitgevoerd vanuit één uitvoeringsorganisatie, of leggen we één of meerdere knips in de uitvoering?
2. Welke van deze taken voeren we lokaal uit of juist samen in de regio?

In de onderstaande figuur zijn de twee hoofdkeuzes in beeld gebracht.



Keuze 1: Drie hoofdmodellen voor de uitvoering van de Participatiewet

In Nederland komen in de keuzes die gemeenten maken drie hoofdmodellen naar voren voor de uitvoering van de Participatiewet (zie figuur op de volgende pagina). Bij deze drie modellen draait het om de vraag of de hele Participatiewet en Wsw vanuit één uitvoeringsorganisatie wordt uitgevoerd of dat er een knip wordt gelegd daarin. Op de volgende pagina zijn deze drie modellen samengevat. De drie hoofdmodellen kennen ieder een geheel eigen focus, die kan leiden tot een duurzaam effectieve uitvoering van de Participatiewet.

Het eerste model betreft **de sociale onderneming** (afbeelding model 1). Een keuze voor het model van de sociale onderneming komt vooral voor bij gemeenten/regio's die historisch een financieel goed presterend SW-bedrijf hadden met een goed en relatief rendabel producten- en dienstenportfolio. Naar de toekomst toe maken gemeenten die kiezen voor het model sociale onderneming de afweging dat naar hun overtuiging een dergelijke brede onderneming nodig is om werkplekken te kunnen organiseren voor een brede(re) groep aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ook speelt bij deze keuze mee dat de gemeente zelf de regie houdt op de re-integratie en op de inkomenstaken. Zij organiseren dat zelf in een eigen uitvoeringsorganisatie Werk & Inkomen of bijvoorbeeld in de uitvoeringsorganisatie voor het sociaal domein. Belangrijk bij de keuze voor de sociale onderneming is dat deze, gezien de krimpende Wsw, een toenemende vraag met zich meebrengt voor nieuwe (vaste) medewerkers met een arbeidsbeperking (meer dan de beschutte doelgroep). Het zwaartepunt in dit model ligt op 'werken bij' de uitvoeringsorganisatie/sociale onderneming. Het inhuren van vaste medewerkers met een arbeidsbeperking kost begeleidingskosten, salariskosten etc, met een lagere productiviteit dan mensen zonder arbeidsbeperkingen. Ook moeten begeleiders in dienst blijven. Hier moet dan ook geld beschikbaar voor zijn.

Model 1: Sociale onderneming

Ondernemer onder de ondernemers

Kenmerken:

- Financieel sterk, door goede producten en diensten portfolio
- Heeft een beperkte uitstroomdoelstelling
- Ca. 10-15 % van de vml SW-bedrijven
- Zwaartepunt op "werken bij" (werkgeverschap, functiecreatie, werk op maat)

Kansen:

- Treedt op als werkgever, voor (veel) verschillende doelgroepen (mixed people)
- Optimalisering van het verdienvermogen (beperking lokale bijdrage)
- Biedt ruimte aan gemeenten om zelf maatwerk op re-integratie te doen.

Risico's:

- Geen nieuwe instroom, want niet opgenomen in de keten (W&I/Soc Dienst/WSP).
- Bedrijfseconomische verantwoordelijkheid (bijv recessie of noodzaak herinvestering)
- Mensen stromen niet door naar reguliere bedrijven

Model 2: Fusie-organisatie W&I+SW

Verbinder van werk, inkomen en armoede

Kenmerken:

- Overwegend in middelgrote gemeenten
- Meestal geen verbinding met zorg/jeugd (binnen de organisatie)
- Ca. 35% van de vml SW-bedrijven
- Zwaartepunt op "werken dankzij" (re-integratie, matching, uitstroom)

Kansen:

- Verbinding met inkomen en armoede
- Integraal inzicht in de gehele doelgroep
- Zowel i-deel als p-deel in één organisatie

Risico's:

- Cultuurverschillen binnen één organisatie
- Verlies marktoriëntatie/ondernemerscultuur (té publiek)

Model 3: Werkleerbedrijf

Specialist op de brug tussen uitkering en werk

Kenmerken:

- Komt vaker voor bij G32/100.000+ gemeenten
- 'knip' tussen inkomen en participatie/werk
- Ca. 25% van de vml SW-bedrijven
- Zwaartepunt op "werken via" (detacheren, jobcoach) en "werken dankzij" (re-integratie, matching)

Kansen:

- Sterke oriëntatie op de reguliere arbeidsmarkt (combi met WSP)
- Dankzij eigen diensten en productie ook leerbedrijf voor onderwijs
- Specialist in begeleiding en ontzorging (sterke competenties)
- Hybride vorm biedt diversere kansen voor medewerkers.

Risico's:

- Instroom nieuwe doelgroep blijft achter
- Financiële voordelen komen niet bij de uitvoerder, maar bij de gemeente tot uiting

Bron: Cedris (met aanvullingen)

Een tweede veel voorkomend model betreft de **fusieorganisatie Werk & Inkomen & Wsw** (afbeelding model 2). Bij dit model wordt er voor gekozen om de gehele uitvoering van de Participatiewet bij één organisatie te beleggen. Het voordeel van deze keuze is dat er geen knips in de uitvoering liggen, waardoor er integraal inzicht bestaat in de uitvoering over de gehele doelgroep van de Participatiewet en breed gedacht kan worden bij de inzet van instrumenten om cliënten te activeren en begeleiden naar werk (Inkomen, armoede, sociale activering, vrijwilligerswerk, interne en externe werkleerplekken. De uitvoering van Jeugd en WMO is weliswaar vaak niet binnen de organisatie georganiseerd, maar er is in vergelijking met het Werkleerbedrijf vaak wel een natuurlijkere verbinding met het bredere sociaal domein. Belangrijk risico bij dit model is dat de ondernemerscultuur te veel naar de achtergrond verdwijnt. Het zwaartepunt in organisaties in dit model ligt bij 'werken dankzij' (re-integratie, matching, uitstroom).

Het derde hoofdmodel betreft het organiseren van een **Werkleerbedrijf** (afbeelding model 3). Bij het Werkleerbedrijf wordt de knip gelegd tussen alle op werk gerichte taken van de Participatiewet en de uitvoering van de Inkomens/armoedetaak. Kenmerk van het Werkleerbedrijf is dat het zich duidelijker dan de andere twee modellen kan richten op de activering/ontwikkeling van kandidaten naar werk. Vaak wordt er in de transitie naar dit model ook de keuze gemaakt om minder eigen werkbedrijven in stand te houden en meer te focussen op werkplekken bij en met reguliere sociale werkgevers. De zwaartepunt in het model Werkleerbedrijf ligt op 'werken via' (detachering, jobcoaching) en 'werken dankzij' (re-integratie, matching, uitstroom).
In vergelijking met model 2 is de verbinding van de uitvoeringsorganisatie met het bredere sociale domein bij het Werkleerbedrijf minder natuurlijk. Er is een sterke focus op samenwerking met werkgevers (het economische domein). De uitvoering van de inkomens- en armoedetaak is niet in deze organisatie belegd, maar bijvoorbeeld in gebiedsteams. Uiteraard is ook in model 3 de integraliteit in de uitvoering sociaal domein breed van belang (1 gezin, 1 plan, 1 regisseur) en te organiseren.

Tussen Model 1 en 3 zijn in het land ook veel tussenvarianten te vinden:

- Zo is het bij het model 'sociale onderneming' vaak ook het geval dat deze door de gemeente(n) ingezet wordt voor re-integratie of activeringstrajecten.
  Het huidige model van Empatec/Pastiel past goed in dit model.
- Tegelijk zijn er ook zeker voorbeelden van Model 3 (Werkleerbedrijf) die beschikken over een diversiteit van eigen werksoorten/ werkbedrijven.

Keuze 2: Lokaal vs. regionaal

Op verschillende plaatsen in het land is de Participatiewet aanleiding geweest om de oude samenwerkingsverbanden op te heffen of als gemeente hieruit uit te treden. De aanleiding hiervoor is dan over het algemeen:

- Ontevredenheid over de (financiële) prestaties van de uitvoeringsorganisatie;
- Verschillen in visie op de toekomstige uitvoering van de Participatiewet;
- De wens tot een lokale uitvoering/verbinding met werkgevers.

Ook zijn gemeenten op verschillende plaatsen tot de conclusie gekomen dat zij op het terrein van de Wsw (en vaak Beschut Werken) blijven samenwerken in het oude samenwerkingsverband, maar dat zij voor de bredere uitvoering van de Participatiewet eigen keuzes willen maken. Dit is bijvoorbeeld het geval geweest rond Zwolle en op dit moment in Zoetermeer, waar gekozen is door een Leerwerkbedrijf van de centrumgemeente, waar andere gemeenten nog wel de Wsw inkopen. Een andere variant hierin is dat verschillende gemeenten eigen Leerwerkbedrijven oprichten die samenwerken of gebruik maken van de faciliteiten van het oude SW-bedrijf. Een voorbeeld hiervan is Lelystad. Ook KonnecteD in Deventer en het Dienstenbedrijf in Hardenberg zijn hier een variant van.

Samengevat

In de verkenning hiervoor zijn 3 hoofdmodellen uitgewerkt voor de uitvoering van de Participatiewet en sociale voorzieningen die door het land heen zijn en worden geïmplementeerd:

- Model 1: de Sociale onderneming
- Model 2: de Fusieorganisatie Werk, Inkomen en Wsw
- Model 3: het Werkleerbedrijf.

Model 2 (Fusieorganisatie) beoordelen wij niet als wenselijk en ook heel moeilijk haalbaar. Voor de gemeenten zou een keuze voor dit model betekenen dat de uitvoering van werk en inkomen geheel uit het gebiedsteams zou verdwijnen en zou opgaan in een nieuw te vormen organisatie voor Werk, Inkomen en Wsw. Dit zou een grote stap terug betekenen in de integraliteit in de ondersteuning van de inwoners in Fryslân West in het Sociaal Domein. Daarnaast betekent dit ook impliciet dat de gemeenten in Fryslân West er voor kiezen om de gehele uitvoering van Werk en Inkomen regionaal uit te voeren.

Van de twee modellen die dan over blijven, de Sociale onderneming en het Werkleerbedrijf, heeft model 3 , het Werkleerbedrijf de voorkeur. Dit om de volgende belangrijke redenen:

Focus op werk bij reguliere werkgevers

Voor alle drie in deze notitie beschreven hoofdmodellen geldt dat deze in potentie maatschappelijk duurzaam en effectief zijn. Wel is er een duidelijk verschil in focus. Het model Werkleerhuis is het sterkst gericht op ontwikkeling van kandidaten naar regulier betaald werk. De maatschappelijke effecten van dit model moeten dan ook vooral gezocht worden in de optimale inspanning om uitstroom naar werk te bevorderen en daarbij creatieve oplossingen te vinden samen met werkgevers . Het Werkleerbedrijf sluit goed aan bij de kernopdracht van de Participatiewet en bij een belangrijke prioriteit van de gezamenlijke colleges: het realiseren van meer uitstroom uit de bijstand naar werk.

Wendbaarheid /conjunctuurgevoeligheid

Dwars door de keuze over een uitvoeringsmodel voor de Participatiewet heen is een relevante vraag of grote eigen publieke werkbedrijven op termijn nog houdbaar zijn. Empatec heeft weliswaar sterke, tot op heden goed financieel presterende werkbedrijven, maar niet zeker is dat dit in de toekomst zo zal blijven. Gezien de krimp van de Wsw-groep en een bescheiden toename van ‘Beschut-Werken’ zeker niet vanzelfsprekend. Deze krimp dreigt zonder alternatieve benutting te leiden tot een langzame krimp van het SW-bedrijf met een situatie van continue reorganisatie, inclusief de daarbij behorende kosten.

Het model Werkleerbedrijf biedt hier een goed alternatief voor:

- Het model gaat uit van het gebruik van de Werkbedrijven als werkleeromgeving voor groepen uit de Participatiewet. Doel van deze werkleerplekken is niet in de eerste plaats om werkgelegenheid te bieden, maar om de werknemersvaardigheden van kandidaten te verbeteren en bijvoorbeeld samen met het onderwijs vakvaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om in de techniek, groenvoorziening of schoonmaak aan het werk te kunnen. Het model kan ook snel inspelen op nieuwe ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld nu landelijk ingezet met de initiatiefnotitie CDA/SP inzake de versterking van de Sociale Ontwikkelbedrijven.
- Het Werkleerbedrijf heeft de sterkste focus op de arbeidsmarkt en het realiseren van uitstroom naar regulier werk. Dat het sterk uitgaat van partnerschap/het realiseren van werk- en ontwikkelplekken bij en met werkgevers, maakt het model wendbaar/minder conjunctuurgevoelig.
  Wel is een belangrijk risico dat het bij economische tegenwind niet eenvoudig zal zijn om werk- en ontwikkelplekken bij werkgevers te vinden. Het is dus ook van belang om ook in dit model een beschutte basis voorziening te blijven organiseren die als vangnet kan

dienen en ook om de (minder conjunctuurgevoelige) gemeentelijke organisatie te blijven benutten als werkleeromgeving voor de doelgroepen van de Participatiewet.

Bijlage 2: Overzicht (kort samengevat) van beslispunten en consequenties.

Naar aanleiding van de vraag van de heer J. Volbeda-FNP (DFM) tijdens de informerende raadsbijeenkomst op 9 maart 2021. Een bondig A4 met twee kolommen. In de eerste kolom de beslispunten uit raadsvoorstel. De tweede kolom: wat zijn de consequenties als de raad hier niet mee instemt.

Raden hebben in mei/juni 2019 besloten tot onderstaande kaders in de Position Paper

a) Een deel van de arbeidsinschakeling voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt in samenwerking uitgevoerd en opgedragen aan een gezamenlijk te vormen publieke organisatie;
b) Het organiseren van vrijwilligerswerk en maatschappelijke participatie is en blijft de verantwoordelijkheid van de individuele gemeente.
c) Iedere individuele gemeente regelt zelf de inkomensvoorzieningen: het verstrekken van uitkeringen en het vaststellen en uitvoeren van het minimabeleid.
d) De regie van de werkgeversdienstverlening en de werknemersdienstverlening ligt bij de gemeenten, de coördinatie hiervan wordt gezamenlijk belegd bij de publieke organisatie.

Op basis van deze uitgangspunten is het bij dit voorstel behorende Keuzedocument opgesteld.

Beslispunten uit raadsvoorstel	Consequenties als de raad hier niet mee instemt
1. Het keuzedocument *Voor iedereen een zinvol leven, visie op de Participatie(wet) in Fryslân-West* vast te stellen.	De raad is in juni 2020 via een raadsmemo geïnformeerd over de aanbevelingen vanuit het rapport KokxDeVoogd. Een van de aanbevelingen is terug te vinden op p.32 van het rapport KokxDeVoogd: *De gemeenten dienen gezamenlijk op de kortst mogelijke termijn heldere beleidskaders vast te stellen voor het strategische - en meerjarenbeleid van NV Empatec, zodat voor de gemeenten maar ook voor NV Empatec duidelijke parameters beschikbaar zijn voor beleidsmatige sturing.* **Consequentie: Het Keuzedocument bevat kaders. Als we deze niet vaststellen geven we de NV Empatec geen heldere kaders. Dan zouden er mogelijk drie of meer bedrijfsplannen gemaakt moeten worden. Ook leggen we de aanbeveling vanuit KokxDeVoogd naast ons neer. Daarnaast is het huidige bedrijfsmodel financieel onhoudbaar, hoe langer we de keuze uitstellen hoe groter de financiële consequenties voor gemeenten zijn. En niet te vergeten de maatschappelijke consequenties. We scheppen onzekerheid richting de huidige WSW-medewerkers, de andere medewerkers die door Empatec worden begeleid en hun begeleiders.**
2. De gezamenlijke gemeentelijke visie, missie en ambitie op uitvoering van de Participatiewet in de GR Fryslân West vast te stellen zoals beschreven in hoofdstuk 4 van bijgaande notitie.	Een aantal hoogtepunten rakend stemt u in met: 1) vangnet voor de meest kwetsbaren 2) Lokaal waar het kan, samen waar dat beter is (verder uitgewerkt voornamelijk in gemeentelijke ambitie) 3)Een publieke organisatie waarin wordt samengewerkt in een vorm waarop de gemeenten meer sturing hebben 4)Deze organisatie voldoet aan de eisen van de Wet markt en overheid. Punt 3&4 samen maken quasi-inbesteden mogelijk 5) Wat we willen voor onze burgers en hoe we dat binnen de financiële kaders die de raden nog gaan stellen willen bereiken.

	Een van de uitgangspunten vanuit de Position Paper die de raad in 2019 heeft vastgesteld is: een deel van de arbeidsinschakeling voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt in samenwerking uitgevoerd en opgedragen aan een gezamenlijk te vormen publieke organisatie. Zie ook p. 8/9 van de Position Paper. **Consequentie: de raad wijzigt zijn eigen besluit genomen in mei/juni 2019 om een publieke organisatie/GR te behouden, of trekt dit besluit in.**
3. De koers van de ontwikkeling van Empatec naar een Werkleerbedrijf te onderschrijven.	Het model Werkleerbedrijf past heel goed bij het initiatief wetsvoorstel van CDA en SP om te komen naar sociale ontwikkelbedrijven. Overeenkomsten wetsvoorstel met het Werkleerbedrijf zijn: – Ontwikkeling naar werken bij reguliere werkgevers – Samenwerking tussen SW-bedrijf, gemeenten en werkgevers – Infra van SW-bedrijven behouden – Vangnet blijft nodig; realisme dat instroom in Nieuw Beschut te marginaal is – Geen terugkeer naar SW-bedrijf van vóór 2015 (er blijven toch minder mensen instromen.) **Consequentie: Het huidige model blijft bestaan, dit is financieel onhoudbaar. Daarnaast zul je in de toekomst bij het vaststellen van nieuwe wetgeving over sociaal ontwikkelbedrijven, alsnog moeten omvormen. Dan heb je een achterstand in de ontwikkeling, het wordt dan reactief i.p.v. proactief.**
4. Te onderschrijven dat tot de doelgroep van het Werkleerbedrijf worden gerekend:[1] A. inwoners behorend tot de categorie Perspectiefrijk en B. inwoners behorend tot de categorie Van Waarde voor zover het de Voorziening Beschut Werken betreft.	Dit is reeds in de Position Paper vastgelegd.
5. Te onderschrijven dat de intake voor de doelgroep Perspectiefrijk op uniforme werkwijze door de gemeente wordt	Gemeenten maken momenteel verschillend gebruik van diensten van Empatec. Sommigen leggen de hele P-wet neer bij Empatec, anderen alleen het beschut werken. Deze beleidsvrijheid willen de individuele gemeenten houden. Om te voorkomen dat er verschillen zitten in de

[1] In de Keuzenotitie onderscheiden we drie categorieën: Kansrijk (80-100% verdienvermogen) Perspectiefrijk (40-80% verdienvermogen) en Van Waarde (0-40% verdienvermogen). Specifieke doelgroepen, zoals VSO/PRO, Wajongers enz. kunnen in alle categorieën voor komen.

georganiseerd in samenwerking met het Werkleerbedrijf.	indicatiestelling van de groep perspectiefrijk, moet dit op uniforme wijze gebeuren.
6. Te onderschrijven dat de bepaling van loonwaarde en beoordeling van competenties voor de doelgroep Perspectiefrijk centraal wordt gefaciliteerd door het Werkleerbedrijf.	Zie antwoord bij punt 5.
7. Te onderschrijven dat de GR ,na overleg met de NV, een bedrijfsplan/businesscase maakt op basis van de in hoofdstuk 9 van bijgaande notitie aangegeven kaders en de hiervoor onder 1 t/m 5 genoemde punten.	Het bedrijfsplan/businesscase zal in goede afstemming tussen GR en NV Empatec plaatsvinden. De GR is opdrachtgever van het uiteindelijke bedrijfsplan voor de publieke organisatie. **Consequentie: Geen uitwerking van een bedrijfsplan/businesscase betekent geen financiële doorrekening en geen duidelijkheid richting NV, medewerkers Empatec en gemeenten.**
Vraag: waarom kiezen we niet voor het model sociale onderneming?	Drie modellen zijn met elkaar vergeleken en het model Werkleerbedrijf biedt dan ten opzichte van het model Sociale onderneming meer perspectief voor de langere termijn en minder risico. In bijlage 1 is de vergelijking van de modellen uitvoerig beschreven. Belangrijk bij de keuze voor de sociale onderneming is dat deze, gezien de krimpende Wsw, een toenemende vraag met zich meebrengt voor nieuwe (vaste) medewerkers met een arbeidsbeperking (meer dan de beschutte doelgroep). Het zwaartepunt in dit model ligt op 'werken bij' de uitvoeringsorganisatie/sociale onderneming. Het inhuren van vaste medewerkers met een arbeidsbeperking kost begeleidingskosten, salariskosten etc., i.v.m. een lagere productiviteit dan mensen zonder arbeidsbeperkingen. Ook moeten begeleiders in dienst blijven. Hier moet dan ook geld beschikbaar voor zijn. Het zwaartepunt bij het Werkleerbedrijf is werken via het Werkleerbedrijf in plaats van werken bij. Werken bij is daarom een duurdere optie en betekent meer risico's.

Bijlage 3: beantwoording technische vragen vanuit de raad Súdwest-Fryslân

Fractie: CDA

Vraag 1: In het bijbehorende raadsvoorstel wordt gesproken bij punt 7 over “onderschrijven dat de GR, na overleg met de NV, een bedrijfsplan/businesscase maakt op basis van de in hoofdstuk 9 van bijgaande notitie aangegeven kaders en de hiervoor onder 1 t/m 5 genoemde punten”. Wat is de rol van de raad hierin? Wordt het bedrijfsplan/businesscase voorgelegd aan de raad?

Antwoord: *Met dit keuzedocument geeft de raad voldoende kaders voor de businesscase. Het opstellen van de businesscase is een co-creatie van gemeenten en NV Empatec, in opdracht van de GR en met externe begeleiding. Uiteraard zullen colleges raden tussentijds informeren. In het keuzedocument wordt aangegeven dat eens per 3 maanden een update wordt gegeven.*

Vraag 2: In het bijbehorende raadsvoorstel wordt gesproken bij het punt Communicatie “In het plan van aanpak voor het vervolgproces wordt een communicatieparagraaf opgenomen”. Is dit hetzelfde als het bedrijfsplan? Zo niet, wat zal dit plan van aanpak behelsen? Wie is hier verantwoordelijk voor en zullen hierin ook deadlines worden opgenomen?

Antwoord:
Nee dit is niet hetzelfde. Met het plan van aanpak wordt bedoeld een overzicht van de stappen die gezet moeten worden in de besluitvorming. Dit stuk wordt ambtelijk voorbereid en bekrachtigd door de (bestuurlijke) stuurgroep. Bedoeld wordt dus een procesplan.

Vraag 3: In het bijbehorende raadsvoorstel wordt gesproken bij aanvullende opmerkingen bij punt 4 “Omdat niet alle categorieën via het Werkleerbedrijf begeleid worden, zullen gemeenten voor die groepen inwoners eigen beleid maken en uitvoeren”. Wat zijn hier de financiële gevolgen van?

Antwoord: *Gemeenten hebben zorgplicht voor alle inwoners. Doelgroepen die niet via het Werkleerbedrijf begeleid worden, worden begeleid door de gebiedsteams. Dat is nu ook het geval. Er wordt gewerkt binnen de financiële kaders die uw raad stelt.*

Vraag 4: In het bijbehorende raadvoorstel wordt wat betreft alternatieven alleen “geen samenwerking bij uitvoering van de Participatiewet” genoemd. Hoe verhoudt zicht tot de alternatieven die enkel summier worden benoemd in het Keuzedocument?

Antwoord:
In het keuzedocument wordt voorgesteld de huidige samenwerking te bestendigen en om te vormen naar vorm van samenwerking die past bij voorzienbare ontwikkelingen; waarbij het SW bedrijf wordt omgevormd tot een sociaal ontwikkelbedrijf dat past bij de maatschappelijke ontwikkelingen en de behoeften van onze inwoners.
De alternatieve modellen: sociale onderneming en fusieorganisatie zijn uitgebreid toegelicht in de brede verkenning die in juli 2019 is voorgelegd aan uw raad.
Helemaal niet meer samenwerken zou betekenen dat ook de taken die nu belegd zijn bij Empatec, niet meer voor de gemeente worden gedaan. Als de GR daartoe besluit is dit in beginsel mogelijk, zonder besluit van de GR zou dit alleen kunnen als de gemeente SWF een eigen weg inslaat.

Vraag 5: In het bijbehorende raadsvoorstel wordt voor risico’s verwezen naar het keuzedocument. In het keuzedocument wordt echter enkel verwezen naar de factoren die een risico kunnen opleveren en niet de daadwerkelijke risico’s die de keuze tot een werkleerbedrijf met zich meebrengt en wordt aangegeven dat

een risico-analyse pas wordt gedaan bij de businesscase. Is er duidelijk welke concrete risico's deze keuze met zich meebrengt en kan hier duidelijkheid in verschaft worden?

Antwoord: *In de Brede Verkenning zijn de 3 basismodellen: sociale ondernemeing, werkleerbedrijf en fusieorganisatie tegen elkaar afgewogen. Het werkleerbedrijf levert de minste risico's op.*
Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar de Brede Verkenning

Vraag 6: In het bijbehorende raadsvoorstel wordt bij het kopje risico's aangegeven dat er geen zicht is op eventuele wetswijzigingen. Is daarbij ook rekening gehouden met de initiatiefnota van het CDA en de SP "Aan de slag in het Sociaal Ontwikkelbedrijf" en wat is de verwachte impact van deze nota op de voorgelegde keuze?

Antwoord:
In de presentatie wordt hier op ingegaan. Deze initiatiefnota van CDA en SP sluit inhoudelijk heel goed aan bij de voorgestelde keuzes in het keuzedocument. Ook in de initiatiefnota wordt uitgegaan van een doorontwikkeling van het SW bedrijf tot ontwikkelbedrijf gericht op toeleiding naar werk bij reguliere werkgevers voor wie dat kan. Qua impact verwachten we een goede aansluiting.

Vraag 7: In het bijbehorende raadsvoorstel wordt voor de financiële gevolgen verwezen naar het keuzedocument en in het keuzedocument wordt gesproken over een transitiebudget. Wordt een eventueel transitiebudget aan de raad voorgelegd, hoe vindt de evenredigheid ten aanzien van de GR hierop plaats en valt de inhuur van experts, over bijvoorbeeld aanbestedingsrecht, ook binnen dit transitiebudget?

Antwoord: *Een transitiebudget zal nodig zijn om de eenmalige kosten voor de doorontwikkeling te dekken. Dit budget is nodig om de implementatie van het werkleerbedrijf mogelijk te maken. Kosten van externe adviseurs kunnen daarin worden begrepen. Voorzover inzet en hoogte van dit budget buiten door uw raad gestelde kaders vallen, zal dit apart aan uw raad worden voorgelegd.*
Gebruikelijk is de kosten onder de deelnemende gemeenten te verdelen naar rato van het aantal SWers.

Vraag 8: In het bijbehorende raadsvoorstel wordt ten aanzien van het vervolgproces aangegeven dat er een projectorganisatie wordt gevormd. Hoe gaat deze projectorganisatie er uit zien en wordt deze organisatie gefinancierd door het transitiebudget?

Antwoord: *Over de inrichting van de projectorganisatie wordt goed overlegd tussen de NV en gemeenten. Daarin worden vaste medewerkers betrokken, aangevuld met kennis en expertise van externen. Deze kosten vallen buiten het transitiebudget*

Vraag 9: Wat zijn de exacte financiële gevolgen van de keuze voor het Werkleerbedrijf of zijn deze pas bekend na het uitwerken van de business case?

Antwoord:
Dat wordt duidelijk na het uitwerken van de businesscase

Vraag 10: Wat is de reden dat de financiële gevolgen van de andere opties, waaronder de sociale onderneming, niet mee genomen zijn in de besluitvorming en/of het keuzedocument?

Antwoord:

In juli 2019 is aan uw raad voorgelegd dat geopteerd werd voor een werkleerbedrijf als meest passend model en het bestuur van de GR deze optie verder wilde uitwerken/onderzoeken.

Vraag 11: Op pagina 9 van het keuzedocument wordt gesproken over regie en coördinatie, wat is het verschil hier tussen?

Antwoord: *Dit wordt uitgelegd in de presentatie.*

Vraag 12: Op pagina 14 van het keuzedocument wordt aangegeven dat de intake de verantwoordelijkheid is van de gemeente, maar er wordt ook gesproken over samenwerking met de consulenten van de publieke organisatie. Wat is precies de rol van die consulenten en vallen die consulenten op dat moment onder de verantwoordelijkheid van de gemeente?

Antwoord: *Dit is uitgelegd in de presentatie.*

Vraag 13: Op pagina 27 van het keuzedocument wordt aangegeven dat er ten aanzien van lokale successen moet worden onderzocht hoe dergelijke projecten een rol kunnen spelen. In hoeverre wordt dit meegenomen in de business case en/of door de projectorganisatie?

Antwoord:
Dit wordt meegenomen in de businesscase.

Vraag 14: Op pagina 28 van het keuzedocument wordt gesproken over de aanbevelingen in het rapport van KokxDeVoogd en dat deze mee worden genomen in het vervolg op het keuzedocument en dat dit wordt uitgewerkt door de projectorganisatie en daarnaast wordt aangegeven dat dit mee zal worden genomen in aparte besluitvorming. In hoeverre zal dit onderdeel zijn van de business case en wat wordt wanneer en hoe aan de raad voorgelegd?

Antwoord:
Dit wordt uitgelegd in de presentatie. Een actieve info met planning van stukken is inmiddels aangeboden aan de griffie.

Vraag 15: er wordt in het keuzedocument meermaals verwezen naar “conform de position paper” of “in de position paper is vastgesteld”, terwijl dit document door enkele raden binnen de GR enkel ter kennis is aangenomen. Hoe kan er dan sprake zijn van vaststelling?

Antwoord:
Dit is een politieke vraag die elk college voor zich kan beantwoorden.

Vraag 16: Waarom wordt in het keuzedocument de raad niet geadviseerd over keuzen en waarom worden geen keuzen ter besluitvorming voorgelegd? Bijvoorbeeld alternatieven over de verdeling van taken tussen de gemeente en het werkleerbedrijf.

Antwoord:
De taakverdeling is een uitwerking van de keuzes gemaakt in de position paper.

Vraag 17: Wat is het gevolg als één of meerdere raden dit keuzedocument niet vaststellen en hoe kan hier mee worden omgegaan?

Antwoord:

De vraag heeft betrekking op politieke keuzes. De vraag zal tijdens de commissievergadering worden beantwoord.

Fraksje: FNP

Fraach:
De subtitel fan it keuze dokumint seit: 'De toekomstige uitvoering van de P-wet nader beschouwd.
In skôging dus fan de takomstige feroarings.
Yn it Keuzedokumint wurdt ús lang net alles dúdlik hoe it der yn de takomst út komt te sjen.
Kin we hjir mear ynformaasje oer krije? Mei oare wurden, hoe dogge we it no en hokker mooglikheden binne der om te ferbetterjen en de útdaging oan te gean om mei minder jild mear minsken te begelieden nei wurk?

Antwurd:
Zoals bij de presentatie is aangegeven moeten de onduidelijkheden in het bedrijfsplan (de businesscase) worden uitgewerkt. De toekomst is, bij gelijkblijvende rijksregelingen, in ieder geval een kleiner SW bedrijf. Ook moeten we onder ogen zien dat met minder geld niet meer mensen naar werk begeleid kunnen worden. Gezien de problematiek in de decentralisaties is goed duidelijk geworden dat meer mensen helpen met minder geld slechts zeer beperkt lukt.

Fraach:
De taakstelling fan SWF is: te gean nei struktureel 210 wurkplakken.
Hoe wis is dat we mei dizze keuze (leer wurkbedriuw) dizze de taakstelling helje?
Hokker arguminten ha de trochslach west om te kiezen foar in leer werkbedriuw?

Antwurd:
Het aantal van 210 is voor alle gemeenten in de GR samen, niet alleen SWF. Het is geen taakstelling, maar een realiteit, waaraan de werkwijze aangepast zal moeten worden. Dit, samen met de opdracht in de participatiewet om mensen zoveel mogelijk naar zo regulier mogelijk werk te begeleiden, zijn de basis argumenten om tot een werkleerbedrijf te komen. (Zie ook de position paper en de brede verkenning)

Fraach:
Begjinsels:
Mensen blijven zich ontwikkelen op een manier die past bij de levensfase waarin ze zich bevinden. Daarom geven we geen indicaties voor het leven af: maatwerk staat voorop.
Moat de yndikaasje dan eltse kear wer opnij besjoen wurde. Ek as dúdlik is dat der neat feroarje sil?

Antwurd:
Dit is een vinger aan de pols vanuit de regiefunctie van de consulenten. Het betekent niet dat er elke zes maanden een nieuwe indicatie wordt gesteld, maar dat veranderingen worden gezien en meegenomen.

Fraach:
De samenwerking in Fryslân-West geven we vorm in een publieke organisatie. Via de governancestructuur van die organisatie kunnen de gemeenten voldoende sturing geven aan de uitvoering en de bedrijfsvoering.
Wer út blykt dat de gemeenten foldwaande stjoering jaan kinne oan de útfiering en de bedriuwsfiering?

Antwurd:
U zult hierover kunnen oordelen als het bedrijfsplan en de herziene gouvernance aan u wordt voorgelegd. Over beide kunt u besluiten.

Fraach:
Fyzje:
Bij de uitvoering kennen we drie categorieën deelnemers: Kansrijk, Perspectiefrijk en Van Waarde. De doelgroepen krijgen op grond van hun mogelijkheden een maatwerktraject dat past

bij de desbetreffende categorie. We maken bij de beoordeling van de arbeidsinschakeling geen onderscheid naar doelgroepen, zoals arbeidsmigranten of leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. We gaan uit van de mogelijkheden van de mens.
As je minsken yndiele yn kategoryen, dan is der in reëel gefaar dat minsken yn de ferkearde kategory yndielt wurde.
Troch wa (professionals?) wurde de dielnimmers yndield en op hokker wize wurdt dat dien? Wurde dizze meiwurkers (dy't de minsken yndiele....) hjir ek yn schoold? En hoe wurdt der foar soarge dat dizze ynwenners maklik 'skowe' kinne binnen de kategoryen? M.a.w. hoe biede we maatwurk oan ús ynwenner?

Antwurd:
Dit gebeurt door hiervoor geschoolde medewerkers, net zoals nu, en vroeger. De bovengenoemde vinger aan de pols zal snel duidelijk maken dat er een wijziging nodig is, of dat er voortgang (of soms actheruitgang) is die een andere indeling nodig maakt.

Fraach:
Ambysje:
It wier meitsje fan de ambysjes hinget m.n. bij kânsryk en perspektiefryk ek ôf fan de wurkjouwers.
Bekend is dat der in match wêze moat tusken de wurkjouwer en de wurknimmer. As der sprake is fan bij gelyks autisme is it ferstandich om de wurkjouwer en harren wurknimmers hânfetten te jaan hoe it beste mei de wurknimmer omgean wurde kin.
Is hjir oandacht foar, bij gelyks troch begelieding en/of oplieding of training binnen dizze bedriuwen?
Antwurd:
Zeker, daar is nu aandacht voor, en er is geen enkele intentie om die te laten verslappen, eerder het tegenovergestelde.
Fraach:
Útgongspunten:
Om dit mogelijk te maken is wel een aanpassing van de doelstelling, taken en structuur van het SW-bedrijf nodig. Ook zal een nieuwe balans met de taken van de gemeenten gevonden moeten worden.
Is der al oerlis west mei Empatec, wat binne de gefolgen foar de wurknimmers fan Empatec.
Empatec is uitgebreid betrokken geweest bij het opstellen van de position paper, het keuzedocument en zal dat vanzelfsprekend ook zijn bij de businesscase. De rechtspositie van de SW werknemers van Empatec is wettelijk gewaarborgd. Als het aantal SW'ers daalt, zal dat natuurlijk wel effecten hebben op de aantallen begeleiders.

Wannear is ien arbeidsfit?
Arbeidsfit is een schaal, niet een punt. De benoemde doelgroepen hebben allemaal een positie op die schaal.
Banen-afspraakbanen, gjin middelen foar..... Falle dizze minsken dan tusken wâl en skip?
Antwurd:
Deze mensen vallen dan onder het inkomensdeel van de Participatiewet. Maar er zal waarschijnlijk niet genoeg geld zijn om hen allemaal aan een SW-achtige baan te helpen, tenzij de reguliere werkgevers bereid zijn minder productieve werknemers zonder inkomenssteun in dienst te nemen. Die kans wordt klein geacht. Dit landelijke beeld is de reden dat veel partijen in de tweede kamer een herziening van de P-wet voor ogen hebben.
Fraach:
Wannear en troch wa binne de kaders dy't beskreaun wurde yn it Keuzedokumint fêststeld?

Antwurd:
De kaders zijn een doorontwikkeling van de position paper en de brede verkenning (vastgeteld dan wel voorgelegd aan de raden) waarover uitgebreid ambtelijk en bestuurlijk overleg is geweest. Het keuze document is vastgesteld door de stuurgroep en vervolgens door de colleges met positief advies aan u voorgelegd.
Fraach:
Bij de ynfo jûn joech mw. Zwager oan dat der in rjochtstreeks ferbân is tusken kosten en oantallen. Dat soe betekenje dat wij as ried stjoere kinne op de oantallen. Mar hoe dogge we dat? Wat foar keuzes ha we hjir yn? En hoe meitsje we dizze keuzes?

Want at it SW bedriuw de doelgroep net tsjinnet, dan sil dat dochs op it board fan de gemeente komme.

Antwurd:
Het is aan de raad om te besluiten hoeveel geld het bovenop de rijksbijdrage, die jaarlijks afneemt, wil toevoegen. De kosten per individu, indien er geen rijksbijdrage voor die persoon wordt ontvangen, zijn minimaal het tienvoudige van het de huidige 2000 euro per SE.

Fraach:
'Raakt rol en taak gemeentelijke gebiedsteams...
Graach oanjaan op hokker gebieden dizze keuze de rol en taak rekket.

Antwurd:
Deze vraag is beantwoord tijdens de informatie-avond. Taken tussen werkleerbedrijf en gebiedsteams worden in beeld gebracht en verdeeld. Ook bij de andere deelnemende gemeenten wordt dit in beeld gebracht. Lokaal zijn er op dit moment verschillen tussen de gemeenten. Voor onze gebiedsteams verwachten we geen grote verschuivingen; de gebiedsteams doen de brede vraagverheldering en houden regie. Dat blijft zo. Voor re-integratie werken we nu ook samen met andere partijen, waaronder Empatec maar ook andere aanbieders. Die taken hebben nu aanbesteed. Op basis van het keuzedocument willen we die opdrachten zo veel mogelijk beleggen bij Empatec.

Fraach:
Boppesteande fragen jouwe oan dat der noch in protte ûndúdlik is ...
Boppedat misse we foaral:
De ynfloed dy't dizze keuze hat op de posysje fan de doelgroep.
Wat betsjut de keuze dy't it kolleezje foarsteld **konkreet** foar dizze doelgroep. Wat is foar dizze minsken in ferbettering, wat wurdt minder...?

Antwurd:
De positie van de oude SW'ers verandert niet, dit is wettelijk vastgelegd. Wel zijn er veranderingen in het SW bedrijf nodig.
Er blijft een vangnet voor de meest kwetsbare doelgroep, in de vorm van Nieuw Beschut. Het aantal Nieuw Beschutwerkers komt rond de 210 voor de deelnemende gemeenten samen. Andere mensen die tot de doelgroep behoren, maar minder begeleiding nodig hebben, krijgen een baan bij reguliere werkgevers. Uiteraard met begeleiding van het Werkleerbedrijf. Dat is de essentie van het keuzedocument.

Fractie: PoieszZijlstra

Vraag:
Er wordt een publieke organisatie gevormd voor een deel van de arbeidsinschakeling (position paper). Deze wordt gezamenlijk gevormd en zal ingezet worden bij twijfel bij een intake van een inwoner. Kunt u een specificatie geven van de financiering van deze PO voor de GR?

Antwoord:
Deze uitwerking volgt in de businesscase.

Vraag:
Wat is het verschil tussen inwoners van Waarde Nieuw Beschut en Inwoners van Waarde Beschut Werken?

Antwoord:
Beide hebben dezelfde arbeidscapaciteit. Nieuw beschut zijn mensen die in de regeling vallen na het afschaffen van de Wsw en Beschut die onder de Wsw zijn geïndiceerd. De financiering is verschillend: voor de mensen die onder Nieuw Beschut vallen, is het budget 1/3 lager.

Vraag:
Welke oplossing heeft u voor Kansrijken die nu een vaste werkplek hebben op of via een SW bedrijf als het SW bedrijf in de toekomst vervalt.

Antwoord:
Deze mensen behouden hun rechten, dus ook op een plaats bij een SW bedrijf. Er is geen sprake van het laten vervallen van het SW bedrijf. Het zal echter wel kleiner moeten worden omdat nieuwe instroom niet meer mogelijk is.

Vraag:
Voor ons ligt het raadsvoorstel keuzedocument, echter het lijkt meer op een koersdocument, wat is de reden dat het een keuzedocument wordt genoemd? Kunt u aangeven waar wij dan tussen kunnen kiezen?

Antwoord:

In de position paper en de brede verkenning staat een richting en de opdracht was om deze richting, een werkleerbedrijf conform aan wet en regelgeving en toekomstbestendig, te onderzoeken en vervolgens ter goedkeuring aan de raad voor te leggen. Zoals op de informerende bijeenkomst is aangegeven omvat het keuzedocument een keuze voor:

- *Een publieke organisatie*
- *Behoud van de infrastructuur*
- *Een werkleerbedrijf*
- *Verdeling van taken tussen gemeenten en werkleerbedrijf.*

Fractie: *ChristenUnie*

Vraag:
- Op pagina 5 wordt de efficiencykorting van 3.000,- genoemd. Deze is in stappen van 500,- euro/jaar gerealiseerd in was in 2020 helemaal doorgevoerd. Vanaf nu zal het macrobudget voor de WSW jaarlijks met 55 mln dalen. Volgens Berenschot (Thermometer WsW, rapportage 2-meting, maart 2020) zal in de komende jaren het uitstroomvolume als gevolg van pensionering veel groter zijn dan de jaarlijkse daling van het macrobudget, waardoor het effect van de korting in de komende jaren volledig teniet zal worden gedaan.

Hoe zouden de financiele gevolgen van het inhaaleffect wat Berenschot beschrijft moeten worden doorvertaald naar het keuzedocument?

Antwoord:
De rapportage van Berenschot is bekend. Daarin wordt gewerkt met macro-gegevens die niet 1-op-1 van toepassing zijn voor onze gemeente.

Vraag:
Op pagina 5 staat dat het de kerntaak van de gemeente is om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en met een bijstandsuitkering te begeleiden naar betaald werk.

Klopt het dat deze kerntaak ook de inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en zonder een bijstandsuitkering omvat? Bijvoorbeeld schoolverlaters die nog thuis wonen en geen baan kunnen vinden? Zo ja hoe groot is deze groep en hoe worden deze in de plannen ingepast?

Antwoord:

Dit is ook een kerntaak van de gemeenten, en is onderdeel van de taak van de publieke organisatie. Afhankelijk van de individuele casus vallen ze onder één van de doelgroepen.

Het aantal jongeren tot 23 dat zonder startkwalificatie thuis woont schommelt rond de 500. Elke drie maanden wordt daar een onderzoek naar gedaan. Een groep van ongeveer twintig komt dan in beeld die geen startkwalificatie heeft, geen opleiding volgt en geen werk heeft. (De rest heeft dus wel werk, of volgt een opleiding). Hierop worden begeleidingstrajecten ingezet.

Vraag:
Op pagina 9 bij 3.1.1 staat dat er in 2019 consensus was om in de toekomst een deel van de arbeidsinschakeling voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in samenwerking uit te voeren en dit deel op te dragen aan een gezamenlijk te vormen publieke organisatie.

In de Almelo bijvoorbeeld, waar ook consensus voor een samenwerking tussen 6 gemeenten was, brokkkelde deze vanaf 2019 vrij snel af, wat leidde tot een breuk en alleen al een miljoen aan advieskosten. Het sociale werkbedrijf is nu in liquidatie.

Is er na 2019 nog een nieuwe SWOT-analyse gemaakt van de uitgangspunten die achter de Position Paper zitten?

Antwoord:
Nee, na 2019 is er niet een nieuwe SWOT analyse gemaakt.

Vraag:
Op het schema op blz 10 staat dat de categorie “Perspectiefrijk” voor de arbeidsinchakeling terecht zal komen bij de nieuwe publieke organisatie.

Welke (financiele) prikkel wordt voor de nieuwe publieke organisatie aangebracht om tot een maximale arbeidsinschakeling te komen? Is die vergelijkbaar met de prikkel die onstaat als de categorie rechtstreeks bij de gemeente zou worden ondergebracht?

Antwoord:
Hierover worden, net als nu, prestatie afspraken gemaakt.

Vraag:
Op blz 13 staat dat personen in de categorie “Van waarde, zonder UWV-indicatie” een vangnet van de gemeente zullen krijgen via vrijwilligerswerk, dagbesteding of zorg. Dit lijkt een duurdere optie te zijn dan een rechtstreekse baan bij het nieuwe werkleerberdrijf. Het plaatsen van een persoon in een voorziening heeft daarnaast als risico dat er niet meer actief naar arbeidsinschakeling gezocht gaat worden. Vanwege de PxQ financiering van zulke voorzieningen is er binnen de instellingen geen enkele prikkel meer om de mensen naar buiten te bewegen.

Movisie gaf recent in een rapport aan dat 25% van de mensen die in arbeidsmatige dagbesteding zitten, nog door kunnen groeien naar werk.

Welk deel van de categorie “Van Waarde, zonder UWV-indicatie” zal naar schatting in het vrijwilligerswerk worden geplaatst en welk deel in een voorziening?

Antwoord:

De door Movisie bedoelde groep zit bijna uitsluitend in de categorie perspectiefrijk. Net als nu zullen hierover (contract) afspraken gemaakt worden die deze doorstroom garanderen.

Het aantal in de categorie van waarde zal laag zijn, maar daar kan geen precies antwoord op gegeven worden. Hieronder staan de aantallen nieuw beschut waar de gemeente SWF over beschikt tot 2023. (Het totaal zal uiteindelijk 210 voor alle gemeenten zijn)

2020: 21 2021: 25 2022: 28 2021: 30 2022: 32 2023: 35

Wat de verdeling over de categoriën zal zijn moet mede op basis van het bedrijfsplan worden bepaald. De categorie van waarde is ongveer 40% van het bestand.

Vraag:
Op pagina 16 bovenaan staat dat de rijksvergoeding voor de loonkosten in de komende jaren geheel zal verdwijnen en dat de inkomstendaling gelijke tred zal houden met de afbouw van de populatie. Berenschot stelt juist dat er de komende jaren per saldo een voordeel voor de gemeneten zal optreden. Dit komt omdat de uitstroom harder zal gaan dan de vermindering van de rijksvergoeding.

Wijkt de populatie medewerkers van GR-West dan zo af van de landelijk gemiddelde samenstelling? Of is er een andere reden waarom het college bij ons een andere, negatievere trend dan Berenschot verwacht?

Antwoord:
Het rapport van Berenschot is op macro niveau en dus niet 1 op 1 toe te passen. Wat ook in Berenschot duidelijk staat is dat na een korte periode van (mogelijk, dit verschilt per gemeente) een overschot het aantal SW'ers sneller afneemt en dat er niets bijkomt. Dit betekent dat het huidige model, zoals in de GR en Empatec belichaamd, niet houdbaar zijn. Het gaat dus om een kortstondig, nog onzeker voordeel op macro-niveau.

Vraag:
Op pagina 16 wordt gesproken van verwachte krimp van de eigen vakbedrijven van de publieke organisatie. Er wordt gesteld dat deze in alle hoofdmodellen niet te voorkomen is.

Klopt het wel dat het niet kunnen voorkomen van krimp een gevolg van de ontmanteling van de WsW? Het feit dat je de SW afschaft, wil toch niet zeggen dat in de toekomst de mensen er niet meer zijn? Berenschot geeft ook aan dat de totale aantallen alleen maar groter zullen worden. Als je besluit om de meeste mensen in de toekomst bij de gemeente onder te brengen en daar een nieuwe organisatie voor op te bouwen is de krimp van het SW-bedrijf toch een direct gevolg van die keuze en niet van de afschaffing van de WsW?

Antwoord:
Er is geen instroom meer mogelijk in de WSW. Het huidige financiële model vervalt daarmee ook. De doelgroep kwetsbaren mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijft wel, maar zij zullen op een andere manier begeleid moeten worden omdat er veel minder geld beschikbaar is voor de begeleiding.Met dit keuzedocument worden de kaders daarvoor aangegeven. De intentie is overigens niet dat er een nieuwe organisatie wordt gebouwd; de insteek is juist om de infrastructuur van het huidige Swbedrijf te behouden waar mogelijk.

Vraag:
Op pagina 19 staat dat de afname van de SW-populatie zal leiden tot krimp waardoor een voortdurend proces van reorganisatie ontstaat, waarbij frictiekosten zullen optreden. Een alternatieve benutting van de werkleerbedrijven wordt slechts beperkt mogelijk geacht. En tegelijkertijd zullen er frictiekosten optreden bij de gemeente omdat daar juist een nieuwe organisatie voor dezelfde doelgroep zal moeten worden opgebouwd.
In onze missie (H4) staat dat we willen samenwerken als daarme de doeltreffendheid en doelmatigheid gebaat zijn.

Kan het college nog eens goed uitleggen waarom het afbouwen van het werkeerbedrijf en het opbouwen

van een nieuw organisatieonderdeel bij de gemeentelijke organisatie van gelijke of grotere omvang, als doeltreffend en doelmatig wordt beschouwd?

Antwoord:
Deze vraag gaat over politieke keuzes. De vraag wordt tijdens de commissievergadering beantwoord.

Vraag:
Op pagina 21 staat bij het 3e punt dat de mogelijkheden voor een gemeente om medewerkers uit de categorie Perspectiefrijk die niet met een loonkostensubsidie (LKS) aan de slag kunnen bij de publieke organisatie te plaatsen erg beperkt zijn.

Maar uit onderzoek blijkt toch dat gemeenten die meer dan gemiddeld inzetten op LKS een grotere besparing hebben op hun gebundelde uitkering (BUIG) dan gemeenten die uiterst terughoudend zijn met het inzetten van LKS? Hoe komt het college dan tot deze conclusie?

Antwoord:
Het onderzoek waar u op doelt is ons niet bekend en onze informatie bevestigd eerder het tegenovergestelde. Zeker is dat de lokale arbeidsmarkt van groot belang is, dat er arbeidsplaatsen zijn waar mensen in kunnen stromen.

Vraag:
Op pagina 21 onderaan staat dat: “De kosten voor leidinggevend personeel en stafpersoneel en de overige bedrijfskosten van de publieke organisatie kunnen vrijwel zeker niet in een gelijk tempo worden teruggebracht als de afname van de omzet.” Dit zal leiden tot frictiekosten.

Een private organisatie kan wel in een gelijk tempo afbouwen. Waarom kiest het college dan voor het publieke organisatiemodel en niet voor een private organisatie?

Antwoord:
Zie hiervoor de definitie in het keuzedocument, noot pagina 6: De organisatie die voor de gemeenten een in wet- en regelgeving vastgelegde publieke taak (of publieke taken) uitvoert en die (gedeeltelijk) bekostigd wordt met publiek geld.

Met de afbouw wordt gedoeld op de NV Empatec, dit is in de zin van het keuzedocument een publieke organisatie, juridisch gezien is het een private organisatie.

Vraag:
Op pagina 21 onderaan wordt het subsidietekort genoemd. Maar het subsidietekort vlakt volgens Berenschot juist af vanaf 2021. Wordt hier misschien het exploitatietekort bedoeld?

Antwoord:

Vraag:
Bij de opsomming op pagina 25 wordt een analyse gemist van de benodigde extra omvang van het ambtelijk apparaat (in fte’s en per gemeente) voor alle taken die vanaf Empatec worden overgeheveld naar de eigen organisatie. Op blz 26 wordt dit gevolg in de 3e alinea benoemd als nog nader uit te werken.

Kunnen de personele gevolgen voor de gemeente, vanweg de te verwachten omvang, nog bij de behandeling van dit voorstel in beeld gebracht worden?

Antwoord:
Deze vraag is bij deel 1 al beantwoord..

Vraag:

Bij de opsomming op pagina 25 wordt bij de 1e bullet de onderbouwing van deze analyse gemist. (krimp SW-bedrijf versus inzet extra middelen) Kan deze nog nader worden toegelicht?

Antwoord:

Zie antwoord boven gegeven.

Vraag:

Op blz 26/27 wordt gesteld dat een offerte-uitvraag voor uitsluitend SW-bedrijven voor zover bekend, nauwelijks voorkomt. Deze informatie lijkt niet te kloppen, het komt wel regelmatig voor, zeer recent nog bij bijvoorbeeld Oldenzaal, Losser, Edam-Volendam.

Is het college gebaat bij meer voorbeelden, om hierover een nadere afweging te kunnen maken?

Antwoord:

De voorbeelden die u noemt gaat om het aanbesteden van het geheel van de SW, niet voor een individuele opdracht. In uw voorbeeld wordt dus de opdracht die nu bij de GR en Empatec ligt, uitbesteed, niet een enkele opdracht als groenvoorziening of brugbediening.

Vraag:

Bij “personele gevolgen” op blz 27 worden alleen de gevolgen voor Empatec-medewerkers beschreven. Kan dit overzicht nog worden aangevuld met de verwachte personele gevolgen voor de eigen gemeentelijke organisaties?

Antwoord:

Deze vraag is al beantwoord in deel 1.