Bundel - Commissie Samenleving van 22 februari 2022

0 19:30 - Digitaal inchecken (19:15-19:30)

1 19:30 - Opening

2 19:33 - Vaststellen agenda d.d. 22-02-2022
- Agenda_Commissie_Samenleving_22_februari_2022

3 19:38 - Adviezenlijst vergadering commissie SL d.d. 25-01-2022
Status: vaststellen
- Concept adviezenlijst commissie Samenleving 25 januari 2022
- Bijlage 1 Toezeggingen Commissie Samenleving 25 januari 2022

4 19:41 - Lijst ingekomen stukken
Status: bespreken
- Ingekomen_stukken 27012022-23022022

5 19:46 - Transitievisie Warmte
Status: om advies
Portefeuillehouder: P. Baneke
- Raadsvoorstel Vaststellen Transitievisie Warmte_ondertekend
- Raadsbesluit Vaststellen Transitievisie Warmte
- TVW Mook en Middelaar Bergen en Gennep
- Inspraaknota TVW (geanonimiseerd)

6 20:31 - Vaststellingsovereenkomst lening en bijdrage onderhoud stichting de Maasvallei
Status: om advies
Portefeuillehouder: G.J.M. Wienhoven
Inspreker:
1 Dhr Eltink namens Eendracht '30
- Raadsvoorstel vaststellingsovereenkomst stichting de Maasvallei_ondertekend
- Raadsbesluit vaststellingsovereenkomst stichting de Maasvallei
- Bijlage vaststellingsovereenkomst stichting de Maasvallei
- Bijlage offerte vervangen kunstgras CSC
- Bijlage getekende kostenraming Onderhoud
- Bijlage type kunstgras
- Bijlage type infill
- Inspreektekst 1. Dhr Eltink namens Eendracht '30 - Commissie samenleving 17-02-2022.docx

7 20:46 - Investering speeltoestellen met Natuurlijk spelen en bewegen Mook
Status: om advies
Portefeuillehouder: G.J.M. Wienhoven
- Raadsvoorstel Investering speeltoestellen met Natuurlijk Spelen en Bewegen Mook 15-2-2022_ondertekend
- Raadsbesluit Investering speeltoestellen met Natuurlijk Spelen en Bewegen Mook

8 21:16 - Evaluatie Werkbedrijf
Status: om advies
Portefeuillehouder: drs. K. Peters
- Raadsvoorstel Evaluatie Werkbedrijf_ondertekend
- Raadsbesluit Evaluatie WerkBedrijf
- Bijlage 1 Aanbiedingsbrief evaluatierapport WerkBedrijf Rijk van Nijmegen 2021
- Bijlage 2 Eindrapport evaluatie WerkBedrijf
- Bijlage 3 Samenvatting evaluatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen 2021
- Bijlage 4 ASD advies 220201_Evaluatie WerkBedrijf
- Bijlage 5 Brief zienswijze Evaluatie WerkBedrijf

9 21:46 - Wijziging Algemene Subsidieverordening
Status: om advies
Portefeuillehouder: P. Baneke
- Raadsvoorstel wijziging Algemene Subsidieverordening_ondertekend
- Concept-raadsbesluit Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 2022
- Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 2022 - concept met bijgehouden wijzigingen_ondertekend

10 22:01 - Rondvraag

11 22:06 - Sluiting

Gemeente Mook en Middelaar

Agenda Commissie Samenleving

Datum 22-02-2022
Tijd 19:30 - 22:06
Locatie Digitaal
Voorzitter S.H. Brinkhoff

0 19:30	**Digitaal inchecken (19:15-19:30)**
1 19:30	**Opening**
2 19:33	**Vaststellen agenda d.d. 22-02-2022**
3 19:38	**Adviezenlijst vergadering commissie SL d.d. 25-01-2022** Status: vaststellen
4 19:41	**Lijst ingekomen stukken** Status: bespreken
5 19:46	**Transitievisie Warmte** Status: om advies Portefeuillehouder: P. Baneke
6 20:31	**Vaststellingsovereenkomst lening en bijdrage onderhoud stichting de Maasvallei** Status: om advies Portefeuillehouder: G.J.M. Wienhoven
7 20:46	**Investering speeltoestellen met Natuurlijk spelen en bewegen Mook** Status: om advies Portefeuillehouder: G.J.M. Wienhoven
8 21:16	**Evaluatie Werkbedrijf** Status: om advies Portefeuillehouder: drs. K. Peters
9 21:46	**Wijziging Algemene Subsidieverordening** Status: om advies Portefeuillehouder: P. Baneke
10 22:01	**Rondvraag**
11 22:06	**Sluiting**

Gemeente Mook en Middelaar

Adviezenlijst

Commissie Samenleving 25 januari 2022

Presentielijst

Commissieleden:	de heer Jongen (CDA) de heer Leenders (CDA) de heer van den Honert (DGP) mevrouw Janssen Groesbeek (DGP) de heer van Santwijk (NatuurlijkGroen) mevrouw Roozendaal (GroenLinks) de heer Kamp (GroenLinks) de heer Scheltinga (PvdA) de heer Broekmans (PvdA) mevrouw de Vito (VVD) de heer Salemink (VVD) (vanaf agendapunt 5)
Afwezig:	mevrouw Smits (gemeentesecretaris)
Voorzitter:	mevrouw van den Bergh (VVD)
Commissiegriffier:	mevrouw van Helden
Griffier:	mevrouw van Arensbergen
Portefeuillehouders:	de heer Gradisen (burgemeester) de heer Baneke (wethouder) mevrouw Peters (wethouder) de heer Wienhoven (wethouder)
Gemeentesecretaris:	-
Overige genodigden:	de heer Smeets (ambtelijke ondersteuning)
Externe ondersteuning:	de heer Coumans (wijkagent, agendapunt 5) mevrouw van Wanroij (wijkagent, agendapunt 5) de heer de Rooij (teamchef politie, agendapunt 5) de heer Hagens (operationeel ondersteuner politie, agendapunt 5) de heer Pothoff (directeur Destion, agendapunt 6) de heer Lenis (groene metropoolregio, agendapunt 9)

Aanvangstijd: 19.30 uur

Sluitingstijd: 21.55 uur

Geluidsopnamen

Geluidsfragmenten van de vergadering zijn per agendapunt terug te luisteren op
https://ris2.ibabs.eu/Calendar/Index/MookenMiddelaar

Adviezenlijst

1 **Opening**

- De voorzitter opent de digitale vergadering. Heet allen welkom, ook de kijkers via YouTube en televisie op GL8 en de luisteraars via de website.
- De voorzitter loopt de presentielijst na en legt de regels uit m.b.t. het digitaal vergaderen.
- De gemeentesecretaris mevrouw Smits heeft te kennen gegeven verhinderd te zijn.

2 **Vaststellen agenda d.d. 25 januari 2022**

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3 **Adviezenlijst vergadering gecombineerde commissie Samenleving en Grondgebied d.d. 7 december 2021**

De adviezenlijst wordt ongewijzigd vastgesteld.

4 **Lijst ingekomen stukken**

Geen opmerkingen.

Bespreekstukken

5 **Evaluatie jaarwisseling 2021-2022**

Toelichting door wijkagente mevrouw van Wanroij. Toelichting aangevuld door portefeuillehouder burgemeester Gradisen.

6 **Presentatie Destion**

Presentatie door de heer Pothoff, directeur van Destion over de ontwikkelingen rondom sociale huur, verkoop en nieuwbouw van woningen, doelgroepen, duurzaamheid en Aedes Benchmark. Destion heeft een AAAA score op de Aedes Benchmark behaald en behoort daarmee tot een van de beste woningcorporaties van Nederland.

Griffier: de prestatieafspraken zijn aan de ingekomen stukken toegevoegd.

7 **Kaders voor meerjarenbegroting 2023-2026 MGR**

Voorstel om te besluiten:
1. Kennis te nemen van de kaders voor de meerjarenbegroting 2023-2026 MGR
2. Zienswijze op kaders 2023-2026 in te dienen conform bijgaande brief (bijlage 3).

Advies: Hamerstuk voor de raad van 3 februari.

8 **Verordening leerlingenvervoer**

Voorstel om te besluiten:
- De Verordening leerlingenvervoer 2014 gemeente Mook en Middelaar in te trekken;
- De Verordening bekostiging leerlingenvervoer 2022 gemeente Mook en Middelaar vast te stellen

Mevrouw Janssen Groesbeek (DGP) n.a.v. onduidelijkheid laatste stuk van de tabel op pagina 12 van de verordening.
De heer Jongen (CDA) n.a.v. tekstuele opmerking Artikel 1 pagina 2 over definitie 'Reistijd'.
Toezegging Wethouder Baneke (zie bijlage 1).

Advies: Hamerstuk voor de raad van 3 februari.

9 Verstedelijkingsstrategie Groen Metropoolregio deel 1

Voorstel om te besluiten:
1. Het Verstedelijkingsconcept (deel 1) vast te stellen als basis voor de verdere samenwerking met de partners (rijk, regio's en provincies) op het gebied van verstedelijking, economie, bereikbaarheid, groen en leefbaarheid;
2. De ontwerpprincipes van dit concept door te vertalen naar het eigen lokale omgevingsbeleid;
3. In te stemmen met de werkwijze en het principe van nadere gebiedsuitwerkingen (deel 2).

Mevrouw Roozendaal (GroenLinks): n.a.v. locatie st. Jansberg.
Mevrouw de Vito (VVD): n.a.v. consultatierondes.
Toezegging Wethouder Peters zie bijlage 1.

Advies: Bespreekstuk voor de raad van 3 februari.

10 Oprichting Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's

Voorstel om te besluiten:
1. Geen zienswijze in te dienen op het ontwerpbesluit tot oprichting van en deelname aan de Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's van de Veiligheidsregio Limburg-Noord.

Advies: Hamerstuk voor de raad van 3 februari.

11 Wijzigingsverordening hondenbelasting 2022 en forensenbelasting 2022

Voorstel om te besluiten:
1. De volgende verordeningen vast te stellen:
    a. eerste wijziging verordening forensenbelasting 2022;
    b. eerste wijziging verordening hondenbelasting 2022.
2. De volgende opbrengsten ten laste van het begrotingssaldo te verlagen:
    a. opbrengst forensenbelasting met € 7,8k;
    b. opbrengst hondenbelasting met € 5,0k;
3. De opbrengsten en de kosten van de reinigingsheffingen beiden te verhogen met € 12,7k

Advies: Hamerstuk voor de raad van 3 februari.

12 Rondvraag

Er zijn geen vragen.

13 Sluiting

De voorzitter dankt iedereen voor zijn of haar aanwezigheid en sluit de vergadering om 21:55 uur.

Bijlage 1: Toezeggingen commissie Samenleving d.d. 25 januari 2022.

Aldus ongewijzigd vastgesteld door de commissies Samenleving op 22 februari 2022.

Toezeggingen Commissie Samenleving 25-1-2022

ID	Titel	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder
	Erratalijst Tekstuele wijzigingen en verduidelijking Verordening Leerlingenvervoer	Commissie Samenleving 25-1-2022 Agendapunt 8 Verordening Leerlingenvervoer	De wethouder zegt toe voor de raadsvergadering van 3 februari een erratalijst aan te leveren met onder andere de tekstuele aanpassing 'Reistijd' achter 'Ouders' van art. 1 pagina 2 en een verduidelijking van tabel art. 23 op pagina 12.	P. Baneke
	Aanvullende informatie bijlagen Verstedelijkingsstrategie	Commissie Samenleving 25-1-2022 Agendapunt 9 Verstedelijkingsstrategie Groene Metropoolregio deel 1	De wethouder zegt toe voor de raadsvergadering van 3 februari schriftelijk terug te komen op: 1. De openstaande vraag van GroenLinks betreffende de plek van de Sint Jansberg in de strategie op pagina 18 van deel 1. 2. De openstaande vragen van de VVD: a. Wanneer hebben de consultatierondes plaatsgevonden en wat zou de raad van Mook en Middelaar hier al van gezien hebben naar aanleiding van pagina 88 deel 2? b. Naar aanleiding van 3.1 kanttekeningen in het Raadsvoorstel: Wat is bij vaststelling de invloed van de raad van Mook en Middelaar nog bij ruimtelijke ontwikkelingen bij partnergemeenten?	K. Peters

Gemeente Mook en Middelaar

ID	Datum	Onderwerp	Afzender	Toelichting	Advies afdoening	Rubriek
2324	22-02-2022	Brandbrief naar gemeenteraad over woningbouwproject Molenhoek-Zuid	Volkstuinvereniging Middelweerd	Kenmerk registratie raad CM22.0649.	V.K.A.	
2323	22-02-2022	Deelmobiliteit in uw gemeente	Crow	Kenmerk registratie raad CM22.0594.	V.K.A.	
2326	22-02-2022	Motie Pleidooi voor expliciet strafbaarstelling psychisch geweld	Raad Schiedam		V.K.A.	
2322	22-02-2022	Gemeente Mook-Middelaar - bouwplannen Lierdal	Vereniging Nederlands Cultuurlandschap	Kenmerk registratie raad CM22.0652.	V.K.A.	
2325	22-02-2022	Brief voor Raad 16-02-2022 - Handhavingsverzoek en klikbeleid	F. Jonkman en anderen	Kenmerk registratie raad ZM22.00673.	V.K.A.	Inwoners
2318	16-02-2022	Jaarverslag en Jaarplan KAN	Kennisnetwerk Arnhem Nijmegen	Kenmerk registratie raad CM22.0585.	V.K.A.	
2316	16-02-2022	Vanaf 2023 1 ambulancedienst voor Limburg	Ambulancezorg	Kenmerk registratie raad CM22.0573.	V.K.A.	
2313	16-02-2022	Onderzoek naar (online) haat en vrouwen in de lokale politiek	Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis		V.K.A.	
2317	16-02-2022	@Beeldspraak febr 2022.msg	Gelders Genootschap		V.K.A.	Nieuwsbrieven

Gemeente Mook en Middelaar

2320	16-02-2022	Nieuwsbrief AVEX - Yes 16 Maart verkiezingen	Avex		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2314	16-02-2022	Besluitenlijst Collegevergadering 2022-02-08	College van B&W		V.K.A.	Besluitenlijst B&W
2319	16-02-2022	Raadsinformatiebrief ontwikkelingen RUD LN	RUD Limburg Noord	Kenmerk registratie raad CM22.0625 / ZMM22.00682.	V.K.A.	Gemeenschappelijke regelingen
2321	16-02-2022	Nieuwsbrief - Lokale problemen boeien jongeren niet	Binnenlands Bestuur		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2315	16-02-2022	Een Zon op Aarde	Ap Cloosterman	Kenmerk registratie raad CM22.0619.	V.K.A.	
2312	16-02-2022	Verkeersproblematiek Ringbaan en Heumensebaan in Molenhoek	Actiegroep DUW – Molenhoek	Kenmerk registratie raad CM22.0576	V.K.A.	Inwoners
2306	15-02-2022	Lokale democratie moet ook in samenwerking functioneren	Binnenlands Bestuur		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2304	15-02-2022	Uitnodiging feestelijke online meeting 23 februari	Groene Metropoolregio		V.K.A.	Uitnodigingen
2310	15-02-2022	Nieuwsbrief - Democracy or stabilitocracy in the Western Balkans	Clingendael Instiute		V.K.A.	Nieuwsbrieven

Gemeente Mook en Middelaar

2308	15-02-2022	Nieuwsbrief week 07 2022	Nederlandse Vereniging voor Raadsleden		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2300	15-02-2022	Beleidsconcept Arbeidsmigranten	Gert Meijboom		V.K.A.	
2302	15-02-2022	Cultuur in de college-akkoorden	Cultuur in de college-akkoorden en Kunsten'92	Kenmerk registratie raad CM22.0520.	V.K.A.	
2301	15-02-2022	Herziening van het voornemen tot sluiting van het UMCG kinderhartcentrum	Gemeente Oldambt	Kenmerk registratie raad CM22.0511.	V.K.A.	
2303	15-02-2022	Transitievisie Warmte	Raadsgriffier Schiermonnikoog	Kenmerk registratie raad CM22.0515.	V.K.A.	
2309	15-02-2022	Nieuwsbrief - Nieuwe gemeentelijke taak Prenatale Huisbezoeken JGZ	VNG	Kenmerk registratie raad CM22.0529/ZM22.00585.	V.K.A.	Nieuwsbrieven
2307	15-02-2022	Nieuwsbrief - Uw nieuwe digitale magazine Binnenlands Bestuur staat klaar	Binnenlands Bestuur		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2311	15-02-2022	Nieuwsbrief Gelderland Academie Februari 2022	Gelderland Academie		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2299	09-02-2022	Uitnodiging online event succesvolle	Teeuwengroep		V.K.A.	Uitnodigingen

		gemeenteraadsverkiezingen				
2292	09-02-2022	Nieuwsbrief KPN Netwerk	KPN		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2298	09-02-2022	Toezichtbrief IBT Archief- en Informatiebeheer voor college en raad	Provincie Limburg	Kenmerk registratie raad CM22.0462.	V.K.A.	
2290	09-02-2022	Opslag van nucleair afval	WISE	Kenmerk registratie raad CM22.0467.	V.K.A.	
2294	09-02-2022	Nieuwsbrief Binnenlands Bestuur	Binnenlands Bestuur		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2295	09-02-2022	Nieuwsbrief VNG - Gesprekken met het kabinet	VNG	Kenmerk registratie raad CM22.0464	V.K.A.	Nieuwsbrieven
2288	09-02-2022	Stop gesloten jeugdzorg	Stichting Rechtsbescherming		V.K.A.	
2291	09-02-2022	Training vergroten financiële kennis van raadsleden	Jeconsultancy		V.K.A.	
2289	09-02-2022	Aangenomen motie - behoud kinderhartchirurgie UMCG aan Ministerie	Gemeenteraad Leeuwarden	Kenmerk registratie raad CM22.0444.	V.K.A.	
2296	09-02-2022	Nieuwsbrief week 06	Nederlandse Vereniging voor Raadsleden		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2293	09-02-2022	Onduidelijk wat Utrecht bijdroeg	Binnenlands Bestuur		V.K.A.	Nieuwsbrieven

Gemeente Mook en Middelaar

		aan prestaties economie				
2297	09-02-2022	Save the date, Dag van de Financiële Verhoudingen 2022	ROB		V.K.A.	
2287	07-02-2022	Presentatie informatiesessie energie-infrastructuur en netcapaciteit	RES NML	Kenmerk registratie raad CM22.0441	V.K.A.	
2283	07-02-2022	Hoe overtuig je tijdens een online vergadering	Nederlands Debat Instituut		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2285	07-02-2022	IBT Wabo en Wro gemeente Mook en Middelaar 2020-2021	Provincie Limburg	Kenmerk registratie raad ZM22.00468	V.K.A.	
2277	07-02-2022	Uitnodiging online event Kanonnenvoer	TeeuwenGroep		V.K.A.	Uitnodigingen
2279	07-02-2022	Aangenomen motie borstonderzoek vrouwen	Gemeente Hengelo	Kenmerk registratie raad CM22.0419	V.K.A.	
2280	07-02-2022	Besluitenlijst Collegevergadering 2022-01-25	College van B&W		V.K.A.	Besluitenlijst B&W
2278	07-02-2022	Consultatie EU Commissie over de rule of law	NAKAD LAW		V.K.A.	
2284	07-02-2022	Nieuwsbrief - Europees nieuws voor de Groene	Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen		V.K.A.	Nieuwsbrieven

Gemeente Mook en Middelaar

		Metropoolregio Arnhem-Nijmegen				
2282	07-02-2022	Concept Besluitenlijst Regioagendacommissie 31 januari 2022	Regioagendacommissie	Kenmerk registratie raad CM22.0475	V.K.A.	
2286	07-02-2022	Verkeersanalyse Zuidflank Nijmegen, 2021	BOOMM	Kenmerk registratie raad CM22.0458	V.K.A.	
2281	07-02-2022	Aangenomen motie borstonderzoek vrouwen	Gemeenteraad Putten	Kenmerk registratie raad CM22.0428	V.K.A.	
2276	02-02-2022	Pleidooi om eventuele plannen voor windenergie in uw gemeente te temporiseren	NLVOW		V.K.A.	
2264	02-02-2022	Raadsledennieuwsbrief januari 2022	VNG		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2275	02-02-2022	Nieuwsbrief week 05 2022	Vereniging voor raadsleden		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2269	02-02-2022	@Beeldspraak jan-2 2022	Gelders Genootschap		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2267	02-02-2022	Oproep, hoe denkt de politiek over de agrarische sector?	LLTB		V.K.A.	
2265	02-02-2022	Salarisbrief cao 2021-2022	VNG		V.K.A.	
2273	02-02-2022	Evaluatie ICT Rijk van Nijmegen	Rijk van Nijmegen	Kenmerk registratie raad MM22001203	V.K.A.	

Gemeente Mook en Middelaar

2270	02-02-2022	Rapportage Leerevaluatie Hoogwater Maas en Roer	Veiligheidsregio Limburg Noord		V.K.A.	
2274	02-02-2022	Nieuwsbrief 28 jan 2022	Binnenlands Bestuur		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2272	02-02-2022	Regiobijeenkomst Noord Limburg 19 mei 2021	Regio Noord Limburg		V.K.A.	
2266	02-02-2022	Informatie over de WOZ	BsGW	Kenmerk registratie raad CM22.0400	V.K.A.	
2271	02-02-2022	Digitaal magazine 28 jan 2022	Binnenlands Bestuur		V.K.A.	Nieuwsbrieven
2268	02-02-2022	Verslag aan van de constituerende bijeenkomst	Regiowerkgroep raden Noord-Limburg	Kenmerk registratie raad CM22.0424	V.K.A.	
2262	01-02-2022	Prestatieafspraken Destion 2022-2026	Destion		V.K.A.	
2263	01-02-2022	Antwoord op zienswijzen begrotingswijziging en 2021 en 2022	Veiligheidsregio Limburg-Noord	Kenmerk registratie raad CM22.0374	V.K.A.	Gemeenschappelijke regelingen
2261	01-02-2022	Het laatste nieuws van de Groene Metropoolregio 26012022	Groene Metropoolregio		V.K.A.	Nieuwsbrieven

Raadsvoorstel

Gemeente Mook en Middelaar

Documentnummer	
Onderwerp	**Vaststellen Transitievisie Warmte**
Datum raadsvergadering	**10 maart 2022**
Raadscommissie	Samenleving
Datum raadscommissie	22 februari 2022
Portefeuillehouder	P. Baneke

Vaststellen Transitievisie Warmte

Inleiding

De gevolgen van klimaatverandering zijn steeds zichtbaarder. Perioden van droogte en extreme hitte worden afgewisseld met wateroverlast. Dat is in Nederland terug te zien door de hitterecords die keer op keer worden verbroken. Net als de hevige stortbuien en stormen die steeds vaker over ons land trekken. Een recent voorbeeld zijn de overstromingen in Limburg.

Om grote problemen te voorkomen moet de temperatuurstijging worden beperkt. In 2015 heeft een groot aantal landen in Parijs het Klimaatakkoord ondertekend. In dit akkoord is afgesproken dat de aarde maximaal twee graden Celsius warmer mag worden ten opzichte van 1990. Daarvoor moet de uitstoot van broeikasgassen worden teruggedrongen. Om dit doel te bereiken heeft Nederland in 2019 een Nationaal Klimaatakkoord uitgebracht. Daarin staat dat voor 2030 de uitstoot van broeikasgassen met 49% procent verminderd moet zijn ten opzichte van 1990. Dat moet zelfs met 95% worden verminderd in 2050. Het verwarmen van de gebouwde omgeving heeft een relatief grote bijdrage in de huidige uitstoot, namelijk 13% van de uitstoot in Nederland.

Om minder broeikasgassen uit te stoten moeten de inwoners overstappen naar een duurzame manier van verwarmen en koken. Momenteel worden de meeste huizen in Nederland nog verwarmd door middel van aardgas. De overstap op aardgasvrije warmtechnieken is een grote en complexe opgave. In het Nationaal Klimaatakkoord is afgesproken dat gemeenten de regie hebben om deze opgave uit te voeren. Uiterlijk eind 2021 moeten alle gemeenten in Nederland een transitievisie warmte hebben opgesteld. Wij hebben als gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen de handen ineengeslagen en deze transitievisie warmte opgesteld. Waar dit van belang is, is de lokale situatie van de afzonderlijke gemeenten beschreven. Voor u ligt een realistische en gedragen visie die uitgaat van een geleidelijke afbouw van de gemeentelijke afhankelijkheid van aardgas.

Op 21 december jl. bent u tijdens een raadsinformatiebijeenkomst geïnformeerd over de Transitievisie Warmte. Deze visie beschrijft in grote lijnen wat wij, met de kennis van nu, de meest realistische route achten voor het aardgasvrij maken van onze gemeente. We schetsen een beeld van de belangrijkste stappen die de komende jaren gezet moeten worden, maar blikken ook vooruit naar 2050, wanneer de gehele gemeente conform de afspraken uit het Klimaatakkoord aardgasvrij moet zijn.

Voor de komende jaren zal het zwaartepunt van de warmtetransitie op energiebesparing komen te liggen; verder in de toekomst zal de aandacht komen te verschuiven naar aardgasvrije warmtetechnieken.

Voorstel

1. De Transitievisie Warmte van de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen vast te stellen

Raadsvoorstel

Beoogd effect Richting geven aan de overgang van aardgas naar duurzame warmtevoorziening.

Raadsvoorstel

Argumenten

1.1 Invulling geven aan wettelijke verplichting

Met het opstellen van deze Transitievisie Warmte voldoen we aan het in het Klimaatakkoord afgesproken doel om in 2021 een Transitievisie Warmte op te stellen.

1.2 De Transitievisie Warmte zet een volgende stap in onze duurzame ambitie

De gemeente Mook en Middelaar heeft zich in haar Energievisie het doel gesteld om in 2030 een energieneutrale gemeente te zijn. Naast het duurzaam opwekken van elektriciteit gaat dat natuurlijk ook over de warmtevraag. Op de lange termijn zal de hele gemeente Mook en Middelaar aardgasvrij worden. In deze Transitievisie Warmte komen de eerste stappen aan bod.

1.3 We maken nog geen keuzes die niet terug te draaien zijn

De Transitievisie Warmte zet voor de komende jaren vooral in op het isoleren van gebouwen. Welke alternatieve warmtetechniek er ook gebruikt zal worden, door te isoleren neemt de warmtevraag af. Daarnaast kijken we of er ingezet kan gaan worden op hybride warmtepompen. Die werken deels nog op aardgas.
Door deze keuzes te maken voor de komende jaren, zorgen we voor een veel kleinere vraag naar warmte en blijft het mogelijk om op een later moment volledig over te schakelen naar alternatieve warmtetechnieken.
Over vijf jaar zal de Transitievisie Warmte een update krijgen. Nieuwe technieken kunnen dan ineens veel realistischer zijn, of juist al afgeschoten zijn. Op dit moment maken we geen keuzes die deze nieuwe technieken in de weg staan.

1.4 Er zijn veel partijen betrokken bij het opstellen van de Transitievisie Warmte

De Transitievisie Warmte is niet alleen samen met de gemeenten Bergen en Gennep opgesteld, maar ook met de input van veel organisaties uit de drie gemeenten. Ook de georganiseerde bewonersgroepen zijn betrokken geweest.

1.5 De inspraakreacties leiden niet tot aanpassing van de Transitievisie Warmte

In een aantal ronden hebben organisaties en bewoners mee kunnen praten en hun mening kunnen geven. De visie is eerder dan ook op enkele punten aangepast. Op basis van de laatste ronde zijn er geen redenen om de visie nog verder aan te passen

Kanttekeningen

1.1 De visie voorziet nog niet in concrete uitvoering

De Transitievisie Warmte geeft een beeld over de mogelijkheden van alternatieve warmtebronnen en eerste acties die in gang gezet moeten worden. Daarmee is er nog geen concreet uitvoeringsplan. Dat zal na opstelling van de visie opgesteld worden. Tevens is er nog geen financiering voor een concrete uitvoering.

1.2 De visie geeft nog geen eindbeeld

De Transitievisie Warmte geeft niet aan welke wijk er op welke manier aangesloten moet worden op een alternatieve warmtebron. Er is wel gekeken naar de mogelijkheden die er nu zijn. Maar er is ook nog veel onbekend over nieuwe technieken. Daarom worden er met de acties voor komende jaren nog geen nieuwe technieken uitgesloten.

Raadsvoorstel

Gezien de woningtypologieën en het ontbreken van grote bronnen, is het wel aannemelijk dat er geen grootschalige warmtenetten aangelegd zullen worden.

Duurzaamheid

Het vaststellen van de Transitievisie Warmte zorgt ervoor dat er een nieuwe stap in de richting van aardgasloos gemaakt kan worden. Door de komende jaren in te zetten op isolatie, zal er al veel gas en CO2 bespaard worden. Dat draagt bij aan de ambitie om in 2030 energieneutraal te zijn.

Participatie

Bij de totstandkoming van dit document is er met verschillende belangrijke partners gesproken, zoals de netbeheerder en de woningcorporaties. Daarnaast zijn er sessies met verschillende groepen van georganiseerde bewoners gehouden, zoals dorps- en wijkraden, het Energiecafé en de energiecoöperatie.
Met de ter inzagelegging bestond ook de mogelijkheid voor inwoners om te reageren op de visie. Ter ondersteuning daarvan is er ook een webinar georganiseerd.

Bij de uiteindelijke concrete projecten om gebouwen aardgasvrij te maken (tot voor kort de wijkuitvoeringsplannen, dat hoeft nu niet meer wijkgericht te zijn), zullen uiteraard opnieuw participatieprocessen opgezet worden.

Financiën

Het vaststellen van de visie op zich heeft geen financiële consequenties. De kosten voor het inschakelen van een adviesbureau (€33.117,60) zijn gedekt uit de warmte-specifieke uitkering van het Rijk. Voor de verdere uitvoering van de visie is echter nog geen financiering. Daarvoor zullen we ook afhankelijk zijn van het Rijk.

Communicatie

Over de besluitvorming van de Transitievisie Warmte zal via de gebruikelijk kanalen gecommuniceerd worden. Voor het nog op te stellen uitvoeringsplan zal ook een apart communicatieplan gemaakt worden.

Uitvoering

Na vaststelling van de visie zal er een uitvoeringsplan opgesteld moeten worden.

Bijlage(n)

1. Transitievisie Warmte Mook en Middelaar, Gennep en Bergen
2. Inspraaknota (alleen in te zien voor raadsleden)
3. Overzicht reacties (alleen in te zien voor raadsleden)

Raadsvoorstel

4. Raadsbesluit Transitievisie Warmte Mook en Middelaar, Gennep en Bergen

Mook, 8 februari 2022

Het college van burgemeester en wethouders van Mook en Middelaar,



De gemeentesecretaris
W. Mariman



De burgemeester
mr. drs. W. Gradisen

Raadsbesluit

Documentnummer
Onderwerp **Transitievisie Warmte**

De raad van de gemeente Mook en Middelaar,

Gelezen het voorstel van het College van burgemeester en wethouders d.d. 8 februari 2022

Gelet op het advies van de raadscommissie d.d. 22 februari 2022

Besluit:

1. De Transitievisie Warmte van de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen vast te stellen.

Aldus besloten in zijn openbare vergadering d.d. 10 maart 2022

De raad voornoemd,

De griffier
mr. M.A.M. van Arensbergen

De voorzitter
mr. drs. W. Gradisen

TRANSITIEVISIE WARMTE

VAN DE GEMEENTEN MOOK EN MIDDELAAR, GENNEP EN BERGEN

CONCEPT

SWNL
30 september 2021

SWECO



VOORWOORD

Pepijn Baneke

Wethouder Mook en middelaar

Beste lezer,

Voor u ligt de Transitie Visie Warmte zoals die het afgelopen jaar is opgesteld door de gemeentes Bergen, Gennep en Mook en Middelaar in samenwerking met inwoners en organisaties. Het is het resultaat van een opdracht die ons door het Rijk is verstrekt: welke mogelijkheden zijn er per wijk om onze woningen te verwarmen wanneer dat nodig is door het niet meer beschikbaar zijn van aardgas?

We hebben deze visie met drie gemeentes gezamenlijk opgesteld omdat er onderling grote overeenkomsten zijn : landelijk gelegen, kleine(re) kernen en veel verschillende woningtypen.

In deze Transitievisie staat vermeld wat naar huidige inzichten de mogelijkheden zijn voor alternatieve warmtebronnen per wijk. De toekomst zal hier meer duidelijkheid in brengen, onder andere door innovaties en handreikingen vanuit de Rijksoverheid.

Maar wat voor mij de belangrijkste conclusie van deze TVW is: het overstappen op andere manieren van verwarmen is een traject van de lange adem. Het is onverstandig om nu overhaaste besluiten te nemen waarvan de gevolgen niet te overzien zijn. Het verstandigste dat een huiseigenaar nu kan doen is een woning klaar maken voor de toekomst door ervoor te zorgen dat er zo min mogelijk energie nodig is om een huis comfortabel te verwarmen: optimaal isoleren dus.

Met isolatiemaatregelen zorgen we ervoor dat we voorbereid zijn op de toekomst, hoe die er ook uit zal zien. In sommige gemeentes zijn er collectieve acties op dit gebied, en in alle gemeentes is er raad en daad voorhanden via de energieloketten. Maak er gebruik van!

Rob Peperzak

Wethouder Gennep

Beste lezer,

Deze Transitievisie Warmte is resultaat van een vruchtbare samenwerking tussen de gemeenten Gennep, Mook en Middelaar en Bergen. Om grip te krijgen op deze complexe opgave hebben we onze overeenkomsten omarmd en onderling kennis en ervaringen uitgewisseld. Daar heeft iedereen aan bijgedragen: niet alleen de gemeentelijke organisaties, maar ook de wooncorporaties, het Mook en Middelaarse Energiecafé, de dorps- en wijkraden en de inwoners van de drie gemeenten die hebben deelgenomen aan interviews en enquêtes.

Deze brede samenwerking heeft een mooi document opgeleverd dat inzicht biedt in de technische mogelijkheden die er in onze Noord-Limburgse gemeenten voorhanden zijn om aardgasvrij te worden, en in de wijze waarop we dit met elkaar kunnen bereiken.

De warmtetransitie is een hoopvolle stap op weg naar een leefbare toekomst. We hopen met deze visie duidelijk te maken dat de weg daar naartoe wellicht niet altijd eenvoudig, maar wel haalbaar is en roepen iedereen op naar vermogen zijn steentje bij te dragen aan een gezonde en aardgasvrije gemeente in 2050!

Antoon Splinter

Wethouder Bergen

Beste lezer,

Met deze eerste Transitie Visie Warmte van de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen geven we richting aan de wijze waarop de bebouwde omgeving in onze gemeenten in de toekomst van warmte voorzien gaat worden.

Op de lange termijn lijken voor het merendeel van de gebouwen in onze gemeente vier alternatieven in aanmerking te komen en deze zijn onderzocht. De conclusie is dat we in de eerste periode vooral zouden moeten werken aan het beter isoleren van woningen. Daar is nog veel winst te behalen.

Wat vooral duidelijk is, is dat we deze opgave samen met onze inwoners en bedrijven moeten oppakken. Binnen het programma VerduurSAMEN2030 van de gemeente Bergen zijn we daar al mee begonnen en ondersteunen we onze bewoners bij het nemen van energiebesparende maatregelen. Deze ondersteuning willen we in de komende jaren voortzetten en verbeteren. We maken graag gebruik van de ideeën die onze inwoners daarbij hebben.

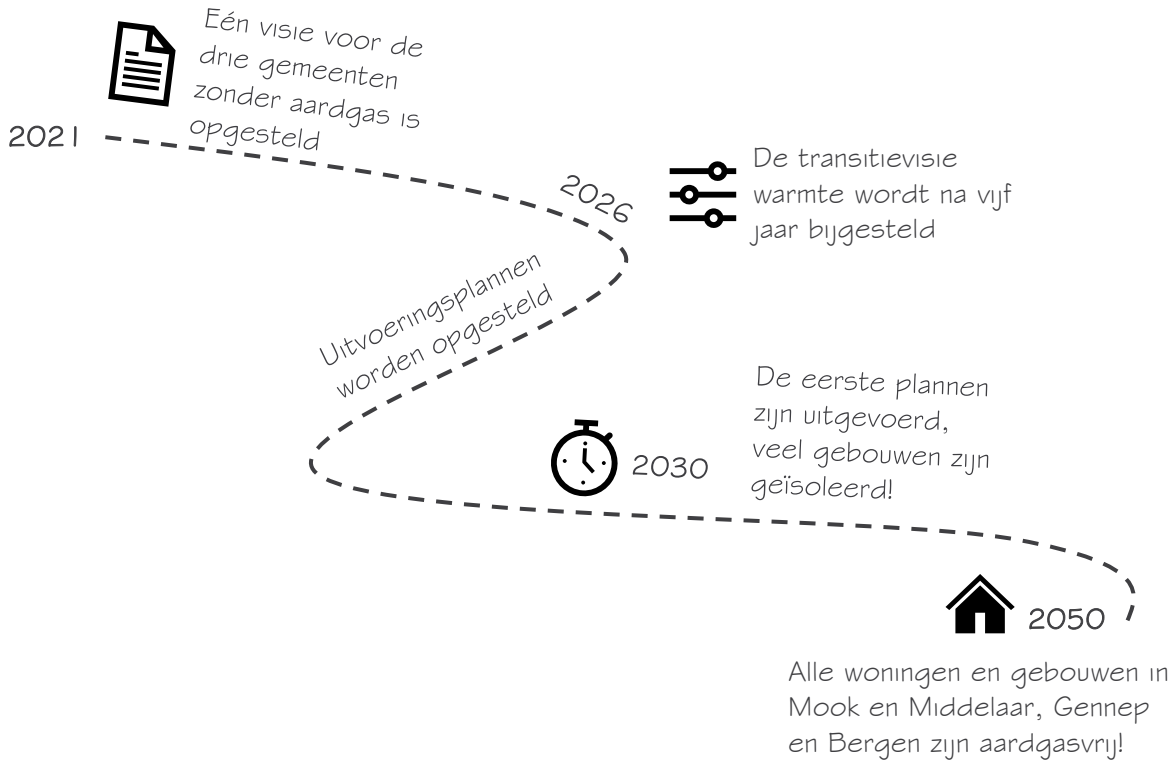
SAMENVATTING

In 2050 worden alle gebouwen in Nederland duurzaam verwarmd. Dat is landelijk afgesproken in het Klimaatakkoord. Door over te stappen op duurzame alternatieven voor aardgas kan de gaswinning in het aardbevingsgevoelige Groningen beëindigd worden en wordt de uitstoot van broeikasgassen beperkt.

Een vooruitblik op 2030

In deze visie is geschetst hoe de komende jaren naar een Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zonder aardgas wordt gegaan. Het is een vooruitblik op de stappen die gezet worden om de bestaande bebouwing aardgasvrij te maken. Er is omschreven wat **samen** gedaan moeten worden, wat de gemeente doet en wat de inwoners kunnen doen. De opgave is niet gering: de overgang naar nieuwe vormen van verwarmen zal geleidelijk moeten plaatsvinden. We doen dit **stap voor stap** en met elkaar: inwoners, gemeenten, woningcorporaties, de netbeheerder en ondernemers.

Deze visie focust op de periode tot 2030. De technische mogelijkheden zijn verkend en wat dit betekent voor de inwoners. Elke vijf jaar wordt de visie bijgesteld. Zo wordt gehandeld met de nieuwste kennis, ervaring en inzichten.



We gebruiken minder energie door isolatie

De eerste stap naar aardgasvrij verwarmen is het terugdringen van de behoefte aan warmte. De komende jaren wordt daarom ingezet op het **isoleren** van gebouwen. Dit is een belangrijke **eerste stap** die meteen zorgt voor minder gebruik van aardgas. Isoleren zorgt er verder voor dat het makkelijker wordt om in toekomst over te stappen op een duurzame warmtetechniek. De landelijke overheid verstrekt in 2022 voor isoleren subsidie uit het Nationaal Isolatieprogramma.

We onderzoeken kansrijke duurzame warmtetechnieken
Er zijn verschillende mogelijkheden om van het aardgas af te gaan. Kansrijke verwarmingstechnieken in de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zijn een **individuele warmtepomp, lage temperatuur warmtenet** en **groengas**. Deze technieken werken alleen in gebouwen die goed geïsoleerd zijn. Daarom is het belangrijk om de woningen te isoleren voordat inwoners overstappen op deze technieken. In het stedelijk gebied zijn er kansen voor met name individuele warmtepomp en lage temperatuur warmtenet. In het buitengebied zijn er kansen voor een individuele warmtepomp en groengas. Groengas is slechts beperkt beschikbaar. Het is daarom ook belangrijk om bij de overstap naar groengas een woning te isoleren om de beschikbare hoeveelheid groengas optimaal in te zetten.

Om definitieve keuzes te maken op woningniveau is een maatwerk advies door een specialist te adviseren. Zo kunnen inwoners vandaag al stappen zetten in de warmtetransitie.

We zetten eerste stappen naar aardgasvrij wonen
In veel gebouwen is het voor een groot deel van het jaar mogelijk te verwarmen zonder aardgas. Ook als gebouwen nog niet voldoende geïsoleerd zijn. Een **hybride warmtepomp** is dan een goede tussenstap van verwarmen op aardgas naar aardgasvrij. Een hybride warmtepomp is een elektrische warmtepomp, gecombineerd met een HR-ketel. Zodra de behoefte voor extra warmte groot is, springt de HR-ketel bij. Zo zit u er altijd warm bij. De aanschaf van een hybride warmtepomp wordt vanaf 2022 extra gesubsidieerd door het Rijk en is bijvoorbeeld te onderzoeken bij vervanging van de huidige HR-ketel. Ook hiervoor is te adviseren om een specialist te vragen uw situatie op woningniveau te beoordelen.

Elektrisch koken wordt de standaard
Inwoners kunnen altijd het gasfornuis inwisselen voor een elektrische kookplaat. Dit staat los van de warmtetechniek waarop wordt overgestapt. Met **elektrisch koken** wordt direct al aardgas bespaard.

Participeren met de gemeente als regisseur
De transitie naar duurzame warmte doen wij als gemeenten niet alleen. Samen met verschillende betrokken partijen en de inwoners wordt de route naar een aardgasvrij 2050 bewandeld. Door het organiseren van een **digitale bewonersavond** en het afnemen van **enquêtes en interviews** is informatie opgehaald. Deze informatie is gebruikt bij het opstellen van deze transitievisie warmte en wordt als waardevolle input beschouwd voor toekomstige uitvoeringsplannen.

De gemeenten ondersteunen waar mogelijk. Denk daarbij aan het verstrekken van informatie en het geven van advies over het verduurzamen van woningen. Ook wordt ondersteuning geboden bij het aanvragen van subsidies.

Goed voorbeeld doet goed volgen. De inwoners en ondernemers met ervaring in isoleren en duurzaam verwarmen zijn een voorbeeld voor de buren en collega-ondernemers. Wat zij hebben geleerd over isoleren en duurzaam verwarmen, vertellen ze aan de buurt. Zo helpen we elkaar op weg.

Focusgebieden tot 2030
Tot 2030 wordt ingezet op isoleren. Sommige buurten zetten extra stappen. In Mook en Middelaar zijn bovengemiddeld actieve inwoners. De gemeenten gaan daarom met inwoners uit deze buurten in gesprek over de stappen richting aardgasvrij. Ook zal in samenwerking met partijen nader onderzoek gedaan worden naar duurzame alternatieven in Mook en Middelaar, het noorden van Gennep en Well.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord ii

Samenvatting iv

1 Inleiding 1

1.1 Een dringende opgave 1
1.2 De transitie naar aardgasvrij gemeenten 1
1.3 Leeswijzer 2

2 De route naar aardgasvrij wonen 3

2.1 Totstandkoming visie 3
2.2 Buurtkarakteristieken 4
2.3 Uitgangspunten 6

3 Participatie 8

3.1 Samen naar een gedragen visie 8
3.2 Samen naar een aardgasvrije gemeente 10

4 Aardgasvrije warmtetechnieken 12

4.1 Isoleren 12
4.2 Warmtetechnieken 12
4.3 Warmtebronnen voor warmtenetten 13
4.4 Welke technieken zijn kansrijk? 14
4.5 Waar liggen mogelijke aanknopingspunten voor acties? 15

5 Hoe nu verder? 17

5.1 Acties tot 2030 17
5.2 Voorbereidende acties voor ná 2030 18

Colofon 20

Bronvermelding 21

Bijlage A Begrippenlijst 22

Bijlage B Veelgestelde vragen 24

Bijlage C Wijken en buurten 26

C.1 Mook en Middelaar 29
C.2 Gennep 30
C.3 Bergen 31
C.4 Huidig gasverbruik in de gemeenten 32

Bijlage D Technische onderbouwing 33

D.1 Warmtetechnieken 33
D.2 Besliscriteria 35
D.3 Score criteria per buurt 37
D.4 Resultaten per criterium 38

Bijlage E Eindgebruikerskosten 46

E.1 Methodiek en uitgangspunten 46

E.2 All-electric 48
E.3 MT warmtenet 49
E.4 LT warmtenet 50
E.5 Groengas 51

1 INLEIDING

Uiterlijk eind 2021 moeten alle gemeenten in Nederland een transitievisie warmte hebben opgesteld. Het doel van de transitievisie warmte is het beschrijven van een route naar een aardgasvrij Nederland in 2050. Wij hebben als gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen de handen ineengeslagen en deze transitievisie warmte opgesteld.

1.1 Een dringende opgave

De gevolgen van klimaatverandering zijn steeds zichtbaarder. Perioden van droogte en extreme hitte worden afgewisseld met wateroverlast. Dat is in Nederland terug te zien door de hitterecords die keer op keer worden verbroken. Net als de hevige stortbuien en stormen die steeds vaker over ons land trekken. Een recent voorbeeld zijn de overstromingen in Limburg.

Om grote problemen te voorkomen moet de temperatuurstijging worden beperkt. In 2015 heeft een groot aantal landen in Parijs het Klimaatakkoord ondertekend. In dit akkoord is afgesproken dat de aarde maximaal twee graden Celsius warmer mag worden ten opzichte van 1990. Daarvoor moet de uitstoot van broeikasgassen worden teruggedrongen.

Om dit doel te bereiken heeft Nederland in 2019 een Nationaal Klimaatakkoord uitgebracht. Daarin staat dat voor 2030 de uitstoot van broeikasgassen met 49% procent verminderd moet zijn ten opzichte van 1990. Dat moet zelfs met 95% worden verminderd in 2050. Het verwarmen van de gebouwde omgeving heeft een relatief grote bijdrage in de huidige uitstoot, namelijk 13% van de uitstoot in Nederland.

Om minder broeikasgassen uit te stoten moeten de inwoners overstappen naar een duurzame manier van verwarmen en koken. Momenteel worden de meeste huizen in Nederland nog verwarmd door middel van aardgas. De overstap op aardgasvrije warmtechnieken is een grote en complexe opgave.

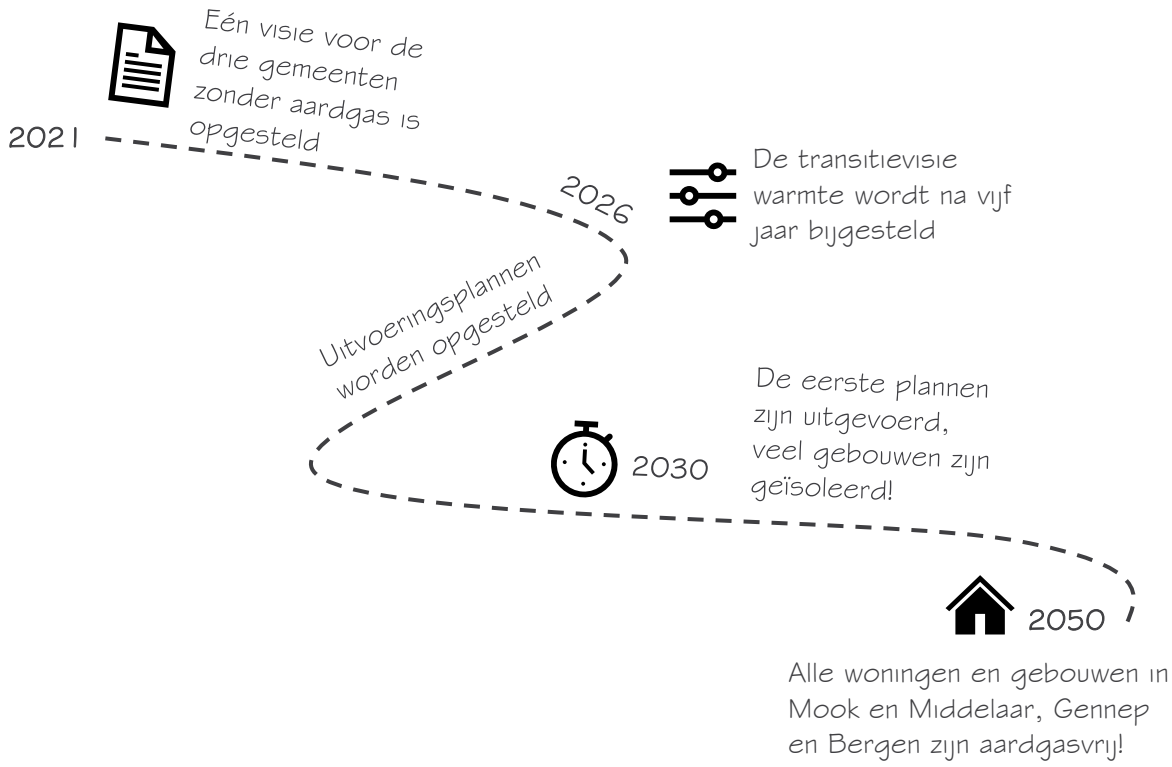
In het Nationaal Klimaatakkoord is afgesproken dat gemeenten de regie hebben om deze opgave uit te voeren. Uiterlijk eind 2021 moeten alle gemeenten in Nederland een transitievisie warmte hebben opgesteld.

1.2 De transitie naar aardgasvrij gemeenten

Voor deze transitievisie warmte slaan wij als drie gemeenten de handen ineen en laten we ons gezamenlijke tijdspad naar een aardgasvrije Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zien. We zijn alle drie relatief kleine landelijke gemeenten met dezelfde ambities op het thema duurzaamheid. In de visie wordt geschetst welke kansen er zijn om buurten en wijken van het aardgas te halen. Op die manier weten inwoners, ondernemers en gemeenten welke stappen tot 2030 worden genomen, en welke stappen zij zelf moeten zetten. Soms zal ook meer onderzoek nodig zijn, ook dat is aangegeven in deze transitievisie.

De gemeenten geven samen met de inwoners invulling aan de route richting 2030, want feitelijk zijn zij onze opdrachtgever. Elke inwoner bepaalt zijn eigen route. De gemeenten verplichten niemand om voor 2030 van het aardgas af te gaan. De uitvoering van de transitievisie wordt alleen een succes als bedrijven en inwoners enthousiast worden en mogelijkheden voor projecten zien. Deze projecten realiseren wij voor en met elkaar.

De transitievisie warmte wordt elke vijf jaar bijgesteld op basis van nieuwe inzichten en ontwikkelingen. Deze eerst editie transitievisie warmte is eind 2021 vastgesteld.



De transitievisie warmte is geen blauwdruk

De wereld om ons heen verandert continu. Dat is niet erg, zolang wij ons maar flexibel opstellen. Dit is de eerste versie van de transitievisie warmte. De contouren van de transitie naar een aardgasvrij Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zijn zichtbaar en geven een duidelijke richting weer. Door marktontwikkelingen en innovaties zal de visie komende jaren steeds worden bijgesteld. Dit biedt ruimte voor nieuwe inzichten en de kans om te leren van ervaringen in de praktijk. De visie is dus geen blauwdruk waar niet vanaf geweken mag worden. Er is volop ruimte voor initiatieven vanuit bewoners.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 leest u wat de opgave voor Mook en Middelaar, Gennep en Bergen is en hoe de visie tot stand is gekomen. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de participatie. Hoofdstuk 4 beschrijft het belang van isoleren en de mogelijke aardgasvrije warmtetechnieken voor onze gemeenten. In hoofdstuk 5 leest u de concrete stappen die worden genomen om de transitievisie tot uitvoering te brengen. Voor nadere toelichtingen wordt in de hoofdstukken verwezen naar de bijlagen.

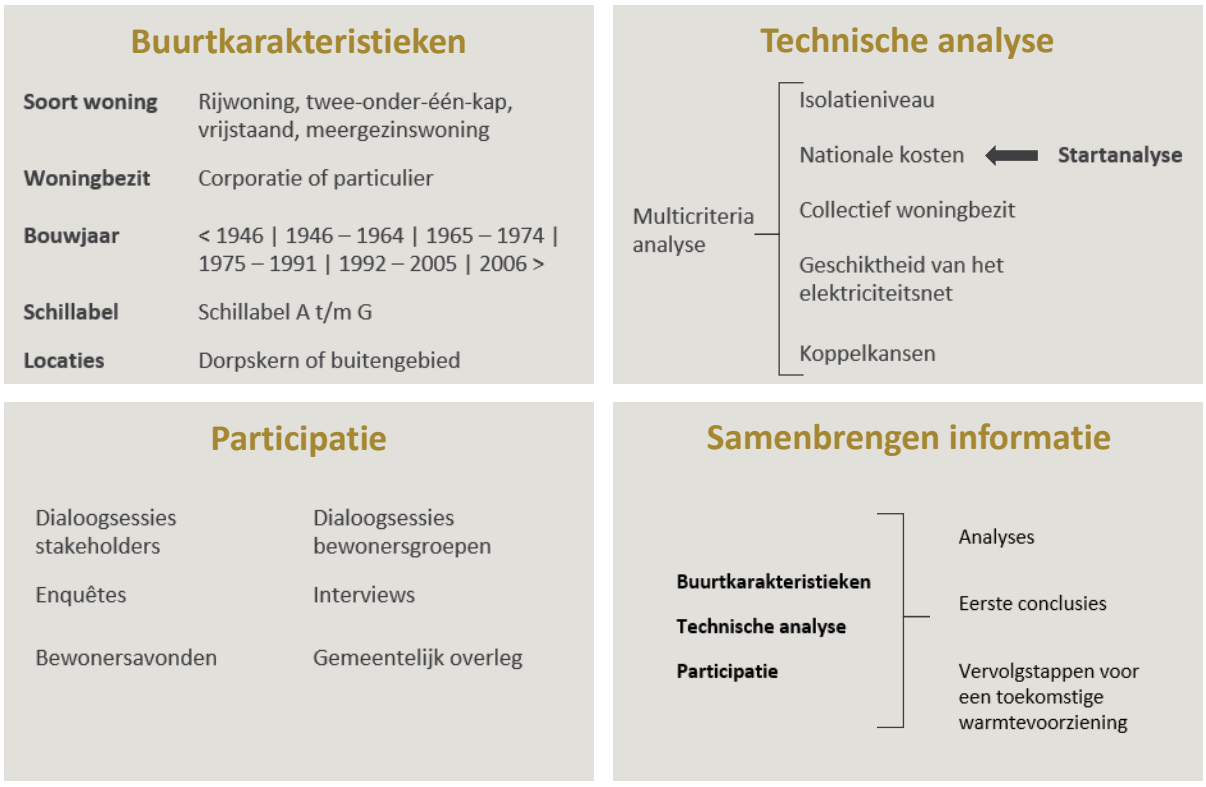
2 DE ROUTE NAAR AARDGASVRIJ WONEN

In dit hoofdstuk leest u over de opgave voor de warmtetransitie in de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen en een beschrijving van de gehanteerde uitgangspunten. Er wordt aangegeven met welke buurtkarakteristieken rekening is gehouden en hoe de inbreng van inwoners en betrokken partijen heeft bijgedragen aan de totstandkoming van de visie.

In deze transitievisie warmte spreken we met name over woningen, hoewel kantoren en utiliteitsgebouwen met een kleinverbruikersaansluiting ook tot de reikwijdte van visie horen. Deze zijn in aantallen echter te klein om een apart onderdeel aan te wijden.

2.1 Totstandkoming visie

Deze transitievisie warmte is tot stand gekomen in vier stappen. Deze staan zijn weergegeven in Figuur 1. Voor de verzameling van de buurtkarakteristieken en de technische analyse zijn verschillende databronnen geraadpleegd. Deze zijn te vinden in de bronvermelding. Belangrijke bronnen zijn onder meer het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) en het Expertise Centrum Warmte.



Figuur 1: *Schematische weergave van de totstandkoming van de transitievisie warmte.*

Alle verzamelde informatie is zorgvuldig gedocumenteerd en met kaarten weergegeven in deze visie. Voor de ontwikkeling van de kaarten is gebruik gemaakt van een Geografisch Informatiesysteem (GIS).

Geleid door de buurtkenmerken, technische analyse en de gesprekken met inwoners en betrokken partijen zijn de eerste conclusies voor de toekomstige warmtevoorziening in onze gemeenten getrokken. Deze conclusies beschrijven de vervolgstappen richting de aardgasvrije gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen. Uit de conclusies is geconstateerd dat het creëren van bewustwording bij inwoners en het isoleren van de gebouwen de eerste grote uitdagingen zijn.

2.2 Buurtkarakteristieken

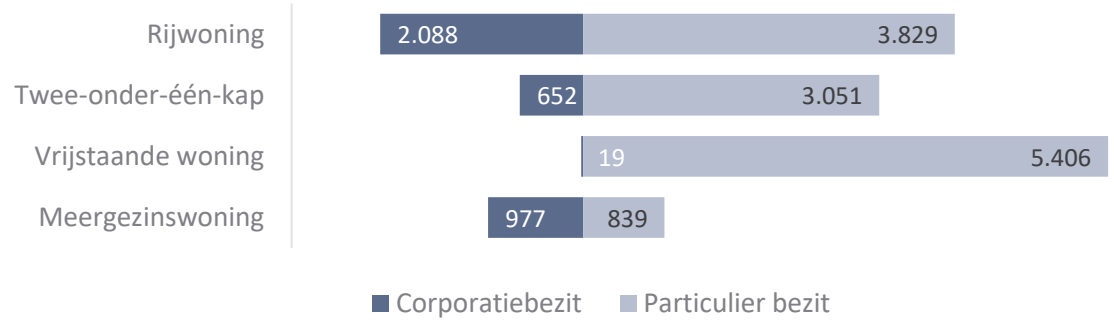
De gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen hebben wij gezamenlijk ruim 38.000 inwoners. Op basis van het aantal inwoners is Gennep de grootste gemeente (45%) en Mook en Middelaar de kleinste gemeente (21%). Onze gemeenten zijn onderverdeeld in 14 wijken en 37 buurten. Verspreid door de gemeenten liggen 13 dorpen en de stad Gennep. De kenmerken van de woningen zijn erg bepalend voor welke warmtetechniek het meest geschikt is om aardgasvrij te worden. De kenmerken per gemeente zijn weergegeven in Bijlage C.1 tot en met C.3.



5.917 (35%) rijwoningen | **3.703 (22%)** twee-onder-één-kap | **5.425 (32%)** vrijstaande woningen | **1.816 (11%)** meergezinswoningen

In de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen staan in vergelijking met andere gemeenten relatief veel rijwoningen en vrijstaande woningen. Vrijstaande woningen zijn over het algemeen duurder om aan te sluiten op een collectieve warmtetechniek, zoals een warmtenet. Dit komt doordat de woningen veelal verder uit elkaar staan. De woningen in deze 3 gemeenten verbruiken totaal bijna 35 miljoen kubieke meter aardgas per jaar. Minder dan 2 % van deze woningen zijn op dit moment van het aardgas af.

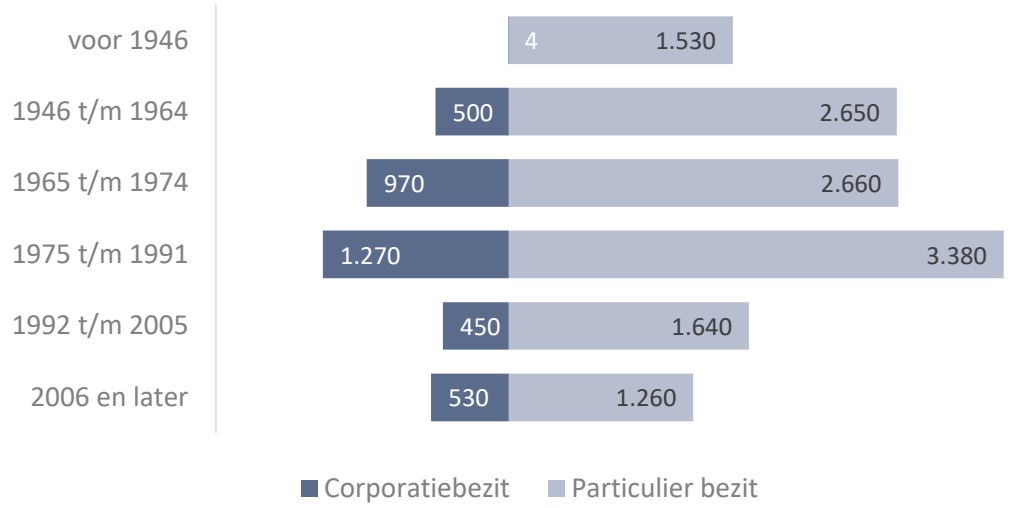
Er wordt onderscheid gemaakt tussen koopwoningen en huurwoningen. Een koopwoning is een woning die eigendom is van een particulier. Een huurwoning is een woning die een inwoner huurt van een eigenaar. In veel gevallen is dit een woningcorporatie of een particulier. In onze gemeenten zijn grofweg 3.700 woningen (22%) in bezit van een woningcorporatie. Het merendeel van deze woningen zijn rijwoningen.



Figuur 2: *Aantal woningen in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen per woningtype waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*

Het aandeel woningen in bezit van een woningcorporatie in een indicatie voor het gemak waarmee een groot aantal woningen aardgasvrij kan worden. Dit komt doordat afspraken met slechts enkele partijen gemaakt te hoeven worden.

Het bouwjaar is het jaar waarin een woning is opgeleverd. Het bouwjaar is een eigenschap van een woning die niet veranderd. Bij renovatie of verbouwing van de woning blijft het bouwjaar dus gelijk. In onze gemeenten staan relatief veel oude woningen met een bouwjaar voor 1990.



Figuur 3: *Aantal woningen in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen per bouwjaarperiode waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*

Het bouwjaar is een indicatie voor het gemak waarmee een woning aardgasvrij kan worden. Een oude woning is over het algemeen minder goed geïsoleerd dan een nieuwbouwwoning. Dit betekent dat een oude woning meestal langer en met een hogere temperatuur moet worden verwarmd. Het aardgas verbruik van oude woningen is daardoor relatief hoog. Veel aardgasvrije warmtetechnieken verwarmen een woning met een lagere temperatuur. Het is daarom belangrijk om met name oude woningen eerst te isoleren.

Het schillabel is een indicatie van de kwaliteit van de gebouwschil. Een gebouw met schillabel A is zeer goed geïsoleerd en een gebouw met schillabel G is zeer slecht geïsoleerd. Woningen in bezit van een woningcorporatie zijn veelal goed onderhouden en hebben een relatief goed schillabel.

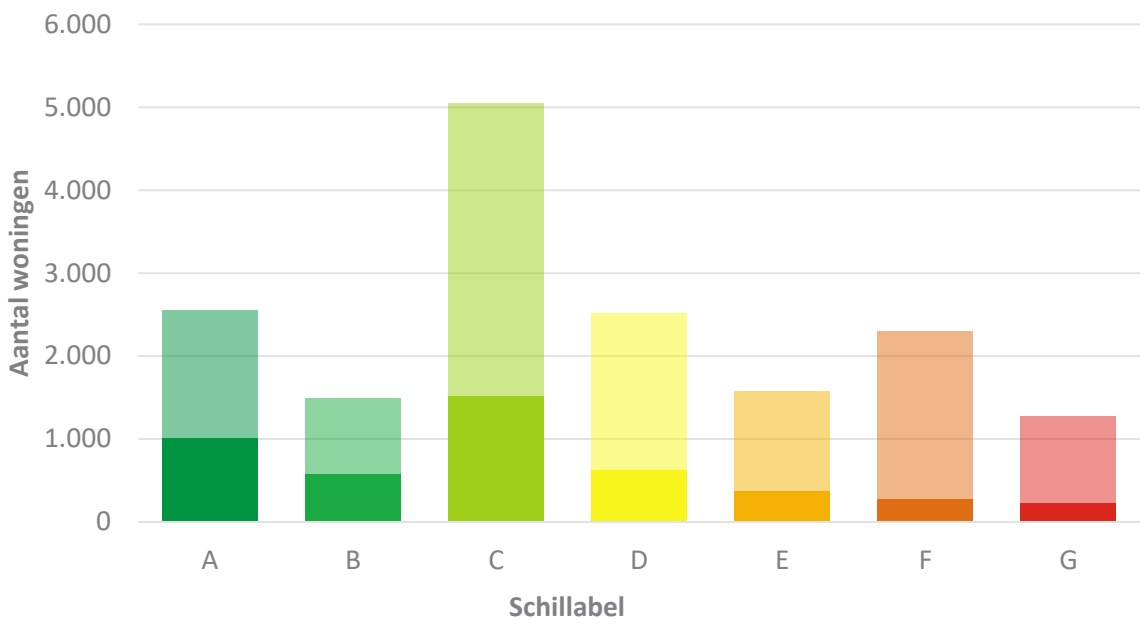
Het verschil tussen energielabels en schillabels

In de transitievisie warmte wordt gesproken over schillabels in plaats van energielabels. Het schillabel is een indicatie van de kwaliteit van de gebouwschil. Het schillabel is gebaseerd op het energielabel maar dan zonder de warmtevoorziening en eventuele opwek. De aanschaf van een warmtepomp of zonnepanelen heeft dus wel impact op het energielabel, maar niet op het schillabel.

Met schilmaatregelen als vloer-, dak- of spouwmuurisolatie of het vervangen van enkel door dubbel glas verbetert het schillabel. Een gebouw met schillabel A is zeer goed geïsoleerd en een gebouw met schillabel G is zeer slecht geïsoleerd.

Niet van elke woning is het schillabel bekend. Integendeel, van meer dan twee op de drie woningen in onze gemeenten is geen schillabel afgegeven. Bij woningen van een woningcorporatie is het schillabel in veel gevallen wel bekend. Op basis van het woningtype en bouwjaar van een woning kan een inschatting worden gemaakt van het schillabel.

In Figuur 4 is het aantal bekende (niet-transparant) en ingeschatte (half-transparant) woningen per schillabel weergegeven. In Mook en Middelaar, Gennep en Bergen heeft een relatief groot aandeel van de woningen schillabel C.



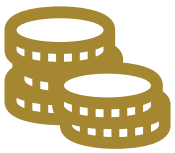
Figuur 4: *Aantal bekende (niet-transparant) en ingeschatte (half-transparant) woningen in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen per schillabel.*

Met schilmaatregelen als vloer-, dak- of spouwmuurisolatie of het vervangen van enkel door dubbel glas verbetert het schillabel. Het wordt daarmee eenvoudiger om woningen aardgasvrij te maken.

In opdracht van de gemeente Bergen is in mei 2021 door Heat Puls een warmtescanproject uitgevoerd bij bijna 800 woningen in de gemeente Bergen. Daaruit is gebleken dat bij 94% van de woningen één of meerdere warmtelekken is geconstateerd. Op het gebied van isolatie valt dus nog veel winst te behalen.

2.3 Uitgangspunten

De uitgangspunten die wij als gemeenten hebben vastgesteld zijn de vuistregels die richting geven aan het beleid en de uitvoering van de warmtetransitie. Deze vuistregels ondersteunen de totstandkoming van deze visie. De uitgangspunten voor de warmtetransitie zijn opgesteld in samenwerking met betrokken partijen en georganiseerde bewonersgroepen uit onze gemeenten.



Woonlastenneutraliteit
Een belangrijk uitgangspunt voor de warmtetransitie is dat de overgang naar een alternatief voor aardgas niet tot hogere woonlasten mag leiden. Dit is een randvoorwaarde uit het Klimaatakkoord. De warmtetransitie moet voor iedereen betaalbaar zijn. De transformatie slaagt alleen volledig als iedereen kan meedoen.

Een realistische planning
De visie kan alleen slagen als de plannen realistisch en uitvoerbaar zijn. De oplossingen die in de visie worden voorgesteld, moeten binnen een realistische termijn uit te voeren zijn en passen bij de gemeenten.





Isoleren om de warmtevraag te verminderen

Inwoners gebruiken momenteel aardgas om te verwarmen. Door eerst in te zetten op isoleren, verbruiken zij minder aardgas. Dit maakt de stap naar een aardgasvrij Mook en Middelaar, Gennep en Bergen kleiner en makkelijker.

Duurzame oplossingen

De nieuwe manier van verwarmen moet een duurzaam alternatief zijn. De uitstoot van CO_2 moet richting nul en de nieuwe warmtechniek mag niet schadelijk zijn voor de omgeving.





Kennisdeling en bewustwording creëren

Inwoners moeten gedurende het gehele proces van de warmtetransitie goed betrokken en geïnformeerd worden over de alternatieven en keuzes die voor hen beschikbaar zijn. Kennisdeling op dorps- en wijkniveau en doelgroepen onderscheiden is van belang. Dit geldt ook voor het inzetten op het gebruik van verschillende mediakanalen.

Keuzevrijheid

In de transitievisie warmte wordt ingezet op aardgasvrije alternatieven van verwarmen, waarbij inwoners zelf de keuze hebben wanneer zij overstappen en met welke techniek dit gaat.





We doen het samen

We maken de stap naar aardgasvrij met elkaar. Aardgasvrije gemeenten kunnen alleen bereikt worden met gezamenlijke inspanning van inwoners, bedrijven, instellingen en de gemeenten. Ook regionale samenwerking is daarbij van cruciaal belang.

3 PARTICIPATIE

3.1 Samen naar een gedragen visie

Tijdens de totstandkoming van de transitievisie warmte zijn dialoogsessies gevoerd met betrokken partijen en georganiseerde bewonersgroepen. Verder is een digitale bewonersavond georganiseerd, zijn in de gemeente Bergen interviews afgenomen met inwoners en in de gemeenten Mook en Middelaar en Gennep zijn digitale enquêtes afgenomen. Wegens de coronamaatregelen is het helaas niet mogelijk geweest om fysieke bijeenkomsten te organiseren.

Stakeholdersessie
Wij zijn als gemeenten in gesprek gegaan met woningcorporaties Destion, Mooiland en Woonzorg Nederland. Zij bezitten grofweg 3.700 woningen in onze gemeenten. De verdeling per woningcorporatie en per gemeente is te vinden in Bijlage D.2. Daarnaast is gesproken met bedrijven en organisaties die belangrijk zijn voor de noodzakelijke aanpassingen aan de infrastructuur. Dit zijn netbeheerder Enexis en vertegenwoordigers van bedrijventerreinen in Gennep. Deze partijen zijn bijgepraat over de transitievisie warmte en relevante input is opgehaald.

De woningcorporaties doorlopen al een duurzaamheidsprogramma dat zich richt op het verbeteren van de energielabels door isoleren en het plaatsen van zonnepanelen. Vrijwel alle woningcorporaties de doelstelling om voor 2021 hun woningen tot minimaal energielabel B te verduurzamen. Voor 2030 is de landelijke doelstelling zelfs energielabel A. Woningcorporatie Destion bezit ruim 2.300 woningen in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen en heeft aangegeven haar eigen verduurzamingsagenda te volgen. Het woningbezit van Destion heeft momenteel al gemiddeld energielabel B – in Gennep is dit zelfs gemiddeld energielabel A. De corporatie is bezig zonnepanelen aan te leggen op haar huurwoningen, waarmee het gemiddelde energielabel ook voor Bergen en Mook en Middelaar binnenkort A zal worden. Mooiland is een woningcorporatie met ruim 1.300 woningen en werkt graag samen met de gemeente in de warmte transitie, bijvoorbeeld wanneer er collectieve verduurzamingsmaatregelen worden uitgevoerd in een straat of wijk, of bij een gezamenlijk onderzoek naar warmteoplossingen.

Netbeheerder Enexis wil faciliterend optreden bij de warmtetransitie. Indien nodig kunnen zij het elektriciteitsnet verzwaren of koppelkansen met bijvoorbeeld de aanleg van een warmtenet benutten. Enexis heeft aangegeven dat wij als gemeenten een leidende rol moeten hebben in de planning van hun werkzaamheden in de openbare ruimte. Met een duidelijke planning kan Enexis daarop inhaken met bijvoorbeeld de verzwaring van het elektriciteitsnet.

Dialoogsessies georganiseerde bewonersgroepen
De gemeenten hebben verschillende georganiseerde bewonersgroepen uitgenodigd, geïnformeerd en naar input gevraagd. Verschillende wijk- en dorpsraden en energiecoöperaties zijn hierop afgekomen: wijkraden De Bisselt en Gennep-Zuid, buurtraden Molenhoek, Ven-Zelderheide, Hejje Mojjer, Nieuw-Bergen, Siebengewald, Aijen en Afferden, SLIM Milsbeek, Energiecoöperatie Stroom van Hier, Energiecafé Mook en Middelaar en Stichting Duurzaam Mook en Middelaar.

De bewonersgroepen gaven tijdens de dialoogsessies aan dat bewustwording erg belangrijk is: “Onze inwoners zijn nog vrijwel onbekend met de warmtetransitie.” De warmtetransitie wordt het liefst onder ogen gebracht via een kleinschalige aanpak, bij voorkeur op buurtniveau. Ook is het vinden van een financiële prikkel belangrijk. Inwoners hebben aangegeven dat het voor hun financieel lastig is om hun woning te verduurzamen. Wij kunnen daar als gemeenten een rol in spelen.



Figuur 5: *Selectie van de resultaten van de dialoogsessie met georganiseerde bewonersgroepen.*

Interviews met inwoners uit gemeente Bergen

In de zomer van 2021 zijn in opdracht van gemeente Bergen 475 interviews afgenomen en gesprekken gevoerd door het onderzoeksbureau Opiniepijlers. De interviews en gesprekken waren met inwoners over het thema energietransitie. Om een goed beeld te krijgen van het thema warmtetransitie is dit thema uitgewerkt in vijf sub-thema's: de grondhouding, actiebereidheid, participatie, drempels en urgentie.

De meeste inwoners hebben in de gesprekken aangegeven dat ze begrip hebben voor de noodzaak van een warmtetransitie in Nederland. Woningeigenaren hebben vooral maatregelen genomen voor een lagere energierekening en wooncomfort. De urgentie dat de stap naar aardgasvrij ooit gezet zal worden, ontbreekt bij veel van onze inwoners. Zorgen over kosten en gebrek aan vertrouwen in de aardgasvrije alternatieven spelen hierbij een grote rol.

Huurders in de gemeente Bergen wachten vrijwel zonder uitzondering af wat de woningcorporatie doet. Ze krijgen maximale ondersteuning en ontzorging en daarnaast zijn er geen meerkosten voor de huurder. Woningbezitters moeten daarentegen zelf het initiatief nemen, zoals het uitzoeken van de benodigde isolatiemaatregelen voor hun woning en het aanvragen van subsidies. Daarnaast dragen zijn een groot deel van de kosten zelf. Dat heeft een negatieve invloed op het draagvlak voor de warmtetransitie.

Inwoners hebben aangegeven de voorkeur te hebben voor een individuele benadering in plaats van een groepsbenadering. Om de participatie in de warmtetransitie verder te bevorderen leggen inwoners een relatie tussen de warmtetransitie, klimaatadaptatie en leefbaarheid. Beide opties zijn vanuit het oogpunt van onze inwoners een logische aanvulling op de warmtetransitie. Een integrale aanpak is dus het overwegen waard.

Bewoners aan het woord

Heeft de energiecoöperatie al isolatiemaatregelen genomen?
“Met onze energiecoöperatie hebben we het plan bedacht om woningen in Afferden te isoleren, maar daar was niet veel animo voor. Veel mensen hebben zelf al wat gedaan, ik schat dat in Afferden op 50 procent. De rest heeft dat dus niet gedaan, vermoedelijk omdat deze woningen niet goed te isoleren zijn. Uiteindelijk hebben we zes woningen bij ons in de straat geïsoleerd. Door de gezamenlijke inkoop was het goedkoper.”

Wat vindt u van de inspanningen van de gemeente?
“Ik ben zeer positief over de inspanningen van de gemeente. We hebben veel hulp gehad bij het opzetten van de coöperatie, de subsidies zijn heel goed en inwoners kunnen alle informatie krijgen die ze willen. Maar het zou wel goed zijn om te kijken naar de meer persoonlijke benadering, op het niveau van inwoners en hun woning.”

Enquêtes onder inwoners uit gemeente Mook en Middelaar en Gennep
In gemeenten Mook en Middelaar en Gennep zijn enquêtes onder inwoners afgenomen. De enquête is door 127 inwoners ingevuld. Uit de enquête komt naar voren dat ruim 30% van de inwoners niet achter de doelstelling staat om Nederland in 2050 aardgasvrij te verwarmen. Wij gaan graag met deze inwoners in gesprek om hun achterliggende reden te begrijpen en toelichting te geven. Op hoofdlijnen geven deze inwoners aan de warmtetransitie te duur, te dwingend en niet realistisch te vinden. Het verlenen van subsidies, geven van advies en organiseren van collectieve inkoopacties wordt het vaakst genoemd als manieren om inwoners te ondersteunen in de warmtetransitie.

Webinar Concept Transitievisie Warmte
In november heeft een webinar plaats gevonden voor inwoners waarin het concept van de transitievisie warmte is besproken. In totaal hebben 48 inwoners de informatieavond bijgewoond. Geïnteresseerden is de gelegenheid geboden om opnames later nog terug te kijken. Naast het concept is in deelsessies aandacht geweest voor de aardgasvrije warmtetechnieken, het verduurzamen van woningen en de rol van de gemeente in de warmtetransitie. Inwoners hebben in deze sessies onder andere aandachtspunten meegegeven voor de visie voor het onderdeel communicatie en afbakening van de visie. Deze punten zijn in de visie verwerkt. Verder gaven de meeste deelnemers aan behoefte te hebben aan een concreet stappenplan. Dit punt zal opgepakt worden in de uitvoeringsstrategie van de visie na vaststelling.

3.2 Samen naar een aardgasvrije gemeente

De gemeente is de regisseur van de warmtetransitie, maar voert de visie uit in samenwerking. Daarbij betrekken wij als gemeenten zoveel mogelijk onze inwoners en betrokken partijen. We gaan aan de slag met informatieavonden om bewustwording onder inwoners te vergroten. Daarnaast delen we ervaringen van gebouwen die geïsoleerd of aardgasvrij zijn gemaakt.

We doen het samen
Als gemeenten zijn we ons ervan bewust dat de realisatie van deze doelstellingen vooral achter de voordeur van onze inwoners moet plaatsvinden. De enige manier om deze transitie te laten slagen is door samen op te trekken. We betrekken daarom belanghebbenden en inwoners bij elke stap in het proces.

Bewustwording bij onze inwoners
We blijven als gemeenten informatieavonden organiseren, bij voorkeur per buurt of wijk. Door deze avonden komen inwoners niet voor verrassingen te staan en ontstaat er meer bewustwording. Naast de bewonersavonden communiceren we via diverse communicatiekanalen. De communicatiekanalen stemmen we af op verschillende doelgroepen; inwoners en bedrijven, specifieke buurten, jongeren en ouderen en bijvoorbeeld verenigingen. Voorbeelden van communicatiekanalen zijn de gemeentelijke websites en sociale mediakanalen maar ook de (lokale) kranten en door het sturen van brieven.

Het delen van ervaringen

Het delen van ervaring is belangrijk. Een goed voorbeeld leidt niet alleen tot bewustwording, maar ook tot actie. Nieuws over verduurzaming in de gemeente, maar ook verhalen en ervaringen van inwoners kunnen als voorbeeld dienen voor anderen. Dit wordt gedeeld via de gemeentelijke mediakanalen.

Het versterken van lokale duurzaamheidsnetwerken
De gemeenten stimuleren geïnteresseerde en georganiseerde inwoners om een lokaal duurzaam dorpsplatform op te richten, bijvoorbeeld via een werkgroep van dorpsbelangen of een energiecoöperatie. Dit platform kan dienen als klankbordgroep voor een (nog op te stellen) communicatieplan voor de warmtetransitie. Verder kan het platform de warmtetransitie promoten bij hun medebewoners door het geven van voorlichting en advies en het delen van ervaringen. Een dergelijk dorpsplatform is lokaal en bestaat uit de inwoners zelf. Medebewoners kunnen zich hier mee identificeren. Dat maakt het laagdrempelig om vragen te stellen over de warmtetransitie.

Aandachtspunten inwonerscommunicatie

Uit het webinar kwamen de volgende aandachtspunten voor de uitwerking van de communicatie van het vervolg van de Transitievisie Warmte.

1. ***Heb aandacht voor (de theorie van) gedragsverandering bij inwoners.***
2. ***Leg relatie met natuurlijke momenten bij inwoners – bedenk acties en middelen om inwoners te ondersteunen bij het verduurzamen van de woning o.a. bij het kopen van een huis, een verbouwing en gezinsuitbreiding.***
3. ***Verbind de opgave van aardgasvrij met het opwekken van elektriciteit – voor inwoners is het stappenplan om integraal naar de energietransitie te kijken van belang.***
4. ***Werk voorbeelden van tussenstations uit om de stap voor stap uitwerking te ondersteunen.***

4 AARDGASVRIJE WARMTETECHNIEKEN

In dit hoofdstuk leest u over de noodzaak van isoleren, de beschikbare warmtetechnieken en welke vervolgstappen nodig zijn om eventuele warmtebronnen beschikbaar te maken voor de toekomst. Een technische onderbouwing voor deze analyse is te vinden in Bijlage D.

4.1 Isoleren

Om woningen en utiliteitsgebouwen aardgasvrij te verwarmen is het belangrijk om de warmtevraag te verminderen. Warmte die niet wordt verbruikt, hoeft immers ook niet te worden opgewekt. Op deze manier kunnen de beschikbare warmtebronnen optimaal worden benut. De eerste stap ligt dus bij het beter isoleren van gebouwen door bijvoorbeeld vloer-, dak- en spouwmuurisolatie of het vervangen van enkel glas door HR++ glas. Vanuit het Nationaal Isolatieprogramma komt landelijk subsidie beschikbaar voor isolatie. Wij kunnen als gemeenten hierin ondersteunen door collectieve inkoopacties en (financieel) advies op maat.

Hoe kunt u een woning isoleren?

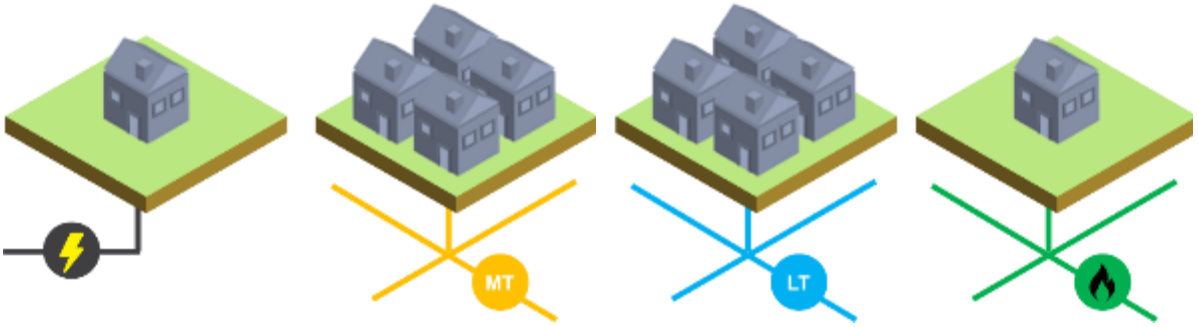
Isoleren is niet alleen goed ter voorbereiding van een aardgasvrije gebouwde omgeving. Het isoleren van uw woning zorgt voor minder tocht in uw huis en dus meer comfort, een lagere energierekening en minder CO_2-uitstoot.

Uit het onderzoek van Heat Puls in de gemeente Bergen is gebleken dat veel winst valt te behalen door één of meer onderdelen van een woning te isoleren. In de gemeente Bergen kan dat bij 29% van de woningen door beglazing te vervangen door HR++ glas. Andere bekende isolatiemaatregelen zijn het aanbrengen van tochtstrippen in uw raam, dakisolatie, spouwmuurisolatie, vloerisolatie, naden en kieren dichten en bodemisolatie.

Landelijk wordt subsidie verleend voor het isoleren van uw woning. De investeringssubsidie duurzame energie en energiebesparing (ISDE) is een voorbeeld daarvan. U kunt subsidie krijgen als u twee isolatiemaatregelen neemt of een isolatiemaatregel combineert met bijvoorbeeld de aankoop van een warmtepomp. Aanvullend komen er meer subsidies beschikbaar vanuit het Nationaal isolatieprogramma.

4.2 Warmtetechnieken

In de transitievisie warmte worden de meest volwassen technieken meegenomen: all-electric, midden temperatuur (MT) warmtenet, lage temperatuur (LT) warmtenet en groengas. In de eerste editie van de transitievisie warmte is waterstof nog niet meegenomen. De verwachting is waterstof niet grootschalig beschikbaar komt voor de gebouwde omgeving. De uitgebreide omschrijving van deze warmtetechnieken is te vinden in Bijlage D.



All-electric
Gebouwen zijn alleen aangesloten op het elektriciteitsnet. In veel gevallen voorziet een warmtepomp in ruimteverwarming en warm tapwater en wordt een elektrisch fornuis gebruikt voor koken. De benodigde elektriciteit wordt duurzaam opgewekt.

MT warmtenet
Gebouwen ontvangen warm water via een leidingnetwerk onder de grond. De warmte komt van een bron en voorziet een gebouw van ruimteverwarming en eventueel warm tapwater. De warmte heeft een temperatuur van 55°C tot 70°C. Er wordt gekookt op een elektrisch fornuis.

LT warmtenet
Gebouwen ontvangen warm water via een leidingnetwerk onder de grond. De warmte komt van een bron en voorziet een gebouw van ruimteverwarming en tapwater wordt separaat verwarmd. De warmte heeft een temperatuur tot 55°C. Er wordt gekookt op een elektrisch fornuis.

Groengas
Gebouwen worden verwarmd door het verbranden van groengas in een HR ketel of een hybride warmtepomp. Het gas is duurzaam en wordt geproduceerd uit mest, tuinafval, etc. Groengas wordt door bestaande leidingen getransporteerd.

4.3 Warmtebronnen voor warmtenetten

Een warmtenet transporteert via ondergrondse leidingen warm water van een warmtebron naar de gebouwen. Warmtebronnen kunnen heel divers zijn. Voorbeelden zijn aquathermie, geothermie en (industriële) restwarmte. Aquathermie is het onttrekken van warmte uit oppervlaktewater, afvalwater of drinkwater. De capaciteit en temperatuur van warmtebronnen kan uiteenlopen.

In Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zijn mogelijk diverse warmtebronnen beschikbaar. Voorbeelden zijn aquathermie uit de Maas, Mookerplas en Niers, geothermie in gemeente Bergen en restwarmte bij de rioolwaterzuiveringsinstallatie in Gennep, diverse rioolgemalen en bedrijven. De warmtebronnen worden toegelicht en de kansrijkheid is in kaart gebracht.

Aquathermie
De Maas stroomt langs de gemeentegrenzen van Mook en Middelaar, Gennep en Bergen. Het debiet is ruim 200 m^3 per seconde en biedt in theorie potentie om warmte uit te onttrekken. Het nadeel van de Maas is dat het waterpeil flink fluctueert door het jaar. Het is daarom eenvoudiger om warmte te onttrekken uit zijrivieren, zoals de Niers of aftakkingen van de Maas zoals de haven in Gennep. De potentie voor aquathermie uit Maaswater zal nader onderzocht moeten worden.

Daarnaast zijn er in Mook en Middelaar en Bergen kansen voor aquathermie uit plassen en meren, zoals de Mookerplas, Leukermeer en Reindersmeer. Bij de Mookerplas, Leukermeer en Reindersmeer zouden de mogelijkheden voor een warmtenet verder onderzocht kunnen worden.

Geothermie
TNO heeft onderzoek gedaan naar de potentie van aardwarmte in Nederland. Kansrijke gebieden voor een geothermiebron zijn in kaart gebracht. Uit deze studie volgt dat in Wellerlooi in de gemeente Bergen kansen zijn voor geothermie. In de gemeente is een onderzoek uitgevoerd. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat in de gemeente Bergen een breuklijn loopt. In combinatie met een geothermiebron zou de kans op aardbevingen mogelijk kunnen toenemen. De kansrijkheid om gebouwen in de gemeente met geothermie te verwarmen is daardoor significant afgenomen.

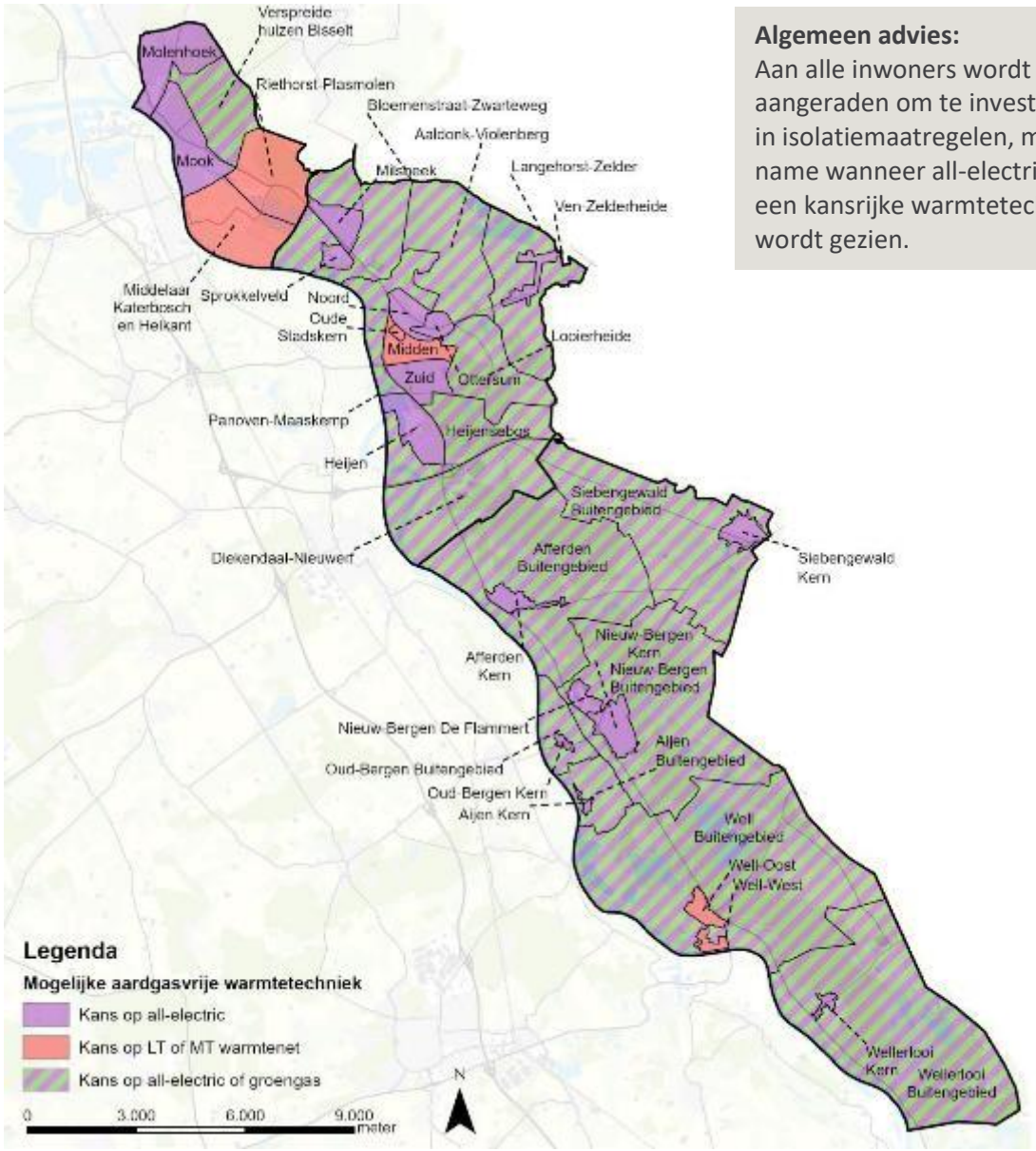
Restwarmte
In Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zijn een beperkt aantal restwarmtebronnen beschikbaar. Het meest kansrijk is de rioolwaterzuiveringsinstallatie (RWZI) in Gennep. Een RWZI zuivert het afvalwater van huishoudens en bedrijven. In een van de zuiveringsstappen van een RWZI wordt organisch materiaal in het afvalwater afgebroken door bacteriën toe te voegen. Om dit proces goed te laten verlopen, moet het water een relatief hoge temperatuur hebben. Het onttrekken van warmte bij een RWZI mag dit proces niet beïnvloeden. Het is daarom te adviseren om warmte te onttrekken nadat het water gezuiverd is. Het gezuiverde water, ook wel effluent genoemd, is nog warm en wordt geloosd in het oppervlaktewater. Voordat dit gezuiverde water in het oppervlaktewater komt, kan er restwarmte aan onttrokken worden. De capaciteit en de temperatuur van de restwarmte zal nader onderzocht moeten worden. Het waterschap heeft in een overleg aangegeven open te staan voor warmtelevering uit het effluent van de RWZI.

In onze gemeenten zijn diverse rioolgemalen. Gemalen zijn relatief klein en hebben daardoor een lagere restwarmtecapaciteit dan bijvoorbeeld een RWZI. Een dergelijke capaciteit kan interessant in combinatie met een andere beschikbare bronnen.

Tot slot zijn we als gemeenten in gesprek gegaan met meerdere ondernemers om te inventariseren of restwarmte benut kan worden om gebouwen te verwarmen. Uit de gesprekken kwam naar voren dat deze bedrijven de restwarmte gebruiken om hun eigen bedrijfsvoering verder te verduurzamen. Daarnaast is bijvoorbeeld de afstand tussen de steenfabriek bij Afferden en de gebouwde omgeving relatief groot, waardoor de kans klein is om de uitkoppeling van restwarmte financieel haalbaar te krijgen.

4.4 Welke technieken zijn kansrijk?

Onze gemeenten bestaan uit verschillende kernen en een groot buitengebied. De isolatie van gebouwen in de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen is over het algemeen aan de lage kant, met name in het buitengebied. Isoleren naar schillabel B is voor veel gebouwen een belangrijke eerste stap. In het buitengebied zijn veel woningen niet aangesloten op het gasnet. Deze woningen hebben een propaantank en kunnen mogelijk overstappen op een tank met groengas. All-electric zou ook een oplossing kunnen zijn indien er in voldoende mate geïsoleerd kan worden. In het stedelijk gebied zijn er mogelijk kansen voor een lage temperatuur warmtenet of een all-electric oplossing. Ook dat betekent dat de buurten eerst moeten isoleren naar schillabel B.



Algemeen advies:
Aan alle inwoners wordt sterk aangeraden om te investeren in isolatiemaatregelen, met name wanneer all-electric als een kansrijke warmtetechniek wordt gezien.

Figuur 6: *Mogelijke aardgasvrije warmtetechniek in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen.*

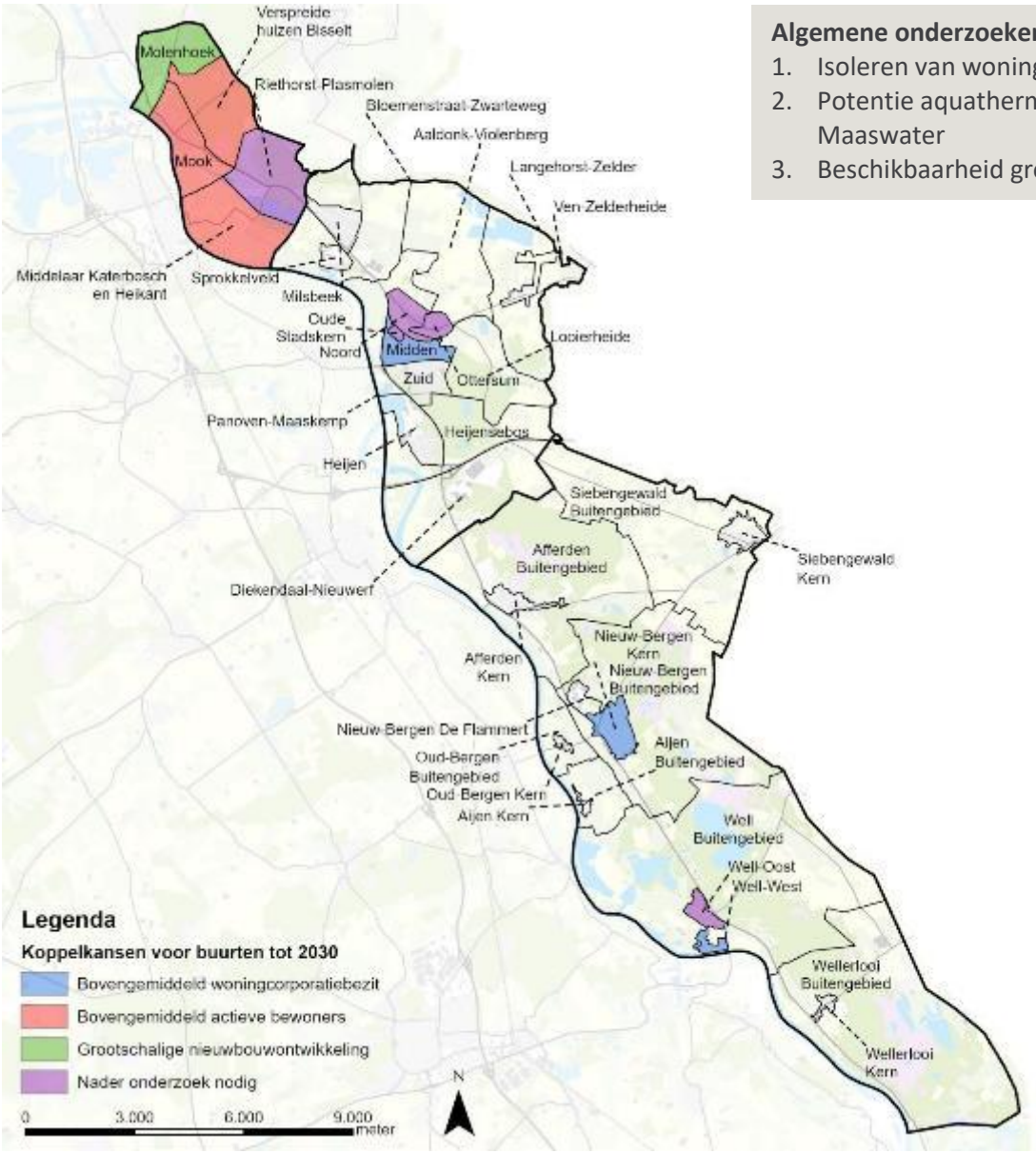
In Figuur 6 zijn de mogelijkheden per buurt weergegeven. In het buitengebied zijn met name kansen voor all-electric en groengas. Voor de buurten rondom de Mookerplas, Leukermeer en Reindersmeer en de rioolwaterzuiveringsinstallatie van Gennep is er kans op een laagtemperatuur warmtenet. Voor de meeste buurten ligt echter de focus eerst op het isoleren naar schillabel B.

Helaas zijn er nog onzekerheden. Met name voor de lage temperatuur warmtenetten en groengas zijn vervolgstappen nodig voordat een besluit genomen kan worden. Daarom zal de eerste stap isoleren zijn. Isoleren is een spijtvrije maatregel. Het isoleren van een woning is bij alle toekomstige warmtetechnieken een goede keuze. Het aandachtspunt bij isoleren is dat ook aan ventilatie moet worden gedacht om een gezond binnenklimaat van de woning te realiseren.

4.5 Waar liggen mogelijke aanknopingspunten voor acties?

Om te starten met de uitvoering van isolatie-acties en nader onderzoek naar alternatieve warmte-oplossingen, is gekeken naar de samenstelling en ontwikkelingen in buurten voor mogelijke aanknopingspunten.

Figuur 7 geeft een overzicht van de buurten waar veel kansen liggen om samen met andere organisaties verduurzamingsstappen te maken. Dit zijn kansen om bijvoorbeeld in samenwerking met actieve inwoners voorlichting te organiseren over isoleren, aan te sluiten bij mogelijke nieuwbouw met een nieuwe energievoorziening, en in samenwerking met de woningcorporatie onderzoek te doen naar een alternatieve warmtebronnen.



Algemene onderzoeken:
1. Isoleren van woningen
2. Potentie aquathermie uit Maaswater
3. Beschikbaarheid groengas

Figuur 7: *Kansen om met bepaalde buurten in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen al voor 2030 aan de slag te gaan.*

Ook is het van belang om onderzoek te blijven doen naar (toekomstige) koppelkansen. Denk daarbij aan grootschalig wegenonderhoud, rioolvervanging en klimaatadaptatie. De afvoer van regenwater is sinds de overstromingen in het zuiden van Limburg in juli 2021 heel actueel.

Tot slot is ook de integratie van aardgasvrije technieken met duurzame elektriciteitsopwekking van belang voor deze transitievisie warmte. Met name omdat de kansen op all electric in de gemeenten groot zijn. Bij de uitwerking van de maatregelen naar de uitvoering zullen deze thema's gecombineerd moeten gaan worden.

5 HOE NU VERDER?

In deze transitievisie warmte is inzichtelijk gemaakt hoe we gezamenlijk willen toewerken naar een aardgasvrije gemeente en welke duurzame warmtetechnieken mogelijk zullen zijn. Het is de eerste visie en de eerste oefening in samenwerking voor de warmtetransitie met de inwoners en betrokken partijen. Wat zijn de volgende stappen voor de gemeente Mook en Middelaar, Gennep en Bergen? Dit wordt beschreven in dit hoofdstuk.

5.1 Acties tot 2030

Inwoners raadplegen
De transitie naar een aardgasvrij Mook en Middelaar, Gennep en Bergen vraagt veel van onze inwoners. Het is daarom belangrijk om de inwoners tijdig te informeren en bewust te maken van de stappen die wij gaan zetten. We organiseren als gemeenten informatieavonden voor inwoners. We delen ervaringen van inwoners die hun woning hebben geïsoleerd of aardgasvrij hebben gemaakt en we ondersteunen lokale initiatieven van dorpen en verenigingen om de bewustwording over aardgasvrij wonen te stimuleren. Verdere toelichting is gegeven in hoofdstuk 3.1 en 3.2

Isoleren voor een lagere warmtevraag
Isolatie is een essentiële stap in de warmtetransitie. De gebouwen in onze gemeenten zijn over het algemeen relatief slecht geïsoleerd. In alle drie de gemeenten is dus veel winst te behalen. Naast isoleren is het overstappen naar elektrisch koken een goede manier om minder aardgas te verbruiken.

Het ontwikkelen van bewustwording en kennisdeling is belangrijk. De afgelopen jaren hebben woningcorporaties hun woningen al geïsoleerd. De gemeenten verzamelen de ervaringen en delen deze met haar inwoners. Dit geeft inzicht in de effectieve isolatiemaatregelen, de impact op het wooncomfort en de kosten die het met zich meebrengt. Daarnaast wordt ingezet op het benutten van natuurlijke momenten bij particuliere woningen zoals verhuizen en verbouwen. Tot slot zullen deze acties ondersteund worden door subsidies uit het Nationaal Isolatieprogramma.

Ook voor kantoren en utiliteit zal komende tijd op isolatie, energielabel verbetering en andere energiebesparingsmaatregelen worden ingezet. Met de verplichting om in 2023 alle kantoren in Nederland op een energielabel C te hebben, verwachten we dat kantoren ook met isolatie stappen gaan zetten. Ook de informatieplicht voor bedrijven zorgt voor extra aandacht voor energiebesparing. Tot slot is breed aandacht voor bedrijventerreinen vanuit de gemeenten en worden gesprekken gevoerd met ondernemers over samenwerking op verschillende thema's waaronder de energietransitie.

Hybride als tussenstap naar aardgasvrij
Momenteel zijn de meeste woningen in onze gemeenten nog niet gereed om over te stappen op een warmtepomp of LT warmtenet. Dit komt omdat gebouwen nog onvoldoende geïsoleerd zijn. De ontwikkeling van hybride warmtepompen als tussenstap is een goede ontwikkeling om komende jaren op in te zetten. De inwoners kunnen op elk moment overstappen op een hybride warmtepomp, maar een natuurlijk moment is bijvoorbeeld wanneer uw CV-ketel aan vervanging toe is.

Een hybride warmtepomp verwarmt uw woning deels door elektriciteit en deels door aardgas. De warmtepomp werkt op stroom en wordt gekoppeld aan de CV-ketel. De hybride warmtepomp kan een groot deel van uw huis verwarmen. Mocht het in de wintermaanden erg koud zijn, dan springt de CV-ketel bij. Bij een hybride warmtepomp geldt dat uw CV-ketel minder vaak hoeft bij te springen naar mate uw woning beter is geïsoleerd.

Een voordeel van een hybride warmtepomp is de relatief lage investering in vergelijking met een volledige all-electric oplossing. Ook komt er extra subsidie voor de aanschaf van een hybride

warmtepomp vanuit de Rijksoverheid. Verder zijn weinig aanpassingen nodig. Aandachtspunt bij hybride warmtepompen is de mogelijke geluidsoverlast van de buitenunit. Er zijn echter nieuwe ontwikkelingen waar de buitenunit niet meer nodig is en ook mogelijkheden voor het isoleren van de buitenunit.

Combinatie duurzame elektriciteit en aardgasvrij

In de voorbereiding op de overstap naar aardgasvrije warmtetechnieken zal het verbruik van elektriciteit toenemen. Daarom is het van belang om een combinatie in de voorlichting en bewustwording te zoeken met de aanleg van zonnepanelen voor woningen en gebouwen.

Uitvoering op maat

Het Rijk heeft een leidraad gemaakt voor wijkuitvoeringsplannen. Omdat we in deze visie geen wijken of buurten aanwijzen die van het gas afgaan, maken we nog geen start met deze plannen. Wel willen we gaan onderzoeken of oplossingen op een kleiner schaalniveau zoals een straat of een groep woningen voor onze gemeenten het maatwerk is wat we nodig hebben voor de uitvoering van de warmtetransitie. Dit sluit beter aan op de kenmerken van onze gemeenten en de wens van inwoners om bijvoorbeeld duidelijk tussenstations te formuleren in de route naar 2050.

Monitoring van de voortgang

De gemeenten gaan aan de slag met de monitoring van de stappen richting aardgasvrij wonen. Hiervoor onderzoeken we welke monitoringsinstrumenten de komende tijd gebruikt kunnen worden en welke instrumenten bijvoorbeeld de netbeheerder of het Rijk al beschikbaar heeft. Van belang is om bij de volgende visie in 2026 helder te hebben hoe het energieverbruik van de woningvoorraad in onze gemeenten zich heeft ontwikkeld.

Randvoorwaarden van het Rijk
De gemeenten hebben het Rijk nodig om aardgasvrij te worden in 2050. Allereerst op het vlak van financiering: van subsidies tot het organiseren van schaalvergroting voor kostenreductie van de benodigde maatregelen. Het moet in heel Nederland aantrekkelijk worden om van het aardgas af te gaan.

Tegelijkertijd zal vanuit het Rijk de urgentie en helderheid gecreëerd moeten worden dat we niet alleen vandaag aan de slag gaan in de proeftuinen, maar in alle woningen en gebouwen in Nederland stappen moeten zetten op het gebied van isoleren en toepassen van hybride CV-ketels. We verwachten met de aankondiging van het Nationaal Isolatieprogramma dat de overheid een heldere routekaart uitzet voor de isolatie van de woningvoorraad in Nederland.

5.2 Voorbereidende acties voor ná 2030

De transitievisie warmte wordt elke vijf jaar bijgesteld, de eerstvolgende visie is in 2026. Desalniettemin is het verstandig om nu al vooruit te kijken naar de periode na 2030.

Ontwikkeling van nieuwe technieken
Tegen 2030 zijn zoveel mogelijk woningen in onze gemeente geïsoleerd. Verschillende warmtetechnieken zijn verder onderzocht en waar mogelijk stappen gezet richting uitvoering.

De warmtetechnieken waar we na 2030 uitsluitsel over verwachten zijn bijvoorbeeld geothermie en groengas. De potentie van groengas is nu nog onzeker in de regio Noord- en Midden Limburg, waar wij als gemeenten onderdeel van zijn. De capaciteit en met name de verdeling over de 15 gemeenten en sectoren moet nog worden bepaald.

Ook voor de positie van waterstof verwachten na 2030 uitsluitsel te hebben of dit een mogelijke oplossing kan zijn voor de gebouwde omgeving.

De gemeente Mook en Middelaar, Gennep en Bergen blijven de komende jaren nauw betrokken bij bovenstaande ontwikkelingen, zodat na 2030 deze warmtechnieken zo goed mogelijk worden toegepast.

Investeringen in het elektriciteitsnet

Met all-electric als kansrijke mogelijke oplossing, zal de netbeheerder het elektriciteitsnet moeten uitbreiden, verzwaren of vervangen. Dit zijn lange termijn investeringen waar met de netbeheerder afspraken over worden afspraken gemaakt om te onderzoeken waar en wanneer dit zal plaatsvinden.

COLOFON

PROJECTNUMMER:	372959
REFERENTIENUMMER:	SWNL
DATUM:	30 september 2021

AUTEURS:	Mirjam Pronk Raoul Weegink Koen Ligthart Jina Bhagwandas
E-MAILADRES:	mirjam.pronk@sweco.nl
GECONTROLEERD DOOR:	Johan Seuren
HANDTEKENING:	
GOEDGEKEURD DOOR:	Thijs van Brakel
HANDTEKENING:	
CONTACT:	**Sweco Nederland B.V.** De Holle Bilt 22 3732 HM De Bilt T +31 88 811 66 00 Handelsregister 30129769 www.sweco.nl

BRONVERMELDING

Bij het opstellen van de transitievisie warmte zijn meerdere bronnen geraadpleegd. In onderstaande overzicht is aangegeven welke informatie uit bronnen is gebruikt.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Data uit 2018 over de bevolkingsdichtheid, buurtgrenzen en mate van collectief woningbezit.

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO)
Informatie over subsidiemogelijkheden in 2021 voor de verduurzaming van gebouwen.

Planbureau voor de Leefomgeving (PBL)
Data uit 2020 over woningtype, bouwjaar, schillabel en nationale kosten.

TNO
Data uit 2021 over eindgebruikerskosten.

Expertisecentrum Warmte (ECW)
Informatie over de startanalyse en de aardgasvrije warmtetechnieken.

Enexis
Data over de geschiktheid van het elektriciteitsnet in 2021.

Destion, Mooiland en Woonzorg Nederland
Data over het aantal corporatiewoningen in 2020 en verduurzamingsplannen.

Heat Puls
Resultaten van de warmtescan in 2021 in de gemeente Bergen.

Onderzoeksbureau Opiniepeilers
Resultaten van de interviews in 2021 met inwoners uit de gemeente Bergen.

Bijlage A BEGRIPPENLIJST

Aardgasvrij
Niet aangesloten op de fossiele brandstof aardgas. Dit betekent niet altijd gasloos. Er kan namelijk hernieuwbaar gas worden toegepast.

All-electric
Warmtetechniek waarbij een gebouw alleen is aangesloten op het elektriciteitsnet. In veel gevallen voorziet een warmtepomp in ruimteverwarming en warm tapwater en wordt een elektrisch fornuis gebruikt voor koken.

Buurt
Een gemeente is opgedeeld in wijken en wijken zijn weer opgedeeld in buurten. Buurten zijn op basis van historische of stedenbouwkundige kenmerken ingedeeld.

Eindgebruikerskosten
De transitie naar aardgasvrij Nederland brengt kosten met zich mee. Een deel van deze kosten komt terecht bij diegenen die een huis bezitten of een woning huren. Dit zijn de eindgebruikerskosten.

Hernieuwbaar gas
Gas dat afkomstig is uit een duurzame bron of is geproduceerd met duurzame energie. Voorbeelden zijn biogas en groene waterstof.

Hoge temperatuur verwarming
Verwarmingssysteem waarbij een gebouw met 70°C of hoger wordt verwarmd en voorzien van warm tapwater.

Hybride warmteoplossing
Warmtetechniek waarbij in veel gevallen een warmtepomp wordt gecombineerd met een HR-ketel op gas.

Lage temperatuur verwarming
Verwarmingssysteem waarbij een gebouw met een temperatuur van 55°C of lager verwarmd wordt. Tapwater wordt separaat verwarmd.

Midden temperatuur verwarming
Verwarmingssysteem waarbij een gebouw met een temperatuur van 55°C tot 70°C wordt verwarmd en voorzien van warm tapwater.

Nationale kosten
De nationale kosten zijn de kosten voor de Nederlandse samenleving als geheel. Het gaat om de totale kosten voor de warmtetransitie, dus zowel de kosten voor aanpassingen aan gebouwen, kosten voor infrastructuur en kosten voor de duurzame bron. De kosten bestaan niet alleen uit investeringen, maar ook kosten voor onderhoud en beheer en de kosten van de energierekening.

Regionale Energiestrategie (RES)
Nederland is opgedeeld in dertig energieregio's. Elke regio onderzoekt hun vraag naar zowel warmte als elektriciteit en geven aan hoeveel duurzame warmte en elektriciteit zij in hun eigen regio kunnen realiseren.

Restwarmte
Warmte die vrijkomt bij een (industrieel) productieproces en gebruikt wordt als bron voor nieuwe of bestaande warmtenetten.

Transitievisie Warmte (TVW)
Plan op gemeenteniveau waarin het globale tijdpad wordt bepaald waarin buurten aardgasvrij worden en met welke warmtetechniek.

Warmtenet of stadsverwarming
Infrastructuur die warm water via een leidingnetwerk onder de grond levert aan gebouwen voor ruimteverwarming en eventueel warm tapwater.

Warmtepomp
Een warmtepomp onttrekt warmte uit de buitenlucht, de bodem of het grondwater. Middels elektriciteit wordt de warmte verhoogd in temperatuur en afgegeven aan de binnenruimte.

Wijkuitvoeringsplan (WUP)
Gedetailleerd plan waarin de uitvoering van de transitievisie warmte concreet wordt gemaakt op wijkniveau. Dit gebeurt in samenwerking met betrokken partijen en inwoners.

Bijlage B VEELGESTELDE VRAGEN

De warmtetransitie is complex en vraagt veel van onze inwoners. Grote kans dat u nog veel vragen hebt. Wij hebben als gemeenten de veelgestelde vragen verzameld. Deze hebben wij samen met de antwoorden op een rij gezet. Misschien staat uw vraag er ook tussen.

Wanneer is duidelijk welke warmtetechniek in mijn huis of buurt wordt toegepast en op welk moment mijn huis of buurt van het aardgas af gaat?
Alle gemeenten moeten uiterlijk eind 2021 een transitievisie warmte uitbrengen. In deze visie staat een globaal tijdspad waarin buurten aardgasvrij worden en met welke warmtetechniek. Voor veel buurten is er nog geen duidelijke voorkeur voor de warmtetechniek. Dit komt doordat nog veel zaken onzeker zijn. Komende jaren zullen de plannen steeds verder uitgewerkt worden. De focus ligt nu op de stappen die tot 2030 gezet worden. In deze visie is dus nog niet met zekerheid te stellen welke warmtetechniek in welk woning of buurt wordt toegepast en binnen welke termijn.

Hoeveel kost het aardgasvrij maken van mijn woning?
De kosten zijn sterk afhankelijk van uw situatie. In het Klimaatakkoord is afgesproken dat inwoners in Nederland tot 2050 stap voor stap van het aardgas af gaan. Het uitgangspunt is dat dit voor inwoners woonlastenneutraal gebeurt. Het idee is dat u als inwoner per maand niet meer gaat betalen voor uw woonlasten dan dat u nu doet. Iedere persoonlijke situatie is anders. Het kan daardoor niet met zekerheid worden gezegd dat de overstap op een alternatieve warmtebron voor iedereen woonlastenneutraal zal zijn.

Hoe worden inwoners geholpen die de warmtetransitie niet kunnen betalen?
Er zijn verschillende subsidies en financieringsmogelijkheden beschikbaar. Een overzicht van alle regelingen vindt u op de website van het Regionaal Energieloket of Energie Subsidiewijzer.

Is het verstandig om nu al over te stappen op een alternatieve warmtetechniek?
Dit hangt af van uw situatie. In veel gevallen is het verstandig om de CV ketel te combineren met een hybride warmtepomp. Met een hybride warmtepomp daalt uw aardgasverbruik, maar hoeft uw woning nog niet volledig geschikt te zijn voor lage temperatuur verwarming. Wanneer uw woning al goed geïsoleerd is, kunt u mogelijk al overstappen op een elektrische warmtepomp. Dit is dus afhankelijk van uw woning.

De belangrijkste eerste stap is dat u energie bespaart. Door uw woning te isoleren, heeft u minder aardgas nodig om uw woning te verwarmen. Ook kunt u als uw gasfornuis aan vervanging toe is overstappen op elektrisch koken. Het is comfortabel en veilig. U kunt meer informatie vinden op de website van het Regionaal Energieloket of Milieu Centraal.

Kan waterstof of kernenergie worden ingezet in de warmtetransitie?
Kernenergie wordt gebruikt om elektriciteit op te wekken. Deze elektriciteit kan worden gebruikt om een warmtepomp van stroom te voorzien. Kernenergie kan daardoor indirect bijdragen aan de warmtetransitie. Dit geldt ook voor zonnepanelen en windturbines. De kans dat er vóór 2030 nieuwe kerncentrales gebouwd gaan worden is klein.

Waterstof kan wél een directe bijdrage leveren aan de warmtetransitie. Het gas is namelijk een directe vervanger van aardgas. Een voordeel is dat de huidige aardgasleidingen mogelijk gebruikt kunnen worden voor het transporteren van waterstof. Een nadeel van waterstof is dat het geen grondstof is en het geproduceerd moet worden. Op dit moment is waterstof niet op grote schaal beschikbaar. Het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) heeft aangegeven dat waterstof mogelijk pas vanaf 2040 op grote schaal beschikbaar komt. Het is de verwachting dat een groot deel van het waterstof door de industrie gebruikt zal worden. Het is nog onzeker hoeveel waterstof er beschikbaar komt voor de

verwarming van woningen en gebouwen. Dit zal niet voldoende zijn om het aardgas volledig te vervangen door waterstof.

Wat is de betrouwbaarheid van de alternatieven voor aardgas?
De betrouwbaarheid van de alternatieven voor aardgas verschillen per warmtetechniek. Bij een warmtenet is dit bijvoorbeeld afhankelijk van de beschikbaarheid van de warmtebron. Voor alle warmtechnieken is het uitgangspunt dat gebouwen goed, veilig en comfortabel verwarmd kunnen worden. Dit komt onder meer door de aanwezigheid van back-up installaties bij bijvoorbeeld een warmtenet.

Hoeveel invloed hebben inwoners op de keuze voor een nieuwe warmteoplossing?
De gemeente is verantwoordelijk voor de overstap naar aardgasvrij wonen. De gemeente organiseert dit proces samen met verhuurders van huurwoningen, energieleveranciers en inwoners en andere relevante betrokken partijen. Inwoners kunnen op verschillende manieren geïnformeerd en betrokken worden bij de mogelijke oplossingen voor hun buurt. Bijvoorbeeld door het beantwoorden van vragen of door het bijwonen van een bewonersavond. Uiteindelijk mag iedere woningeigenaar zelf beslissen hoe en wanneer hij van het aardgas af gaat. De invloed van inwoners op de keuze voor een nieuwe warmteoplossing is daarmee groot.

Kunnen inwoners gedwongen worden van het aardgas af te gaan?
Nee, de gemeente zal u niet verplichten om over te stappen op een aardgasvrije oplossing. Het is wel zo dat uiteindelijk iedereen in Nederland van het gas afgaat. Het is niet de bedoeling dat mensen vanaf 2050 in de kou komen te zitten. Om dit te voorkomen wil de gemeente al vroeg beginnen en alle inwoners van de gemeente zo goed mogelijk helpen bij dit proces. Het Rijk kan in een later stadium (richting 2050) wel via wetgeving verplichtingen op leggen. Hier zijn nu nog geen plannen voor.

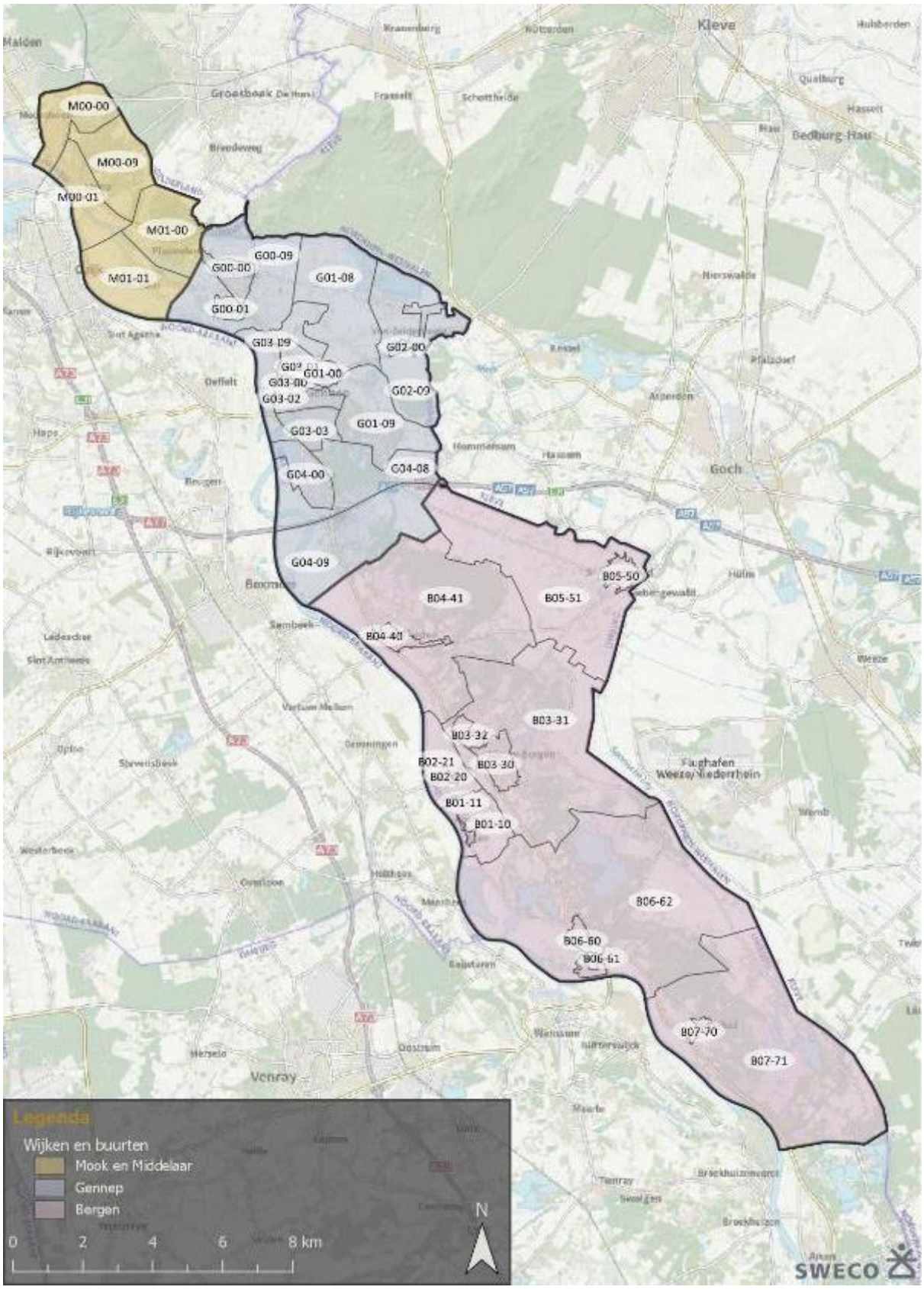
Wat is er mogelijk als inwoners nu al willen beginnen met verduurzamen?
De eerste stap is uw woning isoleren. Als huiseigenaar kunt u maatregelen nemen door uw dak, vloer en muren te isoleren, kieren dichten en zonnepanelen te installeren. U kunt op veel verschillende manieren advies krijgen over wat bij uw huis past. U kunt bijvoorbeeld een onafhankelijke adviseur langs laten komen om te kijken wat er in uw huis allemaal nog moet gebeuren voor u van het gas af kunt. Ook het Regionaal Energieloket kan u helpen met informatie.

Wat doen andere landen om duurzaam te verwarmen?
Om de opwarming van de aarde tegen te gaan moet de landelijke CO_2-uitstoot worden gereduceerd. In het Parijs Klimaatakkoord zijn hierover afspraken gemaakt. Elk land onderzoekt hoe ze het makkelijkst en snelst de CO_2-uitstoot kunnen verminderen.

Neem bijvoorbeeld Denemarken. In Denemarken is al een grote meerderheid van de gebouwde omgeving aangesloten op een warmtenet. Om minder CO_2 uit te stoten worden de bronnen van het warmtenet verduurzaamd. Dat doen ze onder andere door de inzet van hernieuwbare biomassa, geothermiecentrales, grootschalige zonnewarmteprojecten en benutting van warmte uit rioolwater, zeewater en datacenters met behulp van grote warmtepompen.

In Duitsland wordt gekozen voor een andere route. Duitsland gebruikt namelijk op een beperkt aantal plekken nog kolen en stookolie. Die zijn vervuilender dan aardgas. Op deze plekken bespaart een overstap naar aardgas op korte termijn veel CO_2-uitstoot. De overstap naar aardgas is daar een tussenstap naar een CO_2 neutrale energievoorziening. Ook in Duitsland is het doel om uiteindelijk afscheid te nemen van aardgas. Duitsland wil in 2045 volledig klimaatneutraal zijn.

Bijlage C WIJKEN EN BUURTEN



Figuur 8: *Wijken en buurten in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen.*

Om in de transitievisie warmte eenvoudig naar een bepaalde wijk of buurt te refereren, wordt gebruik gemaakt van verkorte wijk- en buurtcodes van het CBS. De code van een buurt bestaat uit een letter gevolgd door vier cijfers. De letter staat voor de gemeente, de eerste twee cijfers staan voor de wijk en de laatste twee cijfers staan voor de buurt. De code M00-00 verwijst bijvoorbeeld naar de buurt Molenhoek in de wijk Mook.

Gemeente Mook en Middelaar (M)

- *Mook (00)*
  - Molenhoek (00)
  - Mook (01)
  - Verspreide huizen Bisselt (09)
- *Middelaar (01)*
  - Riethorst-Plasmolen (00)
  - Middelaar Katerbosch en Heikant (01)

Gemeente Gennep (G)

- *Milsbeek (00)*
  - Milsbeek (00)
  - Sprokkelveld (01)
  - Bloemenstraat-Zwarteweg (09)
- *Ottersum (01)*
  - Ottersum (00)
  - Aaldonk-Violenberg (08)
  - Looierheide (09)
- *Ven-Zelderheide (02)*
  - Ven-Zelderheide (00)
  - Langehorst-Zelder (09)
- *Gennep (03)*
  - Oude Stadskern (00)
  - Noord (01)
  - Midden (02)
  - Zuid (03)
  - Panoven-Maaskemp (09)
- *Heijen (04)*
  - Heijen (00)
  - Heijensebos (08)
  - Diekendaal-Nieuwerf (09)

Gemeente Bergen (B)

- *Aijen (01)*
  - Aijen Kern (10)
  - Aijen Buitengebied (11)
- *Oud-Bergen (02)*
  - Oud-Bergen Kern (20)
  - Oud-Bergen Buitengebied (21)
- *Nieuw-Bergen (03)*
  - Nieuw-Bergen Kern (30)
  - Nieuw-Bergen Buitengebied (31)
  - Nieuw-Bergen De Flammert (32)
- *Afferden (04)*
  - Afferden Kern (40)
  - Afferden Buitengebied (41)
- *Siebengewald (05)*
  - Siebengewald Kern (50)
  - Siebengewald Buitengebied (51)
- *Well (06)*
  - Well-Oost (60)
  - Well-West (61)
  - Well Buitengebied (62)
- *Wellerlooi (07)*
  - Wellerlooi Kern (70)
  - Wellerlooi Buitengebied (71)

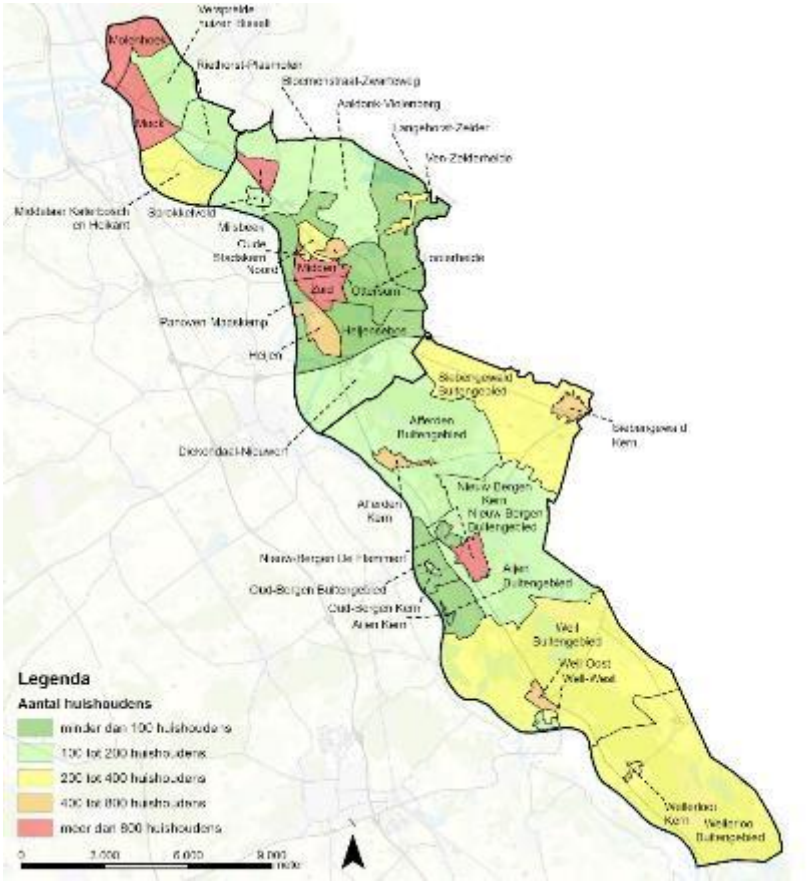
In Figuur 9 is het aantal huishoudens per buurt in de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen weergegeven. In deze kaart zijn de dorpskernen en het buitengebied goed van elkaar te onderscheiden.

Buurtgrenzen zijn niet hard maar flexibel

Voor de analyse in de transitievisie warmte wordt de buurtindeling aangehouden. Nederland kent 352 gemeenten. Elke gemeente is onderverdeeld in wijken. Een wijk kan tevens onderverdeeld zijn in meerdere buurten. Elke gemeente beheert haar eigen wijk- en buurtindeling en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) coördineert dit proces voor heel Nederland. In de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zijn 14 wijken en 37 buurten. Veel instanties gebruiken de gemeente-, wijk- en buurtindeling om statistieken te publiceren. Het volgen van de buurtindeling in de technische analyse helpt om voldoende informatie in het onderzoek mee te kunnen nemen.

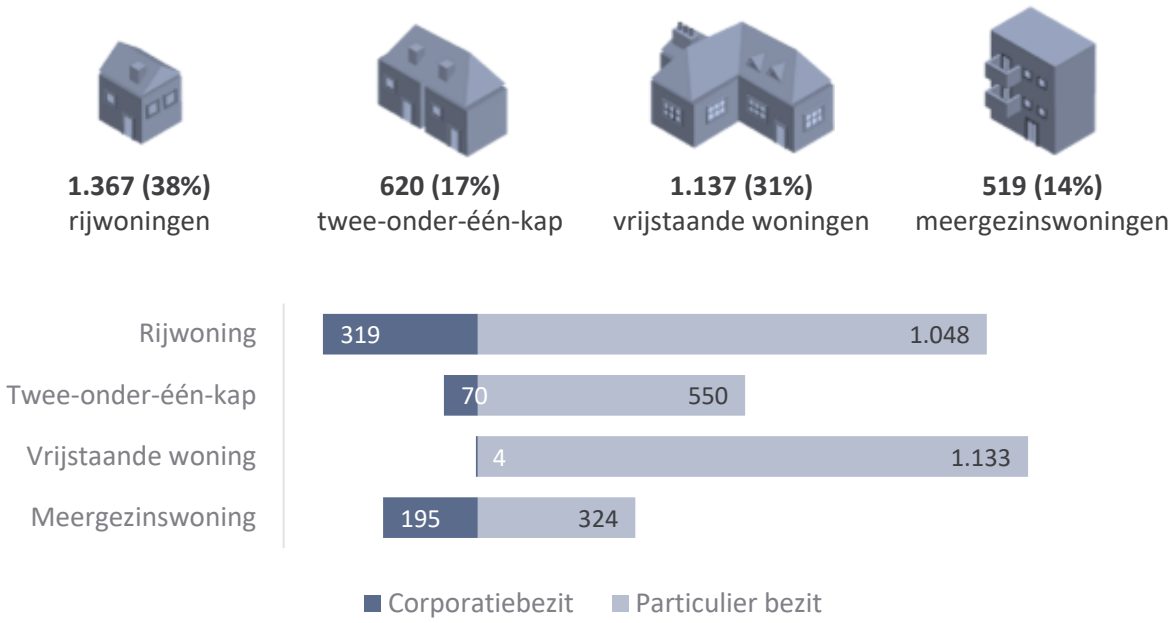
De buurtindeling is echter niet altijd de meest logische keuze ten aanzien van de warmtetransitie. Als een warmtetechniek voor een bepaalde buurt als voorkeursoptie wordt aangegeven, betekent dit dus niet dat elk gebouw in die buurt met deze techniek wordt verwarmd. Binnen een buurt kunnen namelijk grote verschillen zijn in woningtype en bouwjaren. De transitievisie warmte focust op een buurtgerichte aanpak. In de wijkuitvoeringsplannen wordt meer aandacht besteed aan de verschillen binnen een buurt.

Buurten kunnen ook sterke gelijkenissen vertonen. Een voorkeursoptie kan in zulke gevallen een buurtgrens overschrijden. Voor de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen worden de buurten in het buitengebied veelal samengenomen. De buurtindeling helpt dus om richting te geven, maar is niet leidend.

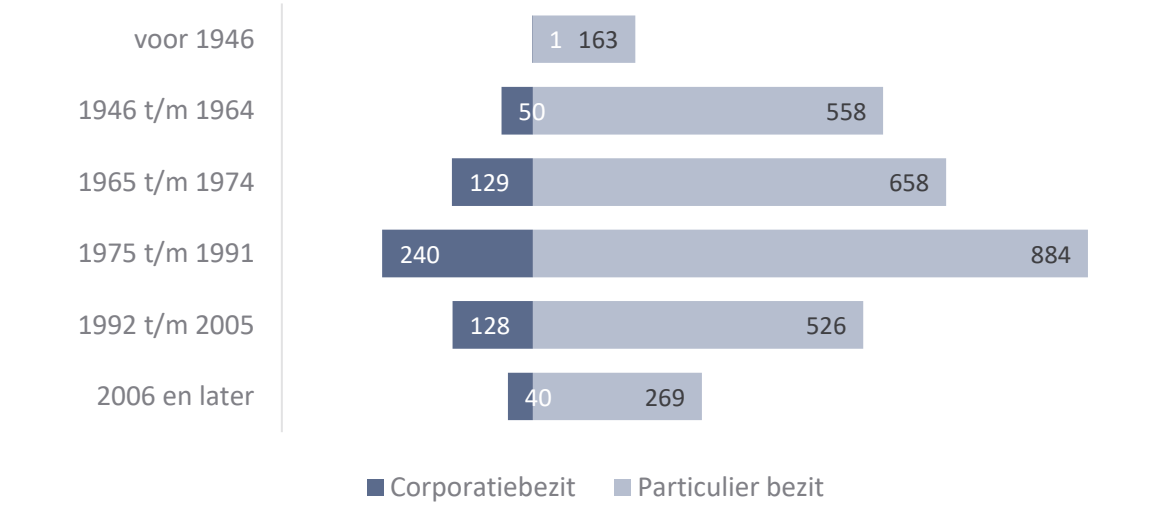


Figuur 9: *Aantal huishoudens per buurt in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen.*

C.1 Mook en Middelaar



Figuur 10: *Aantal woningen in Mook en Middelaar per woningtype waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*



Figuur 11: *Aantal woningen in Mook en Middelaar per bouwjaarperiode waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*

C.2 Gennep

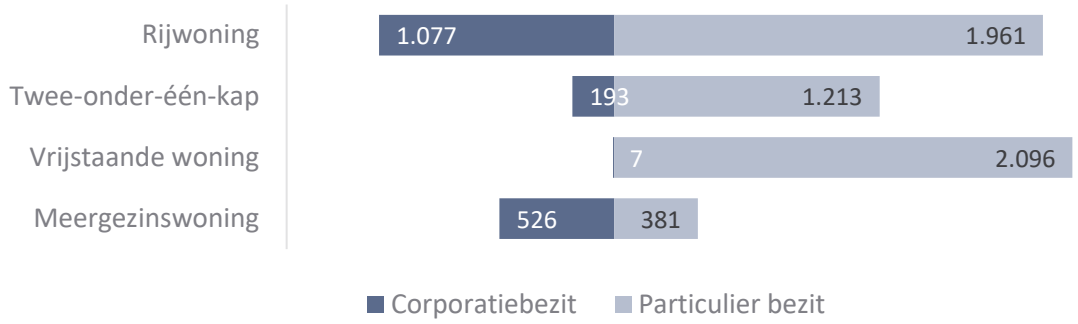


3.038 (41%) rijwoningen

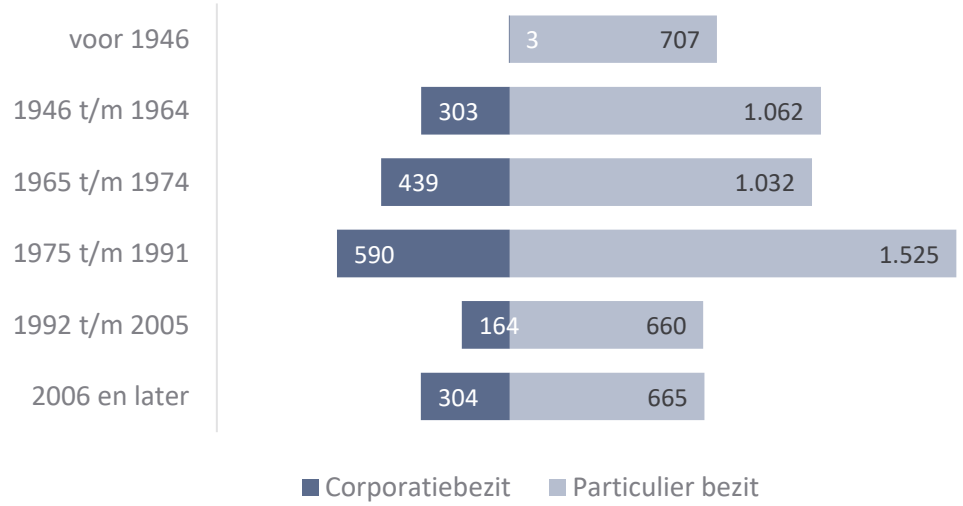
1.406 (19%) twee-onder-één-kap

2.103 (28%) vrijstaande woningen

907 (12%) meergezinswoningen



Figuur 12: *Aantal woningen in Gennep per woningtype waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*



Figuur 13: *Aantal woningen in Gennep per bouwjaarperiode waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*

C.3 Bergen

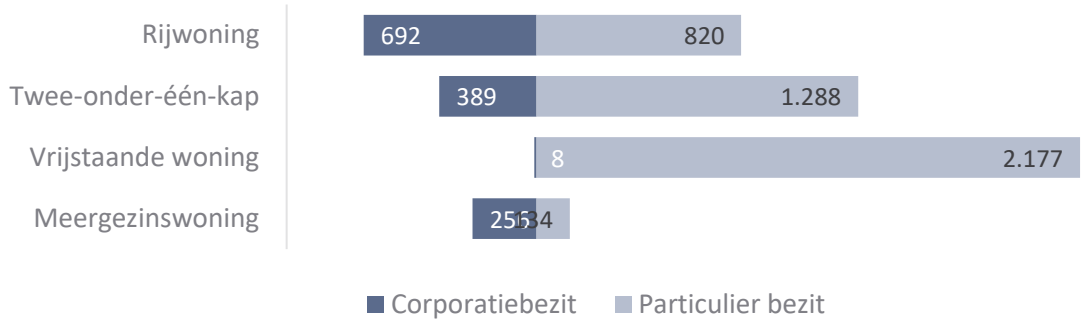


1.512 (26%)
rijwoningen

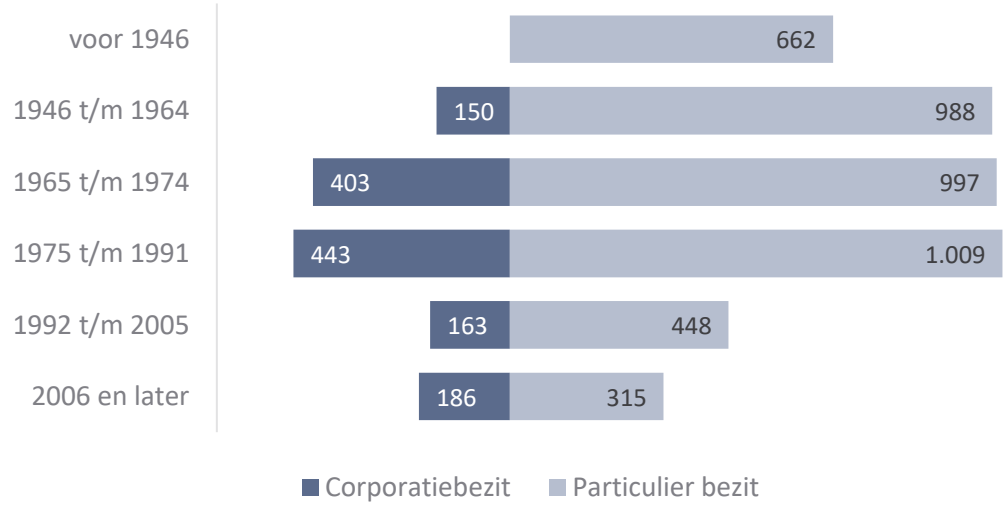
1.677 (29%)
twee-onder-één-kap

2.185 (38%)
vrijstaande woningen

390 (7%)
meergezinswoningen



Figuur 14: *Aantal woningen in Bergen per woningtype waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*



Figuur 15: *Aantal woningen in Bergen per bouwjaarperiode waarbij onderscheid is gemaakt tussen woningen in bezit van een woningcorporatie en particuliere woningen.*

C.4 Huidig gasverbruik in de gemeenten

***Tabel 1**: Gasverbruik voor ruimteverwarming per gemeente (bron: PBL data van 1 januari 2019).*

	Mook en Middelaar	Gennep	Bergen	Totaal
Warmtevraag				
Woningen	151,8 TJ/jaar	301,7 TJ/jaar	258,4 TJ/jaar	711,9 TJ/jaar
Utiliteit	36,8 TJ/jaar	109,3 TJ/jaar	61,7 TJ/jaar	207,8 TJ/jaar
Totaal	*188,6 TJ/jaar*	*411,0 TJ/jaar*	*320,1 TJ/jaar*	*919,7 TJ/jaar*
Aardgasverbruik				
Woningen	4.796.209 m^3	9.532.385 m^3	8.164.297 m^3	22.492.891 m^3
Utiliteit	1.162.717 m^3	3.453.397 m^3	1.949.447 m^3	6.565.561 m^3
Totaal	*5.958.926 m^3*	*12.985.782 m^3*	*10.113.744 m^3*	*29.058.452 m^3*

***Tabel 2:** Gasverbruik voor tapwater per gemeente (bron: PBL data 1 januari 2019).*

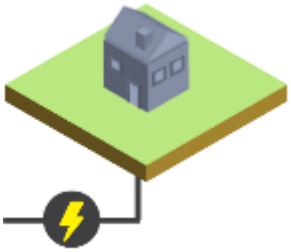
	Mook en Middelaar	Gennep	Bergen	Totaal
Warmtevraag				
Woningen	30,2 TJ/jaar	62 TJ/jaar	48,8 TJ/jaar	141 TJ/jaar
Utiliteit	1,4 TJ/jaar	5,1 TJ/jaar	1,7 TJ/jaar	8,2 TJ/jaar
Totaal	*31,6 TJ/jaar*	*67,1 TJ/jaar*	*50,5 TJ/jaar*	*149,2 TJ/jaar*
Aardgasverbruik				
Woningen	954.186 m^3	1.958.926 m^3	1.541.864 m^3	4.454.976 m^3
Utiliteit	44.234 m^3	161.137 m^3	53.712 m^3	259.084 m^3
Totaal	*998.420 m^3*	*2.120.063 m^3*	*1.595.577 m^3*	*4.714.060 m^3*

Bijlage D TECHNISCHE ONDERBOUWING

Voor het opstellen van de transitievisie warmte is een technische analyse uitgevoerd. Hierbij is gebruik gemaakt van een multicriteria-analyse. Een multicriteria-analyse is een veelgebruikte methode om een onderbouwde keuze te maken tussen diverse alternatieven op basis van meerdere criteria. In deze bijlage worden de aardgasvrije alternatieven uitgebreid omschreven en de criteria en de scoring daarvan toegelicht. Tot slot worden de belangrijkste resultaten van de analyse gedeeld.

D.1 Warmtetechnieken

In Nederland worden de meeste gebouwen nog verwarmd met aardgas. Ook in de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen worden meer dan 90% van de woningen verwarmd op aardgas. In de transitievisie warmte worden de meest volwassen technieken meegenomen: all-electric, midden temperatuur (MT) warmtenet, lage temperatuur (LT) warmtenet en groengas. Waterstof is uiteraard ook een aardgasvrij alternatief. Het voordeel van waterstof is dat het huidige gasnetwerk waarschijnlijk gebruikt kan worden om waterstof te transporteren. De verwachting is echter dat waterstof pas na 2030 op grote schaal beschikbaar komt. Onduidelijk is hoeveel daarvan naar de gebouwde omgeving gaat. Waterstof speelt namelijk ook een belangrijke rol in de verduurzaming van de industrie. In de eerste editie van de transitievisie warmte is waterstof daarom nog niet meegenomen. De visie wordt elke vijf jaar bijgesteld. In een volgende editie wordt waterstof toegevoegd als alternatief.



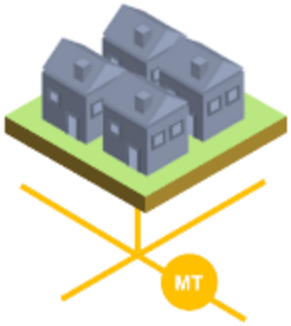
All-electric

Een elektrische warmtepomp wordt gebruikt om de ruimtes in een gebouw te verwarmen. Daarnaast wordt de warmtepomp gebruikt voor warm tapwater voor bijvoorbeeld de douche. De warmtepomp onttrekt de warmte uit de bodem of lucht. Aangezien bij all-electric tevens op elektriciteit wordt gekookt, is er geen aansluiting op het gasnet nodig.

Een warmtepomp levert warmte met een lage temperatuur tot 55 graden Celsius. Het is daarom belangrijk om een gebouw eerst goed te isoleren. Daarnaast zijn er aanpassingen aan de installaties nodig. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het plaatsen van vloerverwarming en/of lage temperatuurradiatoren. Deze gebouwaanpassingen leiden tot hoge investeringen. Bovendien neemt een warmtepomp meer ruimte in beslag dan een CV-ketel.

Een warmtepomp gebruikt veel elektriciteit. Het is mogelijk om een deel van deze elektriciteit zelf op te wekken met behulp van zonnepanelen. Bij grootschalige toepassing van warmtepompen in een wijk moet het elektriciteitsnet mogelijk worden verzwaard.

Voordelen:	*Nadelen:*
+ Individueel toepasbaar	– Minimaal isoleren tot label B
+ Geen gasaansluiting nodig	– Hoge investeringen
+ CO_2-neutraal mits de stroom duurzaam is opgewekt	– Relatief groot ruimtebeslag
	– Verzwaring elektriciteitsnet



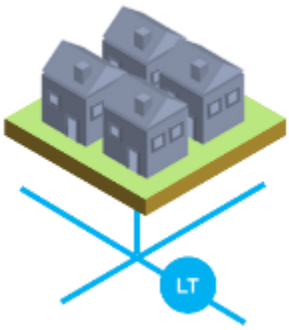
Midden temperatuur (MT) warmtenet

Bij een warmtenet worden gebouwen verwarmd met warmte uit de omgeving. Het is een collectief systeem waarbij meerdere gebouwen op het warmtenet zijn aangesloten. De warmte wordt via leidingen van de warmtebron(nen) naar de gebouwen getransporteerd. Een warmtenet heeft een aanvoer- en retourleiding. In een gebouw wordt warmte uit de aanvoerleiding onttrokken en gebruikt voor ruimteverwarming en eventueel voor warm tapwater. Hiervoor is een afleverset nodig en deze vervangt de CV-ketel. Het afgekoelde water gaat vervolgens via de retourleiding terug naar de warmtebron.

Een MT warmtenet heeft een aanvoertemperatuur tussen de 55 en 70 graden Celsius. Voorbeelden van warmtebronnen die deze temperatuur kunnen leveren zijn geothermie en restwarmte uit de industrie. Voor MT warmtenetten is isolatie van gebouwen minder belangrijk, omdat de temperatuur voldoende is om de gebouwen te verwarmen. Isolatie is echter altijd aan te raden, omdat de vraag naar warmte dan afneemt en de beschikbare warmtebronnen optimaal kunnen worden ingezet. Daarnaast moet worden overgestapt op elektrisch koken, zodat geen aansluiting op het gasnet nodig is.

Een warmtenet is met name interessant wanneer de gebouwdichtheid en warmtevraag relatief hoog zijn. Wanneer meer gebouwen aansluiten op een warmtenet, dalen de kosten per aansluiting. Hierbij is het wel van belang dat de gebouwen dicht bij elkaar staan. In buitengebieden waar woningen verder uit elkaar staan, is een warmtenet kostbaar.

Voordelen:	*Nadelen:*
+ Minimaal isoleren tot label D	– Toepasbaarheid afhankelijk van beschikbare warmtebronnen
+ Beperkte aanpassingen aan de installaties nodig	– Kosten afhankelijk van aantal aansluitingen op warmtenet
+ Collectief systeem en daardoor minder zorgen	– Minder keuzevrijheid
+ Geen gasaansluiting nodig	

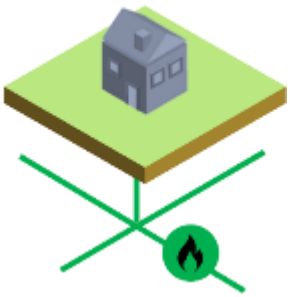


Lage temperatuur (LT) warmtenet

Een LT warmtenet is vergelijkbaar met een MT warmtenet. Een LT warmtenet heeft echter een aanvoertemperatuur tussen de 35 en 55 graden Celsius. Voorbeelden van warmtebronnen die deze temperatuur kunnen leveren zijn aquathermie waarbij warmte wordt onttrokken uit oppervlaktewater, of restwarmte uit rioolwaterzuiveringsinstallaties en datacenters.

Voordat gebouwen worden aangesloten op een LT warmtenet, moeten de gebouwen eerst goed worden geïsoleerd. Wanneer dit niet gebeurt kan een gebouw onvoldoende worden verwarmd en dit gaat ten koste van het comfort. Daarnaast zijn aanpassingen aan de installaties nodig. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het plaatsen van vloerverwarming en/of lage temperatuurradiatoren. Aangezien de aanvoertemperatuur te laag is voor warm tapwater, is per gebouw tevens een boosterwarmtepomp nodig. Bij een LT warmtenet zijn de warmteverliezen in het warmtenet lager.

Voordelen:	*Nadelen:*
+ Collectief systeem en daardoor minder zorgen + Lagere warmteverliezen in warmtenet + Geen gasaansluiting nodig	– Minimaal isoleren tot label B – Toepasbaarheid afhankelijk van beschikbare warmtebronnen – Tarief afhankelijk van aantal aansluitingen op warmtenet – Minder keuzevrijheid



Groengas

Groengas is biogas dat is opgewaardeerd naar aardgaskwaliteit en is een duurzaam gas. Groengas wordt geproduceerd uit mest, tuinafval, resten van groente en fruit, maar ook afval op stortplaatsen en rioolslib. De productie van groengas is momenteel nog zeer beperkt. De bestaande aardgasleidingen kunnen worden gebruikt om het groengas naar de gebouwen te transporteren. Groengas kan zowel in een HR-ketel als in een hybride warmtepomp worden gebruikt. Een hybride warmtepomp is een elektrische warmtepomp gecombineerd met een HR-ketel. De warmtepomp levert de basislast van de warmtevraag. De HR-ketel springt bij op koude winterdagen of bij grote vraag naar warm tapwater. Bij groengas is de overstap naar elektrisch koken niet noodzakelijk.

Voor groengas is isolatie van gebouwen minder belangrijk, omdat de temperatuur van de warmte bij de verbranding van groengas voldoende is om de gebouwen te verwarmen. Isolatie is echter altijd aan te raden, omdat de vraag naar warmte dan afneemt en het beschikbare groengas optimaal kan worden ingezet.

Voordelen:	*Nadelen:*
+ Minimaal isoleren tot label D + Huidige aardgasnet kan worden gebruikt + Geen aanpassingen aan technische installaties nodig + Elektrisch koken niet nodig	– Beschikbaarheid groengas onbekend – Kosten van groengas is onbekend

D.2 Besliscriteria

Om een beeld te krijgen hoe kansrijk een warmtetechniek is voor een bepaalde buurt, zijn per buurt verschillende criteria beoordeeld. De score van de verschillende criteria zijn gecombineerd in een multicriteria-analyse. De criteria zijn hieronder toegelicht.



Isolatieniveau

Warmtetechnieken all-electric en LT warmtenet verwarmen gebouwen op een lage temperatuur. Dit is echter alleen mogelijk wanneer gebouwen voldoende zijn geïsoleerd. Het uitgangspunt is dat voor deze warmtetechnieken schillabel B nodig is. Warmtetechnieken MT warmtenet en groengas verwarmen gebouwen op een hogere temperatuur. Goed isoleren blijft het streven, omdat gebouwen die goed geïsoleerd zijn minder warmte nodig hebben. Kortom, de beschikbare warmtebronnen kunnen effectiever worden ingezet. Uitgangspunt is dat voor deze warmtetechnieken schillabel D nodig is.

Het isolatieniveau wordt bepaald door het gemiddelde schillabel van gebouwen in een bepaalde buurt te berekenen. Er wordt gebruik gemaakt van landelijke data van het Planbureau voor de Leefomgeving. Niet voor elk gebouw is data beschikbaar. Wanneer het schillabel voor een gebouw ontbreekt, is een grove inschatting gemaakt op basis van het bouwjaar en woningtype. Wanneer het gemiddelde schillabel van een buurt slecht is, betekent dit dat er relatief veel isolatiemaatregelen nodig zijn om deze buurt aardgasvrij te maken. Dit geldt met name voor de lage temperatuuroplossingen als all-electric en LT warmtenet. Doordat de buurt eerst aan de slag moet met isoleren, zal deze buurt pas op langere termijn aardgasvrij kunnen worden.

Nationale kosten



De nationale kosten zijn de kosten voor de Nederlandse samenleving als geheel. Het zijn de totale kosten van alle maatregelen die nodig zijn om op een bepaalde aardgasvrije warmtetechniek over te stappen. Dit zijn bijvoorbeeld de kosten voor aanpassingen aan gebouwen als isolatie en een (hybride) warmtepomp, kosten voor infrastructuur als verzwaring van het elektriciteitsnet of aanleg van een warmtenet en kosten voor de duurzame bron. De nationale kosten worden uitgedrukt in euro per ton vermeden CO_2-uitstoot. Wanneer de nationale kosten hoog zijn, betekent dit dat het relatief duur is voor de samenleving om op deze warmtetechniek over te stappen. De nationale kosten zijn berekend met behulp van de startanalyse. De startanalyse is een technisch-economisch rekenmodel en is ontwikkeld door het Planbureau van de Leefomgeving.



Collectief woningbezit

Elk gebouw heeft een eigenaar. Dit kan een particulier zijn, maar bijvoorbeeld ook een woningcorporatie. Een woningcorporatie bezit meestal tientallen tot honderden woningen in een gemeente. In dit geval wordt gesproken over van collectief woningbezit. Wanneer het collectief woningbezit in een buurt relatief hoog is, is het eenvoudiger om gezamenlijke afspraken te maken over isolatiemaatregelen of de gewenste aardgasvrije warmtetechniek. In Mook en Middelaar, Gennep en Bergen zijn drie woningcorporaties actief: Destion, Mooiland en Woonzorg Nederland. De woningvoorraad van de corporaties in de gemeenten is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 3: *Woningvoorraad van corporaties in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen.*

Woningcorporatie	Mook en Middelaar	Gennep	Bergen
Destion	536	527	1.250
Mooiland	2	1.309	0
Woonzorg Nederland	54	0	0

Geschiktheid elektriciteitsnet



Door gebouwen massaal aan te sluiten op een elektrische warmtepomp, neemt de vraag naar (duurzame) elektriciteit significant toe. Het is belangrijk dat het elektriciteitsnet daarvoor geschikt is. In sommige buurten zullen kabels moeten worden vervangen door dikkere kabels of moeten extra transformatorstations worden geplaatst. De geschiktheid van het stroomnet speelt een belangrijke rol bij de warmtetechnieken all-electric en eventueel bij groengas wanneer gekozen wordt voor een hybride oplossing. In Mook en Middelaar, Gennep en Bergen is Enexis de netbeheerder. Enexis heeft in kaart gebracht in welke buurten grote aanpassingen aan het elektriciteitsnet nodig zijn om gebouwen op grote schaal

over te laten stappen op een elektrische warmtepomp. All-electric is daardoor in deze buurten niet alleen duurder, maar vraagt ook om een langere doorlooptijd.



Koppelkansen
De warmtetransitie is een complexe opgave en heeft een grote impact op de omgeving. Op grote schaal moeten gebouwen worden geïsoleerd. Afhankelijk van de warmtetechniek moet het elektriciteitsnet mogelijk worden verzwaard of een warmtenet worden aangelegd. Deze opgaven hoeven niet op zichzelf te staan. Door werkzaamheden op elkaar af te stemmen kan overlast worden beperkt, kosten worden bespaard en neemt het draagvlak onder inwoners toe. Deze koppelkansen hoeven zich niet te beperken tot de warmtetransitie. Er kan ook worden gekeken naar de aanleg, renovatie of vervanging van de riolering of wegen, maar ook maatregelen voor klimaatadaptatie. Om koppelkansen te benutten is het belangrijk dat de gemeenten, provincie, woningcorporaties, netbeheerder en andere belangrijke betrokken partijen met elkaar in gesprek gaan.

D.3 Score criteria per buurt

De bovengenoemde criteria worden in principe gescoord van laag (1) naar hoog (5). Dit is echter alleen mogelijk als buurten op basis van kwantitatieve variabelen met elkaar kunnen worden vergeleken. Bij kwantitatieve variabele kunnen criteria tussenliggende waarden aannemen. Voorbeelden zijn afstand, kosten en leeftijd. Bij de criteria isolatieniveau, nationale kosten, collectief woningbezit en geschiktheid elektriciteitsnet is dit mogelijk. Bij het criterium koppelkansen kan dit niet. De vervanging van de riolering in één straat is niet kwantitatief te vergelijken met grootschalige renovatieplannen door een woningcorporatie. Dit criterium is daarom kwalitatief beoordeeld.

Tabel 4: *Beoordelingsmatrix besliscriteria technische analyse.*

	1	2	3	4	5
Isolatieniveau					
All-electric en LT warmtenet	Gemiddeld schillabel E, F of G	Gemiddeld schillabel D	Gemiddeld schillabel C	n.v.t.	Gemiddeld schillabel A of B
MT warmtenet en groengas	Gemiddeld schillabel G	Gemiddeld schillabel F	Gemiddeld schillabel E	n.v.t.	Gemiddeld schillabel A, B, C of D
Nationale kosten	Meer dan 800 euro per ton CO_2	Tussen 650 en 800 euro per ton CO_2	Tussen 500 de 650 euro per ton CO_2	Tussen 350 en 500 euro per ton CO_2	Minder dan 350 euro per ton CO_2
Collectief woningbezit	Minder dan 5%	Tussen 5% en 10%	Tussen 10% en 20%	Tussen 20% en 30%	Meer dan 30%
Geschiktheid elektriciteitsnet	Meer dan 4 km kabel vervangen	Tussen 2 en 4 km kabel vervangen	Tussen 0 en 2 km kabel vervangen	n.v.t.	Geen kabel vervanging nodig

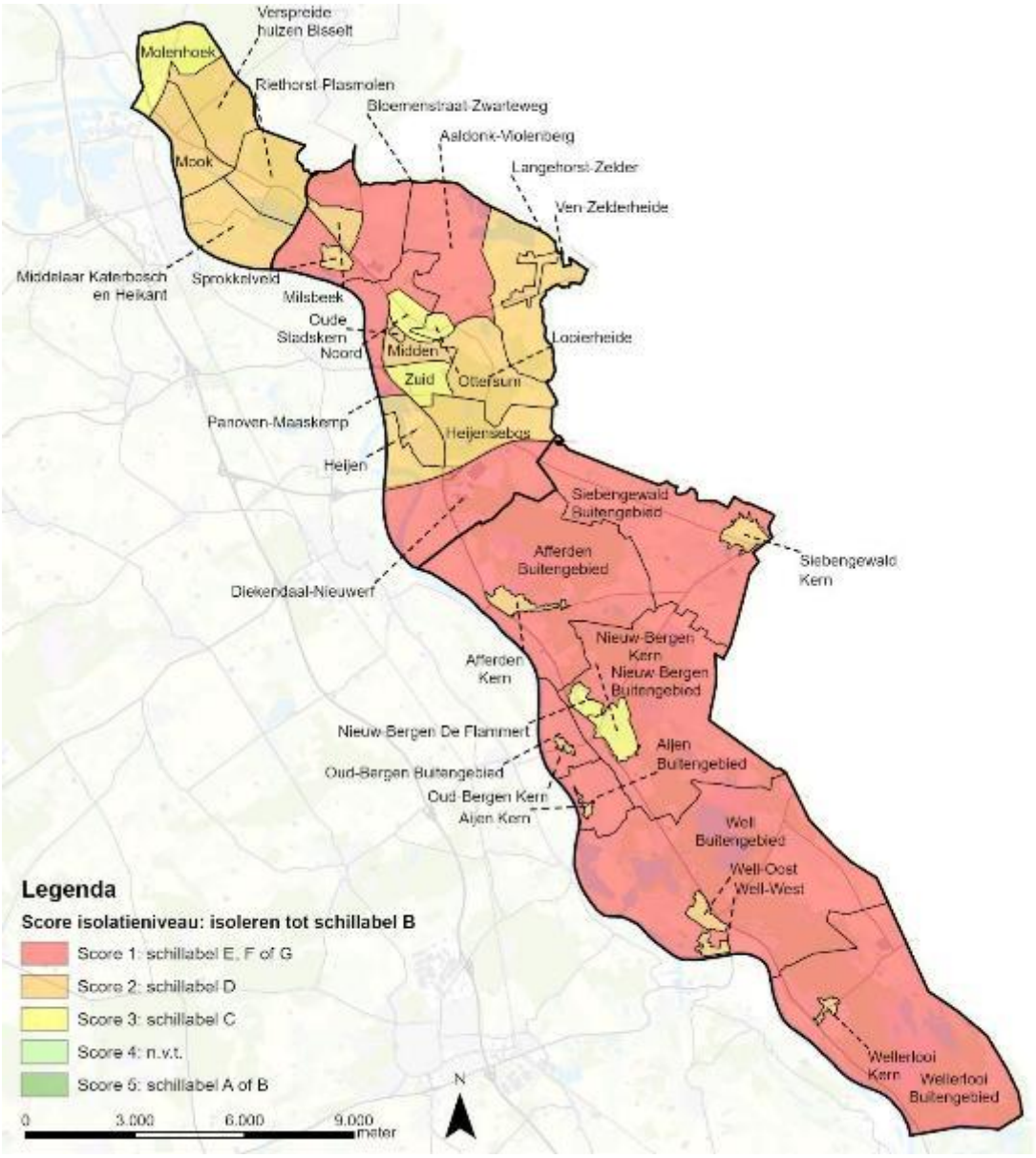
** Bij bepaalde criteria is een score van 4 niet mogelijk. De reden is om het verschil tussen wel en geen noodzakelijk aanpassingen extra te benadrukken.*

D.4 Resultaten per criterium

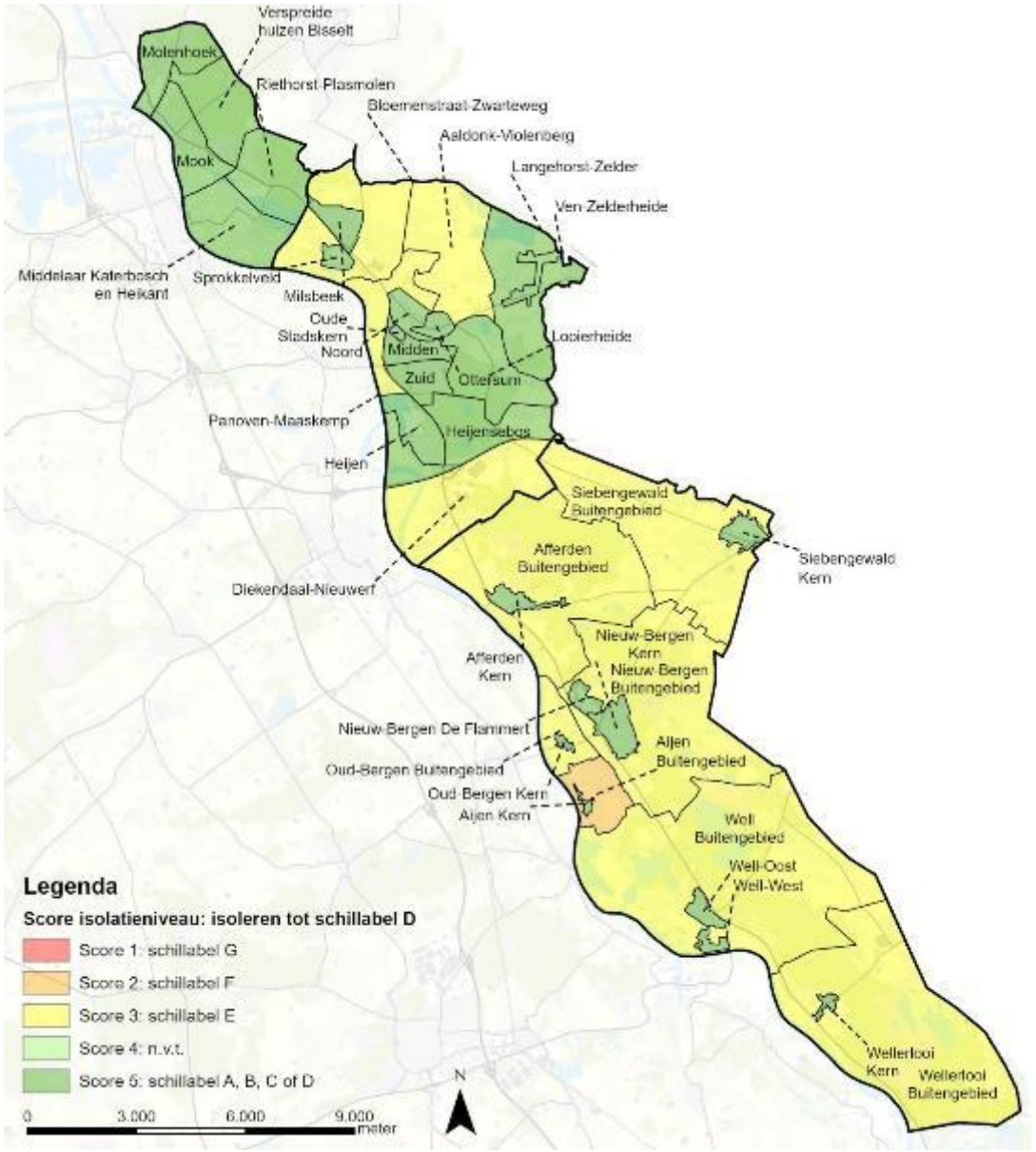
Voor de vier aardgasvrije warmtetechnieken all-electric, MT warmtenet, LT warmtenet en groengas zijn per buurt in de gemeenten Mook en Middelaar, Gennep en Bergen de scores voor de verschillende criteria bepaald. De resultaten van de multicriteria-analyse worden per criterium toegelicht.

D.4.1 Isolatieniveau

De resultaten van het criterium isolatieniveau zijn weergegeven in Figuur 16 voor de warmtetechnieken all-electric en LT warmtenet en in Figuur 17 voor de warmtetechnieken MT warmtenet en groengas. De kaart laat zien dat de gebouwen in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen en met name in het buitengebied relatief slecht zijn geïsoleerd. Er zijn geen buurten met een gemiddeld schillabel A of B. Daarnaast hebben slechts 6 van de 37 buurten een gemiddeld schillabel C. De overige buurten hebben veelal gemiddeld schillabel D of E.



Figuur 16: *Score van het isolatieniveau voor warmtetechnieken all-electric en LT warmtenet.*

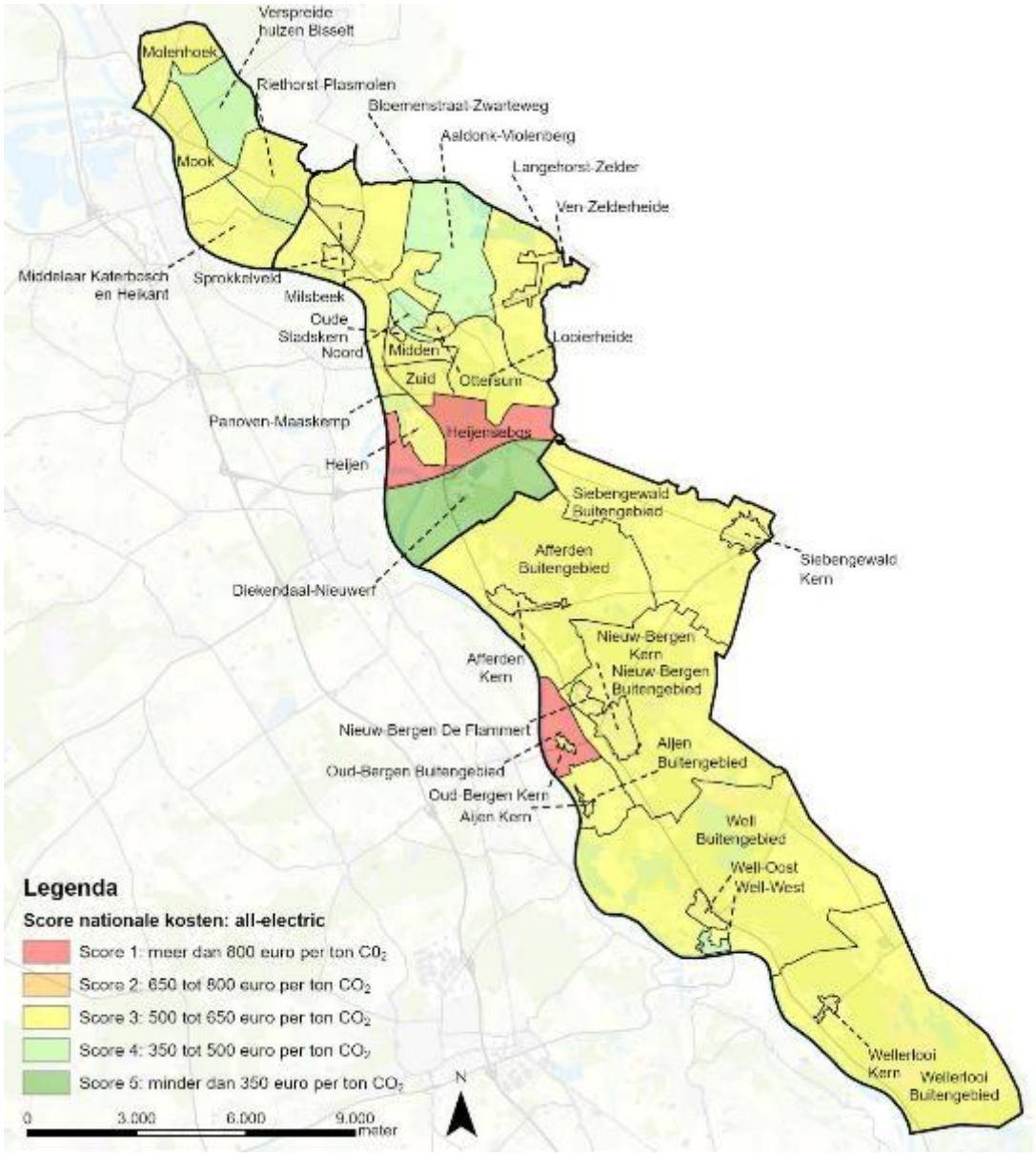


Figuur 17: *Score van het isolatieniveau voor warmtetechnieken MT warmtenet en groengas.*

Om over te stappen op all-electric of een LT warmtenet is het daarom belangrijk om eerst grootschalig in te zetten op isoleren. Wanneer de gebouwen onvoldoende worden geïsoleerd, is het gebouw niet geschikt met deze lage temperatuuroplossingen te kunnen verwarmen. Ongeveer de helft van de buurten in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen is voldoende geïsoleerd om over te stappen op een MT warmtenet of groengas. Desalniettemin blijft isoleren in deze buurten zinvol.

D.4.2 Nationale kosten

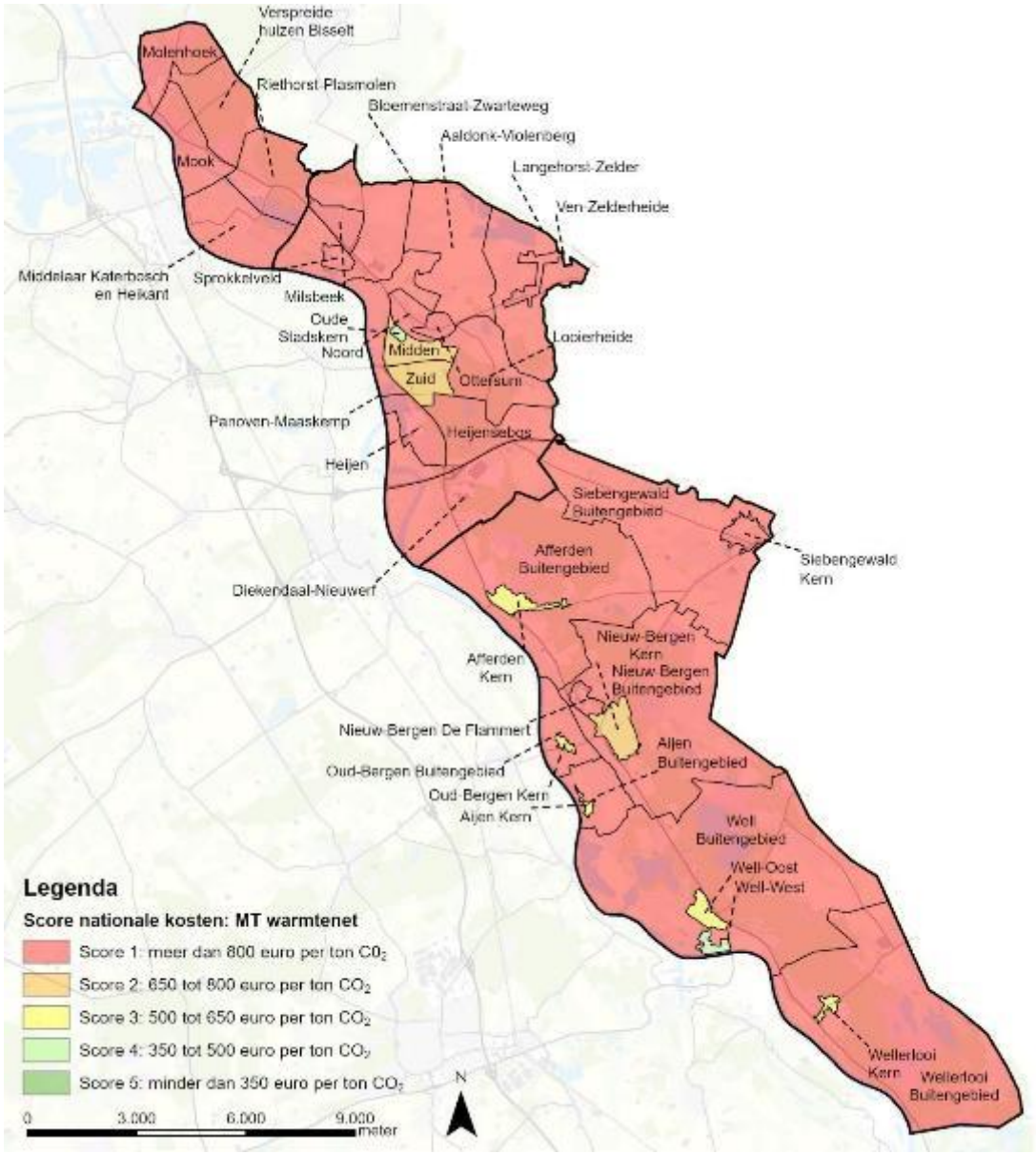
De resultaten van het criterium nationale kosten zijn per warmtetechniek weergegeven in Figuur 18 tot en met Figuur 21. De nationale kosten voor all-electric en een LT warmtenet zijn in veel buurten vrijwel gelijk. In verreweg de meeste buurten liggen deze kosten tussen de 500 en 650 euro per ton bespaarde CO_2-uitstoot. De nationale kosten van een MT warmtenet liggen aanzienlijk hoger. Dit komt doordat geschikte warmtebronnen niet op grote schaal aanwezig zijn. De nationale kosten van groengas zijn over het algemeen het laagst. De beschikbaarheid en prijs van groengas is echter nog uiterst onzeker.



Figuur 18: *Score van de nationale kosten voor warmtetechniek all-electric.*

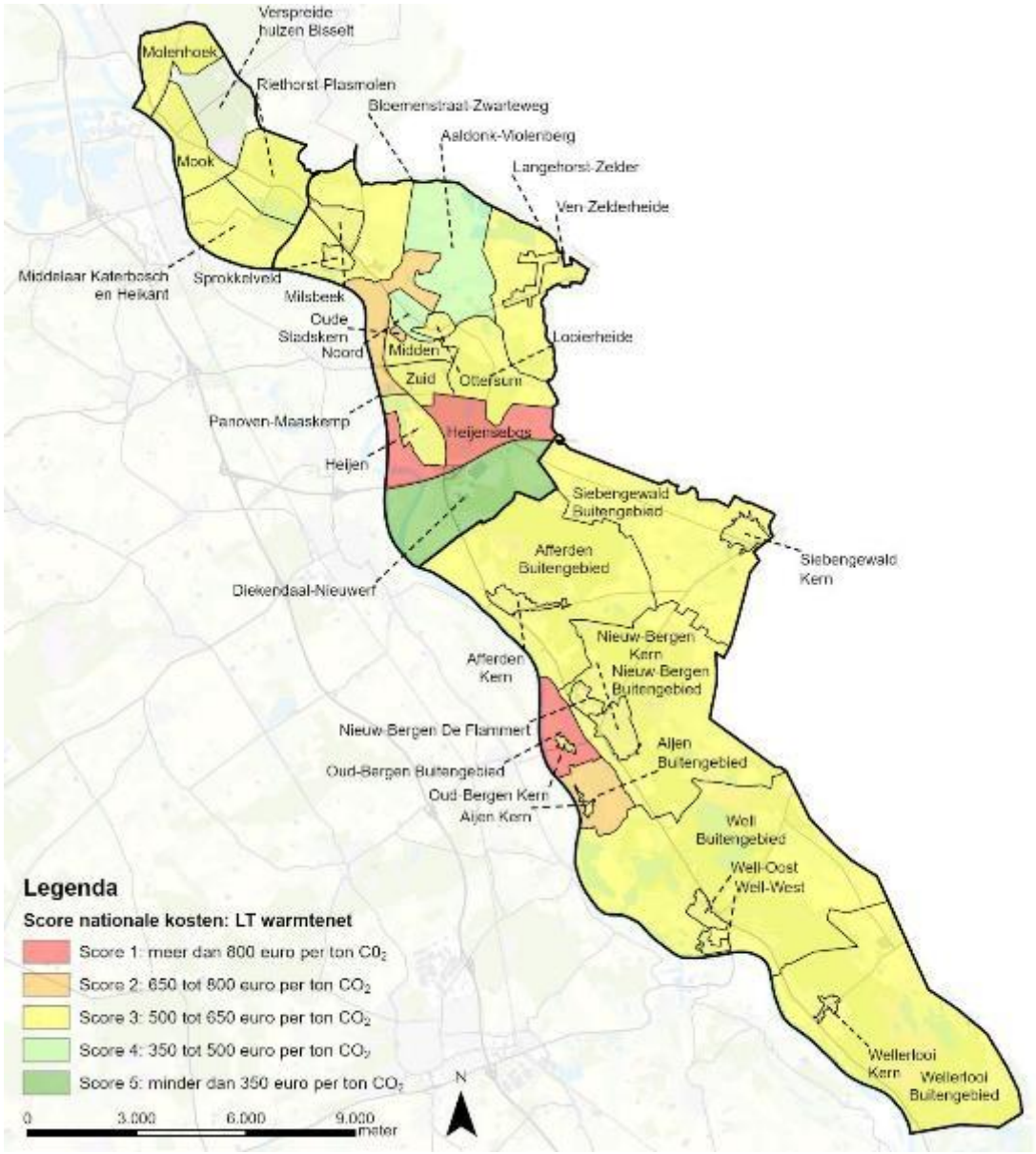
Warmtenet: brontemperatuur of leveringstemperatuur

Bij een warmtenet worden gebouwen verwarmd met warmte uit de omgeving. De warmte wordt via leidingen van de warmtebron naar de gebouwen getransporteerd. Dit kan een warmtebron zijn met een lage, midden of hoge temperatuur. De brontemperatuur is niet altijd gelijk aan de temperatuur waarmee de warmte aan gebouwen wordt geleverd. Bij een lage brontemperatuur kan de warmte bij de warmtebron middels een collectieve warmtepomp in temperatuur worden verhoogd. Aangezien voor inwoners de leveringstemperatuur van belang is, wordt in deze visie bij een LT warmtenet en MT warmtenet altijd de leveringstemperatuur bedoeld. De enige uitzondering hierop is bij de berekening van de nationale kosten. De startanalyse gaat namelijk uit van de brontemperatuur. Wij hebben over de nationale kosten van een LT warmtenet daarom een verdiepingsslag uitgevoerd om deze resultaten juist te interpreteren.



Figuur 19: *Score van de nationale kosten voor warmtetechniek MT warmtenet.*

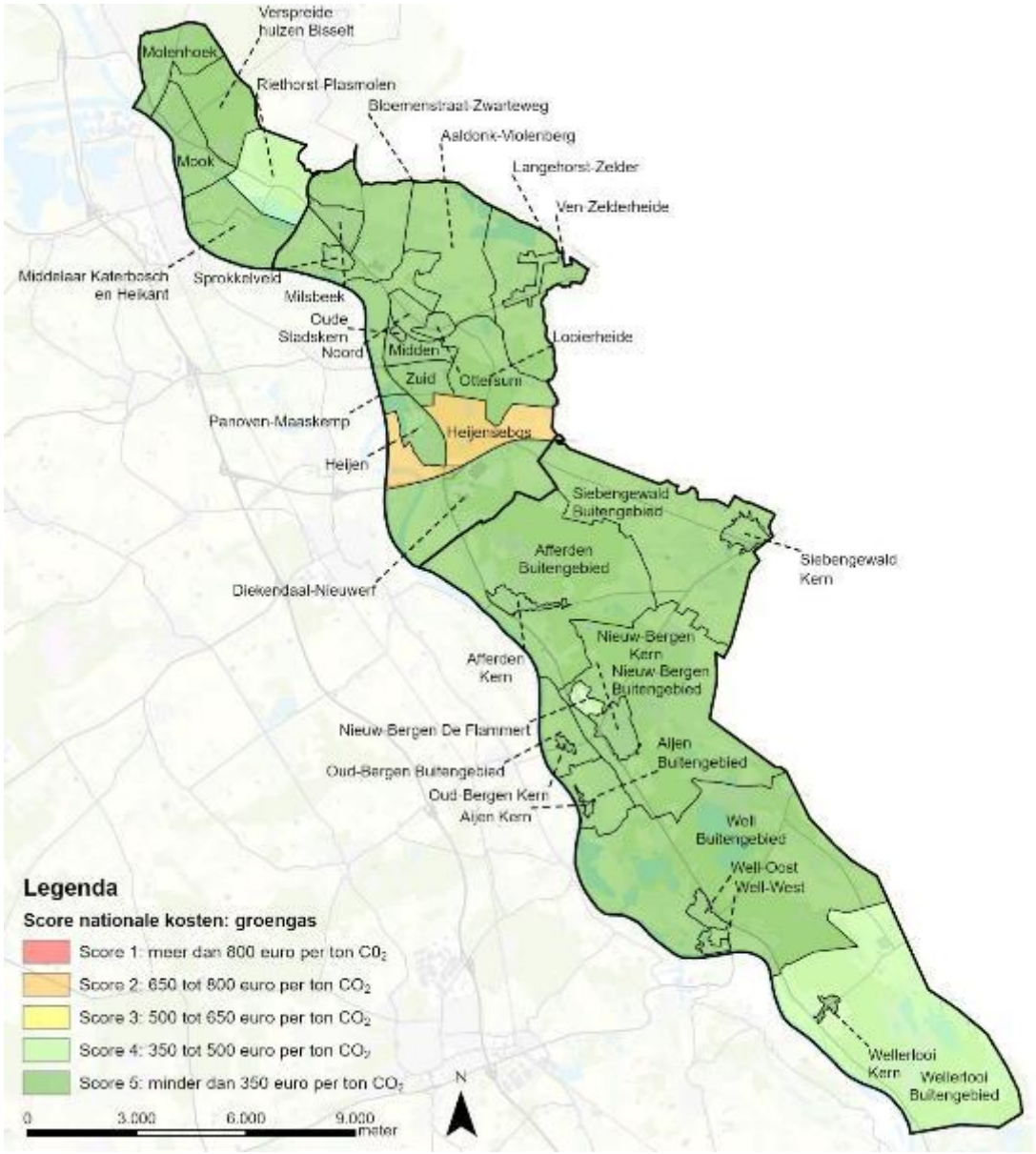
Uit Figuur 19 blijkt dat de nationale kosten van een MT warmtenet in de buurten Oude Stadskern in Gennep en Well-West relatief laag zijn. De reden daarvoor is dat bij Oude Stadskern mogelijk gebruik kan worden gemaakt van de restwarmte van de rioolwaterzuiveringsinstallatie van Gennep. Bij Well-West kan mogelijk gebruik worden gebruikt van aquathermie uit het Leukermeer en Reindersmeer. Er zijn vervolgonderzoeken nodig om de technische en financiële haalbaarheid verder te bepalen. In het buitengebied is een warmtenet financieel niet haalbaar omdat de gebouwdichtheid laag is. De kosten voor de aanleg van een warmtenet zijn dan relatief hoog per aansluiting.



Figuur 20: *Score van de nationale kosten voor warmtetechniek LT warmtenet.*

Uit Figuur 21 blijkt dat de nationale kosten van groengas in veel buurten onder de 350 euro per ton bespaarde CO_2-uitstoot ligt. Dit betekent dat deze warmtetechniek in veel buurten de voorkeur heeft op basis van de nationale kosten. De reden van deze lage nationale kosten is dat groengas getransporteerd kan worden door het bestaande aardgasnet en er slechts beperkte aanpassingen aan gebouwen hoeven te worden gemaakt. Aangezien groengas momenteel beperkt beschikbaar is en de prijs van groengas hoger ligt dan aardgas, is het verstandig om gebouwen goed te isoleren. Dit zorgt ervoor dat de beschikbare hoeveelheid groengas gebruikt kan worden om zoveel mogelijk gebouwen te verwarmen. Daarnaast wordt bespaard op de jaarlijkse energierekening.

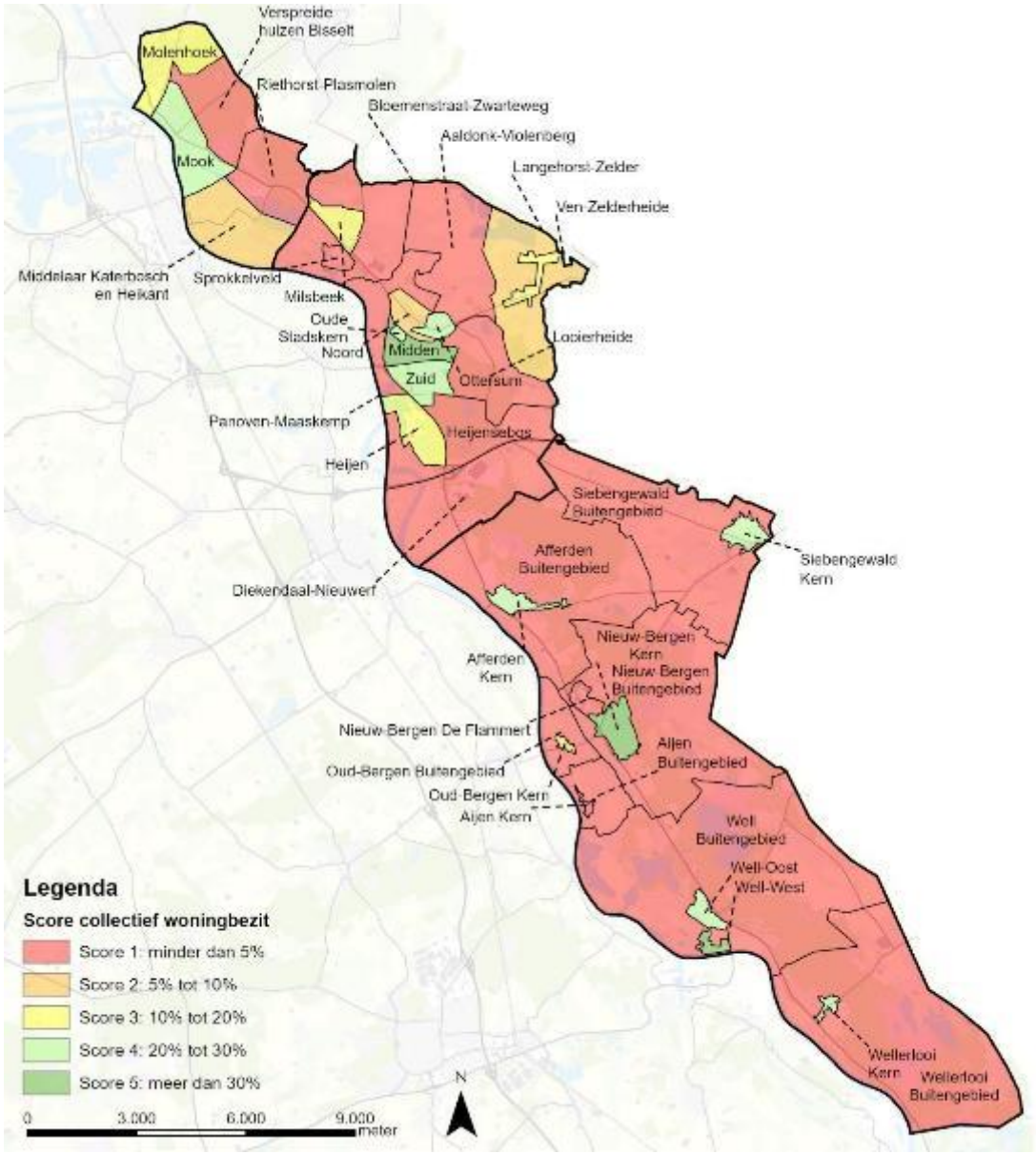
De grootste uitdaging blijft de onzekerheid over de hoeveelheid groengas die beschikbaar komt. Het zal in elk geval niet voldoende zijn om alle gebouwen in Nederland van groengas te voorzien. In de technische analyse is daarom gekeken naar de waarde die groengas in een bepaalde buurt heeft. Het gaat dus over de meerkosten om op een alternatief anders dan groengas over te stappen. Wanneer deze meerkosten relatief hoog zijn, heeft groengas een hogere waarde. De beschikbare hoeveelheid groengas zal eerst worden ingezet in buurten waar de waarde van groengas relatief hoog is. Uit de analyse blijkt dat dit met name in het buitengebied het geval is, omdat de aanleg van een warmtenet daar relatief duur is. Er zijn in het buitengebied daarnaast ook kansen voor all-electric.



Figuur 21: *Score van de nationale kosten voor warmtetechniek groengas.*

D.4.3 Collectief woningbezit

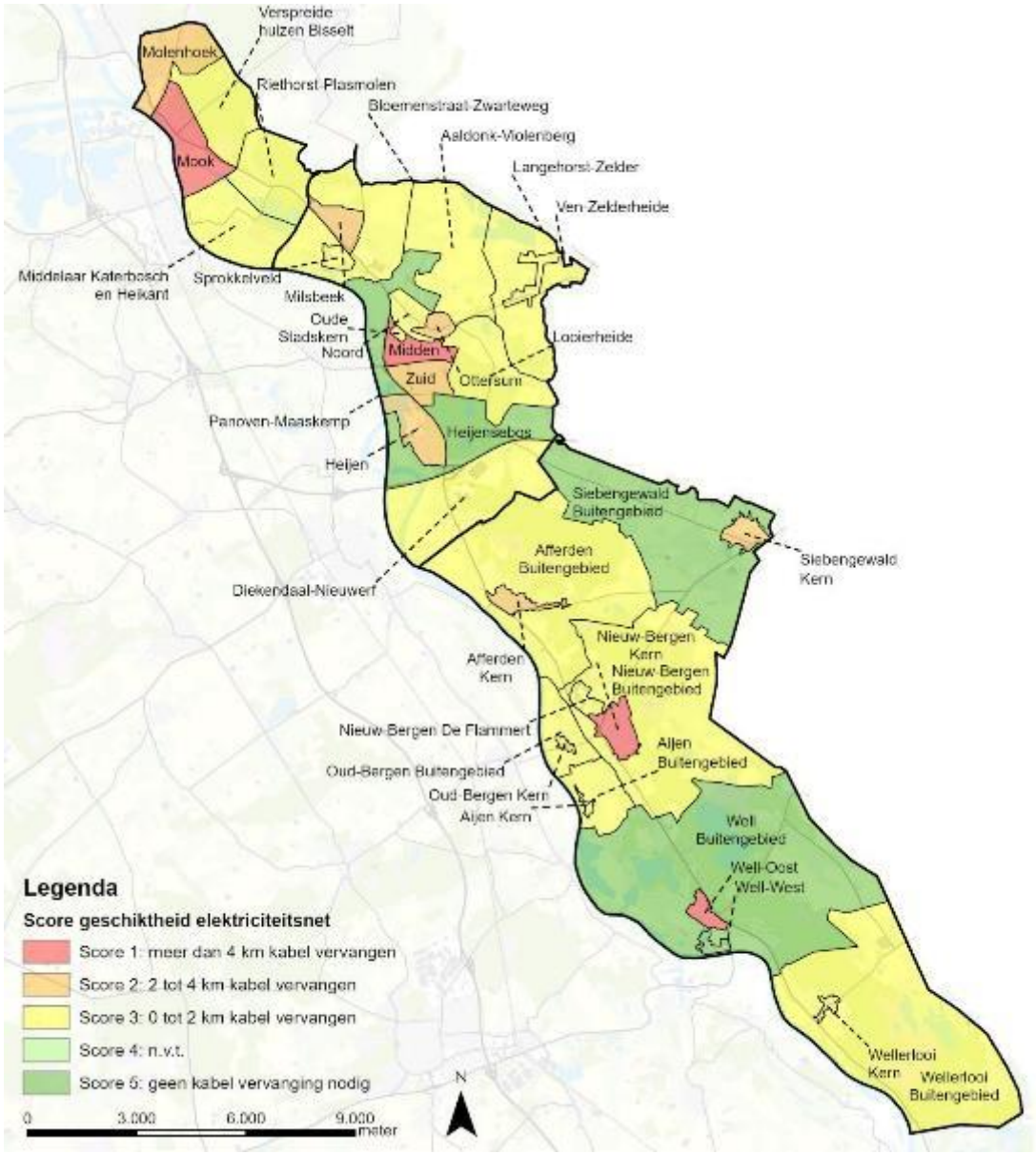
De resultaten van het criterium collectief woningbezit zijn weergegeven in Figuur 22. Uit de resultaten volgt dat het aandeel collectief woningbezit in de dorpen aanzienlijk hoger is dan in het buitengebied. In de buurten Midden Gennep, Nieuw-Bergen Kern en Well-West is het aandeel woningen in bezit van woningcorporaties met meer dan 30% het hoogste. Daarnaast bezitten de woningcorporaties Destion, Mooiland en Woonzorg Nederland een relatief groot aandeel van de woningen in de buurten Mook, Ottersum, Oude Stadskern in Gennep, Gennep Zuid, Siebengewald Kern, Afferden Kern en Well-Oost. Deze buurten kunnen de kartrekkers zijn voor de warmtetransitie in Mook en Middelaar, Gennep en Bergen, omdat het is deze buurten eenvoudiger zal zijn om gezamenlijke afspraken te maken over isolatiemaatregelen of de gewenste aardgasvrije warmtetechniek.



Figuur 22: *Score van het collectief woningbezit van woningcorporaties.*

D.4.4 Geschiktheid elektriciteitsnet

De resultaten van het criterium geschiktheid elektriciteitsnet zijn weergegeven in Figuur 23. Uit de resultaten blijkt daar voor een groot aantal buurten elektriciteitskabels vervangen moeten worden om alle gebouwen in die buurten over te laten stappen op all-electric. In het buitengebied zijn enkele buurten waar geen vervanging nodig is. De oorzaak daarvan is dat in deze buurten relatief weinig gebouwen staan. De grootste aanpassingen aan het elektriciteitsnet worden verwacht in de buurten Mook, Gennep Midden, Nieuw-Bergen Kern en Well-Oost. Deze inventarisatie is gemaakt op basis van eerste inschattingen van netbeheerder Enexis.



Figuur 23: *Score van de geschiktheid van het elektriciteitsnet op basis van een analyse door Enexis.*

Bijlage E EINDGEBRUIKERSKOSTEN

De transitie naar aardgasvrije alternatieven brengt kosten met zich mee. Ook voor diegenen die een huis bezitten of een woning huren. Dit zijn de eindgebruikerskosten.

In juni 2021 is het dashboard eindgebruikerskosten gepubliceerd. Het dashboard is opgesteld door TNO met input van het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL). Met het dashboard wordt inzichtelijk wat de eindgebruikerskosten van verschillende warmtetechnieken zijn voor eigenaren en huurders van woningen.

Het dashboard is een aanvulling op de Startanalyse. De eindgebruikerskosten zijn doorgerekend voor de warmtetechnieken all-electric, MT warmtenet, LT warmtenet en groengas. In deze bijlage worden de inschattingen van de benodigde investeringen en eindgebruikerskosten per warmtetechniek en per woningtype op een overzichtelijk manier gepresenteerd. De resultaten worden alleen getoond voor eigenaren van woningen.

E.1 Methodiek en uitgangspunten

Het dashboard eindgebruikerskosten geeft inzicht in de eindgebruikerskosten in specifieke situaties. Om woningen aardgasvrij te maken zijn investeringen nodig in schilmaatregelen en aanpassingen aan de woning. Bij schilmaatregelen valt te denken aan vloer-, dak- of spouwmuurisolatie of het vervangen van enkel door dubbel glas. Bij de woningaanpassingen kan worden gedacht aan de aanschaf van een (hybride) warmtepomp, het gasfornuis vervangen door een elektrisch fornuis of aanpassingen in de meterkast. De investeringen zijn berekend per woningtype voor de vier warmtetechnieken.

De investeringen zijn exclusief btw en gebaseerd op het prijspeil van 2030. Dit betekent dat inflatie (jaarlijkse prijsstijging) en leercurves (prijsdaling door ontwikkeling van de markt) zijn meegenomen. In de berekening van de eindgebruikerskosten zijn tevens vervallen (her)investeringen en subsidies meegenomen. Zo hoeft er bijvoorbeeld niet meer een nieuwe CV-ketel geplaatst te worden en kan aanspraak worden gemaakt op diverse Rijkssubsidies. Uitgangspunt is dat de netto investeringen worden gefinancierd met een hypothecaire lening. Over de lening wordt aflossing en rente betaald. Het rentepercentage is 1,7% per jaar.

De woningen worden door deze investeringen aardgasvrij. De jaarlijkse kosten van aardgas gaan naar nul. Daarentegen kunnen de elektriciteitskosten stijgen door het gebruik van een warmtepomp of zijn er bijvoorbeeld kostenposten voor de inkoop van warmte bij de aansluiting op een warmtenet of inkoopkosten voor groengas. In de berekening van de eindgebruikerskosten worden gerekend met een gemiddeld energieverbruik. De eindgebruikerskosten zijn gelijk aan de gemiddelde jaarlijkse kosten minus de jaarlijkse baten over de looptijd van de financiering.

Eindgebruikerskosten zijn indicatief

Bij de berekening van de eindgebruikerskosten is gebruik gemaakt van kentallen en een groot aantal uitgangspunten. De genoemde eindgebruikerskosten zijn daarom indicatief en alleen van toepassing op specifieke situaties. Het doel van de eindgebruikerskosten is om richting te geven en verschillende warmtetechnieken globaal met elkaar te vergelijken. Negatieve eindgebruikerskosten betekent dat de jaarlijkse baten hoger zijn dan de jaarlijkse kosten. De woningeigenaar gaat er dus op vooruit.

Het dashboard eindgebruikerskosten gaat uit van het huidige beleid. Toekomstige (voorgenomen) beleidsveranderingen zijn niet meegenomen. Een voorbeeld hiervan is dat het dashboard uitgaat van de bestaande warmtewet waarbij het *niet-meer-dan-anders* principe opgaat: het warmtetarief stijgt met stijgende aardgasprijzen en vice versa. In de nieuwe warmtewet wordt deze koppeling losgelaten. Een ander voorbeeld is dat het dashboard uitgaat van het huidige subsidielandschap. De hoogte en voorwaarden voor subsidies veranderen echter door de jaren heen. Het dashboard kan daardoor een vertekend beeld geven van de daadwerkelijke eindgebruikerskosten.

Aangezien het dashboard eindgebruikerskosten alleen van toepassing is op specifieke situaties en er gebruik is gemaakt van een groot aantal uitgangspunten, is ervoor gekozen om deze kosten niet mee te nemen in de analyse van de transitievisie warmte. Bovendien zijn de eindgebruikerskosten voor een groot deel verweven in de nationale kosten. Het meenemen van zowel de nationale kosten als de eindgebruikerskosten leidt daardoor tot dubbeltellingen.

E.2 All-electric

Tabel 5: *Inschatting van de benodigde investering voor de warmtetechniek all-electric. De investeringen zijn per woning en exclusief btw.*

					
Schilmaatregelen					
	Schillabel A	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel B	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel C	€ 5.908	€ 6.464	€ 10.321	€ 4.000
	Schillabel D	€ 9.250	€ 14.004	€ 15.175	€ 6.613
	Schillabel E	€ 9.067	€ 19.513	€ 20.029	€ 7.495
	Schillabel F	€ 11.721	€ 19.018	€ 23.845	€ 9.956
	Schillabel G	€ 11.455	€ 19.018	€ 31.768	€ 13.119
Woningaanpassingen					
	Warmtepomp	€ 6.867	€ 6.867	€ 6.867	€ 5.648
	LT verwarming	€ 1.964	€ 1.964	€ 1.964	€ 1.136
	Elektrisch koken	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
	Aanpassen ventilatie*	€ 2.344	€ 2.344	€ 2.344	€ 2.344
	Aanpassen meterkast	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500

** Niet van toepassing bij schillabel A en B.*

Tabel 6: *Inschatting van de eindgebruikerskosten voor de warmtetechniek all-electric. Rente en aflossing van de lening voor de investering en eventuele subsidies zijn meegenomen. De kosten zijn per woning per jaar.*

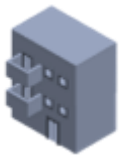
					
Eindgebruikerskosten					
	Schillabel A	-€ 210	-€ 387	-€ 644	-€ 233
	Schillabel B	-€ 222	-€ 387	-€ 564	-€ 228
	Schillabel C	€ 130	-€ 48	-€ 248	€ 33
	Schillabel D	€ 194	€ 157	-€ 167	€ 62
	Schillabel E	€ 127	€ 278	-€ 105	€ 20
	Schillabel F	€ 186	€ 205	€ 43	€ 74
	Schillabel G	€ 161	€ 173	€ 364	€ 159

E.3 MT warmtenet

Tabel 7: *Inschatting van de benodigde investering voor de warmtetechniek MT warmtenet. De investeringen zijn per woning en exclusief btw.*

					
Schilmaatregelen					
	Schillabel A	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel B	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel C	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel D	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel E	€ 2.079	€ 2.839	€ 4.336	€ 2.529
	Schillabel F	€ 5.129	€ 6.303	€ 6.965	€ 4.605
	Schillabel G	€ 7.430	€ 13.103	€ 19.236	€ 8.686
Woningaanpassingen					
	Bijdrage aansluitkosten	€ 3.728	€ 3.728	€ 3.728	€ 3.728
	Inpandige leidingen en afgifteset	€ 4.154	€ 4.154	€ 4.154	€ 3.104
	Elektrisch koken	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
	Aanpassen meterkast	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500

Tabel 8: *Inschatting van de eindgebruikerskosten voor de warmtetechniek MT warmtenet. Rente en aflossing van de lening voor de investering en eventuele subsidies zijn meegenomen. De kosten zijn per woning per jaar.*

					
Eindgebruikerskosten					
	Schillabel A	€ 366	€ 364	€ 366	€ 283
	Schillabel B	€ 369	€ 372	€ 374	€ 285
	Schillabel C	€ 388	€ 390	€ 418	€ 313
	Schillabel D	€ 402	€ 388	€ 440	€ 313
	Schillabel E	€ 420	€ 354	€ 453	€ 347
	Schillabel F	€ 496	€ 449	€ 528	€ 397
	Schillabel G	€ 571	€ 688	€ 1.008	€ 516

E.4 LT warmtenet

Tabel 9: *Inschatting van de benodigde investering voor de warmtetechniek LT warmtenet. De investeringen zijn per woning en exclusief btw.*

					
Schilmaatregelen					
	Schillabel A	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel B	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel C	€ 5.908	€ 6.464	€ 10.321	€ 4.000
	Schillabel D	€ 9.250	€ 14.004	€ 15.175	€ 6.613
	Schillabel E	€ 9.067	€ 19.513	€ 20.029	€ 7.495
	Schillabel F	€ 11.721	€ 19.018	€ 23.845	€ 9.956
	Schillabel G	€ 11.455	€ 19.018	€ 31.768	€ 13.119
Woningaanpassingen					
	Bijdrage aansluitkosten	€ 3.728	€ 3.728	€ 3.728	€ 3.728
	Inpandige leidingen en afgifteset	€ 4.154	€ 4.154	€ 4.154	€ 3.104
	LT verwarming	€ 1.964	€ 1.964	€ 1.964	€ 1.136
	Elektrisch koken	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
	Aanpassen ventilatie*	€ 2.344	€ 2.344	€ 2.344	€ 2.344
	Aanpassen meterkast	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500

** Niet van toepassing op schillabel A en B.*

Tabel 10: *Inschatting van de eindgebruikerskosten voor de warmtetechniek LT warmtenet. Rente en aflossing van de lening voor de investering en eventuele subsidies zijn meegenomen. De kosten zijn per woning per jaar.*

					
Eindgebruikerskosten					
	Schillabel A	€ 467	€ 464	€ 466	€ 331
	Schillabel B	€ 470	€ 473	€ 475	€ 333
	Schillabel C	€ 845	€ 816	€ 844	€ 603
	Schillabel D	€ 933	€ 1.028	€ 966	€ 645
	Schillabel E	€ 869	€ 1.122	€ 1.028	€ 608
	Schillabel F	€ 945	€ 1.077	€ 1.181	€ 674
	Schillabel G	€ 925	€ 1.064	€ 1.524	€ 773

E.5 Groengas

Tabel 11: *Inschatting van de benodigde investering voor de warmtetechniek groengas. De investeringen zijn per woning en exclusief btw.*

					
Schilmaatregelen					
	Schillabel A	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel B	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel C	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel D	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Schillabel E	€ 2.079	€ 2.839	€ 4.336	€ 2.529
	Schillabel F	€ 5.129	€ 6.303	€ 6.965	€ 4.605
	Schillabel G	€ 7.430	€ 13.103	€ 19.236	€ 8.686
Woningaanpassingen					
	Hybride ketel	€ 3.828	€ 3.828	€ 3.828	€ 3.544

Tabel 12: *Inschatting van de eindgebruikerskosten voor de warmtetechniek groengas. Rente en aflossing van de lening voor de investering en eventuele subsidies zijn meegenomen. De kosten zijn per woning per jaar.*

					
Eindgebruikerskosten					
	Schillabel A	-€ 4	-€ 100	-€ 220	€ 36
	Schillabel B	-€ 49	-€ 149	-€ 241	€ 15
	Schillabel C	-€ 65	-€ 192	-€ 366	-€ 12
	Schillabel D	-€ 102	-€ 207	-€ 408	-€ 43
	Schillabel E	-€ 87	-€ 187	-€ 380	-€ 14
	Schillabel F	-€ 14	-€ 106	-€ 292	€ 31
	Schillabel G	€ 54	€ 122	€ 182	€ 153

SWECO

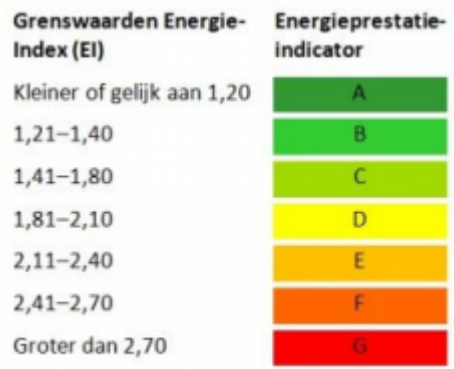
Inspraaknota behorende bij 'Transitievisie Warmte'

In de Transitievisie Warmte geeft de gemeente Mook en Middelaar aan welke stappen er gezet gaan worden om uiteindelijk een aardgasvrije gemeente te worden. De TVW is met bijdragen van veel partijen in de gemeente tot stand gekomen. Om tot een definitieve versie te komen, heeft de gemeente eenieder de mogelijkheid gegeven om te reageren. In deze nota staan de reacties samengevat, inclusief een reactie hierop.

Namen van de indieners van een reactie

Nr	Datum reactie	Naam
1	10-11-2021 & 14-12-2021	*
2	11-11-2021	*
3	14-11-2021	*

*Alleen inzichtelijk voor raadsleden (na inloggen)

1	1. Waarom worden bedrijven niet genoemd in de TVW?	1. De Transitievisie Warmte (TVW), zoals bedoeld in het Klimaatakkoord, is een document dat zicht richt op de gebouwde omgeving. Het Klimaatakkoord heeft losse plannen en richtlijnen voor industrie, mobiliteit en landbouw. De TVW is dus de uitwerking voor het deel over de gebouwde omgeving, waarbij veruit het grootste deel woningen betreft. In de gemeente Mook en Middelaar is het aandeel van woningen in het totale aardgasverbruik ongeveer 82.7% (zie cijfers op pagina 32 van de TVW).
	2. Wat is het schillabel? Wat voor waarden zijn dat voor a, b, c, d en e?	2. Op pagina 5 wordt in het kader uitgelegd wat er met een schillabel wordt bedoeld en wat het verschil is met het energielabel. Energielabel en schillabel zijn hetzelfde zolang de waardering van zonnepanelen en alle installaties niet meegenomen. Op moment dat geregistreerd label niet bekend is, worden teruggevallen op bouwjaar (zie verder de systematiek in het Functioneel Handboek Vesta Mais 4.0)  **Grenswaarden Energie-Index (EI)** / **Energieprestatie-indicator** Kleiner of gelijk aan 1,20 — A 1,21–1,40 — B 1,41–1,80 — C 1,81–2,10 — D 2,11–2,40 — E 2,41–2,70 — F Groter dan 2,70 — G
	3. Aardgasvrije gemeenten kunnen alleen bereikt worden met gezamenlijke inspanning van, inwoners, bedrijven, instellingen en de gemeenten.	3. Dat klopt helemaal. Daarom wordt er in het klimaatakkoord ook gekeken naar de industrie, mobiliteit etc.
	4. Als regisseur van de warmtetransitie zoals jullie het zelf benoemen (pag. 16) wil je mensen inspireren, dan moeten de	4. Momenteel starten we een inventarisatie naar het verduurzamen van het vastgoed van de gemeente Mook en Middelaar. De genoemde zin gaat echter

	gemeenten eerst zelf het goede voorbeeld geven, want daar is nog een grote winst te behalen, zoals jullie het zelf beschrijven op pag.23.	over alle gebouwen in de gemeenten. En niet alleen de gebouwen van de gemeenten.
	5. pag. 20 zie fig. 7. Ook Molenhoek moet rood zijn, daar zijn bovengemiddeld actieve bewoners!!	5. Dat is waar, eigenlijk heeft de gehele gemeente Mook en Middelaar bovengemiddeld actieve inwoners. Molenhoek is ook de enige plek waar een grootschalige ontwikkeling plaats gaat vinden in Mook en Middelaar. Daarom is dit met groen apart aangegeven.
	6. pag. 30. Wat is er mogelijk als bewoners nu al willen beginnen met verduurzamen?	6. Daar zijn heel veel mogelijkheden voor. De gemeente biedt hier graag passend advies is via het Loket Duurzaam Wonen Plus of via een energiecoach van het Energiecafé Mook en Middelaar.
	7. Een LT warmtenet heeft een aanvoertemperatuur tussen de 35 en 55 graden. Om de temperatuur hoger te krijgen is er nog extra energie nodig. Naast een LT-warmtenet moeten dan dus zonnepanelen geplaatst worden. Dat wordt niet genoemd.	7. Dat is afhankelijk van de exacte temperatuur en het label van de woning. In veel gevallen zal ij een LT-warmtenet een combinatie met een warmtepomp voorkomen. Er is hoe dan ook elektriciteit nodig om de temperatuur op het juiste peil te krijgen. In het geval van een warmtenet op basis van aquathermie wordt de warmte uit oppervlaktewater in de bodem opgeslagen (WKO). ’s Winters wordt de temperatuur van dat grondwater op peil gebracht met een warmtepomp. Dit systeem is inderdaad alleen duurzaam wanneer deze warmtepomp gebruik maakt van duurzaam opgewekte energie.
	8. Pag. 40 nationale kosten: Het zijn de totale kosten van alle maatregelen die nodig zijn om op een bepaalde aardgasvrijetechniek over te stappen. Waarom vallen hier de zonnepanelen (en windmolens) dan hier niet onder, want die heb je nodig om van een LT of MT warmtenet gebruik te kunnen maken?	8. Op pagina 36 wordt een definitie gegeven van de nationale kosten. Daarin worden ook maatregelen als verzwaring van het elektriciteitsnet en de kosten voor de duurzame bron (bv zonnepanelen en windmolens) genoemd.

	9. pag. 41. D3, tabel 2 Wat moeten we ermee?? wat zegt ons deze tabel??	9. Deze tabel laat zien welke score toegekend worden aan een bepaalde waarde als het gaat om het onderzoeken welke alternatieve warmtetechniek het meest kansrijk is.
	10. pag. 45. fig. 19. Waarom wordt hier de Mookerplas niet genoemd? Daar kan toch ook aquathermie op worden toegepast??	10. Deze kaart laat zien welke verwachting er is voor en warmtenet. Op basis van deze analyse lijkt een warmtenet op basis van de warmte uit de Mookerplas niet erg kansrijk, gekeken nar de nationale kosten. In paragraaf 4.3 geven we echter ook aan dat de Mookerplas als bron nader onderzocht moet worden. Naast de vraag welke capaciteit de Mookerplas kan leveren, moet er ook gekeken worden naar de vraag in de directe omgeving/
2	1. Deze visie gaat over woningen, maar geeft ook duidelijk aan welke processen er richting de industrie lopen. Zo krijgt de burger niet het idee dat hij het alleen moet opknappen.	1. Zie reactie 1.1
	2. De term "Schillabel" heeft een prominente rol in deze notitie, terwijl er niet staat wat dat is, hoe dat wordt berekend, waar er meer informatie over te vinden is (zelfs op internet heb ik nauwelijks iets zinnigs kunnen vinden).	2. Zie reactie 1.2
	3. De notitie geeft aan dat isoleren de eerste en belangrijke stap is. Is dat zo of vindt de gemeente (of Sweco) dat?	3. Beiden. Het isoleren van gebouwen dringt de warmtevraag terug. Zelfs als er geen transitie gemaakt zou worden, is dat vaak al een kosteneffectieve maatregel. Maar het terugdringen van de behoefte zorgt er ook voor dat er minder warmte uit alternatieve bronnen gehaald hoeft te worden. Welke alternatieve techniek het uiteindelijk ook zal worden, met een lagere vraag is dat makkelijker te realiseren. Het is dus een belangrijke stap en dat vindt de gemeente ook.
	4. 60%-70% van onze huizen is gebouwd rond 1990. Die zijn beneden voorzien van	4. Dat is inderdaad een belangrijke vraag in het vervolg van dit proces. Met deze visie zijn we er namelijk nog lang niet. Enerzijds zijn er nog technieken in

	thermopane glas en boven vaak van enkel glas. De grootste vraag stap is hoe verleid ik mensen om hun glas te vervangen?	ontwikkeling. Daarom zorgen we elke vijf jaar voor een update van deze visie. Anderzijds geeft deze visie een eerst aanzet naar de mogelijkheden en moet er, mits vastgesteld, een uitvoering opgezet worden. Het vervangen van glas maakt daarom onderdeel uit van de stap isolatie. De uitvoering volgt dus op deze visie, maar als belangrijkste uitgangspunten hiervoor zullen gelden: bewustwording, ontzorging en zoveel mogelijk kostenneutraal.
	5. De toenemende energiebehoefte door het toenemende aantal e-auto's is helemaal niet genoemd.	5. Dat is waar. Deze visie focust zich op alternatieve warmtetechnieken en niet op de toenemende vraag naar elektriciteit, al hebben die twee natuurlijk wel met elkaar te maken.
	6. Er zijn veel houtstokers in de gemeente. Als deze over moeten stappen, neemt ook de energiebehoefte weer toe.	6. Alhoewel houtstook aardgasvrij is, is het over het algemeen niet de meest CO2-arme warmtetechniek. Ook houtstokers zullen dus naar een andere manier van verwarmen moeten gaan, met alle gevolgen voor de warmtevraag.
	7. Om meer zonnenergie te stimuleren zou er gebruik gemaakt moeten worden van de Europese regeling "European Clean Energy Package", waarbij energie tussen buren uitgewisseld kan worden. De gemeente zo dit kunnen promoten .	7. Deze wetgeving staat op de radar, maar is nog niet volledig doorgesijpeld in Nederlandse wetgeving waardoor deze wetgeving en veiligheidsvoorschriften directe onderlinge uitwisseling van energie nu nog in de weg staan. Maar in de rest van Nederland zijn er al voorbeelden van projecten waarbij verschillende gebruikers via slimme meters onderling energie uitwisselen via het elektriciteitsnet. Deze ontwikkelingen houden we in de gaten en we zien mogelijkheden voor dit principe in de toekomst.
3	1. Graag een overzicht van het door SWECO gehanteerde huidige gas- en stroomverbruik van woningen en bedrijven op wijk- en straatniveau.	1. Er is gebruik gemaakt van de dataset van PBL – met indicatieve gas-en stroomverbruiken. PC6 zijn meetgegevens, dan modelmatig toekennen op gebouwniveau
	2. Graag ontvangen wij de gegevens over de energiebehoefte per wijk, ook wel de	2. Deze gegevens zijn tevens gebaseerd op de dataset van PBL, ruimtelijke kenmerken.

	warmtedichtheid genoemd, om de berekeningen te kunnen controleren.	
	3. De huidige ambitie komt niet terug. We zouden graag een nieuw, concreet doel geformuleerd willen zien, gekwantificeerd in o.a. gas- en stroomverbruik per wijk of straat.	3. In 2022 zal er nieuw duurzaamheidsbeleid opgesteld worden. Daarbij zullen ook nieuwe doelen, tussendoelen en monitoring meegenomen worden.
	4. Met het advies van isolatie en het installeren van een luchtwarmtepomp, zal er in de 20 jaar daarna niets meer gaan gebeuren in zo'n woning. Daarmee halen we de doelen niet. De TVW maakt ook niet duidelijk welke besparing er met de voorgestelde maatregelen behaald zullen worden. Wij ontvangen hier graag kwantitatieve informatie over.	4. Niet iedereen kan en wil direct overgaan op een volledig alternatieve bron. Een hybride tussenvorm is daarom een realistische stap, waarbij we overigens ook zullen stimuleren om wel volledig aardgasvrij te worden bij degenen die dat kunnen. Daarnaast is de techniek van alternatieve warmtebronnen nog volop in beweging. We maken op dit moment geen keuzes die toekomstige technieken uitsluiten. Daarvoor weten we nog te weinig.
	5. In de TVW komt de financiering helemaal niet aan bod. Een gemiste kans, omdat woningeigenaren juist hierdoor nalaten om CO2-reducerende maatregelen te treffen.	5. De financiering is een uitwerking van de maatregelen die voortkomen uit de TVW. Welke kosten zijn collectief? Welke individueel? Dat is allemaal afhankelijk van de gekozen techniek. Er is nu dus ook nog geen eenduidig advies over de financiering te geven. De TVW is daar op zich ook niet de plek voor. Bij de veel gestelde vragen wordt er wel naar financieringsmogelijkheden verwezen.
	6. Als all-electric de beste keuze is, dan adviseren wij geen tussenstap van met een hybride oplossing, maar direct all-electric te gaan.	6. Daar waar dat kan is dat zeker interessant. Het zal echter niet overal kunnen en niet iedereen zal het willen. Op dit moment kan een gemeente geen maatregelen afdwingen bij inwoners. We kunnen het wel zo aantrekkelijk mogelijk maken. Mede om nu nog geen technieken uit te sluiten, kiezen we er niet voor om op grote schaal all-electric te gaan, maar te starten bij het terugdringen van de warmtevraag. Met een hybride oplossing, worden al grote stappen gemaakt. Bij beëindiging van de levensduur van de cv-ketel kiest het

		overgrote deel van de woningeigenaren er nu nog voor om een nieuwe cv-ketel aan te schaffen. Wanneer de woning nog niet voldoende geïsoleerd is voor een volledige warmtepomp is een hybride variant een goed alternatief.
	7. Je kan beter een grondwarmtepomp kiezen dan een luchtwarmtepomp, omdat deze een hoger rendement heet en dus zuiniger is. Een grondbron gaat tevens 100 jaar mee.	7. Per gebouw en inwoner zal de beste oplossing anders liggen. Het is wel belangrijk om bij de keuze niet alleen te kijken naar de eenmalige aanschafkosten, maar ook naar de kosten over de hele levensduur. Een initieel duurdere oplossing kan op de langere termijn veel goedkoper blijken.

Raadsvoorstel

Gemeente Mook en Middelaar

Documentnummer	**cm21.3316**
Onderwerp	**Vaststellingsovereenkomst lening en bijdrage onderhoud Eendracht/stichting de Maasvallei**
Datum raadsvergadering	**10 maart 2022**
Raadscommissie	Samenleving
Datum raadscommissie	22 februari 2022
Programma	Paragraaf Financiering
Portefeuillehouder	G. Wienhoven

Vaststellingsovereenkomst lening en bijdrage onderhoud Eendracht/stichting de Maasvallei

Inleiding

Op 8 april 2010 heeft uw raad besloten om de sportvelden te privatiseren en het reguliere onderhoud van de sportvelden over te dragen aan de beheerstichting; 'Stichting De Maasvallei' (hierna: de stichting). Conform de afspraken die toen zijn gemaakt tussen de gemeente en de stichting ontvangt deze jaarlijks een bedrag van €40k voor de jaren 2010 tot en met 2019. In 2019 is de vaststellingsovereenkomst ten einde gekomen.
Om een gat in het reguliere onderhoud te voorkomen voor het seizoen 2020/2021, is met spoed een bedrag van €20k overgemaakt naar de stichting. De overige €20k wordt verrekend met de achterstallige huur over de afgelopen 3 jaar.
Om nieuwe afspraken te maken voor de komende tien jaar, is ambtelijk overlegd met de stichting en Eendracht '30'. Hetgeen besproken en afgesproken is treft u aan in de concept-vaststellingsovereenkomst die als bijlage te vinden is bij dit voorstel.

Voorstel

1- De concept-vaststellingsovereenkomst ter kennisgeving aan te nemen.
2- Geen wensen of bedenkingen kenbaar te maken inzake het verstrekken van een renteloze lening van €300k.

Beoogd effect

Het aangaan van deze vaststellingsovereenkomst werkt twee richtingen, te weten;

1- De bijdrage van de gemeente voor het onderhoud van de grasvelden voort te zetten de komende 10 jaar.
2- Het vervangen van het kunstgrasveld mogelijk te maken.

Argumenten

1.1. Privatisering

Bij het aangaan van de privatiseringsovereenkomst in 2010 is afgesproken dat de gemeente zou bijdragen aan de jaarlijkse kosten voor het onderhoud van de grasvelden over een periode van 10 jaar. Na deze tien jaar zou de bijdrage geëvalueerd worden. Gezien de toen voorgelegde stukken aan het college en uw raad bedroegen de onderhoudskosten in 2010 €80k per jaar, de bijdrage van de gemeente was €40k.

1.2. Bijdrage onderhoudskosten en lening

De stichting heeft aangegeven dat door inflatie de onderhoudskosten zijn gestegen. Dat betekent dat de gemeentelijke bijdrage ook hoger kan uitvallen. Om de huidige bijdrage niet te verhogen en gezien het andere verzoek van de stichting inhoudende het verstrekken van een lening t.b.v. het vervangen van het kunstgrasveld, is gekozen voor het verstrekken van een renteloze lening (zie 2.1 e.v.).

1.3. Bijdrage onderhoudskosten 2020/2021

Aangezien de overeenkomst die in 2010 gesloten was met de stichting ten einde is gekomen in 2019, dreigde een gat in het reguliere onderhoud te ontstaan. Om een gat in het reguliere onderhoud te voorkomen voor het seizoen 2020/2021, is met spoed een bedrag van €20k overgemaakt naar de stichting. De overige €20k is verrekend met de achterstallige huur over de afgelopen drie jaar.

2.1. Lening vervangen kunstgrasveld.

Het verstrekken van een lening is een bevoegdheid van het college conform artikel 7 van de ‘Financiële verordening Mook en Middelaar 2019’ (hierna: de financiële verordening). Indien de te verstrekken lening groter dan- of gelijk is aan 100k, wordt vooraf de raad geïnformeerd over het voornemen van het college en wordt de raad in de gelegenheid gesteld zijn wensen en bedenkingen kenbaar te maken aan het college.

2.2. Publiek belang

In artikel 13 lid 2 van de Financiële verordening staat het volgende:

“*Bij het verstrekken van leningen of garanties door de gemeente aan overheidsbedrijven en derden worden ten minste de geraamde integrale kosten in rekening gebracht. Bij afwijking vanwege een publiek belang doet het college vooraf een voorstel voor een raadsbesluit, waarin het publiek belang van de lening of de garantie wordt gemotiveerd*”.

De activiteiten van Stichting Sportpark De Maasvallei vinden onder andere plaats in de branche ‘Organiseren van sportevenementen’. Deze branche heeft als hoofdcategorie in de SBI-onderverdeling die de KVK aanhoudt: 'Cultuur, sport en recreatie' en is in dit geval verder onderverdeeld bij: 'Sport en recreatie', subcategorie 'Sport'.

De vereniging R.K.S.V. Eendracht ’30 (hierna: Eendracht 30) telt momenteel meer dan 700 leden en is nog steeds groeiende. Jaarlijks bezoeken ongeveer 60.000 mensen het sportpark waaronder leden, trainers, begeleiders, vrijwilligers, supporters en bezoekende clubs. Dit zijn er ongeveer 1.600 per week. Ook maakt het Kandinsky Molenhoek gebruik van de sportvelden voor hun sportactiviteiten. Binnen de vereniging zijn wekelijks tientallen vrijwilligers actief om dit alles in goede banen te leiden.

Het voorgaande brengt met zich mee dat de vereniging Eendracht 30 een belangrijke rol speelt in de maatschappij zowel voor het welzijn van het individu als de samenleving waar mensen (jong en oud) aan sportactiviteiten kunnen meedoen.

2.3. Type infill en afweging

Ondanks dat door onderzoek is aangetoond dat de huidige rubber infill niet schadelijk is voor de gezondheid is er toch een duidelijke maatschappelijke weerstand tegen. Uit dit oogpunt en ook om milieutechnische redenen heeft de stichting ervoor gekozen een andere infill toe te gaan passen ondanks de forse prijsverhoging die dit met zich meebrengt. In de optiek van de stichting wegen de

gezondheid, veiligheid en maatschappelijke belangen zwaarder. Er is daarom gekozen voor GREENFIELDS SLIDE MAX PRO kunstgras met het infill materiaal PRO GRAN van SCS sport (zie bijlagen voor meer technische details).

3.1. Verbod op staatssteun

Om het verbod op staatssteun niet te overtreden, is getoetst aan artikel 55 van de Algemene Groepsvrijstellingsverordening van de Europese Commissie (AGVV) nr. 651/2014.
In dit artikel zijn de sportinfrastructuur en de multifunctionele sportinfrastructuur vrijgesteld van het verbod op staatssteun indien wordt voldaan aan een aantal voorwaarden. Deze voorwaarden zijn samengevat als volgt:

- Sportinfrastructuur of multifunctionele recreatieve infrastructuur moet recreatieve faciliteiten omvatten met multifunctioneel karakter die culturele en recreatieve diensten bieden.
- Deze sportinfrastructuur moet jaarlijks tenminste 20% bezet zijn.
- Toegankelijk voor meerdere gebruikers en er geen sprake mag zijn van discriminatie op welke grond ook.
- Nog een extra voorwaarde voor profclubs welke hier niet van toepassing is.

Gezien het voorgaande en gezien de motivering van dit voorstel kan geconcludeerd worden dat het verbod op de staatssteun niet geschonden wordt door het verstrekken van deze lening en de bijdrage voor onderhoudskosten.

Kanttekeningen

1- De privatisering die is aangegaan in 2010 heeft in feite een besparing opgeleverd voor de gemeente als volgt: 10 jaar x €40k = €400k. De privatisering heeft dus aanzienlijk voordeel opgeleverd voor de gemeente.

2- Aan de andere kant kan gezegd worden dat de stichting het beheer van het sportpark in eigen handen heeft genomen. Dit houdt in dat de stichting de mate en intensiteit van het onderhoud bepaalt om het onderhoud naar eigen inzicht en conform de op die sector geldende voorschriften te verrichten.

3- Het huidige kunstgrasveld is na 12 jaar aan vervanging toe en zal komend seizoen dan ook niet meer door de keuring komen, wat betekent dat het kunstgrasveld buitengebruik zal worden gesteld als het kunstgrasveld niet vervangen wordt.

4- De KNVB hanteert de zogeheten gebruikersnorm ‘ondergrens’ om veilig te kunnen voetballen. Deze norm bestaat sinds 1 juli 2010. De norm stelt eisen rond de stroefheid (van invloed op de kniebelasting), ‘schokabsorptie’ (enkelbelasting en lage rug), balstuit (hardheid van het veld), de balrol (snelheid van het veld) et cetera. Het aan te leggen kunstgrasveld voldoet ruimschoots aan deze norm (zie voor uitgebreide toelichting www.knvb.nl)

Duurzaamheid

In de bijlagen bij dit voorstel vindt uw raad technische toelichting over het type kunstgras en het type infill.

Participatie

Er vonden ambtelijk meerdere overleggen plaats met Eendracht 30 en de stichting. Het bestuur van zowel Eendracht 30 als de stichting is ook gewezen op het inspraakrecht tijdens de commissie- en raadsvergadering. Het bestuur van Eendracht 30 en de stichting zijn beide akkoord met de inhoud van de concept-vaststellingovereenkomst.

Financiën

Het onderhoudsbudget van 40k per jaar is reeds structureel opgenomen in de Programmabegroting 2022. Het verstrekken van de lening van €300k betreft een vordering op de stichting. Deze lening wordt opgenomen op de balans en wordt in tien jaar afgelost in jaarlijkse gelijke termijnen van €30k. Indien nodig kunnen deze verrekend worden met het onderhoudsbudget. Er wordt geen rente in rekening gebracht.

Communicatie

De betrokken partijen worden op de hoogte gesteld van het besluit van uw raad.

Uitvoering

De directe betrokkenen worden op de hoogte gesteld van het besluit van uw raad en wordt de vaststellingsovereenkomst — wanneer uw raad geen wensen en bedenkingen kenbaar heeft gemaakt — aangegaan met de stichting c.q. Eendracht ‘30’.

Bijlage(n)

- Concept-vaststellingsovereenkomst.
- Offerte vervangen kunstgrasveld.
- Type kunstgras.
- Type infill.
- Getekende kostenraming onderhoud grasvelden.
- Raadsbesluit vaststellingsovereenkomst lening en bijdrage onderhoud.

Mook, 8 februari 2022

Het college van burgemeester en wethouders van Mook en Middelaar,

De gemeentesecretaris
drs. W. Mariman

De burgemeester
mr. drs. W. Gradisen

Raadsbesluit

Gemeente Mook en Middelaar

Documentnummer **cm21.3316**
Onderwerp **Vaststellingsovereenkomst vervangen kunstgrasveld en bijdrage onderhoud sportpark de Maasvallei**

De raad van de gemeente Mook en Middelaar,

Gelezen het voorstel van het College van burgemeester en wethouders d.d. 8 februari 2022

Gelet op het advies van de raadscommissie d.d. 22 februari 2022

Besluit:

1- De concept-vaststellingsovereenkomst ter kennisgeving aan te nemen.
2- Geen wensen of bedenkingen kenbaar te maken inzake het verstrekken van een renteloze lening van €300k.

Aldus besloten in zijn openbare vergadering d.d. 10 maart 2022

De raad voornoemd,

De griffier
mr. M.A.M. van Arensbergen

De voorzitter
mr. drs. W. Gradisen

Vaststellingsovereenkomst

Gemeente Mook en Middelaar

De ondergetekenden,

I de gemeente Mook en Middelaar, te dezen ingevolge het bepaalde in artikel 171 Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester de heer mr. drs. W. Gradisen, ter uitvoering van het collegebesluit d.d. ……., nummer: ……

hierna te noemen “de gemeente”,

en

II Stichting sportpark de Maasvallei hierna te noemen “de Stichting”

en

III RKSV Eendracht ’30 hierna te noemen ‘Eendracht ‘30’

de ondergetekenden II en III hierna tezamen te noemen: “de Gebruikers”.

de ondergetekenden (I, II en III) als hierboven vermeld hierna tezamen te noemen “de Partijen”,

Considerans

In aanmerking nemende dat:

1. Op het perceel gemeente Mook en Middelaar, sectie A, nummer 6879 en 6878 Eendracht ’30 is gevestigd.
2. Het gebouw op het perceel gemeente Mook en Middelaar, sectie A, nummer 6879 in eigendom is van de gemeente.
3. De velden op het perceel gemeente Mook en Middelaar, sectie A, nummer 6878 in eigendom zijn van de gemeente en de Stichting een recht van opstal heeft.
4. Op 19 april 2011 een huurovereenkomst is gesloten tussen de gemeente en de Stichting met betrekking tot het clubgebouw met kantine, bestuurskamer en kleedruimten, gelegen aan Bovensteweg 61 in Mook, kadastraal bekend als een gedeelte van het perceel MOO00 A 6552 voor 10 jaar met stilzwijgende verlenging voor een periode van steeds 1 jaar. De huur € 7.535,- bedraagt en wordt niet jaarlijks geïndexeerd.
5. In 2015 de opstallen van het perceel sectie A, nummer 6879 zijn meegenomen in de Meerjarige Onderhoudsplanning (verder: MJOP) van de gemeente;
6. Het kunstgrasveld met rubber infill de afgelopen jaren onder de aandacht is geweest vanwege mogelijke milieurisico’s.
7. Stichting als opstalhouder rekening dient te houden met de ontwikkelingen op het gebied van kunstgrasvelden met bijbehorende infill met bijbehorende toenemende kosten.
8. De gebruikers willen wederom een lening afsluiten voor de vervanging van het kunstgrasveld en daarnaast vervolgafspraken maken over de continuering van het onderhoud van de velden in eigen beheer.
9. De gemeente bereid is een renteloze lening te verstrekken met een aflossingstermijn van 10 jaar in 10 gelijke delen. De hoogte van de lening wordt nader bepaald aan de hand van een nog door de Gebruikers aan te vragen offerte.
10. De onder 9 bedoelde renteloze lening wordt bedongen onder voorbehoud van goedkeuring van de gemeenteraad.
11. Hetgeen eerder afgesproken tussen Partijen inzake de jaarlijkse onderhoudsbijdrage van de gemeente van €40.000,- voor het beheer van de sportvelden overeind blijft en wordt doorgezet

de komende 10 jaar. Dit bedrag wordt tevens niet geïndexeerd.

Doel van de overeenkomst

Partijen komen overeen dat:

De gemeente ondersteuning aanbiedt in het vervangen van het huidige kunstgrasveld door een renteloze lening te verstrekken zoals bedoeld in artikel 3 van deze overeenkomst en dat de Stichting voor eigen rekening en risico het beheer en onderhoud aan de velden uitvoert.

Bepalingen en bedingen

Artikel 1 Considerans

1. De considerans maakt onderdeel uit van deze overeenkomst.

Artikel 2 Beheer

1. De stichting beheert de sportvelden en legt hiervoor jaarlijks een begroting en verantwoording af aan de gemeente.
2. De gemeente compenseert een deel van de onderhoudskosten, welk in ieder geval €40.000 bedraagt dat wordt betaald in juni van het lopende jaar.
3. De Partijen treden gezamenlijk in overleg wanneer een van de Partijen hierom vraagt of wanneer de noodzaak ertoe noopt.

Artikel 3 Lening

1. De gemeente verstrekt aan de Stichting een renteloze lening voor het vervangen van het kunstgrasveld.
2. De hoogte van de lening wordt bepaald aan de hand van een nog aan te vragen offerte door Gebruikers.
3. De onder lid 1 van dit artikel bedoelde lening is renteloos.
4. De lening wordt in 10 gelijke jaarlijkse termijnen afgelost.

Artikel 4 Hoofdelijk aansprakelijkheid

1. Indien onderhavige overeenkomst bestaat tussen de gemeente en meer dan één rechtspersoon en/of natuurlijk persoon, is eenieder hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen die uit onderhavige overeenkomst voortvloeien.
2. De uit onderhavige overeenkomst voorde Partijen jegens elkaar voortvloeiende verbintenissen zijn ondeelbaar.

Artikel 5 Slotbepalingen

1. Deze overeenkomst is niet overdraagbaar aan derden, behoudens overdracht onder algemene titel, in welk laatste geval de bepalingen uit deze overeenkomst onverkort worden opgelegd aan de rechtsopvolger(s) door middel van een kettingbeding als genoemd in artikel 6:252 BW. In geval van niet-nakoming van de in dit lid genoemde verplichting geldt een direct (zonder gerechtelijke tussenkomst) opeisbare boete van € 15.000,-.
2. Partijen verklaren, na uitvoering van deze overeenkomst, geen enkele aanspraak uit hoofde van hetgeen in de considerans en doelstelling omschreven is, jegens elkaar meer te vorderen te hebben.
3. Partijen verbinden zich, in geval van tekortkoming in de nakoming van deze overeenkomst,

deze noch geheel noch gedeeltelijk te zullen ontbinden; nakoming, al dan niet met schadevergoeding, zal steeds gevorderd kunnen worden.

4. Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Bijlagen

1. Bijlage 1: situatietekening velden.

Ondertekening

Aldus in tweevoud overeengekomen en ondertekend d.d. ……..... te ……...….

Stichting de Maasvallei	De gemeente, namens deze de burgemeester,
…….	…….
De Voorzitter de heer C.A.M. Eltink	de heer mr. drs. W. Gradisen
…….	
De Secretaris de heer A.J.H. Roeloffs	
RKSV Eendracht ‘30’	
…….	
De Secretaris de heer B. Velthuis	

Bijlage: Situatietekening velden



722016 OFFERTE RENOVATIE KUNSTGRAS VOETBAL EENDRACHT' 30 MOOK

Offertenummer: 722016 Mook Eendracht' 30
Datum: 30 december 2021
Status: Definitief

Klantgegevens:

Stichting Sportpark De Maasvallei
t.a.v. heer A.(Adri) Cocu

Gegevens uitvoerend bedrijf:

CSC Sport
Marconiweg 31
3899 BR Zeewolde
Postbus 1277
3890 BB Zeewolde

Tel: 036-54 89 320
E-mail: info@cscsport.nl
Website: www.cscsport.nl
KvK-nummer 32153346

Gestandsdoeningtermijn offerte: 15 dagen

In verband met sterk fluctuerende prijzen van grondstoffen en/of toeleveranciers kan de gestandsdoeningtermijn maximaal op 15 dagen gesteld worden. CSC Sport behoudt het recht om nadien de offerte aan te passen met de dan geldende prijzen en tarieven.

Prijs excl. BTW	: EUR 299.500,00
BTW 21%	: EUR 62.895,00
Prijs incl. BTW	: EUR 362.395,00

Betalingstermijn in overleg conform UAV 2012

Betalingstermijn 30 dagen.

_____
(datum + handtekening)

Voor akkoord klant

30 december 2021
(datum + handtekening)

Voor akkoord CSC Sport

CSCsport
C.S.C. Ceelen Sport Constructies B.V.
Tel: +31 (0)36 -54 89 320
www.cscsport.nl

BESTEKS POST-NUMMER	OMSCHRIJVING	EEN-HEID	HOEVEELHEID RESULTAATS VERPLICHTING		PRIJS PER EENHEID IN EURO	TOTAAL BEDRAG IN EURO
0	**VERVANGEN TOPLAAG KUNSTGRASVELD EENDRACHT' 30**					
1	**VOORBEREIDENDE WERKZAAMHEDEN**					
101010	Voorzieningen bereikbaarheid					606,00
101020	Opnemen, opslaan en herplaatsten doelen	st	2,00	V	125,00	250,00
101030	Inrichten en opruimen werkdepot	EUR	250,00	N	1,00	250,00
101040	Opnemen, opslaan en herplaatsen reclameborden	EUR	100,00	N	1,00	100,00
101050	Opnemen, opslaan en herplaatsen hekwerk	EUR	100,00	N	1,00	100,00
101060	Opnemen, opslaan en herplaatsen gaashekwerk	EUR	150,00	N	1,00	150,00
101070	Opnemen. opslaan en herplaatsen hoekvlaggen	EUR	75,00	N	1,00	75,00
2	**VERWIJDEREN BESTAANDE TOPLAAG KUNSTGRAS**					
201010	Verwijderen en afvoeren kunstgras naar verwerker	m2	7.776,00	V	3,65	28.382,40
3	**KANTPLANKEN**					
301010	Leveren en aanbrengen kantplanken	m1	360,00	V	32,00	11.520,00
4	**AANBRENGEN NIEUWE TOPLAAG**					
401010	Leveren en aanbrengen nieuwe sportconstructie	m2	7.776,00	V	29,02	225.659,52
401011	Profileren sporttechnische laag	m2	7.776,00	I		
401012	Leveren en aanbrengen toplaag Slide Max Pro TPE-b	m2	7.776,00	I		
401013	Leveren en aanbrengen instructiebordjes	st	1,00	I		
5	**BEHEER EN ONDERHOUD**					
501010	Inspecteren kunstgrasveld	keer	5,00	V	50,00	250,00
501020	Opstellen onderhoudsschema/advies kunstgrasveld	EUR	50,00	N	1,00	50,00
501030	Uitvoeren jaarlijks onderhoud	keer	5,00	V	1.550,00	7.750,00
6	**ALGEMENE WERKZAAMHEDEN**					
601010	Aanleveren opleverdossier	EUR	100,00	N	1,00	100,00
601020	Leveren en aanbrengen schoonloop mat	st	1,00	V	150,00	150,00
	SUBTOTAAL					**275.392,92**

BESTEKS POST-NUMMER	OMSCHRIJVING	EEN-HEID	HOEVEELHEID RESULTAATS VERPLICHTING		PRIJS PER EENHEID IN EURO	TOTAAL BEDRAG IN EURO
	TRANSPORT SUBTOTAAL					**275.392,92**
9	**STAARTPOSTEN**					
929990	Uitvoeringskosten	EUR	2.753,93	N	1,00	2.753,93
939990	Algemene kosten	EUR	13.769,65	N	1,00	13.769,65
949990	Winst en risico	EUR	2.583,50	N	1,00	2.583,50
95	**STELPOSTEN**					
951010	Stelpost onvoorzien (na nota uitgevraagd)	EUR	5.000,00	V	1,00	5.000,00
	TOTAAL					**299.500,00**

CSCsport
C.S.C. Ceelen Sport Constructies B.V.
Tel: +31 (0)36 -54 89 320
www.cscsport.nl

Kostenraming onderhoud sportpark de Maasvallei.

Uitgangspunten voor deze kostenraming op hoofdlijnen zijn de kosten die jaarlijks worden gemaakt door de aannemers voor het natuurgrasonderhoud, de beregeningsinstallatie en kunstgras onderhoud.

De kosten voor bestrijding van ongedierte, verhardingen, hekwerken, hagen en groensingels op basis van ervaringscijfers onderhoudskosten openbare ruimtes.

Het totaal aan kosten in deze begroting zijn de kosten die de gemeente jaarlijks zou moeten maken indien het werk zou worden uitgevoerd door de eigen dienst en/of aannemers.

Alle bedragen in deze kostenbegroting zijn excl. BTW

Bemesten van de velden 4x/jaar	300 are	€ 2961,-
Verticuteren wiedeggen, scalperen, vegen, bladruimen	300 are	€ 11860,-
Diepverluchten	300 are	€ 8080,-
Dressen / bezanden	300 are	€ 2315,-
Egaliseren uitvullen mn. doelgebieden	4 velden	€ 1365,-
In en doorzaaien jaarlijks	300 are	€ 1905,-
Rollen velden 3x / jaar	300 are	€ 1765,-
Onkruidbestrijding 3x / jaar i.v.m. verbod op chemische middelen	300 are	€ 6000,-
Fieldtopmaker behandeling selectief gem. 85 are/jaar		€ 1976,-
Maaien velden 45x/jaar	300 are	€ 5650,-
Doorspuiten drainage	1980 m	€ 1250,-
Stortkosten groenafval	40 ton	€ 1800,-
Onderhoud beregeningsinstallatie incl. vervangen ca. 15 sproeikoppen / jaar	PM	€ 2800,-
Onderhoud kunstgras incl. keuren en reinigen en aanvullen infill	jaarlijks	€ 4500,-
Onderhoud bomen, hagen in de randzones incl. stortkosten		€ 3970,-
Bestrijding ongedierte, (eiken proc.rups en Engerlingen)		€ 4000,-
Onderhoud hekwerken / afrasteringen buitengrenzen agv vernielingen		€ 2410,-
Onderhoud div. bestratingen rondom velden en clubhuis		€ 2000,-
Subtotaal		**€ 66607,-**
Overheadkosten aannemer AKW 12%		€ 7993,-
Totaalkosten aannemer		**€ 74600,-**
Toe te rekenen kosten voor voorbereiding en toezicht 14% van 74600,-		€ 10444,-
De totale kosten van het onderhoud voor het buitenterrein zijn dan.		**€85044,-**

A. Roeloffs, secretaris stichting Sportpark "De Maasvallei"





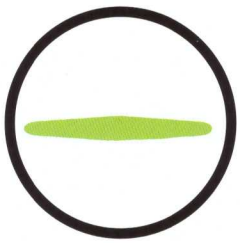
VOETBAL

CSCsport

GREENFIELDS
SLIDE MAX PRO

GREENFIELDS SLIDE MAX PRO (VOORHEEN SLIDE MAX XQ) HEEFT ZICH IN DE MARKT RUIMSCHOOTS BEWEZEN OP VELE REFERENTIEVELDEN. VOORAL DE GERINGE SLIJTAGE VAN DE VEZEL EN DE BLIJVEND GOEDE SPORTTECHNISCHE EIGENSCHAPPEN WORDEN HOOG GEWAARDEERD. SLIDE MAX PRO BIEDT TEVENS VEEL MOGELIJKHEDEN VOOR MULTIFUNCTIONELE TOEPASSINGEN.





EXTRA LANGE
GEBRUIKSPERIODE

Het vezelpolymeer is gebaseerd op de XQ™-technologie van TenCate Grass. De combinatie van deze XQ™-technologie en de diamantvormige vezel zorgt voor de zeer geringe slijtage en daarmee de extra lange gebruiksperiode. Slide Max Pro maakt wedstrijd/trainingsgebruik in combinatie met intensief multifunctioneel gebruik mogelijk.

BEWEZEN KWALITEIT

De combinatie bewezen kwaliteit, gegarandeerde gebruiksperiode en multi-functionele inzetbaarheid resulteert voor ons in de laagste kosten per bespelingsuur.



HOGE VEERKRACHT



HOOG SPELERSCOMFORT EN VEILIGHEID



ZEER DUURZAAM EN SLIJTVAST

Bezoekadres: CSC Sport Zeewolde • Marconiweg 31 3899 BR Zeewolde • T: 036 54 89 320 **Online:** info@cscsport.nl



CSCsport

KOSTENBESPAREND
SAMENWERKEN VAN
START TOT FINISH

ADVIES & ONDERSTEUNING
BIJ HET ONTWERP VAN
UW SPORTVLOER

HOGE KWALITEIT INSTALLATIE
VAN UW SPORTVLOER DOOR
ONS TOEGEWIJDE TEAM

ONDERHOUD
IS ESSENTIEEL VOOR
UW SPORTVLOER

GREENFIELDS
SLIDE MAX PRO

Certificering	:	Quality en Quality Pro, FIFA* en FIFA**
Gebruik	:	Voetbal
Producent	:	GreenFields (FIFA Preferred Producer)
Vezel		
Poolhoogte	:	Leverbaar in 40 tot 65 mm
Type	:	100% gevormde monofilament vezel van UV stabiel polyethyleen, diamantvormige vezel
Kleur	:	Duotone (Field Green en Olive Green)
Dtex	:	13.200
Garendikte	:	365 micron (poolherstellend)
Aantal steken	:	Leverbaar in 140/m^1 tot 165/m^1
Aantal filamenten	:	12 per steek
Poolgewicht	:	30 gr/m^2/mm (op basis van 120.000 filamenten)
Rijafstand	:	5/8" (16 mm)
Backing		
Tuftdoek	:	TenCate Thiobac, dubbel polypropyleen, gewicht 265 gr/m^2
Coating	:	Latex 1.000 gr/m^2 (alternatieven beschikbaar)
Invulling		
Instrooizand	:	Rondkorrelig, vuurgedroogd en meervoudig gewassen zandfractie 0,5 - 2,0 mm
Instrooigranulaat	:	SBR, KURK, TPE, EPDM of PE
Vrije vezelhoogte	:	Advies 20 mm na installatie
Shockpad	:	Indien van toepassing alternatieven beschikbaar. Advies polyolefine foam met gesloten celstructuur.
Varianten	:	Diverse varianten in vezellengte, samenstelling (geweven, dubbeltuft en getuft) en eventueel shockpad of E-layer.
Onderbouw	:	Bedrijfsgebonden constructie van CSC, bestaande uit M3C- of M3D-zand plus een sporttechnische funderingslaag, bestaande uit granulight of lava. Er zijn diverse varianten onderbouw beschikbaar.

Bezoekadres: CSC Sport Zeewolde • Marconiweg 31 3899 BR Zeewolde • T: 036 54 89 320 **Online:** info@cscsport.nl



PRO-GRAN
INFILL MATERIAAL



CSCsport



INFILL

PRO-GRAN
INFILL MATERIAAL

PRO-GRAN INFILL VERZORGT OPTIMAAL PRESTERENDE KUNSTGRASVELDEN MET 100% BESCHERMING VAN DE GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN DE SPELERS EN HET MILIEU. DE POLYMERE INFILL IS ZO OPGEBOUWD DAT ER GEEN PAK'S OF ZWARE METALEN VRIJKOMEN. PRO-GRAN IS UITERMATE BESTENDIG TEGEN SLIJTAGE EN UV (LISPORT XL) EN GEEFT GEEN REUK OF SPLASH WAARDOOR OOK VERSPREIDING VAN MICROPLASTICS GEREDUCEERD WORDT. PRO-GRAN GEEFT OPTIMALE SPORTTECHNISCHE EIGENSCHAPPEN VOOR EEN LANGE GEBRUIKCYCLES (MINIMAAL 12 JAAR).

KWALITEIT
GEGARANDEERD

PRODUCT DATA AND PERFORMANCE

Product classification	:	Polymeric Performance Infill
Available colours	:	Green & Brown
Particle shape (EN 14955)	:	A2 en B2
Particle size grading (BS EN 933-1)	:	0.8mm - 2.5mm
Bulk density (BS EN 1097-3)	:	0.51 (g/cm^3)
Finest content (BS EN 933-1)	:	<1%
Heat category	:	3
UVA 9600 kJ (EN 14836)	:	PASS
UVB 4896 kJ (EN 14836)	:	PASS
Extended wear test (BS EN 15330-1)	:	PASS

100% VEILIG & RECYCLEBAAR

PRO-gran houdt de vezels overeind, waardoor deze tot wel 12 jaar lang in optimale en consistente condities verblijft. De infill compacteert nagenoeg niet, zorgt ervoor dat het veld niet glad wordt en zorgt voor een uitstekende afvoer van water, waardoor ook geen problemen met vorst.

De PRO-gran korrels zijn voorzien van een polyurethaancoating; een ondoordringbare barrière tussen het rubber, de spelers en de omgeving.Deze barrière is 100% effectief bij bescherming tegen het uitlogen van PAK's en zware metalen. Het is zelfs zo veilig dat het de veiligheidsnormen die door de EU aan consumentenartikelen zijn opgelegd overtreft!

De unieke coating van PRO-gran gaat de gehele levensduur van een sportveld mee. Daarna kan de infill worden verwijderd, opnieuw gecoat en weer opnieuw ingezet worden als infill. Dit maakt PRO-gran ook nog eens 100% recyclebaar.

TOXICOLOGY AND ENVIRONMENT

NF P90-112	:	PASS
DIN 18035-7	:	PASS
REACH 1272/2013	:	PASS and ARTICLE
Dutch soil quality decree	:	PASS



CSCsport

SPORTTECHNISCH
Natuurlijke eigenschappen voor balstuit, balrol en stabiliteit.

SPEELCOMFORT
Optimaal speelcomfort door lage oppervlakte, temperatuur, geringe splash, optimale waterdoorlatendheid en geen geur.

UV STABIEL
PRO-gran in de kleuren groen en bruin voldoet aan de UV eisen voor FIFA Quality en is uitgebreid getest conform Lisport XL standaards.

REDUCTIE HUIDBESCHADIGING
25% vermindering van huidletsels bij sliding met PRO-gran. Testrapport van Labosport is beschikbaar.

GEEN VERVUILING DOOR SCHADELIJKE STOFFEN
PRO-gran is veilig voor de spelers en het milieu. PRO-gran is uitvoerig getest door SGS Intron en conform Reach (consumentennorm) getest.

TOEKOMSTBESTENDIG
PRO-gran voldoet aan de stringente Europese toxologische standaard voor A.A. P.A.T.L.

GEZONDHEID
PRO-gran voldoet aan de speelgoednorm hoogste standaard voor infill materiaal.

GEGRARANDEERD TOPKWALITEIT VOOR EEN LEVENSCYCLUS
PRO-gran blijft volledig in conditie, breekt niet af en presteert minimaal 12 jaar optimaal (Lisport XL 15.000 cycli)

KWALITEIT VERZEKERD
Elke partij PRO-gran is getest op de genormeerde standaarden inclusief granulaire samenstelling, milieutesten en slijtagetesten.

VISUEEL
Beschikbaar in groen en bruin. Gecombineerd met reukloos materiaal een ideale combinatie voor een probleemloos veld.

RECYCLEBAAR
Kan worden gerecycled en hergebruikt en biedt daardoor een uitstekende prijskwaliteitsverhouding.

CSC sport

KUNSTGRAS SPECIALISTEN

KOSTENBESPAREND
SAMENWERKEN VAN
START TOT FINISH

ADVIES & ONDERSTEUNING
BIJ HET ONTWERP VAN
UW SPORTVLOER

HOGE KWALITEIT INSTALLATIE
VAN UW SPORTVLOER DOOR
ONS TOEGEWIJDE TEAM

ONDERHOUD
IS ESSENTIEEL VOOR
UW SPORTVLOER

Bezoekadres: CSC Sport Zeewolde • Marconiweg 31 3899 BR Zeewolde • T: 036 54 89 320
CSC Sport Den Bosch • De Grote Beer 49 5215 MR Den Bosch • T: 073 69 10 816

Online: info@cscsport.nl
cscsport.nl

Max 700 woorden versie

Geachte commissie Samenleving,

Gezien het belang van het vervangen van de toplaag van het kunstgrasveld voor Eendracht'30, maar zeker ook voor de Mookse en Molenhoekse gemeenschap, wil ik als voorzitter van Eendracht'30 gebruik maken van de mogelijkheid om in te spreken.

Twaalf jaar geleden hebben wij het huidige kunstgras aangelegd door een lening af te sluiten bij de Rabobank met een borgstelling van de gemeente en de Stichting Waarborgfondssport. Dat ons nu, indien u hier mee akkoord gaat, de gelegenheid wordt geboden om de lening via de gemeente Mook en Middelaar te sluiten verheugt ons. Wij beseffen dat de gemeente Mook en Middelaar financieel niet bij machte is om het kunstgrasveld te financieren. Wij kunnen als sportvereniging echter niet zonder het kunstgrasveld en zullen de aflossing van het kunstgrasveld zelf moeten opbrengen zoals we dat de afgelopen jaren ook hebben gedaan.

Het doet ons goed dat we mogen constateren dat de Covid jaren er niet toe hebben geleid dat er leden zijn gestopt. Het belang van beweging en sporten in alle leeftijdscategorieën is in deze lastige tijd alleen maar groter geworden. Naast het bewust zijn van sporten en bewegen is ook het sociale belang alleen maar duidelijker geworden. Eendracht speelt hierin een belangrijke rol in de gemeente en is nog een van de weinige plekken waar de Mookse en Molenhoekse gemeenschap samen kan komen. De mogelijke aanbouw van Molenhoek Zuid zal ons ledenbestand in de toekomst ook laten groeien en zal het belang van kunstgras alleen maar groter maken.

In de keuze van de diverse soorten kunstgras zijn we zorgvuldig te werk gegaan en hebben we met verschillende leveranciers diverse velden bekeken. Naast bespeelbaarheid is in deze tijd ook de duurzaamheid van belang. De discutabele rubber infill mag nog wel maar is maatschappelijk niet meer wenselijk. Er zijn inmiddels in Nederland enkele pilots met velden die geheel recycle baar zijn. Echter naast dat deze velden veel duurder zijn kunnen wij als vereniging, die zelf het kunstgrasveld moet betalen, niet het risico lopen van een pilot waar de voor en nadelen over een termijn van 10 jaar nog niet bekend zijn. Daarom hebben we gekozen voor de infill van een TPE versie gelijk aan de velden die de afgelopen jaren in Groesbeek zijn aangelegd.

Ondanks dat de jaarlijkse bijdrage van het onderhoud van de velden de afgelopen twaalf jaar niet is geïndexeerd een ook nu helaas niet zal worden verhoogd menen wij dit met extra zelfwerkzaamheid te kunnen redden.

Om de vereniging, met 715 sociaal betrokken leden waarvan 550 actieve leden, goed te laten functioneren is een kunstgrasveld van essentieel belang. We kunnen de trainingen en wedstrijden niet meer faciliteren zonder kunstgras. We hebben de levensduur van een gemiddeld kunstgras, met goed onderhoud van onze vrijwilligers, met twee jaar kunnen verlengen tot 12 jaar. Om te voorkomen dat de KNVB het veld gaat afkeuren dienen we het kunstgrasveld deze zomer te vervangen.

Wij hopen dan ook op de goedkeuring van uw commissie en wensen u veel wijsheid toe.

Charles Eltink voorzitter Eendracht’30

Max 250 woorden versie

Geachte commissie Samenleving,

Gezien het belang van het vervangen van de toplaag van het kunstgrasveld voor Eendracht'30 wil ik als voorzitter van Eendracht'30 van deze gelegenheid gebruik maken.

Twaalf jaar geleden hebben wij het huidige kunstgrasveld aangelegd door een lening af te sluiten bij de Rabobank Dat ons nu mogelijk de gelegenheid wordt geboden om de lening via de gemeente Mook en Middelaar te sluiten verheugt ons. Wij kunnen als sportvereniging niet zonder het kunstgrasveld en zullen de aflossing van het kunstgrasveld zelf moeten opbrengen zoals we dat de afgelopen jaren ook hebben gedaan.

Het belang van beweging, sporten en sociale cohesie is in de covid-jaren, in alle leeftijdscategorieën, alleen maar groter geworden. Eendracht speelt hierin een belangrijke rol binnen de gemeente.

In de keuze van de diverse soorten kunstgras zijn we zorgvuldig te werk gegaan. Om de discutabele rubber infill, die maatschappelijk niet meer wenselijk is, te voorkomen, hebben we gekozen voor de infill van een TPE versie, gelijk aan de velden die het afgelopen jaar in Groesbeek zijn aangelegd.

Ondanks dat de jaarlijkse bijdrage voor het onderhoud van de velden de afgelopen twaalf jaar niet is geïndexeerd en ook nu helaas niet zal worden verhoogd menen wij dit met extra zelfwerkzaamheid te kunnen redden.

Om de vereniging, met 715 sociaal betrokken leden waarvan 550 actief, goed te laten functioneren zijn goede velden van essentieel belang. Om te voorkomen dat de KNVB het kunstgrasveld gaat afkeuren dienen we het deze zomer te vervangen.

Wij hopen dan ook op de goedkeuring van de commissie.

Bij voorbaat dank,

Charles Eltink
Voorzitter
Eendracht'30

Raadsvoorstel

Gemeente Mook en Middelaar

Documentnummer	CM22.0527
Onderwerp	**Investering speeltoestellen met Natuurlijk Spelen en Bewegen Mook**
Datum raadsvergadering	**10 maart 2022**
Raadscommissie	Samenleving
Datum raadscommissie	22 februari 2022
Programma	Cultuur en recreatie
Portefeuillehouder	G. Wienhoven

Investering speeltoestellen met Natuurlijk Spelen en Bewegen Mook

Inleiding

De werkgroep 'Natuurlijk Spelen en Bewegen Mook' heeft een (burger)initiatief voor het creëren van drie nieuwe speeltuinen in Mook. De locaties zijn: Pr. Bernhardstraat, De Mortel en Cuijksesteeg. Het idee is dat de gemeente als grondeigenaar de nieuwe speeltoestellen koopt en eigenaar blijft van de grond en van de speeltoestellen. De stichting draagt voor 100% bij aan de investering, zodat het de gemeente per saldo niets kost. Het onderhoud komt voor de komende vijf jaar voor rekening van de leverancier.

Voorstel

1. Een krediet te voteren van € 100k voor de aanschaf van de speeltoestellen;
2. De werkelijke uitgaven te beperken tot maximaal het bedrag van de bijdrage van derden.

Beoogd effect

Met het besluit kan er voortgang worden geboekt bij het uitvoeren van het initiatief van de werkgroep. De mogelijkheid van spelen en het creëren van ontmoetingsplekken hebben duidelijk een maatschappelijke waarde. Goed voor de ontwikkeling van kinderen, zowel fysiek als geestelijk. Ook voor de sociale contacten van ouders en begeleiders van de kinderen. Tenslotte, een ontmoetingsplek kan bevorderlijk zijn voor de cohesie in een wijk of dorp.

Argumenten

1.1 Krediet voteren

Het voteren van een krediet is een bevoegdheid van de raad. Door het krediet te voteren, is het mogelijk dat er diverse speeltoestellen aangeschaft kunnen worden om zo drie nieuwe speeltuinen te creëren.

1.2 *Bijdrage van derden*

De stichting draagt voor 100% bij in de investeringsuitgave. Hierdoor kost het de gemeente per saldo niets.

2.1 *Beperken uitgaven*

De stichting heeft op dit moment € 60k bij elkaar verzameld. De doelstelling is om € 100k te verzamelen. De gemeente geeft niet meer uit dan de stichting kan bijdragen. Hierdoor is de maximale werkelijke investering gelijk aan de bijdrage van derden.

Kanttekeningen

De kosten van onderhoud komt de eerste vijf jaar voor rekening van de leverancier van de speeltoestellen. Het onderhoud na deze periode, zal worden opgenomen in het totale beheerplan van de gemeentelijke speeltuinen.

Duurzaamheid

De speeltoestellen zijn vandaalbestendig van duurzame materialen en kunnen jaren mee. Het onderhoud is de eerste vijf jaar voor de leverancier.

Participatie

De gemeente werkt samen met de werkgroep ‘Natuurlijk Spelen en Bewegen Mook’. Het is een mooie kans om samen te werken in het realiseren van drie nieuwe speeltuinen. Hier werkt de gemeente dan ook graag aan mee met het oog op het creëren van mogelijkheden tot spelen en ontmoetingsplekken.

Financiën

De investering in de nieuwe speeltoestellen wordt volledig vergoed door middel van een bijdrage van de stichting. De afschrijvingskosten zijn hierdoor nihil. De maximale werkelijke uitgave is hierdoor gelijk aan de bijdrage van de stichting. Een eventueel restant krediet komt na twee jaar automatisch (administratief) te vervallen. Dit heeft verder geen financiële consequenties.

Communicatie

De werkgroep wordt geïnformeerd over uw besluit. Bij instemming kan het initiatief voortgang boeken.

Uitvoering

Na besluitvorming worden, in overleg met de werkgroep, op korte termijn de speeltoestellen aangeschaft en geïnstalleerd op de daarvoor beoogde locaties. Te starten met de locatie De Mortel.

Bijlage(n)

Mook, 15 februari 2022

Het college van burgemeester en wethouders van Mook en Middelaar,



De gemeentesecretaris
drs. W. Mariman



De burgemeester
mr. drs. W. Gradisen

Raadsbesluit

Gemeente Mook en Middelaar

Documentnummer CM22.0527
Onderwerp **Investering speeltoestellen met Natuurlijk Spelen en Bewegen Mook**

De raad van de gemeente Mook en Middelaar,

Gelezen het voorstel van het College van burgemeester en wethouders d.d. 15 februari 2022

Gelet op het advies van de raadscommissie d.d. 22 februari 2022

Besluit:

1. Een krediet te voteren van € 100k voor de aanschaf van speeltoestellen;
2. De werkelijke uitgaven te beperken tot maximaal het bedrag van de bijdrage van derden.

Aldus besloten in zijn openbare vergadering d.d. 10 maart 2022

De raad voornoemd,

De griffier
mr. M.A.M. van Arensbergen

De voorzitter
mr. drs. W. Gradisen

Raadsvoorstel

Gemeente Mook en Middelaar

Documentnummer	
Onderwerp	Evaluatie WerkBedrijf
Datum raadsvergadering	10 maart 2022
Raadscommissie	Samenleving
Datum raadscommissie	22 februari 2022
Programma	Sociale en Maatschappelijke Dienstverlening
Portefeuillehouder	drs. K. Peters

Evaluatie WerkBedrijf

Inleiding

Wij ontvingen van het Dagelijks Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen een aanbiedingsbrief met het Eindrapport evaluatie WerkBedrijf ‘Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten’. Het Dagelijks Bestuur vraag om een reactie voor 15 maart 2022. Wij leggen dit aan uw raad voor om u in de gelegenheid te stellen een zienswijze in te dienen.

Voorstel

1. Kennis te nemen van de Evaluatie WerkBedrijf ‘Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten’.
2. Zienswijze in te dienen conform bijgaande brief (bijlage 5).

Beoogd effect

Door middel van een zienswijze bij de Evaluatie WerkBedrijf maken wij gezamenlijk gebruik van de mogelijkheid om een standpunt naar voren te brengen.

Argumenten

Het onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers voerde eind 2021 in opdracht van het Dagelijks bestuur (DB) van de Modulaire Gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen (MGR) een evaluatieonderzoek uit bij de module WerkBedrijf van de MGR. Met een aanbiedingsbrief (bijlage1) zond het DB het Eindrapport evaluatie Werkbedrijf (bijlage 2) en een samenvatting (bijlage 3). Het DB van de MGR verzoekt ons om een reactie voor 15 maart 2022. Wij willen u hier echter graag goed bij betrekken. Daarom menen wij er goed aan te doen u in de gelegenheid te stellen om, gezamenlijk met ons college, een zienswijze in te dienen bij deze evaluatie.

Proces

Het DB zond het rapport op 21 december 2021.
Bespreking in regionaal portefeuillehoudersoverleg op 13 januari 2022.
Regionale informatieavond voor raads- en commissieleden op 17 januari 2022.
Behandeling in onze collegevergadering op 8 februari 2022
Behandeling in uw Commissie Samenleving op 22 februari 2022
Behandeling in uw raad van 10 maart 2022

Algemene tevredenheid

Wij zijn over het algemeen tevreden over het werk en de prestaties van WerkBedrijf. Wij zouden WerkBedrijf willen complimenteren met de behaalde resultaten in de afgelopen jaren en wij zien voortzetting van de samenwerking in de MGR en met WerkBedrijf met vertrouwen tegemoet. Mooi om te lezen dat WerkBedrijf een betrekkelijk unieke organisatie is. Van de 35 arbeidsmarkregio's zijn er naast het Rijk van Nijmegen maar 3 regio's met een vergelijkbare uitvoeringsstructuur. WerkBedrijf geldt ook vaak als voorbeeld voor andere regio's.
Wij stellen voor dit in de zienswijze kenbaar te maken.

Conclusies

1. WerkBedrijf is een wendbare uitvoeringsorganisatie met een herkenbare visie
Wij herkennen deze conclusie en spreken onze waardering uit voor de professionaliteit en deskundigheid van de medewerkers van WerkBedrijf. Het is wel zaak om die te behouden dat vraagt om een investering in de mensen van WerkBedrijf.
Goed om te lezen dat de onderzoeker ziet dat we vinden dat 'iedereen van waarde is' en het accent ligt op wat kandidaten wel kunnen. Uitstekende uitgangspunten die we moeten handhaven.
WerkBedrijf moet de grote uitdagingen die zijn voortgekomen uit de zelf uitgevoerde evaluaties nog wel oppakken.
Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

2. Ondernemers en gemeenten hebben over het algemeen waardering voor de organisatie en dienstverlening; deel kandidaten wil andere focus
Goed om te constateren dat WerkBedrijf een groot netwerk van ondernemers heeft opgebouwd. Wij vinden het belangrijk om dit te behouden en waar mogelijk uit te bouwen.
De gebrekkige samenwerking met onze consulenten inkomen herkennen wij niet. Wij menen dat de samenwerking goed verloopt, dat deze doeltreffend is en als prettig wordt ervaren. Men kan elkaar goed vinden en de lijntjes zijn kort.
Werken aan de mismatch tussen verwachting van werkgevers en het aanbod van WerkBedrijf is een aandachtspunt. Daar moet WerkBedrijf bij ieder contact met een ondernemer extra aandacht aan geven.
Kandidaten hebben en steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt en steeds vaker is er sprake van meervoudige problematiek. Daarnaast sluit de dienstverlening niet goed aan bij de behoeften van

hoogopgeleiden. Wij menen dat de dienstverlening van WerkBedrijf daar meer/ beter op aan moet gaan sluiten en we ontwikkelen graag samen met de andere gemeenten in het Rijk van Nijmegen daarvoor een toekomstvisie.
Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

3. De prestaties van WerkBedrijf vertonen een stijgende lijn, maar niet alle doelen worden behaald
Wij zijn tevreden over de prestaties van WerkBedrijf en we begrijpen dat 2020 en ander beeld laat zien als gevolg van de corona-crisis. De SW raakt ons niet omdat wij dit hebben belegd bij INTOS. Neemt niet weg dat wij het hoge ziekteverzuim zorgelijk vinden.
De verklaring van de onderzoekers voor het niet geheel behalen van doelen vinden wij aannemelijk. Het is in ieder geval juist dat onze cliënten een steeds langere gemiddelde uitkeringsduur hebben en dat de gemiddelde leeftijd van SW-medewerker steeds hoger wordt.
Wij zien geen aanleiding over deze conclusie iets in de zienswijze op te nemen.

4. WerkBedrijf is een unieke organisatie die in hoofdlijnen hetzelfde presteert als andere werkbedrijven
Wij zijn tevreden over de keuze die we in het Rijk van Nijmegen hebben gemaakt om intensief samen te gaan werken en WerkBedrijf te vormen. Wij zijn ervan overtuigd dat dat ten goede komt aan kandidaten, ondernemers en gemeenten.
Goed om te zien dat de prestaties van WerkBedrijf vergelijkbaar zijn met soortgelijke organisaties in het land. Wij menen dat WerkBedrijf er goed aan zou doen contacten met deze organisaties te leggen of aan te halen, niet alleen voor benchmarking, maar vooral om van elkaar te leren en effectieve methoden/ werkwijze uit te wisselen.
Wij stellen voor dit in de zienswijze te vermelden.

5. De verantwoording door WerkBedrijf is voor verbetering vatbaar
Wij herkennen deze conclusie maar ten dele. Wij menen dat de informatie die nu conform het informatieprotocol aan gemeenten wordt verstrekt, toereikend is voor de gemeenteraden. Deze informatie is wat ons betreft voldoende gedetailleerd en per gemeente uitgesplitst. Dit volstaat naar onze mening voor uw raad om de controlerende en toezichthoudende taak uit te voeren. Een enkele uitbreiding lijkt ons wel zinvol, namelijk de duurzaamheid van de uitstroom. Dit vraagt echter wel extra inspanning en dat moet opwegen tegen het resultaat. Wellicht dat een steekproefsgewijze meting kan volstaan. Wij zien mogelijkheden om op uitvoerend niveau meer of andere informatie uit te wisselen. Het project Doe je mee? kan goed benut worden om daarmee aan de slag te gaan.
Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

6. Lokale sturing op uitstroom kan het draagvlak voor regionale samenwerking ondergraven
Wij onderschrijven deze conclusie. Wij hebben als kleine gemeente juist een belang bij regionale samenwerking en een regionaal opererende organisatie zoals WerkBedrijf. Wij menen dat we dit standpunt zowel bestuurlijk als ambtelijk uitdragen en dat ook tonen door onze inbreng in bestuurlijke en ambtelijke gremia. Ook wij zien uiteraard graag goede resultaten voor onze eigen gemeente. Maar wij vinden het belang van regionale prestaties zeer groot want daar profiteren wij als kleine gemeente van.
Wij hebben geen toenemende wens tot meer lokale uitvoering of projecten omdat dit gezien ons geringe bestand niet effectief is. Wij zijn voorstander van een beperkt aanbod van (3-4) projecten waar alle kandidaten in de regio aan deel kunnen nemen. Verder vinden wij het belangrijk dat WerkBedrijf kan experimenten om zo nieuwe methoden te ontwikkelen, of de huidige werkwijze te verbeteren. Wat ons betreft dus geen uitbreiding van lokale uitvoering of projecten. Enkele goede regionale projecten bv voor een bepaalde branche of doelgroep volstaan wat ons betreft.
Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

Raadsvoorstel

Wij herkennen de spanning tussen de wens tot uitstroom aan de ene kant en meer aandacht voor onze kandidaten aan de andere kant. Onze cliënten hebben echter bijna allemaal en grote afstand[1] tot de arbeidsmarkt. Als wij daar geen extra aandacht aan besteden, dan zijn deze mensen tot aan hun pensioen aangewezen op een uitkering met weinig kans op participatie of werk en dat vinden wij ongewenst. Omdat het arbeidsverleden ook invloed heeft op het leven na pensionering kan dit ook dan nog negatief doorwerken, wij willen dat voorkomen. Meer aandacht voor deze kandidaten vinden wij daarom noodzakelijk en we zijn bereid te accepteren dat dit meer tijd per kandidaat zal kosten. We hopen dat het project Doe je mee? zal helpen om een beter beeld te krijgen van de noodzakelijk inspanning die dit gaat vergen. Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

Aanbevelingen

1. Waak voor de uitholling van WerkBedrijf en voorkom a) terugkerende discussies over lokale prestaties en return on investment, b) toenemende inzet van maatwerk en c) eventuele overheveling van taken naar gemeenten.
Wij onderschrijven deze aanbeveling en wij hebben in de contacten met andere gemeenten het belang van regionale samenwerking steeds uitgedragen en we zullen dat ook blijven doen. We zijn van mening dat uitholling volledig haaks staat op de gedachte van regionale samenwerking. Wij zien het nut van meer lokale uitvoering of projecten voor onze gemeente niet en we zullen propageren om WerkBedrijf 3 of 4 projecten uit te laten voeren voor de hele regio en daarnaast de gelegenheid te bieden om methodiek te ontwikkelen of te verbeteren. Wij zijn geen voorstander van overheveling van taken van WerkBedrijf naar onze gemeente. We zien eerder mogelijkheden om participatietaken over te hevelen naar WerkBedrijf.
Eerder stelden we al voor om dit in de zienswijze op te nemen.

2. Geef WerkBedrijf een meerjarige opdracht en meerjarige middelen om de taken adequaat uit te kunnen blijven voeren.
Bij het wegvallen van een veelheid aan lokale vormen van dienstverlening is het sluiten van een dienstverleningsovereenkomst (DVO) niet meer ieder jaar nodig. Wij zijn er voorstander van om een DVO voor minimaal 2 jaar met WerkBedrijf af te sluiten.
Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

WerkBedrijf valt onder de werking van de Wgr[2] en dat brengt een verplichte Planning & Control cyclus met zich mee. In de begroting wordt altijd een meerjarig perspectief geschetst en wij hebben tot nu toe steeds met deze meerjarenbegroting ingestemd en daarmee dus meerjarig middelen beschikbaar gesteld. Wij zien geen aanleiding hierover iets in de zienswijze op te nemen.

3. Maak een heldere politieke keuze voor de beleidsvisie op WerkBedrijf: als een bemiddelingsbedrijf gericht op uitstroom of (vooral) als een mensontwikkelbedrijf gericht op participatie en ontwikkeling van mensen.
4. Overweeg een beleidsvisie waarin participatie en ontwikkeling van mensen meer centraal komen te staan, maar vergeet daarbij niet dat ondernemers nodig zijn om werk te vinden.
Wij menen dat het noodzakelijk is dat WerkBedrijf meer gaat doen aan mensontwikkeling. We accepteren daarbij dat de uitstroom naar werk mogelijk zal dalen en dat er minder kandidaten in portefeuille zullen zijn. Daarbij heeft plaatsing bij een reguliere werkgever wel de absolute voorkeur, dus WerkBedrijf moet het netwerk van ondernemers aanhouden en waar mogelijk uitbreiden.
Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

---

[1] Deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen twee jaar.

[2] Wet gemeenschappelijke regelingen

5. Leg meer nadruk op persoonlijke aandacht voor de wensen en beleving van kandidaten.
Voor zover wij na kunnen gaan geeft WerkBedrijf al persoonlijk aandacht aan kandidaten en houdt WerkBedrijf rekening met hun wensen en beleving. Wij menen dat WerkBedrijf voldoende deskundigheid in huis heeft om te bepalen hoe dit te verbeteren. Ook hierbij denken we dat het project Doe je mee? input kan geven om aan deze aanbeveling te werken.
Wij zien geen aanleiding hierover iets in de zienswijze op te nemen.

6. Positioneer WerkBedrijf nadrukkelijker als strategische arbeidsmarktspeler binnen de 'triple helix' van overheid, ondernemers en onderwijs.
Wij ondersteunen deze aanbeveling en wij zullen deze in de diverse bestuurlijke en ambtelijk gremia uitdragen. Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

7. Formuleer als gemeenten gezamenlijke indicatoren die goed weergeven wat gemeenten van WerkBedrijf verwachten.
Ook deze aanbeveling ondersteunen wij. Indicatoren zoals de duur van de dienstverlening, de duurzaamheid van uitstroom of her-instroom worden niet (systematisch) geregistreerd of zijn niet gemakkelijk aan te leveren. Extra informatie genereren vraagt echter extra inspanning en dat moet opwegen tegen het resultaat. Er zijn duidelijke verschillen tussen de verwachtingen van de deelnemende gemeenten en het zou goed zijn om dit beter op elkaar af te stemmen om zo te komen tot eenduidige indicatoren. Wij stellen voor dit in de zienswijze op te nemen.

Kanttekeningen

Bij het aanbieden van de Kaders voor de meerjarenbegroting 2023-2026 MGR konden wij de Evaluatie van WerkBedrijf nog niet betrekken. Wij zegden toe daarop terug te komen en dat doen wij door middel van dit raadsvoorstel. Het indienen van een zienswijze geeft geen garantie dat die worden overgenomen door WerkBedrijf maar als de MGR die niet overneemt, dan moet de MGR dat wel goed motiveren.

Duurzaamheid

Dit voorstel raakt niet aan aspecten van duurzaamheid.

Participatie

Bij de evaluatie zijn veel personen/organisaties gesproken. Ook de kandidatenraad is herhaaldelijk bij de evaluatie betrokken. Alle colleges en raden van de deelnemende gemeenten zullen hun zienswijze kenbaar maken.
Wij vroegen de Adviesraad Sociaal Domein om advies. De ASD deelt de conclusie om voor de komende peridode indicatoren te bepalen om anders / beter te kunnen monitoren. Verder vraagt de ASD speciaal aandacht voor de begeleiding van de kandidaten. De ASD vindt dat zeker in de fase na een succesvolle match en start, er oog moet zijn voor de geplaatste kandidaat. In feite zou de kandidaat zelf, aldus de ASD, de belangrijkste stem moeten hebben in het afsluiten van het traject waarin coaching, begeleiding, matching en nazorg verweven zijn. Daarbij vindt de ASD de communicatie met de kandidaat erg belangrijk en moet WerkBedrijf veel aandacht hebben voor het begripsniveau van de kandidaat. De ASD onderstreept tot slot het volgende:

- Geef in de verantwoording aandacht aan 'de zachte kant' naast de cijfers.
- Er dient meer focus gelegd te worden op het (blijvende) effect van de begeleiding en match.

U treft het volledige advies van de ASD hierbij aan (bijlage 4).

Financiën

Het uitbrengen van een zienswijze heeft geen financiële gevolgen.

Uitvoering

Wij verzenden de zienswijze direct na uw besluit. Het AB van de MGR is uiteindelijk verantwoordelijk voor het verwerken van de uitkomsten van de evaluatie in beleid en in de uitvoering. Dat maakt het AB op de gebruikelijke wijze kenbaar met de P&C stukken.

Bijlage(n)

1. Aanbiedingsbrief evaluatierapport WerkBedrijf
2. Eindrapport Evaluatie WerkBedrijf
3. Samenvatting evaluatie WerkBedrijf
4. Advies ASD
5. Brief zienswijze evaluatie WerkBedrijf
6. Raadsbesluit

Mook, 8 februari 2022

Het college van burgemeester en wethouders van Mook en Middelaar,

De gemeentesecretaris
drs. W. Mariman

De burgemeester
mr. drs. W. Gradisen

Raadsbesluit

Documentnummer
Onderwerp **Evaluatie WerkBedrijf**

De raad van de gemeente Mook en Middelaar,

Gelezen het voorstel van het College van burgemeester en wethouders d.d. 8 februari 2022

Gelet op het advies van de raadscommissie d.d. 22 februari 2022

Besluit:

1. Kennis te nemen van de Evaluatie WerkBedrijf ‘Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten’.
2. Zienswijze in te dienen conform bijgaande brief (bijlage 5).

Aldus besloten in zijn openbare vergadering d.d. 10 maart 2022

De raad voornoemd,

De griffier
mr. M.A.M. van Arensbergen

De voorzitter
mr. drs. W. Gradisen

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Aan de colleges in de regio Rijk van Nijmegen

Datum
21 december 2021

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Aanbieding rapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten. Evaluatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen*

Direct telefoonnummer
06 54234003

Geachte leden van het college,

In de afgelopen maanden heeft De Beleidsonderzoekers de module WerkBedrijf in opdracht van ons geëvalueerd. Het eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten* hebben we 13 december 2021 vastgesteld en bieden we u bij deze aan. We vragen u ons uw reactie te geven op het eindrapport. Deze reactie ontvangen we graag voor 15 maart 2022. Verderop in de brief lichten we het vervolg toe. Eerst staan we stil bij de centrale onderzoeksvraag en enkele conclusies en aanbevelingen uit het rapport.

De centrale vraag die De Beleidsonderzoekers heeft onderzocht is in hoeverre de doelen in de afgelopen vijf jaar zijn gerealiseerd vanuit het perspectief van ondernemers, kandidaten en gemeenten. De evaluatie richt zich op de primaire taken van WerkBedrijf op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsmatige dagbesteding en sociale werkvoorziening. Het evaluatieonderzoek is gebaseerd op een bronnenstudie, een analyse van cijfermatige ontwikkelingen bij WerkBedrijf en vergelijkbare organisaties en (groeps)interviews met 61 stakeholders en medewerkers van WerkBedrijf.

Bij de oprichting van de module WerkBedrijf heeft u als gemeenten uw doelen, ambities en uitgangspunten verwoord in *Sterke werkwoorden* (november 2013). De conclusie is dat WerkBedrijf er in is geslaagd deze te verwezenlijken. Dit verheugt ons en stemt ons trots op wat in relatief korte tijd is gerealiseerd door onze uitvoeringsorganisatie.

WerkBedrijf is een **wendbare uitvoeringsorganisatie met een herkenbare visie**. In de afgelopen periode is de dienstverlening aan ondernemers en kandidaten ingericht, is eenheid in missie, cultuur en structuur gecreëerd, sluit de dienstverlening aan bij de visie om mensgericht te werken, focus te hebben op de vraag van ondernemers en aan te sluiten bij de mogelijkheden van kandidaten. De uitvoeringsorganisatie is ook wendbaar gebleken; knelpunten binnen de sociale werkvoorziening zijn aangepast, arbeidsmatige dagbesteding is opgezet en de arbeidsbemiddeling wordt op basis van inzichten verbeterd.

Gemeenten, ondernemers en kandidaten hebben over **het algemeen waardering voor de organisatie en dienstverlening**. Gemeenten waarderen WerkBedrijf als een herkenbare, solide en deskundige organisatie met een groot netwerk van ondernemers. Gemeenten zien verbeterpunten in de samenwerking rond individuele kandidaten. Ondernemers waarderen de consulenten van WerkBedrijf en de voorzieningen die geboden worden. Zij geven ook aan dat niet altijd voldaan kan worden aan hun verwachtingen ten aanzien van personeel. Ook de rol van Werkbedrijf na een plaatsing van kandidaten kan steviger. Kandidaten ten slotte zijn over het algemeen tevreden over de dienstverlening van consulenten. Zij geven aan dat de dienstverlening minder goed aansluit op kandidaten met een zwaardere problematiek. Meer persoonlijke aandacht, nazorg en focus op wensen wordt wel eens gemist.

De Beleidsonderzoekers constateert dat WerkBedrijf een **unieke organisatie** is die in hoofdlijnen hetzelfde presteert als andere werkbedrijven. WerkBedrijf is uniek, omdat de wijze waarop wij de arbeidsinschakeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding hebben georganiseerd niet voorkomt in Nederland. Enigszins vergelijkbare regio's zijn Gorinchem, Rivierenland en Helmond-De Peel. Ook in de regio's neemt de uitstroom naar werk in 2019 en 2020 af, neemt het aantal werkenden in de doelgroep Banenafspraak toe en is sprake van een toenemend verzuim in de sociale werkvoorziening.

De **prestaties** van WerkBedrijf vertonen een stijgende lijn, maar niet alle doelen worden gehaald. De Beleidsonderzoekers stelt vast dat WerkBedrijf in de periode 2015 tot en met 2020 op de meeste indicatoren steeds betere realisaties laat zien, behalve in het coronajaar 2020. Daarnaast is het ziekteverzuim in de sociale werkvoorziening net als bij de start van WerkBedrijf nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde.

De **verantwoording** door WerkBedrijf is voor verbetering vatbaar. Aangegeven wordt dat er bij de geïnterviewden behoefte is aan meer verantwoording op kwantitatief en kwalitatief niveau: bijvoorbeeld hoe duurzaam is de uitstroom, welke tussenstapjes zetten kandidaten op weg naar werk en informatie over daadwerkelijke ervaringen van mensen.

Een laatste conclusie van De Beleidsonderzoekers is dat lokale sturing op uitstroom het **draagvlak voor regionale samenwerking** kan ondergraven. Het bureau geeft hierbij aan dat (in situaties) het lokaal perspectief prevaleert. Dit is begrijpelijk, maar kan het draagvlak en efficiëntie verminderen.

Het eindrapport bevat ook aanbevelingen. Eén hiervan is het waken voor **uitholling** van WerkBedrijf door onder andere terugkerende discussies over lokale prestaties, over toenemende inzet van lokale accenten en over eventuele overheveling van taken naar gemeenten. Met het oog op continuïteit van de dienstverlening en de regionale samenwerking is het belangrijk als gemeenten zich blijvend verbinden aan de regionale samenwerking binnen WerkBedrijf. Een andere aanbeveling is het maken van **heldere keuzes voor de beleidsvisie** op WerkBedrijf. Hierbij maakt De Beleidsonderzoekers een onderscheid in een keuze voor uitstroom naar betaald werk of voor participatie en ontwikkeling van mensen. In het rapport wordt gesproken over een keuze voor een arbeidsbemiddelingsbedrijf of een mensontwikkelbedrijf. Integrale dienstverlening staat bij die laatste centraal. De begeleiding heeft dan (ook) betrekking op problemen zoals schulden, verslaving of een onstabiele thuissituatie en in de dienstverlening gaat het om de ontwikkeling van werknemersvaardigheden en het opdoen van werkervaring. Bemiddeling naar regulier werk en (volledige) uitstroom uit de uitkering zijn geen hoofddoel van de dienstverlening, maar kunnen op de langere termijn wel tot de mogelijkheden behoren. Ten aanzien van de beleidsvisie geeft De beleidsonderzoekers ook de aanbeveling mee **WerkBedrijf als strategische arbeidsmarktspeler** binnen het veld van overheid, ondernemers en onderwijs nadrukkelijker te positioneren. Een ambitieuzere invulling van het regionale arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid houdt in dat beleid en uitvoering op het vlak van economie, arbeidsmarkt en arbeidsbemiddeling meer met elkaar verbonden worden. Tot slot worden in het rapport aanbevelingen over de **sturing en verantwoording** gedaan. Het gaat hier onder andere over de

wijziging van indicatoren die weergeven wat gemeenten van WerkBedrijf verwachten en participeren in benchmarks.

In het eindrapport staat een samenvatting en in hoofdstuk 6 staan alle conclusies en aanbevelingen.

Vervolg

We horen graag uw reactie op het eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten*. We zijn vooral benieuwd of u de conclusies en aanbevelingen onderschrijft en welke richting van de aanbevelingen u uitgewerkt wilt zien in de dienstverlening aan ondernemers en kandidaten in onze regio Rijk van Nijmegen door WerkBedrijf. We ontvangen uw reactie **graag voor 15 maart 2022**. Deze termijn biedt u als college de mogelijkheid uw reactie met uw raad af te stemmen. We realiseren ons dat de gemeenteraadsverkiezing óók nadert. We hechten er echter aan dat de conclusies en aanbevelingen uit het eindrapport niet blijven liggen en worden opgepakt. Door uw reacties te richten aan ons bestuur is dit en bovendien het regionale karakter en de inbreng van onze uitvoeringsorganisatie geborgd.

Nadat wij van iedere deelnemende gemeente de reactie hebben ontvangen zullen we deze bezien en voorzien van een implementatietraject en voorleggen aan ons algemeen bestuur. Vanzelfsprekend houden wij hier voor ogen welk bestuursorgaan de bevoegdheid heeft om de (visie op de) dienstverlening aan ondernemers en kandidaten vast te stellen. Uw raad heeft de bevoegdheid de strategische visie vast te stellen, u de dienstverleningsovereenkomsten (eventueel na afstemming cq vaststelling in uw raad) en ons bestuur de verordening, beleidsregels en uitvoeringsbeleid.

Tot besluit

Het eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten* is openbaar. De directie van WerkBedrijf heeft het eindrapport met de medewerkers van WerkBedrijf gedeeld en andere stakeholders. Tevens is het rapport op websites te raadplegen (onder andere regiorvn.nl en werkbedrijfrvn.nl uiterlijk vanaf 23 december). Ons algemeen bestuur dat gevormd wordt door leden van uw college informeren we 13 januari 2022 over het eindrapport, de conclusies en aanbevelingen.

We hebben bewust gekozen de aanbieding van het eindrapport aan u als college te richten. Deze route geeft u de ruimte om uw eigen proces en reactie in te richten, eventueel in samenspraak met uw raad. We veronderstellen dat ieder college ervoor kiest het eindrapport ook met de raad te bespreken. Om dit gesprek te faciliteren zijn we in overleg met uw griffiers om een regionale informatiebijeenkomst voor raadsleden op 17 januari a.s. te organiseren waarin De Beleidsonderzoekers het evaluatierapport, de conclusies en aanbevelingen toelichten.

Hoogachtend,
Dagelijks Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls

De Secretaris,

J. Hol

debeleidsonderzoekers



Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten

Evaluatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

7 DECEMBER 2021

Projectnummer P0216

Onderzoek in opdracht van Modulair Gemeenschappelijk Regeling Rijk van Nijmegen

Auteurs: Lennart de Ruig, Marjolein Sax en Noortje Hippert

© 07 December 2021 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

		Samenvatting	**4**
1.		**Inleiding**	**13**
	1.1	Achtergrond en aanleiding	13
	1.2	Centrale vraagstelling van de evaluatie	14
	1.3	Scope, evaluatiekader en deelvragen	14
	1.4	Onderzoeksverantwoording	17
	1.5	Leeswijzer	19
2.		**Beleidskaders en context van WerkBedrijf**	**21**
	2.1	Oprichting WerkBedrijf Rijk van Nijmegen	21
	2.2	Beleidskaders	24
	2.3	Taken en middelen	26
	2.4	Ontwikkelingen in de context	32
	2.5	Opvattingen over beleidskaders, taken en middelen	36
	2.6	Deelconclusie	40
3.		**Uitvoering taken**	**43**
	3.1	Werkwijze in de praktijk	43
	3.2	Ontwikkelingen in de dienstverlening	50
	3.3	Ervaringen met en opvattingen over dienstverlening	59
	3.4	Deelconclusie	64
4.		**Prestaties van WerkBedrijf**	**67**
	4.1	Prestatie-indicatoren en verantwoording door WerkBedrijf	67
	4.2	Resultaten per taakgebied	71
	4.3	Doelmatigheid	85
	4.4	Opvattingen over de prestaties	86
	4.5	Deelconclusie	87
5.		**Vergelijking met andere arbeidsmarktregio's**	**89**
	5.1	Taken van het regionale werkbedrijf	89
	5.2	Sturing en verantwoording	91
	5.3	Ontwikkelingen in de doelgroep	93
	5.4	Prestaties	94
	5.5	Deelconclusie	98
6.		**Conclusies en aanbevelingen**	**101**
	6.1	Conclusies	101
	6.2	Aanbevelingen	104

Samenvatting

Dit rapport bevat de resultaten van de evaluatie van de module WerkBedrijf van de modulair gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen. Het rapport geeft inzicht in de mate waarin de doelen in de afgelopen vijf jaar zijn gerealiseerd en bevat aanbevelingen voor de toekomst.

Inleiding

De zeven gemeenten uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen - Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen hebben een modulaire gemeenschappelijke regeling (MGR) voor arbeidsbemiddeling en ICT. De module 'WerkBedrijf Rijk van Nijmegen' bestaat formeel sinds 1 januari 2015. Vanaf hier spreken we vanwege de leesbaarheid over 'WerkBedrijf'. WerkBedrijf voert de arbeidsbemiddeling in het kader van de Participatiewet uit, evenals de regie over de arbeidsmatige dagbesteding. Sinds 1 januari 2016 voert WerkBedrijf ook de Wet sociale werkvoorziening uit.

De gemeenteraad van de gemeente Wijchen heeft op 16 juni 2020 een motie aangenomen waarin het college wordt opgeroepen "een onafhankelijk onderzoek uit te laten voeren naar de wijze waarop WerkBedrijf uitvoering heeft gegeven aan zijn taken". De overige deelnemende gemeenten verenigd in het algemeen bestuur van de MGR hebben deze oproep overgenomen.

Gemeenten hebben bij de start van WerkBedrijf per 1 januari 2015 een aantal doelen beoogd, zoals omschreven in het visiedocument 'Sterke werkwoorden'. De centrale vraagstelling voor het evaluatieonderzoek zoals geformuleerd door het dagelijks bestuur van de MGR is:

- In hoeverre zijn deze doelen in de afgelopen vijf jaar gerealiseerd vanuit het perspectief van ondernemers, kandidaten en gemeenten?
- Welke conclusies kunnen getrokken worden uit de door WerkBedrijf behaalde resultaten ten opzichte van vergelijkbare organisaties in andere arbeidsmarktregio's?
- Welke aanbevelingen naar de toekomst kunnen worden geformuleerd op grond van de resultaten en ervaringen in de afgelopen vijf jaar?

In de evaluatie richten wij ons op de primaire taken van WerkBedrijf op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsmatige dagbesteding en sociale werkvoorziening in de periode 2016 tot en met 2020. Het evaluatieonderzoek is gebaseerd op een documentenstudie, een analyse van cijfermatige ontwikkelingen bij WerkBedrijf en vergelijkbare organisaties en (groeps)interviews met in totaal circa 61 stakeholders en medewerkers van WerkBedrijf.

Uitvoering taken en ervaringen van stakeholders

WerkBedrijf is een wendbare uitvoeringsorganisatie met een herkenbare visie

WerkBedrijf heeft na de start dienstverlening ingericht voor arbeidsbemiddeling en arbeidsmatige dagbesteding. WerkBedrijf kon in de eerste jaren voortbouwen op de sociale werkvoorziening die al aanwezig was bij voorloper Breed. In de eerste jaren na oprichting heeft WerkBedrijf – een fusie van acht organisaties – geïnvesteerd in het creëren van eenheid door het formuleren van een gedeelde missie, het werken aan een gedeelde organisatiecultuur en het inrichten van een duidelijke organisatiestructuur. Hierdoor staat er inmiddels een adequaat functionerende organisatie met een regionale aanpak voor kandidaten, werkgevers, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. WerkBedrijf is er in het bijzonder in geslaagd een groot netwerk van ondernemers op te zetten waar zij kandidaten kan plaatsen. Dat brengt zodoende meer kansen voor kandidaten met zich mee. Er is veel professionaliteit en deskundigheid opgebouwd binnen de organisatie en daar hebben gemeenten naar eigen zeggen profijt van.

De aangeboden dienstverlening en werkwijze van WerkBedrijf sluiten goed aan bij de visie die is neergelegd in het document Sterke Werkwoorden in 2013. WerkBedrijf voert arbeidsbemiddeling uit met als doel zoveel mogelijk uitstroom van kandidaten naar regulier werk. WerkBedrijf heeft in de praktijk oog voor zowel de vraag van de ondernemer als de mogelijkheden van de kandidaat. In de ervaringen en opvattingen van stakeholders horen wij impliciet de kernwaarde terug dat 'iedereen van waarde is'. Ook ligt het accent in de dienstverlening op wat mensen *wel* kunnen, conform de kernwaarde uit Sterke Werkwoorden.

WerkBedrijf is op veel punten ook een wendbare organisatie gebleken. We zien dat met name in de SW, waar bij de start van WerkBedrijf de al aanwezige knelpunten rond ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, werkaanbod, begeleiding en cultuur zijn aangepakt. Ook de samenwerking met BlueView laat zien dat WerkBedrijf adequaat blijft inspelen op kansen en

bedreigingen in de SW. De arbeidsmatige dagbesteding heeft in de loop der jaren steeds meer vorm gekregen, waarbij de nu resterende uitdaging is hoe deze voorziening zo soepel mogelijk kan aansluiten op de arbeidsbemiddeling.

Ook op het gebied van arbeidsbemiddeling zien we dat WerkBedrijf veranderingen heeft doorgevoerd, al zijn die beperkter dan bij de andere taken. WerkBedrijf heeft onderzoek verricht naar de arbeidsbemiddeling en de uitkomsten aangegrepen om knelpunten op te lossen of dienstverlening te verbeteren. Ook heeft WerkBedrijf feedback van kandidaten aangegrepen om de bejegening en communicatie te verbeteren. We merken op dat de door WerkBedrijf zelf uitgevoerde evaluaties nog enkele grote uitdagingen bevatten die voor zover wij weten, nog niet zijn opgepakt.

Meer lezen over de uitvoering? Ga naar hoofdstuk 3

Ondernemers en gemeenten hebben over het algemeen waardering voor de organisatie en dienstverlening; deel kandidaten wil andere focus

Gemeenten vinden dat er een herkenbare, solide en deskundige organisatie staat. WerkBedrijf is niet gericht op regels en is in de uitvoering betrekkelijk vrij van politieke druk, zodat de focus op de kandidaat en de ondernemer kan liggen. WerkBedrijf is er volgens gemeenten vooral in geslaagd een groot netwerk van ondernemers op te zetten en te onderhouden waar zij kandidaten kan plaatsen. Dat brengt meer kansen voor kandidaten met zich mee. Een duidelijk knelpunt is volgens gemeenten de soms gebrekkige samenwerking tussen gemeenten en WerkBedrijf rond individuele kandidaten. We concluderen dat gemeenten waardering hebben voor de wijze waarop WerkBedrijf zijn taken uitvoert, maar een stuk kritischer zijn over de samenwerking met WerkBedrijf op kandidaatsniveau.

Ondernemers zijn over het algemeen tevreden met de dienstverlening en de consulenten van WerkBedrijf. WerkBedrijf heeft ook veel en bruikbare voorzieningen voor ondernemers. Een knelpunt is de mismatch die soms optreedt tussen de verwachtingen van ondernemers en het aanbod van kandidaten. Sommige ondernemers verwachten dat WerkBedrijf gemakkelijk inzetbare mensen kan leveren en ook na de match een structurele rol bij de begeleiding van kandidaten met motivatieproblemen kan blijven spelen. We stellen vast dat WerkBedrijf de verwachtingen van ondernemers over het algemeen waarmaakt, maar ondernemers nog beter kan voorbereiden op de komst van kandidaten met complexe problematiek en de rol van WerkBedrijf daarbij.

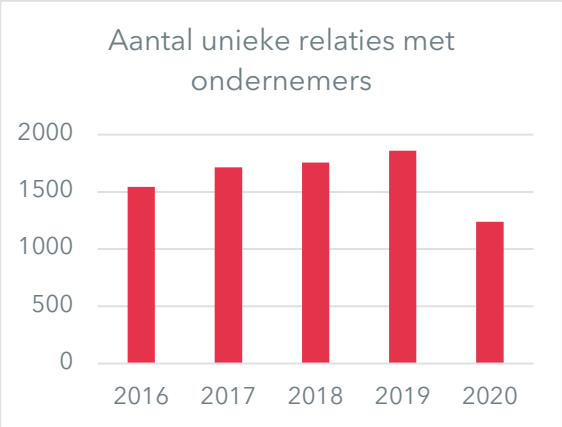
Kandidaten ten slotte zijn over het algemeen redelijk tevreden over de dienstverlening van WerkBedrijf. Ze vinden de consulenten van WerkBedrijf vriendelijk, hebben het gevoel dat ze serieus genomen worden en ervaren de begeleiding door WerkBedrijf als prettig. De dienstverlening biedt veel mogelijkheden en de mens staat centraal. De dienstverlening sluit minder goed aan bij de groeiende groep kandidaten met zwaardere problematiek en op de behoeften van hoger opgeleide kandidaten. Een deel van de kandidaten heeft behoefte aan meer persoonlijke aandacht en nazorg, focus op de wat de kandidaat wil in plaats van kan, en begeleiding op andere leefgebieden dan werk.

Meer lezen over de ervaringen van stakeholders? Ga naar hoofdstuk 3

Prestaties, sturing en verantwoording

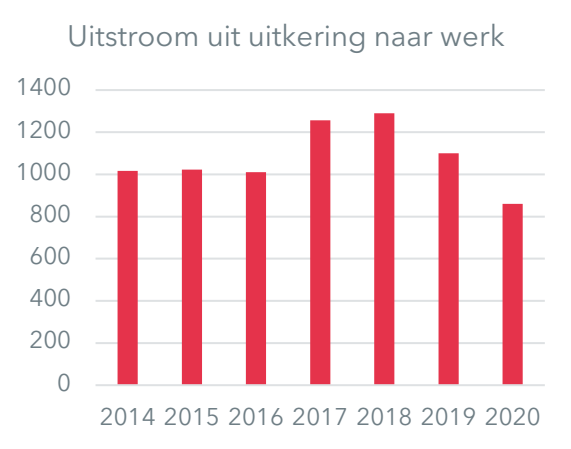
De prestaties van WerkBedrijf vertonen een stijgende lijn, maar niet alle doelen worden behaald

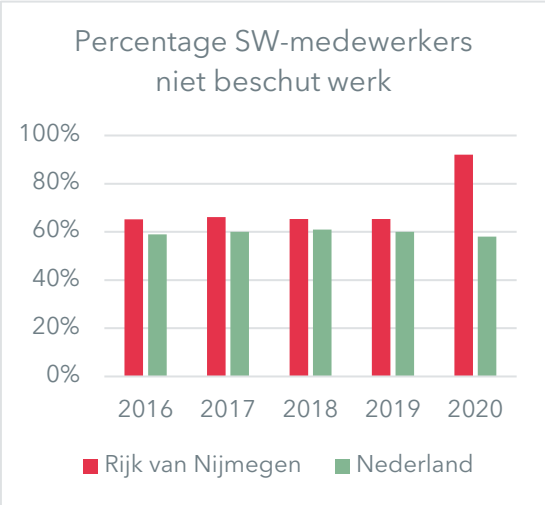
De prestaties en het doelbereik van WerkBedrijf laten een gemêleerd beeld zien. We stellen vast dat WerkBedrijf in de periode van 2015 tot en met 2020 op de meeste indicatoren steeds betere realisaties laat zien, behalve in coronajaar 2020. WerkBedrijf heeft tot 2020 steeds meer unieke relaties met ondernemers; plaatste meer mensen op (parttime) werk, vooral jongeren tot 27 jaar en statushouders; verstrekte meer loonkostensubsidies; registreerde tot 2019 een stijging van de uitstroom uit de bijstand naar werk; realiseerde een aanzienlijke toename van de toegevoegde waarde per fte SW; liet meer SW'ers buiten de muren van WerkBedrijf werken en zag een forse groei in het aantal kandidaten dat actief was binnen Op Weg Naar Werk. Op sommige indicatoren is het beeld minder positief. Het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering nam fors af en het ziekteverzuim in de SW is net als bij de start van WerkBedrijf nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde.

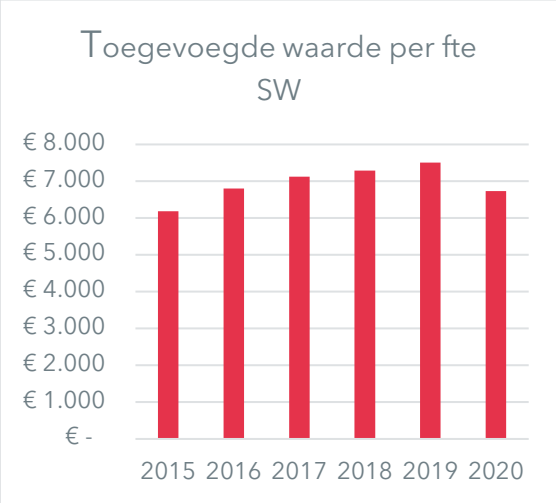


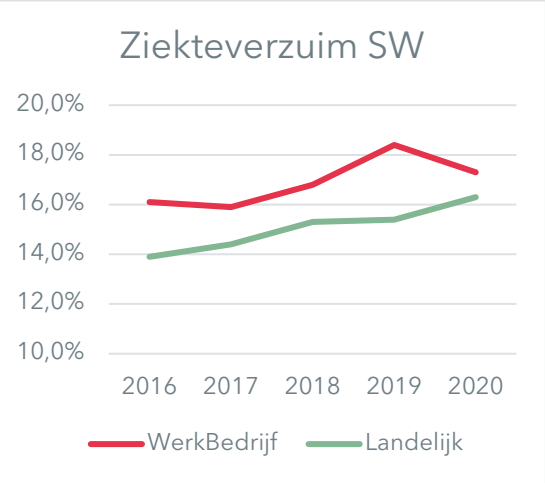


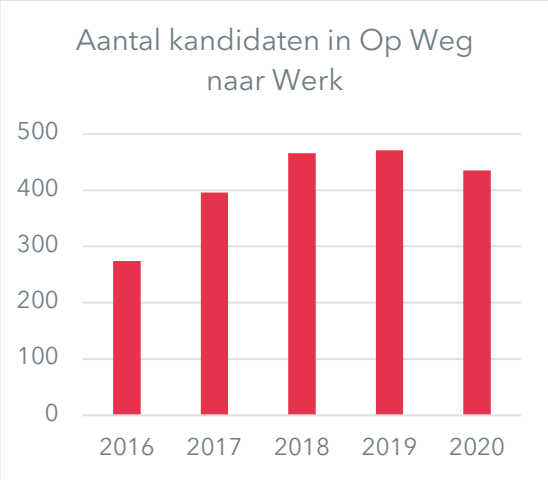












We constateren tevens dat WerkBedrijf niet alle doelen behaald. De doelrealisatie bij de sociale werkvoorziening blijft achter. Wat betreft arbeidsbemiddeling zijn de doelen in de jaren 2017 tot en met 2019 behaald, terwijl de jaren 2016 en 2020 achterblijven qua doelrealisatie. Het niet behalen van doelen heeft mogelijk te maken met de toename van het aandeel kandidaten met een hoge uitkeringsduur en oudere SW-medewerkers. Dat zien we ook in andere arbeidsmarktregio's.

Tabel S1 *Doelbereik kritieke prestatie-indicatoren 2016 t/m 2020*

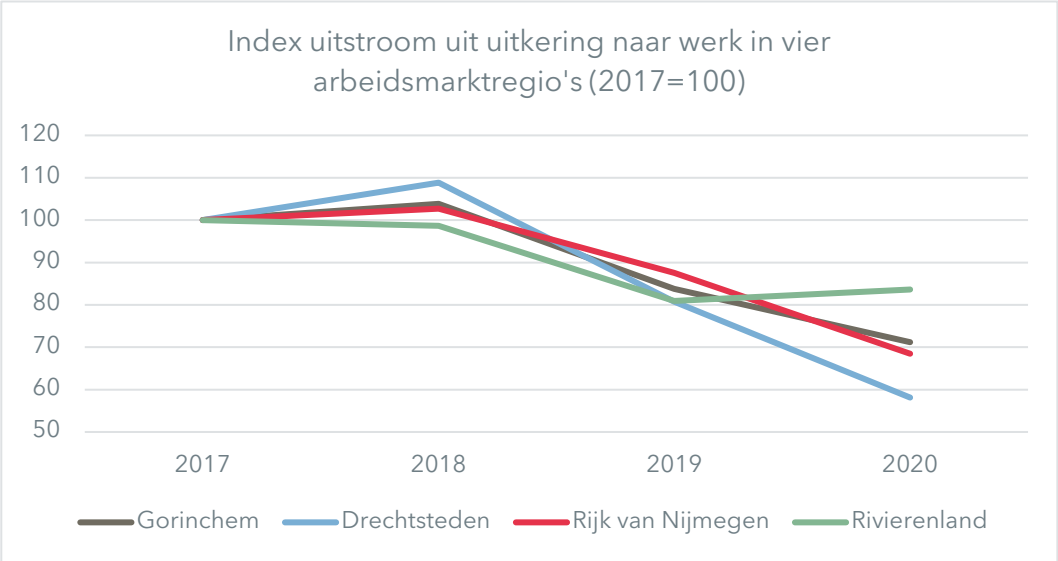
	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal plaatsingen op fulltime/parttime werk	.	✓	✓	✓	✗
Uitstroom uit bijstand naar werk	✗	✓	✓	✓	✗
Toegevoegde waarde SW per fte	✗	✓	✗	✗	✗
Verzuimpercentage SW	✗	✗	✗	✗	✗
Aantal kandidaten Op Weg Naar Werk	✗	✗	✓	✓	✗

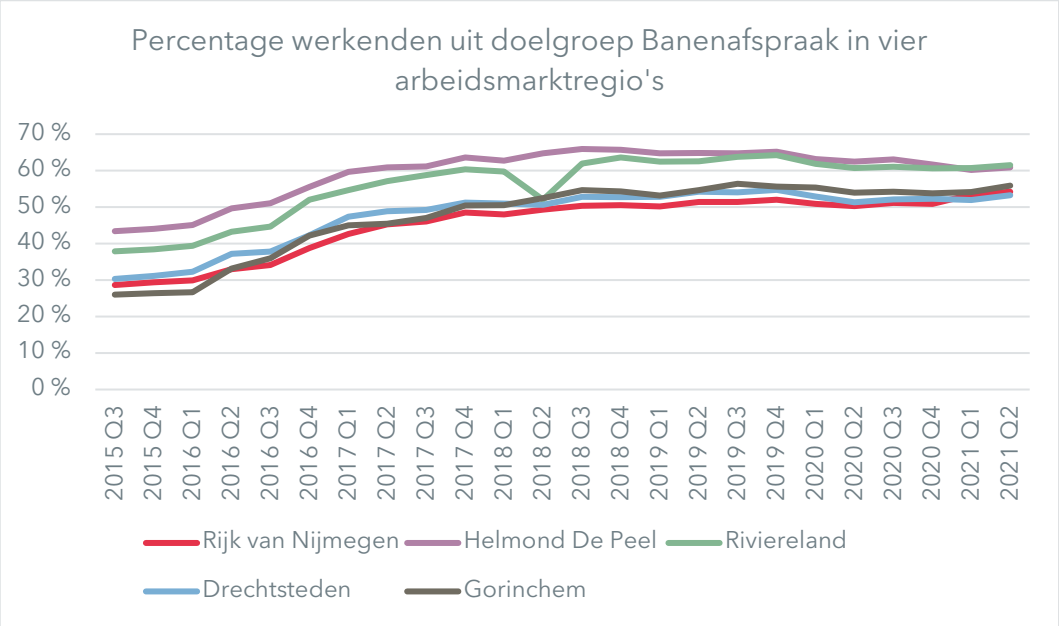
Meer lezen over de prestaties? Ga naar hoofdstuk 4

WerkBedrijf is een unieke organisatie die in hoofdlijnen hetzelfde presteert als andere werkbedrijven

Waar in veel arbeidsmarktregio's gekozen is voor een lichte organisatie voor het werkbedrijf in de vorm van een bestuurlijk platform of samenwerkingsverband, is in het Rijk van Nijmegen een uitvoerende organisatie neergezet met een breed regionaal takenpakket. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is niet alleen een samenwerking tussen de zeven gemeenten op het gebied van arbeidsbemiddeling en arbeidsmatige dagbesteding, maar ook een integratie met het voormalige SW-bedrijf Breed. De regio heeft als geheel één re-integratieverordening en één set prestatie-indicatoren. We stellen vast dat WerkBedrijf daarmee een betrekkelijk unieke organisatie in Nederland is. Van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er naast Rijk van Nijmegen drie arbeidsmarktregio's met een redelijk vergelijkbare, sterk geïntegreerde regionale uitvoeringsstructuur: Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem.

Niet alleen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen, maar ook landelijk en in andere regio's wordt gesignaleerd dat kandidaten in de loop der jaren moeilijker bemiddelbaar zijn geworden. En net als in Rijk van Nijmegen is ook landelijk het aandeel jongeren in de uitstroom relatief hoog. De ontwikkelingen op een aantal prestatie-indicatoren komen in de regio Rijk van Nijmegen redelijk overeen met die in vergelijkbare arbeidsmarktregio's en met landelijke trends. We zien dat de uitstroom uit de uitkering naar werk in zowel Rijk van Nijmegen als Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem afneemt na 2018, waarbij het coronajaar 2020 in alle regio's een dieptepunt vormt. Het percentage werkenden uit de doelgroep Banenafspraak neemt van 2015 tot en met 2020 juist in alle regio's toe. De relatieve stijging is in Nijmegen nog wat sterker dan in de andere regio's. We concluderen hiermee dat de prestaties van Rijk van Nijmegen over het algemeen vergelijkbaar zijn met het landelijke beeld en met de prestaties van andere arbeidsmarktregio's.





Meer lezen over andere arbeidsmarktregio's? Ga naar hoofdstuk 5

De verantwoording door Werkbedrijf is voor verbetering vatbaar

WerkBedrijf rapporteert jaarlijks in de jaarstukken over de prestaties op het vlak van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, vinden de verantwoording van WerkBedrijf over het algemeen adequaat, maar zouden willen dat de verantwoording zowel kwantitatief als kwalitatief diepgravender wordt en antwoord geeft op vragen als: Hoe duurzaam is de uitstroom? Welke verhalen hoor je van kandidaten? Welke tussenstapjes zetten kandidaten op weg naar werk? Daarbij maken sommige gemeenten de kanttekening dat extra verantwoording wel doelmatig moet zijn en niet gepaard moet gaan met een forse stijging van de administratieve lasten voor WerkBedrijf en/of gemeenten. Vanuit de Kandidatenraad is opgemerkt dat WerkBedrijf (te) veel stuurt op 'harde' kwantitatieve indicatoren die te weinig zeggen over de daadwerkelijke ervaringen van mensen. Gezien de aard van de SW – mensen ontwikkelen – zou de verantwoording ook meer daarop gericht moeten zijn.

Wij signaleren dat de cijfers die WerkBedrijf heeft over prestaties – en die zijn aangeleverd ten behoeve van deze evaluatie – beperkingen hebben. Hierdoor zijn ze niet toereikend om een compleet inzicht te verkrijgen in de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening, in langetermijntrends en in de prestaties van de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in vergelijkend perspectief. WerkBedrijf is daarin niet uniek. Geen van de vier organisaties in andere arbeidsmarktregio's waarmee we WerkBedrijf hebben vergeleken, heeft targets geformuleerd op het niveau van *outcome*, zoals kwaliteit van leven van kandidaten of duurzaamheid van werk. De prestatie-indicatoren betreffen in hoofdzaak gegevens die gemakkelijk te registreren zijn en die gemakkelijk uit bestaande registratiesystemen te halen zijn. De prestatie-indicatoren van arbeidsmarktregio's hebben vooral betrekking op *output* zoals uitstroom uit de uitkering en *throughput*, zoals het aantal kandidaten dat wordt begeleid. We zijn onder de drie arbeidsmarktregio's waarmee we vergelijken geen *best practice*

tegengekomen die inzicht biedt in de effectiviteit van de dienstverlening of de kwaliteit van de uitstroom.

Meer lezen over de verantwoording? Ga naar hoofdstuk 4

Lokale sturing op uitstroom kan het draagvlak voor regionale samenwerking ondergraven

Bij de oprichting van WerkBedrijf was er bij lokale bestuurders een groot draagvlak voor regionale samenwerking. Wij constateren dat gemeenten nog steeds voordelen zien in de aanwezigheid van een regionaal opererend werkbedrijf, maar dat het lokale perspectief de afgelopen jaren meer is gaan prevaleren. Dat is te zien aan de toenemende behoefte van gemeenten aan lokaal maatwerk, aan de neiging van gemeenten om de opbrengsten van WerkBedrijf af te meten aan de lokale uitstroom uit de uitkering, en aan de sterker wordende roep in enkele gemeenten om de re-integratie misschien maar weer zelf te gaan doen.

Deze tendens lijkt niet zozeer ingegeven door de prestaties van WerkBedrijf – die immers niet verslechterd zijn op coronajaar 2020 na – maar door de 'natuurlijke' neiging van gemeenten om financiële afwegingen en lokale belangen mee te wegen. De gemeenten in de regio verschillen aanzienlijk qua wensen, politieke kleur, visie en afwegingskader. Gemeenten dragen hun participatiebudget over aan WerkBedrijf en verwachten daar primair op lokaal niveau de resultaten van te zien. Dit geldt zeker voor die gemeenten die te maken hebben met een krappe begroting. Ook speelt mee dat gemeenten verantwoordelijk blijven voor de dienstverlening aan hun eigen burgers en wethouders daarover lokaal verantwoording moeten afleggen.

Het regionale niveau waarop WerkBedrijf acteert vraagt echter om een regionaal perspectief, met een goede afweging van de verschillende belangen. De toenemende wens tot lokaal maatwerk maakt het soms lastig om tot een duidelijke regionale lijn te komen en taken efficiënt uit te voeren. Bovendien signaleren wij een spanning tussen de wijze waarop gemeenten sturen op de prestaties van WerkBedrijf in termen van uitstroom aan de ene kant en aan de andere kant de vraag van gemeenten om meer aandacht voor moeilijke bemiddelbare kandidaten die minder kans hebben op uitstroom naar betaald werk.

Meer lezen over de lokale sturing? Ga naar hoofdstuk 2

Aanbevelingen

Op basis van onze conclusies en de suggesties van stakeholders formuleren we de volgende aanbevelingen:

- Waak voor de uitholling van WerkBedrijf en voorkom a) terugkerende discussies over lokale prestaties en *return on investment*, b) toenemende inzet van maatwerk en c) eventuele overheveling van taken naar gemeenten.
- Geef WerkBedrijf een meerjarige opdracht en meerjarige middelen om de taken adequaat uit te kunnen blijven voeren.

- Maak een heldere politieke keuze voor de beleidsvisie op WerkBedrijf: als een bemiddelingsbedrijf gericht op uitstroom of (vooral) als een mensontwikkelbedrijf gericht op participatie en ontwikkeling van mensen.
- Overweeg een beleidsvisie waarin participatie en ontwikkeling van mensen meer centraal komen te staan, maar vergeet daarbij niet dat ondernemers nodig zijn om werk te vinden.
- Leg meer nadruk op persoonlijke aandacht voor de wensen en beleving van kandidaten.
- Positioneer WerkBedrijf nadrukkelijker als strategische arbeidsmarktspeler binnen de 'triple helix' van overheid, ondernemers en onderwijs.
- Formuleer als gemeenten gezamenlijke indicatoren die goed weergeven wat gemeenten van WerkBedrijf verwachten.
- Zoek naar indicatoren en vormen van verantwoording die – aansluitend bij de visie op WerkBedrijf – meer inzicht geven in de ontwikkeling van kandidaten en de kwaliteit van de uitstroom.
- Participeer in benchmarks zodat een zuivere regionale vergelijking mogelijk is.

Meer lezen over de aanbevelingen? Ga naar hoofdstuk 6

Inleiding

Dit rapport presenteert de resultaten van de evaluatie van de module WerkBedrijf van de modulair gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen. Het rapport geeft inzicht in de mate waarin de doelen in de afgelopen vijf jaar zijn gerealiseerd en bevat aanbevelingen voor de toekomst. Dit eerste hoofdstuk gaat dieper in op de achtergrond, vraagstelling en opzet van de evaluatie.

1.1 Achtergrond en aanleiding

De zeven gemeenten uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen - Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen - hebben een modulaire gemeenschappelijke regeling (MGR) voor arbeidsbemiddeling en ICT. De module 'WerkBedrijf Rijk van Nijmegen' bestaat formeel sinds 1 januari 2015. Vanaf hier spreken we vanwege de leesbaarheid over 'WerkBedrijf'. WerkBedrijf voert de arbeidsbemiddeling in het kader van de Participatiewet uit, evenals de regie over de arbeidsmatige dagbesteding. Sinds 1 januari 2016 voert WerkBedrijf ook de Wet sociale werkvoorziening uit.[1]

De gemeenteraad van de gemeente Wijchen heeft op 16 juni 2020 een motie aangenomen waarin het college wordt opgeroepen "een onafhankelijk onderzoek uit te laten voeren naar de

[1] Niet voor Mook en Middelaar, wel voor de gemeente West Maas en Waal.

wijze waarop WerkBedrijf uitvoering heeft gegeven aan zijn taken". De overige deelnemende gemeenten verenigd in het algemeen bestuur van de MGR hebben deze oproep overgenomen.

1.2 Centrale vraagstelling van de evaluatie

Gemeenten hebben bij de start van WerkBedrijf per 1 januari 2015 een aantal doelen beoogd, zoals omschreven in het document '**Sterke werkwoorden'**.[2] De centrale vraagstelling voor het evaluatieonderzoek zoals geformuleerd door het dagelijks bestuur van de MGR is:

- In hoeverre zijn deze doelen in de afgelopen vijf jaar gerealiseerd vanuit het perspectief van ondernemers, kandidaten en gemeenten?
- Welke conclusies kunnen getrokken worden uit de door WerkBedrijf behaalde resultaten ten opzichte van vergelijkbare organisaties in andere arbeidsmarktregio's?
- Welke aanbevelingen naar de toekomst kunnen worden geformuleerd op grond van de resultaten en ervaringen in de afgelopen vijf jaar?

1.3 Scope, evaluatiekader en deelvragen

1.3.1 Scope van de evaluatie

In de evaluatie richten wij ons op de **primaire taken** van WerkBedrijf op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsmatige dagbesteding en sociale werkvoorziening. We beoordelen in de evaluatie de uitvoering van de primaire processen en de resultaten van de dienstverlening over de periode 2016 tot en met 2020. Die beoordeling vindt plaats vanuit drie 'lenzen'.

De eerste lens is die van de **doelen** voor WerkBedrijf en de feitelijke realisaties. We gaan na welke doelen zijn geformuleerd en welke concrete prestaties en effecten zijn gerealiseerd in de afgelopen jaren. De tweede lens zijn de **drie hoofdtaken** van WerkBedrijf. Voor een complete evaluatie is een analyse nodig van de activiteiten, prestaties en effecten op het terrein van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. De derde lens kijkt naar de perspectieven en percepties van de **belangrijkste stakeholders** bij WerkBedrijf. Dat zijn:

- **Ondernemers**. Vanuit het perspectief van ondernemers zijn bijvoorbeeld van belang: de kwaliteit van ondersteuning en advisering, de geschiktheid van aangedragen kandidaten, de deskundigheid van medewerkers van WerkBedrijf, de mate van ontzorgen en de transparantie van diensten en instrumenten.
- **Kandidaten**. Vanuit het perspectief van kandidaten gaat het bijvoorbeeld om maatwerk en persoonlijke dienstverlening, gebruik maken van de talenten van kandidaten, juistheid van screening en diagnose, adequate begeleiding en nazorg.

[2] Sterke werkwoorden. Werkboek. een definitief besluit over regionale samenwerking op het domein Werk in de regio Rijk van Nijmegen. November 2013.

- **Gemeenten**. Belangrijke aspecten daarbij zijn onder andere het behalen van de beleidsdoelen en de ruimte die de dienstverleningsovereenkomsten bieden voor lokaal maatwerk.

De beleidsdoelen, beleidsmiddelen en governance van WerkBedrijf zijn geen onderwerp van de evaluatie en worden als een gegeven beschouwd. Met andere woorden: de evaluatie kijkt niet naar de relevantie of haalbaarheid van de gestelde doelen, de financiële keuzes en de toereikendheid van de middelen, en de structuur voor bestuur en toezicht.

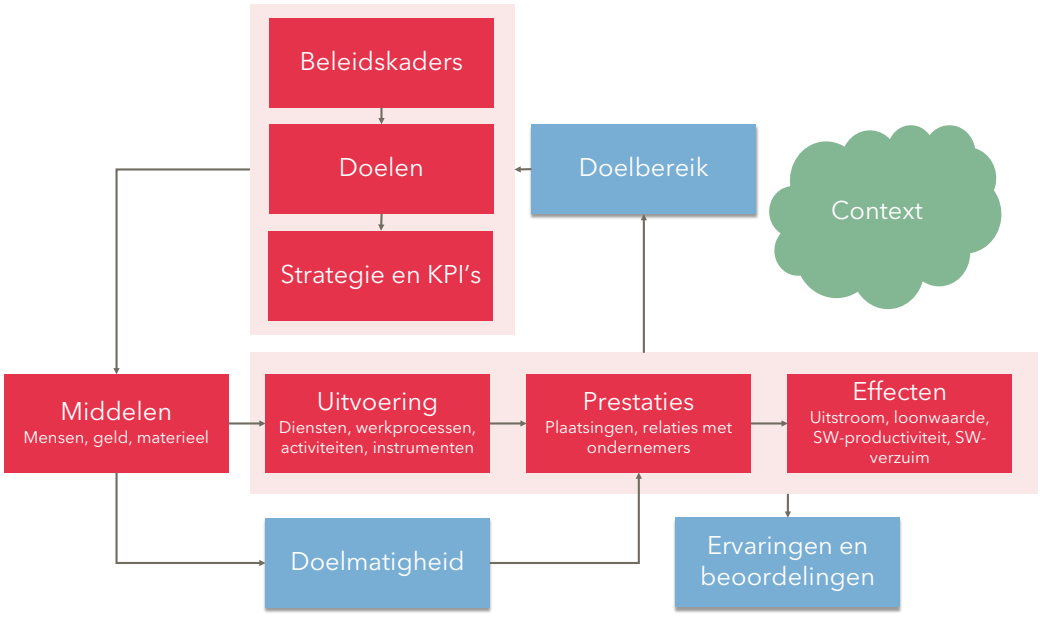
Achter de primaire processen van WerkBedrijf gaan de zogeheten secundaire processen schuil. Die hebben betrekking op intern-organisatorische zaken die ten dienste staan aan de primaire processen, zoals personeel en faciliteiten, innovatie, communicatie. Deze secundaire processen zijn ook geen onderwerp van de evaluatie. Een uitzondering hierop vormt de rol van **de professional**. Uit het document Sterke werkwoorden en latere strategienota's blijkt dat WerkBedrijf een expliciete visie heeft op het belang van de professional en een passende bedrijfscultuur bij de uitvoering van de taken.

1.3.2 Evaluatiekader

Als vertrekpunt voor de evaluatie van WerkBedrijf hebben wij een evaluatiekader opgesteld. Het evaluatiekader preciseert de concepten en begrippen voor de evaluatie. Op basis van het evaluatiekader hebben we ook de centrale vraagstelling uitgewerkt in een aantal onderzoeksvragen.

De onderstaande figuur toont het raamwerk voor de evaluatie.

Figuur 1.1 Evaluatiekader



De evaluatie van WerkBedrijf richt zich op de eerste plaats op het **beschrijven** van WerkBedrijf aan de hand van de volgende aspecten, concepten en begrippen:

- **Doelen en strategie**. Het gaat hierbij om de beleidskaders waarbinnen WerkBedrijf opereert en de doorvertaling daarvan in doelen, strategie en kritieke prestatie-indicatoren. We beschouwen dit als een gegeven. Het is van belang de doelen en strategie goed te beschrijven, omdat het de achtergrond vormt waartegen we de andere aspecten beoordelen.
- **Middelen**. WerkBedrijf zet middelen in (mensen, materieel, geld) om de doelen te behalen. Ook hierbij gaat het om een beschrijving.
- **Prestaties**. De dienstverlening van WerkBedrijf resulteert in concreet meetbare prestaties die zijn toe te schrijven aan de inzet van WerkBedrijf. Een plaatsing op werk is hiervan een voorbeeld. We beschrijven deze prestaties op basis van de door WerkBedrijf bijgehouden gegevens.
- **Effecten**. De dienstverlening van WerkBedrijf leidt tot (verder weg gelegen) effecten die niet alleen door WerkBedrijf, maar ook door externe factoren worden beïnvloed. Uitstroom uit de uitkering is hiervan een voorbeeld. We beschrijven deze effecten op basis van de door WerkBedrijf bijgehouden gegevens.
- **Context**. WerkBedrijf opereert in een specifieke context. Ontwikkelingen daarin, zoals nieuwe wetgeving en de groter wordende mismatch tussen de vraag van ondernemers en het aanbod van kandidaten, zijn enerzijds verklaringen voor de behaalde prestaties en effecten, en kunnen anderzijds invloed hebben op de toekomst en op de aanbevelingen uit de evaluatie.

De evaluatie van WerkBedrijf richt zich op de tweede plaats op het **beoordelen** van de volgende aspecten:

- **Uitvoering**. WerkBedrijf voert diensten uit voor ondernemers en kandidaten conform de dienstverleningsovereenkomsten met gemeenten. Daarbij werkt WerkBedrijf volgens een bepaalde visie op ondernemers- en kandidaatsdienstverlening en de rol van de professional daarbij. In de evaluatie beoordelen we hoe en in hoeverre WerkBedrijf de voorgenomen diensten en activiteiten heeft uitgevoerd en in hoeverre de uitvoeringspraktijk aansluit bij de visie op ondernemers- en kandidaatsdienstverlening zoals neergelegd in de strategie. Ook kijken we naar eventuele knelpunten en inefficiënties in het proces, zoals bij de terugmelding van kandidaten.
- **Doelbereik**. Doelbereik gaat over de mate waarin de voorgenomen doelen worden behaald. De doelen heeft WerkBedrijf omgezet in kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) en kritieke succesfactoren (KSF's). Deze hebben betrekking op zowel uitvoering, resultaten als effecten. We beoordelen het doelbereik door de feitelijke gegevens over uitvoering, prestaties en effecten te vergelijken met de streefwaarden zoals neergelegd in indicatoren.
- **Prestaties en effecten**. De prestaties en effecten van WerkBedrijf beoordelen we ook door ze waar mogelijk te vergelijken met landelijke cijfers en die van organisaties in vergelijkbare arbeidsmarktregio's. We kijken daarbij niet naar de absolute cijfers, maar naar de richting van de ontwikkelingen. Zien we bijvoorbeeld trendbreuken in 2020 als gevolg van de coronacrisis?
- **Doelmatigheid**. Bij doelmatigheid draait het om de verhouding van prestaties en middelen. WerkBedrijf opereert doelmatig als de prestaties met de inzet van minder

middelen redelijkerwijs niet even goed gerealiseerd hadden kunnen zijn, en als het niet meer of betere programmaopbrengsten had kunnen realiseren met dezelfde inzet van middelen
- **Ervaringen en beoordelingen**. Van belang zijn ook de ervaringen en beoordelingen van belanghebbenden op alle bovengenoemde aspecten.

Niet in de figuur opgenomen zijn de aanbevelingen. Aanbevelingen vloeien voort uit de suggesties van gesprekspartners en uit de beoordeling van de bovenstaande aspecten, tegen de achtergrond van een veranderende context.

1.3.3 Deelvragen

Op basis van het raamwerk en de verschillende aspecten daarvan, hebben we negen onderzoeksvragen geformuleerd.

1. Wat zijn de beleidskaders voor WerkBedrijf en hoe zijn deze vertaald in organisatiedoelen en een strategie (missie, visie, diensten)?
2. Welke middelen heeft WerkBedrijf tot zijn beschikking?
3. Hoe en in hoeverre heeft WerkBedrijf zijn diensten voor ondernemers, kandidaten en gemeenten uitgevoerd en in hoeverre sluit de uitvoeringspraktijk aan bij de visie die WerkBedrijf heeft op ondernemers- en kandidaatsdienstverlening en de rol van de professional?
4. Welke resultaten en effecten heeft WerkBedrijf gerealiseerd?
5. Welke conclusies kunnen getrokken worden uit de door WerkBedrijf behaalde resultaten en effecten ten opzichte van vergelijkbare organisaties in andere arbeidsmarktregio's?
6. In hoeverre zijn de doelen in de afgelopen vijf jaar gerealiseerd vanuit het perspectief van ondernemers, kandidaten en gemeenten?
7. Hoe verhouden de behaalde resultaten zich tot de ingezette middelen?
8. Hoe worden de dienstverlening, prestaties en effecten van WerkBedrijf door ondernemers, kandidaten en gemeenten ervaren en beoordeeld?
9. Welke aanbevelingen naar de toekomst kunnen worden geformuleerd op grond van de resultaten en ervaringen in de afgelopen vijf jaar?

1.4 Onderzoeksverantwoording

1.4.1 Klankbordgroep

De evaluatie is begeleid door een commissie bestaande uit Lucile Braam (WerkBedrijf), Nick Derks (wethouder gemeente Wijchen), André van Ginkel (gemeente Nijmegen), Ina Hol (WerkBedrijf), Petra Molenaar (wethouder gemeente Nijmegen) en Huub van Nijnatten (werkorganisatie Druten Wijchen). De commissie is drie keer (online) bijeengekomen om het onderzoeksvoorstel, het evaluatiekader en het conceptrapport te bespreken en becommentariëren.

1.4.2 Documentstudie

Bij de uitvoering van de evaluatie zijn de diverse documenten bestudeerd die zijn aangeleverd door WerkBedrijf. Het gaat om beleidskaders, begrotingen en jaarrekeningen, verslagen van bestuursvergaderingen, voortgangsrapportages, overeenkomsten, jaarverslagen over klachten(afhandeling) en onderzoeksrapporten. Deze documenten hebben een feitelijk inzicht gegeven in de doelen, werkwijze, prestaties en effecten van WerkBedrijf.

1.4.3 Analyse cijfermatige informatie

Voor de evaluatie is een analyse uitgevoerd van kwantitatieve informatie over de uitvoering van taken door WerkBedrijf, de tevredenheid met de dienstverlening, de ontwikkeling van het bijstandsbestand en de prestatie-indicatoren van WerkBedrijf. Deze informatie is afkomstig van WerkBedrijf, CBS (banen en bijstandsdichtheid arbeidsmarktregio), VNG (waarstaatjegemeente.nl), Divosa (Benchmark Werk & Inkomen), Cedris (verdeling SW'ers over werkvormen), jaarverslagen van andere werkbedrijven en SBCM (ziekteverzuim SW).

Ook heeft een vergelijking plaatsgevonden van de prestaties van WerkBedrijf met de prestaties van vergelijkbare organisaties in andere arbeidsmarktregio's. Het gaat hierbij om een kwalitatieve vergelijking en geen benchmark. Vanwege verschillen in werkwijze, doelgroepen, operationalisering, definities en registratiesystemen is informatie van andere werkbedrijven in andere arbeidsmarktregio's meestal niet te vergelijken met die van WerkBedrijf.[3] Bovendien neemt de regio Rijk van Nijmegen niet deel aan de landelijke benchmarks die er zijn, zoals de Divosa Benchmark Werk en Inkomen. Ook komen de gegevens die CBS publiceert over de inzet van re-integratievoorzieningen niet overeen met de bij WerkBedrijf beschikbare gegevens. Zo lijkt het op basis van CBS-gegevens alsof het instrument loonkostensubsidie in de regio Rijk van Nijmegen nauwelijks wordt ingezet, terwijl uit de cijfers van WerkBedrijf een heel ander beeld ontstaat. Het is daardoor niet mogelijk een objectieve vergelijking te maken van de inzet van re-integratievoorziening in Rijk van Nijmegen en andere arbeidsmarktregio's.

1.4.4 Interviews

Bij stakeholders hebben we semigestructureerde (groeps)interviews afgenomen. Geïnterviewd zijn vertegenwoordigers van de deelnemende gemeenten, vertegenwoordigers van kandidaten, medewerkers van WerkBedrijf, samenwerkingspartners en ondernemers. In totaal hebben 61 personen deelgenomen aan een (groeps)interview.

In de onderstaande tabel staan de uitgevoerde interviews.

[3] Een voorbeeld: werkbedrijf Senzer publiceert net als WerkBedrijf in het jaarverslag informatie over de toegevoegde waarde per fte SW. Bij Senzer maken kandidaten uit de Participatiewet al meerdere jaren en in relatief grote aantallen gebruik maken van de voorziening nieuw beschut werk, terwijl deze mogelijkheid bij WerkBedrijf zeer beperkt wordt gebruikt. Hierdoor is de toegevoegde waarde per fte SW tussen deze twee organisatie niet te vergelijken.

Tabel 1.1 Geïnterviewde stakeholders

Stakeholder	Interviews
Gemeenten	7 interviews met wethouders 1 groepsgesprek met beleidsmedewerkers 1 groepsgesprek met uitvoerende medewerkers (o.a. inkomensconsulenten en participatiecoaches) 1 groepsgesprek met teamleiders
Kandidaten	3 groepsgesprekken met de kandidatenraad
Ondernemers	2 groepsgesprekken met ondernemers
MGR/WerkBedrijf	1 interview met de voorzitter van de MGR 2 interviews met directeuren 2 groepsgesprekken met managers 1 groepsgesprek met projectleiders 2 groepsgesprekken met consulenten
Samenwerkingspartners	5 interviews met samenwerkingspartners

De onderzoekers hebben vooraf aangegeven met welke typen gesprekspartners een interview wordt afgenomen. WerkBedrijf heeft vervolgens de contactgegevens van potentiële gesprekspartners doorgegeven. Bij de groep ondernemers zijn ondernemers geworven die hebben deelgenomen aan het klantonderzoek dat WerkBedrijf laat uitvoeren. In de vragenlijst is de vraag opgenomen of ondernemers bereid waren deel te neem aan een groepsgesprek ten behoeve van de evaluatie van WerkBedrijf. 21 ondernemers hebben daarop 'ja' gezegd. Deze zijn benaderd voor het groepsgesprek.

De interviews hebben met name informatie opgeleverd over de ervaringen met de dienstverlening, samenwerking, prestaties en verantwoording door WerkBedrijf. Ook hebben de gesprekspartners ideeën met ons gedeeld over verbetermogelijkheden.

1.4.5 Analyse

Op het verzamelde materiaal hebben we een overkoepelende analyse uitgevoerd. Daarbij hebben we de data thematisch ingedeeld met behulp van het evaluatiekader. Voor het trekken van conclusies hebben we datatriangulatie toegepast. Dat wil zeggen dat we onze uitspraken baseren op meerdere bronnen.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport bestaat naast dit inleidende hoofdstuk uit vier hoofdstukken:

Hoofdstuk 2 beschrijft de oprichting, beleidskaders en context van WerkBedrijf. Ook bevat dit hoofdstuk de opvattingen van belanghebbenden over de organisatie die WerkBedrijf is en de strategische keuzes die zijn gemaakt. In dit hoofdstuk beantwoorden we deelvragen 1 en 2.

Hoofdstuk 3 gaat in op de uitvoering van de taken op het vlak van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. We beschrijven ook de veranderingen die zijn opgetreden in de dienstverlening en de ervaringen en opvattingen van belanghebbenden met de dienstverlening van WerkBedrijf. In dit hoofdstuk beantwoorden we deelvragen 3 en 8.

Hoofdstuk 4 bevat een analyse van de prestaties van WerkBedrijf en van het doelbereik en de doelmatigheid. Ook gaan we in op de verantwoording door WerkBedrijf en de opvattingen van belanghebbenden daarover. In dit hoofdstuk beantwoorden we deelvragen 4, 7 en 8.

Hoofdstuk 5 plaatst WerkBedrijf in een breder perspectief. We vergelijken de structuur, sturing en verantwoording en prestaties van WerkBedrijf met andere regionale uitvoeringsorganisaties en met landelijke cijfers. Hiermee beantwoorden we deelvraag 5.

Hoofdstuk 6 bevat de overkoepelende conclusies en aanbevelingen. We beantwoorden hierin ook de meer overkoepelende deelvragen 6, 8 en 9.

Beleidskaders en context van WerkBedrijf

Zeven gemeenten in het Rijk van Nijmegen hebben gezamenlijk besloten tot de oprichting van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond van deze samenwerking (2.1) en de beleidskaders van de ontstane organisatie (2.2). Ook beschrijven we de taken en middelen van WerkBedrijf (2.3). We gaan in paragraaf 2.4 in op ontwikkelingen in de context. Vervolgens beschrijven we de zienswijze van betrokkenen op de taken en middelen van WerkBedrijf, en de vraagstukken die daarbij spelen (2.5). We sluiten het hoofdstuk af met een tussenconclusie (2.6).

2.1 Oprichting WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

2.1.1 Achtergrond en aanleiding

Samenwerking tussen gemeenten in het Rijk van Nijmegen is niet nieuw. Al lange tijd werken gemeenten in de regio op diverse terreinen samen. In 2011 is de basis gelegd voor een forse intensivering van de samenwerking tussen gemeenten in de regio om uitvoering te geven aan arbeidsmarktbeleid en de arbeidsbemiddeling van diverse doelgroepen. In 2013 hebben de, toen nog negen, gemeenten hun ambitie om meer samen te werken nader geconcretiseerd. Hun voornemen was om één regionaal Werkbedrijf te bouwen.[4] Per 1 januari 2015 is het

[4] Werk is de uitkomst!, p.3, Sterke Werkwoorden, p.6-7.

regionale WerkBedrijf Rijk van Nijmegen een feit. In dit regionale WerkBedrijf hebben zeven gemeenten hun krachten gebundeld: Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar Nijmegen en Wijchen.

De directe aanleiding voor het onderzoeken van verregaande samenwerking in de regio was de aankondiging van de Wet Werken naar Vermogen in 2011. Deze wet werd voor de invoering ervan controversieel verklaard. Met het aantreden van een nieuw kabinet werd als alternatief de Participatiewet geïntroduceerd. Zodoende kwam het in 2015 met de invoering van de Participatiewet alsnog tot één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt: de WSW, Wajong en Wwb. Gemeenten geven sindsdien uitvoering aan de Participatiewet.[5] In datzelfde jaar trad de Wet Banenafspraak in werking, waarin is vastgelegd dat werkgevers extra banen (125.000) voor mensen met een arbeidsbeperking creëren. Aan UWV en gemeenten was de opdracht om werkgevers te ondersteunen bij het realiseren van de extra banen. De indeling in 35 arbeidsmarktregio's bood daarvoor de structuur.[6] Met de Participatiewet ging ook een forse bezuinigingsopdracht gepaard. Het regionale participatiebudget nam af van bijna 19 miljoen euro in 2013 tot 15 miljoen euro in 2018. Bovendien is de groep uitkeringsgerechtigden in de Participatiewet toegenomen, omdat er een groep mensen is die geen toegang meer heeft tot de Wajong en de sociale werkvoorziening.[7] Dit vraagt om een efficiënte benutting van de beschikbare middelen.

Box: Arbeidsbemiddeling was complex en omslachtig

Voorafgaand aan de invoering van de Participatiewet en de oprichting van WerkBedrijf hadden ondernemers met een vraag naar personeel te maken met tal van regelingen en organisaties. Gemeenten, UWV, AWBZ-instellingen en SW-bedrijf Breed hadden allemaal aanbod en concurreerden met elkaar voor dezelfde beschikbare arbeidsplaatsen. Dit betekende ook dat ondernemers door verschillende organisaties benaderd werden, met elk hun eigen regelingen en instrumenten. Arbeidsbemiddeling was zodoende complex en omslachtig. [8]

Naast een wettelijke opdracht waren er andere redenen voor de gemeenten om meer samenwerking te zoeken. Ten eerste vroegen werkgevers om betere facilitering en ontzorging bij het aannemen van werkzoekenden met een verminderd arbeidsvermogen. Deze vraag is niet los te zien van de Banenafspraak en de extra door werkgevers te realiseren banen. Ten tweede vermindert de samenwerking de organisatorische kwetsbaarheid van de individuele gemeenten.[9] Ten derde biedt WerkBedrijf kansen om professionaliteit rondom arbeidsbemiddeling in één organisatie te bundelen.[10] Ten slotte is gesignaleerd dat diverse ontwikkelingen, waaronder demografische ontwikkelingen, samenwerking op diverse thema's wenselijk maken. Zo verschilt de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking tussen de

[5] Werk is de uitkomst!, p.3, Sterke Werkwoorden, p.6-7.

[6] Kennisdocument Wet Banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (2020); De Beleidsonderzoekers (2021) Perspectief op bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie, p.192-194.

[7] Zo werkt het, p.9.

[8] Zo werkt het, p.4.

[9] Sterke Werkwoorden, p.7.

[10] Zo werkt het, p.3.

gemeenten en dat geldt ook voor het profiel van werkzoekenden en het beschikbare arbeidsaanbod. Door samen te werken kunnen gemeenten deze verschillen ondervangen.[11]

2.1.2 Structuur en inrichting

De zeven gemeenten hebben besloten tot de oprichting van een Modulair Gemeenschappelijke Regeling (MGR). Deze MGR bestaat uit twee uitvoeringsmodules, namelijk de module WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en de module ICT Rijk van Nijmegen (iRvN). Het achterliggende idee hiervan is dat gemeenten in de regio een keuze kunnen maken voor de uitvoeringsmodules waar zij op aan willen sluiten en op welke niet. De module WerkBedrijf wordt inhoudelijk aangestuurd door de Bestuurscommissie Werk. Deze Bestuurscommissie Werk bestaat uit de Portefeuillehouders Werk van de zeven gemeenten, de regiomanager van UWV en de directeur van het WerkBedrijf. Formele besluiten worden genomen door het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur van de MGR. De Bestuurscommissie Werk bereidt de besluitvorming voor en adviseert aan het Algemeen en Dagelijks Bestuur.[12]

In 2015 zijn de afdelingen Werk van de zeven gemeenten opgegaan in WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. In 2016 werd ook SW-bedrijf Breed onderdeel van het WerkBedrijf. Zij vormen gezamenlijk de uitvoeringsorganisatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. Er is één re-integratieverordening Participatiewet voor de zeven samenwerkende gemeenten in het Rijk van Nijmegen vastgesteld. Dat betekent dat het instrumentarium ten aanzien van de arbeidsinschakeling op grond van de Participatiewet voor alle zeven gemeenten gelijk is. De deelnemende gemeenten hebben de taak van het opstellen van deze re-integratieverordening uitbesteed aan het Algemeen Bestuur van de MGR. In de re-integratieverordening zijn de voorzieningen opgenomen die WerkBedrijf kan inzetten voor kandidaten. Het is aan WerkBedrijf om te bepalen wat in een concreet geval een geschikte voorziening is. Daarmee ligt de uitvoeringsverantwoordelijkheid bij WerkBedrijf.[13] Gemeenten zijn wel verantwoordelijk voor het beleid: de gemeenteraden bepalen de strategische kaders en stellen de financiële middelen beschikbaar aan WerkBedrijf om deze kaders uit te voeren.[14]

Naast WerkBedrijf, die als uitvoeringsorganisatie fungeert, bestaat de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). In 2017 is besloten tot oprichting hiervan, omdat werkzoekenden onvoldoende aansluiting vinden bij de vraag van werkgevers, en omdat als gevolg van ontwikkelingen nieuwe functies ontstaan waarvoor werkzoekenden onvoldoende passende kwalificaties hebben. Het doel van de RTA is de mismatch op de regionale arbeidsmarkt aan te pakken en te verkleinen. De RTA is een tactische werktafel die voorziet in samenwerking tussen overheid, ondernemers en onderwijs. In de RTA zijn vertegenwoordigd de wethouders Werk & Inkomen en Economische Zaken uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen, ondernemers,

[11] Lokale belangen in een sterke regio, p.3.

[12] Daadwerkelijk, p.11-13; Lokale belangen in een sterke regio, p.5.

[13] Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen, via: https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR609294/1.

[14] Werk is de uitkomst, p.33.

vakbonden, onderwijsinstellingen, UWV en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.[15] De RTA valt buiten de scope van de evaluatie, maar is in diverse opzichten wel verbonden aan WerkBedrijf.

2.1.3 SW-bedrijf Breed

In 2012 is een start gemaakt met de transitie van SW-bedrijf Breed. Breed moest een omslag maken van productiebedrijf naar een arbeidsbemiddelingsbedrijf. De bedoeling was dat meer mensen buiten de muren van het SW-bedrijf aan de slag zouden gaan. Na afronding van dit transitieproces, in 2016, is Breed opgegaan in WerkBedrijf. Er is om een aantal redenen voor de integratie van Breed in WerkBedrijf gekozen. Ten eerste hebben zowel Breed als WerkBedrijf arbeidsbemiddeling als kernfunctie. Het lag voor de hand om die functies te verbinden. Ten tweede is binnen Breed veel kennis en expertise beschikbaar over mensen met een arbeidsbeperking, iets waar WerkBedrijf met de komst van nieuwe doelgroepen goed gebruik van zou kunnen maken. Ten derde betekent een bundeling van kennis en ervaring kansen voor de verdere professionalisering van het vak arbeidsbemiddeling. Ten slotte zou het "laten uitsterven" van Breed leiden tot kapitaalvernietiging.[16]

2.2 Beleidskaders

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is een arbeidsbemiddelingsbedrijf. WerkBedrijf heeft als belangrijkste taak om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen, voor de doelgroepen van gemeenten: namelijk mensen die onder de Participatiewet vallen en onder de Wet maatschappelijke ondersteuning.

2.2.1 Missie en visie

De opvatting van WerkBedrijf bij de start in 2015 was dat werk de uitkomst moet zijn.[17] Het streven is zoveel mogelijk mensen te bemiddelen naar zo regulier mogelijk werk binnen bedrijven. De ambitie van WerkBedrijf is zodoende om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen, waaraan iedereen, ook mensen met een arbeidsbeperking, duurzaam kunnen deelnemen.[18] Als missie hanteert WerkBedrijf dat het *steeds meer organisaties wil verrijken met verrassende mensen*. Dat komt concreet tot uiting in de visie dat alle organisaties in de regio Rijk van Nijmegen met meer dan 25 werknemers in dienst, minimaal één kandidaat afkomstig van WerkBedrijf in dienst hebben.[19] In 2017 werd dit aangescherpt tot het streven dat *WerkBedrijf in 2019 is uitgegroeid tot het meest toonaangevende bedrijf van ons land op het gebied van arbeidsbemiddeling. […] We staan erom bekend dat we een partner zijn, die maatschappelijk verantwoord ondernemen mogelijk en makkelijk maakt*. Centraal in de visie staan een scherpere

[15] Netwerkovereenkomst Regionale Tafel Arbeidsmarkt.

[16] Sterke Werkwoorden, p.8; Zo werkt het!, p.5.

[17] Sterke Werkwoorden, p.10.

[18] Werk is uitkomst, p.9.

[19] Daadwerkelijk in bedrijf, p.9.

focus op de bedrijfsdienstverlening aan ondernemers en een positiever mensbeeld van kandidaten.[20]

WerkBedrijf heeft drie kernwaarden geformuleerd voor de organisatie:

- Iedereen is van waarde: iedereen doet mee
- We gaan uit van wat mensen wel kunnen. Vanuit dit perspectief zijn er voor iedereen kansen op de arbeidsmarkt.
- Goede relaties zijn de sleutel tot succes: (blijvend) investeren in een relatie gericht op vertrouwen en wederkerigheid.[21]

2.2.2 Doelen en uitgangspunten

Om te realiseren dat zoveel mogelijk kandidaten werk krijgen en behouden bij reguliere bedrijven, intensiveert WerkBedrijf de contacten met werkgevers, professionaliseert het de dienstverlening en zet instrumenten in om werkgevers en kandidaten te ondersteunen.[22] In de kern bestaat de dienstverlening van WerkBedrijf uit drie aspecten, namelijk bedrijfsdienstverlening, kandidaatsbenadering en de verbindingsfunctie tussen werkgevers en kandidaten (matching). Op elk van deze taken zijn doelen geformuleerd. Daar gaan we hier nader op in.

De ambitie voor de **bedrijfsdienstverlening** is dat WerkBedrijf een betrouwbare en waardevolle partner wil zijn voor werkgevers die zoeken naar arbeidscapaciteit, voor een passende prijs en die maatschappelijk verantwoord is. Doel is om werkgevers te faciliteren en te ondersteunen bij het invullen van de garantiebanen. Samen met werkgevers creëert WerkBedrijf mogelijkheden om mensen naar betaald werk te laten groeien. De vraag van werkgevers staat centraal bij het ontwikkelen van kandidaten. WerkBedrijf is gericht op de buitenwereld en ziet de ondernemer als klant. De bedrijfsdienstverlening is zodoende leidend voor WerkBedrijf.[23]

De ambitie voor de **kandidaatsbenadering** is zoveel mogelijk kandidaten perspectief te bieden op werk en hen mogelijkheden te bieden om zelf hun kansen te vergroten en te benutten. WerkBedrijf werkt mensgericht en integraal, in plaats van dat de verschillende regelingen en verschillend beleid het uitgangspunt van de dienstverlening vormen. Daarbij gaat WerkBedrijf uit van de kansen die iemand heeft op het vinden van een baan. Om de ambitie te kunnen realiseren, is het uitgangspunt dat re-integratie op de werkvloer plaatsvindt. Dat betekent dat kandidaten snel in contact worden gebracht met bedrijven.[24]

Specifiek voor jonge mensen zet WerkBedrijf in op het bestrijden van de jeugdwerkloosheid en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. Daartoe trekt WerkBedrijf samen op met onderwijs

---

[20] Daadwerkelijk in bedrijf, p.2.

[21] Meer dan werk, p.19.

[22] Werk is de uitkomst, p.9-10.

[23] Werk is de uitkomst, p.10; Sterke Werkwoorden, p.11; Daadwerkelijk in bedrijf, p.8.

[24] Sterke Werkwoorden, p.16-19; Werk is de uitkomst, p.10.

en bedrijfsleven, om passende stage- en leerwerkplekken beschikbaar te stellen en ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk jongeren met een startkwalificatie de arbeidsmarkt opgaan.[25]

De essentie is dat WerkBedrijf werkgevers (bedrijven) en kandidaten (werkzoekenden) met elkaar in **verbinding** brengt. Daartoe werkt WerkBedrijf oplossingsgericht, en sluit WerkBedrijf aan bij de vraag van de werkgever en bij de vaardigheden van de kandidaat.[26] WerkBedrijf brengt bedrijven en kandidaten rechtstreeks met elkaar in contact om partijen een goed beeld te geven van capaciteiten en mogelijkheden over en weer.[27]

2.2.3 Dienstverleningsovereenkomst

Jaarlijks sluit elke gemeente een dienstverleningsovereenkomst af met de MGR WerkBedrijf. In deze dienstverleningsovereenkomst is vastgelegd welke diensten WerkBedrijf uitvoert namens de gemeenten. Alle gemeenten maken gebruik van de basisdienstverlening van WerkBedrijf. Daartoe hevelen gemeenten het participatiebudget over naar WerkBedrijf. Daarnaast maken gemeenten afspraken over maatwerk en eventueel meerwerk, wat betrekking heeft op extra opdrachten en projecten. Maatwerk wordt betaald uit het participatiebudget en meerwerk vanuit andere middelen die zij in willen zetten voor de arbeidsbemiddeling.[28]

2.3 Taken en middelen

WerkBedrijf is verantwoordelijk voor de arbeidsbemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking. WerkBedrijf onderscheidt een aantal groepen kandidaten:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen (met en zonder verminderde loonwaarde);
- Mensen met een WSW-indicatie;
- Mensen met een indicatie arbeidsmatige dagbesteding.

Het doel van WerkBedrijf is dat zoveel mogelijk kandidaten uitstromen naar zo regulier mogelijke arbeid. WerkBedrijf kan voorzieningen inzetten om plaatsingen bij werkgevers te realiseren. De keuze voor de inzet van voorzieningen is afhankelijk van de kandidaat en van de werkgever. Het uitgangspunt is om de meest lichte, maar adequate voorziening in te zetten.[29]

Box: in te zetten voorzieningen

- *Werkgeversbonus*
- *Proefplaatsing*
- *(Tijdelijke) loonkostensubsidie*
- *Jobcoaching*

[25] Werk is de uitkomst, p.10.

[26] Sterke Werkwoorden, p.20.

[27] Daadwerkelijk in bedrijf, p.8.

[28] Werk is de uitkomst, p.27.

[29] Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen.

- *Leerwerkplek*
- *Ontwikkeltraject*
- *Taalstages en oriëntatietrajecten voor anderstaligen*
- *Beschut werken*
- *Scholing*
- *Diagnose*
- *Premie voor het werken op een participatieplaats*
- *Overige vergoedingen*

2.3.1 Bedrijfsdienstverlening

Om uitstroom van kandidaten naar passend werk te kunnen realiseren, zijn werkgevers nodig die behoefte hebben aan arbeidskrachten. Bedrijven creëren de werkgelegenheid die nodig is om kandidaten aan het werk te helpen. Daarom stelt WerkBedrijf de bedrijfsdienstverlening centraal: ondernemers zijn de klanten van WerkBedrijf. In de kern draait de bedrijfsdienstverlening om het ontzorgen van de werkgever.[30] WerkBedrijf wil zich in de dienstverlening opstellen als partner van werkgevers. Werkgevers worden sterker aangesproken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, onder andere door middel van de Banenafspraak, en WerkBedrijf adviseert en ondersteunt bedrijven met oplossingen en mogelijkheden voor de invulling van die verantwoordelijkheid.[31]

2.3.2 Kandidaatsdienstverlening

WerkBedrijf gaat uit van wat kandidaten wel kunnen bij de toeleiding naar de arbeidsmarkt. WerkBedrijf onderscheidt in de kandidaatsdienstverlening vier groepen kandidaten op basis van hun afstand tot de arbeidsmarkt. De dienstverlening van WerkBedrijf is (gedeeltelijk) afhankelijk van het type kandidaat.

1. Werkfit: mensen die, met een beetje ondersteuning, regulier werk kunnen vinden.
2. Tijdelijke ondersteuning: mensen die zich kunnen ontwikkelen naar regulier werk met de juiste (tijdelijke) ondersteuning/interventies.
3. Structurele ondersteuning: mensen die structureel ondersteuning nodig hebben.
4. Zeer intensieve begeleiding: mensen die structureel zeer intensieve begeleiding nodig hebben om op de arbeidsmarkt actief te kunnen zijn.[32]

2.3.3 Verbindingsfunctie

Uiteindelijk draait het om de match tussen vraag en aanbod: weten werkgever en kandidaat elkaar te vinden? Het is de taak van WerkBedrijf om hen bij elkaar te brengen. De verbindingsfunctie is in feite de essentie van WerkBedrijf. De verbindingsfunctie komt pas tot uiting wanneer zowel kandidaat als werkgever bekend zijn bij WerkBedrijf. Aan de ene kant moet de vraag van de werkgever goed in beeld zijn en aan de andere kant moeten de

[30] Sterke Werkwoorden, p.11.

[31] Sterke Werkwoorden, p.9.

[32] Sterke Werkwoorden, p.18.

vaardigheden en competenties van de kandidaat in kaart zijn gebracht. Het is aan WerkBedrijf om werkgevers en kandidaten direct met elkaar in contact te brengen.

Om daadwerkelijk tot een match te komen kan WerkBedrijf instrumenten inzetten. De inzet van passende en aantrekkelijke arrangementen draagt bij aan het verbinden van kandidaten en bedrijven.[33] Een duurzame match vraagt meer dan alleen het in contact brengen van werkgever en kandidaat. De verbindingsfunctie bestaat uit:

- Goede voorbereiding van kandidaat en werkgever, zodat beide vooraf weten wat er wordt verwacht;
- Bemiddeling van kandidaten;
- Ontwikkeling van kandidaten op de werkplek of ter voorbereiding op een werkplek, zowel op het gebied van vakvaardigheden als werknemersvaardigheden;
- Begeleiding op het werk, hetzij tijdelijk hetzij structureel. Jobcoaching draagt bij aan het voorkomen van uitval, het ontzorgt de ondernemer en verhoogt de motivatie van de kandidaat;
- Keuze voor en advisering over type contract aan de werkgever;
- Monitoring en nazorg, om de duurzaamheid van de match te bestendigen.[34]

2.3.4 Samenwerking

Om tot goede bedrijfsdienstverlening en kandidaatsdienstverlening te komen, resulterend in een duurzame match tussen vraag en aanbod, is samenwerking nodig met andere partijen. Natuurlijk is de samenwerking met werkgevers van belang. Daarnaast zoekt WerkBedrijf samenwerking met onder andere kennisinstellingen, met zorgaanbieders en sociaal wijkteams, en met UWV.

Om de kans op plaatsingen van kandidaten te vergroten is tevens samenwerking gezocht met andere partijen die bijdragen aan het vinden van betaald werk. Voorbeelden daarvan zijn uitzendbureaus, het Bureau Zelfstandigen en particuliere organisaties die een rol spelen in de bemiddeling van kandidaten. Ook met UWV is de samenwerking aangehaald, die eveneens een rol heeft in de arbeidsbemiddeling en zodoende beschikt over een netwerk van werkgevers.

De samenwerking met onderwijsinstellingen dient drie doelen. Ten eerste dragen onderwijsinstellingen bij aan het ontwikkelen van kandidaten, zodat zij beter zijn toegerust voor de arbeidsmarkt. Ten tweede hebben onderwijsinstellingen een belangrijke rol in het voorkomen van schooluitval en het waar nodig terugleiden naar onderwijs van jongeren die zijn uitgevallen. Ten derde doet WerkBedrijf een beroep op onderwijsinstellingen om prioriteit te geven aan een goede aansluiting van het geboden onderwijs op de vraag van de arbeidsmarkt.

Daarnaast werkt WerkBedrijf samen met partijen op het brede terrein van zorg en activering. Een deel van de kandidaten van WerkBedrijf heeft langdurige zorg nodig en woont bijvoorbeeld in een zorginstelling. Voor andere kandidaten geldt zij soms een extra steuntje in de rug kunnen

[33] Sterke Werkwoorden, p.20.

[34] Sterke Werkwoorden, p.20-21; Meer dan werk, p.10.

gebruiken op het gebied van zorg en ondersteuning, bijvoorbeeld van het sociaal wijkteam of van de vrijwilligerscentrale. Zodoende heeft samenwerking met zorgpartijen ten eerste tot doel om kandidaten te identificeren. Ten tweede kunnen partijen op het gebied van zorg en ondersteuning bijdragen aan het ontwikkelen van kandidaten ter voorbereiding op werk. Ten derde hebben zorgpartijen een rol in het begeleiden van kandidaten op het werk of op andere leefgebieden, zodat zij op het werk kunnen functioneren. Te denken valt aan schuldhulpverlening of het inzetten van een Wmo-voorziening.

2.3.5 Financiële middelen

De zeven samenwerkende gemeenten leveren een financiële bijdrage aan WerkBedrijf. Voor de bekostiging van de sociale werkvoorziening wordt voor elke SW-medewerker een kostprijs per SE[35] bepaald. De bijdrage van elke gemeente is gebaseerd op basis van het aantal SE deelnemers in die gemeente.[36] Voor Mook en Middelaar geldt de bijdrage SW niet.

Voor onderdeel Werk is de totale bijdrage van gemeenten opgebouwd uit een aantal componenten, namelijk het participatiebudget (p-budget, inclusief de integratieuitkering Nieuw Begeleiding en Nieuw Wajong), een deel van het Wmo-budget voor arbeidsmatige dagbesteding (AD), loonkostensubsidies voor de uitvoering van beschut werk (BW), loonkostensubsidies voor banenafspraak-kandidaten (regulier) en eventueel extra budget dat gemeenten inzetten bovenop het participatiebudget (meerwerk).[37]

In de afgelopen jaren is de begroting van WerkBedrijf afgenomen van 81 miljoen in 2016 naar 75 miljoen in 2020. Het meeste geld (circa 60%) wordt ingezet voor de sociale werkvoorziening. De kosten hangen vooral samen met de salariskosten van (gemiddeld in 2020) 1.557 SW-medewerkers. Het overige gaat naar onderdeel Werk en wordt ingezet voor onder andere voorzieningen (zoals ontwikkeltrajecten, arbeidsmatige dagbesteding, jobcoaching en loonkostensubsidies), banenarrangementen kansberoepen, oude en nieuwe lokale afspraken met gemeenten, huisvesting en personeel (uitvoering).

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de financiële resultaten die het WerkBedrijf in de afgelopen jaren heeft geboekt.

Tabel 2.1 Financiële resultaten WerkBedrijf (incl. SW)

Jaar	Totale baten	Totale lasten	Resultaat
2016	€ 81.038.000	€ 80.890.000	€ 148.000
2017	€ 78.484.000	€ 78.294.000	€ 190.000
2018	€ 78.386.000	€ 78.883.000	- € 496.000
2019	€ 78.635.000	€ 78.563.000	€ 72.000
2020	€ 75.175.000	€ 72.849.000	€ 2.326.000

[35] 1 SE staat gelijk aan 1 FTE in de SW-sector.

[36] Jaarstukken 2017, p.37.

[37] Begroting 2016-2020.

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, is in de meeste jaren een positief resultaat geboekt. Voor het jaar 2018 hebben de gemeenten een aanvullende declaratie ontvangen. Dit vanwege meer uitgaven aan loonkostensubsidie dan eerder geraamd en een declaratie inzake verhoging van het participatiebudget. De aanvullende declaratie kwam daarnaast voort uit een overschrijding aan loonkostensubsidies en meer uitgaven aan arbeidsmatige dagbesteding.[38] Het jaar 2020 was, gezien de coronacrisis, een bijzonder jaar. WerkBedrijf, zowel het onderdeel Werk als de Sociale Werkvoorziening, laat een flink positief resultaat zien, onder andere doordat extra toegekende middelen niet zijn ingezet. Vanwege de coronacrisis zijn er minder trajecten ingezet, resulterend in een onderbesteding van instrumentgelden. Ook is minder personeel ingehuurd in de uitvoering en ondersteuning.[39]

De programmalasten voor het onderdeel WERK bestaan uit onder andere de loonkostensubsidie, arbeidsmatige dagbesteding, de inzet van instrumenten en algemene uitvoeringslasten. Een overzicht van baten en lasten voor het onderdeel WERK is opgenomen in tabel 2.2.

Tabel 2.2 Overzicht van baten en lasten voor de Participatiewet/WERK (x € 1.000)

	Baten	Programmalasten	Overhead
2016	€ 19.984	€ 19.959	.
2017	€ 20.475	€ 16.779	€ 3.697
2018	€ 23.187	€ 19.334	€ 3.852
2019	€ 23.606	€ 18.840	€ 4.766
2020	€ 21.432	€ 17.363	€ 4.068

De SW-voorziening wordt apart bekostigd. Gemeenten dragen naar rato bij aan de Sociale Werkvoorziening, gebaseerd op het aantal SW-medewerkers (naar SE). Gemeenten krijgen een vergoeding van het Rijk voor SW-medewerkers (rijksbijdrage) en daarnaast leveren gemeenten een aanvullende bijdrage. Sinds 2015 stromen er geen nieuwe mensen meer in de sociale werkvoorziening. Dit is terug te zien in de begroting: in de afgelopen jaren zijn zowel de baten als de programmalasten afgenomen. De SW laat in alle jaren een voordelig resultaat zien. Daar zijn verschillende verklaringen voor, waaronder lagere overheadkosten en een stijging van de toegevoegde waarde per SE[40]. Voor de SW gold dat de personele lasten moesten worden afgebouwd als gevolg van de aflopende inkomsten uit de Sociale Werkvoorziening.[41]

Wel heeft WerkBedrijf te maken gehad met financiële tegenvallers op de SW. Zo is gesignaleerd dat de arbeidsproductiviteit bij sommige medewerkers af is genomen, het ziekteverzuim lag in 2019 relatief hoog met een omzetdaling tot gevolg en in 2018 was sprake van minder

[38] Jaarrekening 2018, p.70.

[39] Jaarrekening 2020, p.43.

[40] Equivalent van FTE in de Sociale Werkvoorziening.

[41] Jaarrekening 2018, p.68.

declarabele uren. In tabel 2.3 is een overzicht opgenomen van baten en lasten voor de Sociale Werkvoorziening.

Tabel 2.3 Overzicht van baten en lasten voor de Sociale Werkvoorziening (x € 1.000)

	Baten	Programmalasten	Overhead
2016	€ 61.054	€ 60.931	.
2017	€ 57.087	€ 53.212	€ 3.874
2018	€ 54.683	€ 51.340	€ 3.343
2019	€ 53.937	€ 50.998	€ 2.939
2020	€ 50.430	€ 47.328	€ 3.102

2.3.6 Overeenkomsten met gemeenten

WerkBedrijf maakt onderscheid tussen de basisdienstverlening, maatwerk en meerwerk. Zoals eerder in dit hoofdstuk aan bod is gekomen, nemen alle gemeenten de basisdienstverlening af en maken zij aanvullende afspraken over de invulling van maatwerk en eventueel meerwerk. De basisdienstverlening en maatwerk worden door gemeenten bekostigd vanuit het participatiebudget, meerwerk financieren gemeenten uit extra middelen die zij willen inzetten. De verhouding tussen de basisdienstverlening en maatwerk is in de loop der jaren veranderd. Het aandeel maatwerk is toegenomen, waardoor gemeenten meer en beter lokale accenten kunnen leggen in de dienstverlening van WerkBedrijf. Er is sprake van een gestage terugloop van de afname van meerwerk. In 2020 heeft alleen de gemeente Nijmegen meerwerk afgenomen. Een deel van het meerwerkbudget werd door het WerkBedrijf ingezet voor personeelskosten en zodoende heeft de afname van het budget consequenties voor het aantal formatieplaatsen gehad.[42]

Uit een analyse van het afgenomen maat- en meerwerk blijkt dat gemeenten hun eigen accenten leggen (zie bijlage 1). We zien dat gemeenten inzetten op diverse doelgroepen. Zo zijn er projecten voor 50-plussers gestart, voor migranten (arbeids- en asiel) en voor jongeren. Enkele projecten waren gericht op specifieke sectoren waarin meer kans is op werk, zoals de zorg. Ook zijn er projecten gestart in een aantal gemeenten die meer gericht zijn op werkgevers, met name op het vergroten van de bekendheid van WerkBedrijf bij werkgevers en het aangaan van nieuwe samenwerkingen.

Voor een aantal kleinere gemeenten is lokale zichtbaarheid en nabijheid van belang: zij zetten in op dienstverlening van WerkBedrijf op een locatie binnen de eigen gemeente, bijvoorbeeld door een consulent een aantal dagen in de gemeente te hebben, of door het organiseren van inloopdagen bij de bibliotheek. Ook is in een aantal gemeente ingezet op samenwerking met lokale ondernemers en aansluiting bij de sociale wijkteams.

[42] Jaarstukken 2018, p.26.

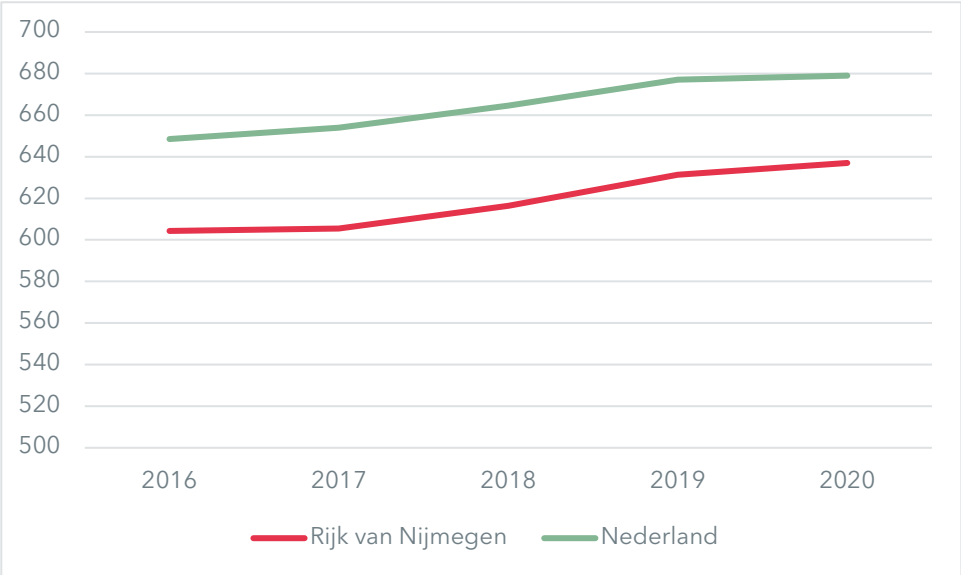
2.4 Ontwikkelingen in de context

In de omgeving van WerkBedrijf hebben zich ontwikkelingen voorgedaan die van invloed zijn geweest op WerkBedrijf. We gaan in deze paragraaf beknopt in op enkele van de belangrijkste ontwikkelingen in de context.

2.4.1 Regionale arbeidsmarkt en economie

WerkBedrijf ging in 2015 van start in een periode van economisch herstel na de economische crisis die duurde van 2008 tot 2013. In de jaren die volgden was het landelijke beeld er duidelijk één van economisch herstel. Het aantal banen nam toe en het werkloosheidspercentage nam af. In de regio Rijk van Nijmegen was eveneens sprake van een positieve ontwikkeling, maar de economische groei is minder sterk dan landelijk. Uit onderstaande grafiek blijkt dat de ontwikkeling van het aantal banen in de regio onder het landelijke gemiddelde ligt, hoewel sprake is van een positieve trend.[43]

Figuur 2.1 Aantal banen per 1.000 inwoners tussen 15-74 jaar

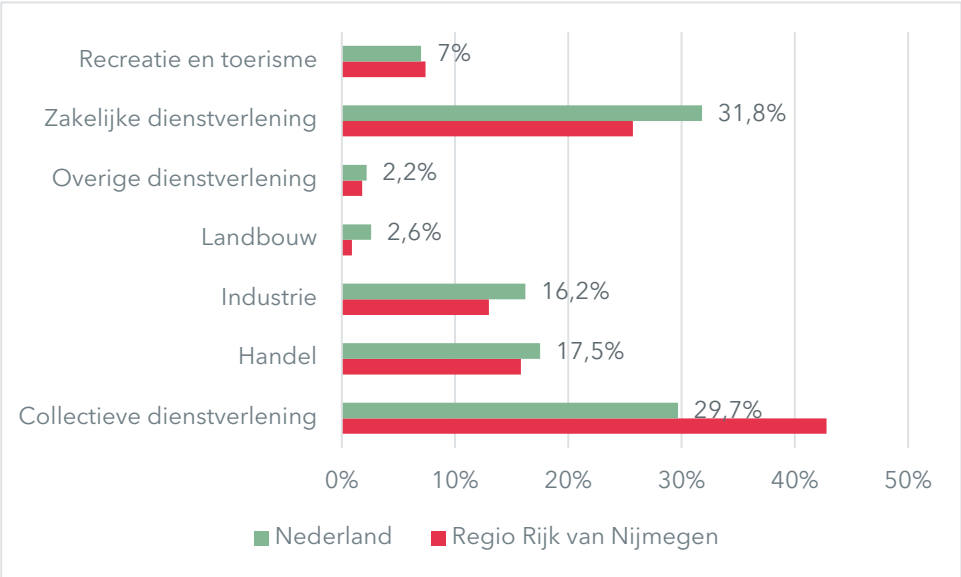


Bron: CBS Bevolkingsstatistiek / LISA - bewerking ABF Research

De groei van werkgelegenheid op landelijk niveau is toe te schrijven aan een aantal sectoren, namelijk communicatie, industrie, bouw en handel. Deze sectoren zijn minder vertegenwoordigd in de regio Rijk van Nijmegen dan landelijk. Sectoren die sterk aanwezig zijn in de regio zijn overheid, zorg & welzijn en onderwijs. Deze sectoren profiteren niet direct van economische ontwikkelingen en daar is dan ook een minder sterke banengroei zichtbaar.

[43] Jaarverslagen 2016-2019.

Figuur 2.2 Werkgelegenheid naar sector in 2020



Bron: LISA

Er is sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod in de regio Rijk van Nijmegen. Daarom heeft WerkBedrijf er met name vanaf 2018 op ingezet om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Samen met ondernemers in kansrijke sectoren zijn projecten opgezet voor werkzoekenden om zich vakinhoudelijk en qua werknemersvaardigheden te ontwikkelen.[44] De RTA is onder andere opgericht om een verbetering in aansluiting van vraag en aanbod te realiseren.

2.4.2 Complexere problematiek kandidaten

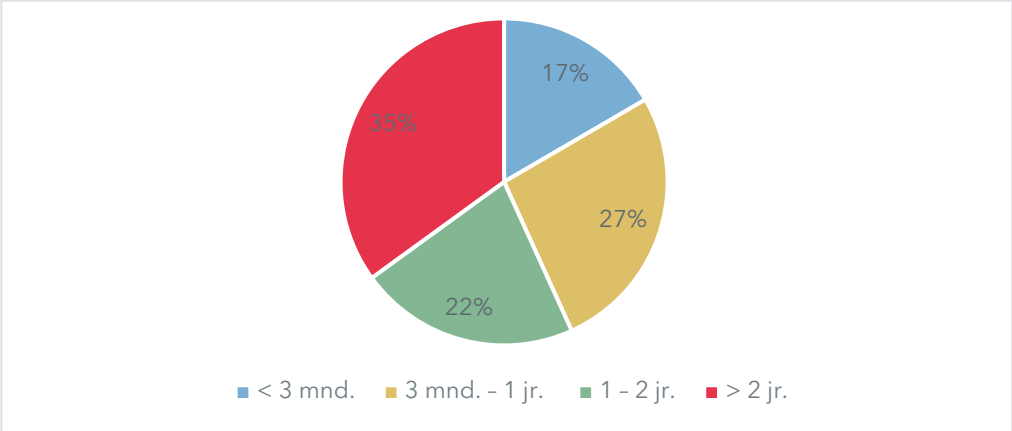
Al in 2015 constateerde WerkBedrijf in de jaarstukken dat de populatie in de bijstand 'zwaarder' wordt. Dat komt enerzijds doordat gemeenten sinds de invoering van de Participatiewet verantwoordelijk zijn geworden voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook speelt de grote instroom van statushouders uit Syrië en Eritrea vanaf 2015 een rol. Anderzijds is de uitstroom van de meest kansrijke kandidaten toegenomen als gevolg van de gunstige conjunctuur in de periode 2015 t/m begin 2020, waardoor met name moeilijker bemiddelbare kandidaten bij WerkBedrijf terechtkomen of blijven. Meer kandidaten hebben hierdoor langere en intensievere ondersteuning nodig, signaleert WerkBedrijf.

In 2020 heeft WerkBedrijf een evaluatie uitgevoerd van de intake en diagnose. Het evaluatierapport gaat ook in op de duur van de dienstverlening voor kandidaten (zie figuur 2.3). Het blijkt dat de grootste groep kandidaten in het bestand (35%) meer dan twee jaar dienstverlening ontvangt. Van deze groep van 1.500 kandidaten hebben er 900 geen indicatie voor een arbeidsbeperking. Bij deze groep wordt de standaard dienstverleningstermijn van

[44] WerkBedrijf, Jaarverslag 2018.

twee jaar overschreden. Uit het rapport blijkt dat het om kandidaten gaat met fysieke beperkingen, mentale belemmeringen, een verborgen agenda en/of motivatieproblemen.

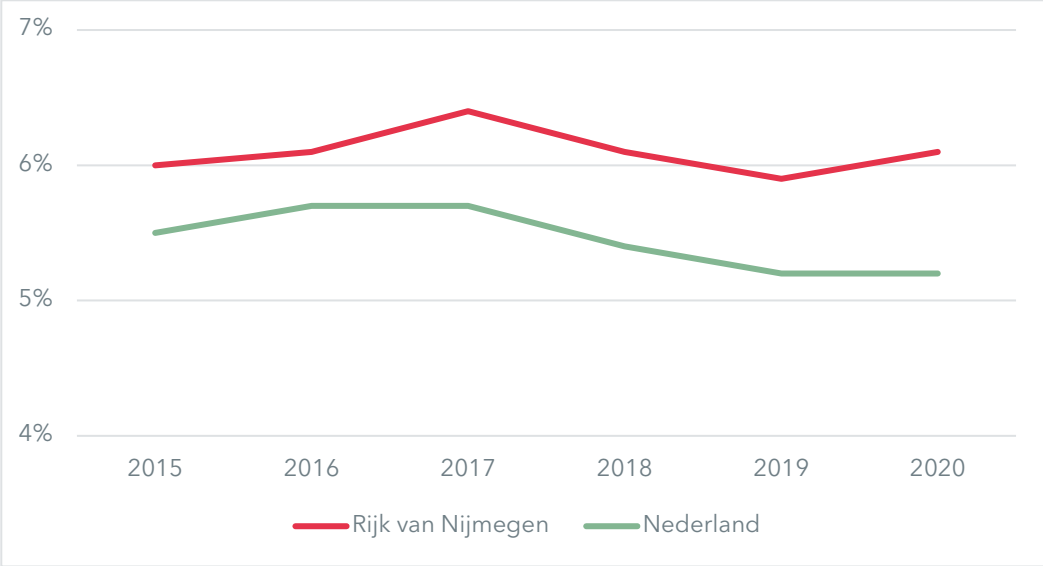
Figuur 2.3 Trajectduur van kandidaten in 2020



Bron: WerkBedrijf, rapportage evaluatie intake en diagnose (2020)

De regio Rijk van Nijmegen kent relatief veel mensen met een bijstandsuitkering: het landelijk gemiddelde ligt onder het aantal bijstandsgerechtigden in de regio. Wel volgt het percentage bijstandsgerechtigden in de regio globaal de landelijke trend bij de toe- en afname van bijstandsgerechtigden.

Figuur 2.4 Percentage inwoners met een bijstandsuitkering



Bron: CBS - Participatiewet

2.4.3 Coronacrisis

De coronacrisis was een van de belangrijkste ontwikkelingen in de context van WerkBedrijf in 2020 en 2021. De beperkingen van de coronamaatregelen hebben volgens WerkBedrijf veel impact gehad op alle facetten van de bedrijfsvoering. De gevolgen waren merkbaar in de dienstverlening aan zowel kandidaten als werkgevers. Werknemers in bepaalde sectoren kwamen plotseling thuis te zitten, zeker die werknemers met tijdelijke contracten. Zo meldden zich in de eerste coronagolf relatief veel jongeren die een nulurencontract hadden en die opeens zonder werk zaten. Voor kandidaten van WerkBedrijf gold dat zij niet bemiddeld konden worden naar werk in bepaalde sectoren, omdat de werkgelegenheid plotseling sterk was gedaald. Sectoren die sterk geraakt zijn, zijn bijvoorbeeld de horeca en de detailhandel. En ook in het groen en de schoonmaak liepen werkkansen terug. Dit zijn sectoren waar WerkBedrijf normaal gesproken relatief veel kandidaten kan plaatsen. Van invloed op de kandidaatsdienstverlening was ook dat er niet of nauwelijks face-to-face contact met kandidaten kon plaatsvinden. WerkBedrijf heeft op de coronabeperkingen ingespeeld door meer online diensten voor kandidaten aan te bieden en door vaker te bemiddelen naar sectoren waar nog wel vraag was. WerkBedrijf kon ondernemers helpen bij hun vraag naar toezichthouders (bijvoorbeeld voor winkels) en verkeersregelaars (bij teststraten). In de zorgsector is sprake van een tekort aan arbeidskrachten, maar er is vooral vraag naar gediplomeerd personeel. Daar speelde WerkBedrijf op in met opleidingstrajecten in de zorg.

Ook binnen de SW was de impact van corona groot. Een deel van de SW-medewerkers kon tijdens de eerste coronagolf tijdelijk niet werken omdat de opdrachtgever minder werk had of geen coronaproof werkplek kon bieden. Thuiszitten had veel impact op SW-medewerkers. De structuur viel weg en eenzaamheid en sociaal isolement lagen op de loer. WerkBedrijf heeft er daarom voor gekomen om redelijk snel (tijdens de eerste coronagolf) SW-medewerkers weer (in kleine groepen) te laten werken. Daarnaast huurt WerkBedrijf sinds medio 2020 een extra locatie. Op die manier probeert WerkBedrijf iedereen, met inachtneming van de RIVM-maatregelen, weer te laten werken.

Voor veel ondernemers was 2020 een pittig jaar. Sommige ondernemers zagen zich geconfronteerd met gedwongen sluitingen, maar voor alle ondernemers gold dat zij aanpassingen in het werk moesten doen. Ondernemers bleken (veel) voorzichtiger te zijn in het aannemen van personeel door de ervaren onzekerheid. Het detacheren van kandidaten is een manier om risico's weg te nemen voor ondernemers.

WerkBedrijf verwacht een na-ijleffect van de coronacrisis. Het is nodig om in te spelen op de risico's die ondernemers ervaren in het aannemen van personeel. Daarom heeft WerkBedrijf besloten mogelijkheden voor (groeps-) detacheringen verder te ontwikkelen. En voor kwetsbare kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt geldt dat zij moeten concurreren met werkzoekenden die recent hun baan hebben verloren. Er is dus meer, andere en mogelijk blijvende ondersteuning nodig voor kwetsbare kandidaten om duurzame arbeidsparticipatie te realiseren. Ook verwacht WerkBedrijf dat er een groep zelfstandigen is die actief was in een sector die (te) langzaam herstelt. Zij zullen zich moeten heroriënteren op de arbeidsmarkt.

2.5 Opvattingen over beleidskaders, taken en middelen

Bij WerkBedrijf Rijk van Nijmegen zijn veel verschillende partijen betrokken. Zij hebben allemaal een andere rol en positie, en vanuit die hoedanigheid soms ook een ander perspectief op WerkBedrijf. In deze paragraaf brengen we de ervaringen met en opvattingen over de positionering, taken en middelen van WerkBedrijf in beeld.

2.5.1 Spanningsveld tussen regionaal en lokaal

Geïnterviewde betrokkenen, zowel van gemeenten als van WerkBedrijf, zijn het erover eens dat de regionale schaal waarop WerkBedrijf opereert voordelen biedt. We komen hierop in het volgende hoofdstuk uitgebreider terug, als we de opvattingen over de uitvoering van taken bespreken.

Uit de interviews komt duidelijk naar voren dat sprake is van een spanningsveld met lokale belangen en het lokale perspectief. WerkBedrijf is een uitvoeringsorganisatie, maar de individuele gemeenten blijven verantwoordelijk voor de dienstverlening aan hun eigen burgers. Wethouders leggen zodoende verantwoording af aan hun gemeenteraden over de resultaten voor hun eigen burgers. We signaleren dat hier sprake is van een soms lastige spagaat: het gaat voor de zeven gemeenten uiteindelijk niet zozeer om de regionale prestaties, maar om de lokale prestaties. Het regionale niveau waarop het WerkBedrijf acteert vraagt om een regionaal perspectief, met een goede afweging van de verschillende belangen. Het is echter het lokale belang, de lokale prestaties en het lokale perspectief wat voor gemeenten onder aan de streep prevaleert. De ene gemeente heeft hierbij meer oog voor het regionale perspectief dan de andere gemeente.

"Je ontkomt er niet aan: bestuurders kijken naar 'what's in it for me'. Dat geeft altijd discussie. Het uitgangspunt dat we alles samen doen is dan heel ver weg."

In de interviews met betrokkenen komt naar voren dat het tijd heeft gekost om tot een goede rol- en taakverdeling te komen tussen gemeenten en WerkBedrijf. En hoewel die verdeling inmiddels uitgekristalliseerd is, doen zich nog steeds sturingsvraagstukken voor. Er gaat veel geld naar WerkBedrijf en er ligt een grote beslissingsbevoegdheid, maar gemeenten hebben naar hun gevoel weinig sturingsmogelijkheden. Dat schuurt. Daar komt bij dat de ene gemeente sterker een verlies van autonomie voelt dan de andere. Het is in die context dat we de behoefte van gemeenten aan controle moeten zien. Gemeenten willen meer grip krijgen op de dienstverlening en dat komt tot uiting in onder andere verzoeken tot meer inzicht in de dienstverlening en overleg over individuele klanten. De behoefte aan sturing en controle wordt door WerkBedrijf soms ervaren als een gebrek aan vertrouwen.

Uit de interviews blijkt dat gemeenten verschillen in hun houding ten opzichte van WerkBedrijf. Er is sprake van verschillen in politieke kleur en zodoende ook in hun visie op de bedrijfs- en

kandidaatsdienstverlening. Een andere verklaring voor de verschillen in houding tussen gemeenten is mogelijk te vinden in de omvang van gemeenten: er zijn gemeenten die voldoende groot zijn om dienstverlening zelf aan te bieden. En hoewel er een functionerend model is gevonden om de dienstverlening op punten aan te passen aan lokale wensen, zijn niet alle lokale wensen uit te voeren door een regionale organisatie als WerkBedrijf. We signaleren dat sprake is van uiteenlopende wensen ten aanzien van de inzet op verschillende doelgroepen, waarbij de ene gemeente om specifieke aandacht voor bijvoorbeeld jongeren vraagt, terwijl de andere gemeente meer inzet op 50-plussers wil zien. Daarnaast blijkt dat gemeenten verschillend aankijken tegen onder andere de inzet van instrumenten, het toekennen van voorzieningen aan kandidaten en het opleggen van maatregelen. Dit maakt het voor WerkBedrijf niet goed mogelijk om één duidelijke, regionale, lijn te hanteren. Kortom, de verschillende gemeenten hebben allemaal een eigen visie en een eigen afwegingskader en dat is niet gemakkelijk te verenigen met één gezamenlijke uitvoeringsorganisatie.

Uit de interviews komt duidelijk naar voren dat het spanningsveld tussen regionale en lokale belangen een risico vormt voor WerkBedrijf. Aan de ene kant is er vertrouwen dat iedereen inziet dat het regionale niveau het geëigende niveau is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Aan de andere kant wordt gesignaleerd dat sprake is van afkalvend draagvlak en de roep om het zelf te doen in enkele gemeenten dominanter wordt. Daarbij speelt mee dat de bestuurders die ooit besloten hebben tot oprichting van WerkBedrijf, en die zich daar dus aan verbonden hadden, niet meer in functie zijn. En nieuwe bestuurders maken andere afwegingen en keuzes.

2.5.2 Budgettaire middelen en de inzet daarvan

De spanningen tussen het regionale en lokale perspectief die in de vorige paragraaf aan de orde zijn gekomen, hebben tevens een financiële component in zich. Gemeenten maken het volledige participatiebudget over aan WerkBedrijf. Het gaat voor gemeenten om veel geld. Zij moeten daar verantwoording over afleggen op lokaal niveau. Het is vanuit dat perspectief dat sommige gemeenten zich afvragen of de middelen die zij investeren in WerkBedrijf in verhouding staan tot de opbrengsten. Die opbrengsten zien zij primair als lokale uitstroom uit de uitkering. Er zijn enkele gemeenten die constateren dat er weinig van “hun” kandidaten zijn bemiddeld, terwijl de kosten hoog zijn.

Uit het onderzoek blijkt dat er gemeenten zijn die ruimer in hun financiële middelen zitten en gemeenten die te maken hebben met budgettaire krapte of zelfs forse tekorten. Wanneer sprake is van financiële tekorten, neemt de druk op het WerkBedrijf om lokale resultaten te boeken toe.

Aangezien gemeenten hun volledige participatiebudget overmaken naar WerkBedrijf, is er bij gemeenten zelf weinig ruimte voor dienstverlening aan kandidaten. Uit de interviews komt naar voren dat daar bij een aantal gemeenten wel behoefte aan is. De oorzaak daarvan is gelegen in het feit dat WerkBedrijf een deel van de aangeleverde kandidaten niet kan bemiddelen naar werk en deze kandidaten terug meldt aan gemeenten. Dat betekent dat er een groep bijstandsgerechtigden is die geen dienstverlening krijgt, omdat het gemeenten ontbreekt aan de middelen. We gaan hier in paragraaf 2.5.3 nader op in.

"Vorig jaar zijn er uit mijn gemeente heel weinig mensen door WerkBedrijf naar werk toegeleid. Als je dan kijkt naar welk bedrag is overgemaakt naar WerkBedrijf, dan kun je vragen stellen bij je Return on Investment."

In 2020 heeft WerkBedrijf veel financiële middelen overgehouden. De oorzaak hiervan is gelegen in de coronacrisis: er zijn extra middelen door het Rijk toegekend, terwijl er minder of andere dienstverlening kon plaatsvinden. Dat overschot is overgeheveld naar 2021. Uit de interviews komt naar voren dat een aantal betrokkenen vanuit gemeenten zich afvragen of de middelen niet anders besteed hadden kunnen worden. Bovendien is het voor sommige gemeenten moeilijk uit te leggen dat ze met financiële tekorten te maken hebben, terwijl WerkBedrijf er met hun financiële middelen niet in slaagt die uit te geven. Het is voor deze gemeenten zodoende moeilijk om verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad. Daar komt bij dat WerkBedrijf in de beleving van een aantal gemeenten laat was met het afleggen van verantwoording over het budgettaire overschot.

2.5.3 Doelgroep van de kandidaatsdienstverlening: wie wel en wie niet?

WerkBedrijf richt zich in zijn dienstverlening op kandidaten die bemiddelbaar zijn. Er is zodoende een groep kandidaten die niet in bemiddeling wordt genomen of na verloop van tijd wordt terug gemeld aan gemeenten. Het is aan de individuele gemeenten om eventueel dienstverlening aan deze kandidaten aan te bieden. Uit de interviews blijkt dat voor gemeenten niet altijd duidelijk is waarom kandidaten worden terug gemeld. Daarbij speelt mee dat er gemeenten zijn die aangeven dat een meerderheid van hun bijstandsgerechtigden niet in bemiddeling is genomen door WerkBedrijf. Daarover is bij een aantal betrokkenen onvrede, aangezien er evenmin financiële middelen zijn in deze gemeenten om die groep kandidaten dienstverlening aan te bieden: de gemeenten maken het volledige participatiebudget over aan WerkBedrijf. We signaleren dat een discussie plaatsvindt over de doelgroep van WerkBedrijf, waarbij het specifiek gaat om de vraag of WerkBedrijf ook dienstverlening moet bieden aan kandidaten die (nog) niet bemiddelbaar zijn. Er zijn ook gemeenten die er op aan lijken te sturen een deel van het participatiebudget niet over te maken naar WerkBedrijf, zodat zij zelf dienstverlening kunnen bieden aan deze kandidaten.

Zodoende signaleren we ook ten aanzien van de keuzes in de kandidaatsdienstverlening dat sprake is van een spanningsveld. Aan de ene kant vragen gemeenten om meer aandacht voor moeilijke bemiddelbare kandidaten, die minder kans hebben op uitstroom naar betaald werk. Aan de andere kant sturen gemeenten sterk op de prestaties van WerkBedrijf in termen van uitstroom. Zoals in paragraaf 2.5.2 aan bod is gekomen vinden gemeenten hun lokale uitstroomcijfers van groot belang als maatstaf voor de kwaliteit van de dienstverlening van WerkBedrijf. Deze twee overwegingen zijn moeilijk met elkaar te verenigen. Uit de interviews

komt naar voren dat de prikkel om snel kandidaten aan het werk te helpen als groot wordt ervaren.

Werkgevers hebben veel vraag naar arbeidskrachten. WerkBedrijf en gemeenten zijn het er over eens dat de huidige arbeidsmarkt kansen biedt voor de doelgroep. Daarom wordt het door alle betrokkenen als een goed moment ervaren om met de moeilijker bemiddelbare kandidaten aan de slag te gaan. Wel wijzen enkele betrokkenen van WerkBedrijf erop dat het simpele feit dat er vacatures zijn nog niet betekent dat de doelgroep dan ook goed bemiddeld kan worden. Er ligt volgens een aantal betrokkenen een taak voor WerkBedrijf om zowel aan werkgevers als aan gemeenten beter uit te leggen wie hun kandidaten zijn en met welke beperkingen zij te maken hebben.

2.5.4 Bedrijfsdienstverlening versus kandidaatsdienstverlening

In de visie van WerkBedrijf staat de bedrijfsdienstverlening centraal. Dat is een bewuste keuze geweest bij de start van WerkBedrijf. Er was in de beleving van betrokkenen een omslag in de focus nodig, die meer gericht was op de ondernemer en minder volledig gericht was op de kandidaat. Achter de schermen wordt erkend dat beide partijen nodig zijn, maar het is de overtuiging van WerkBedrijf dat uitsluitend een kandidaatsbenadering te beperkt is. Daarom is door WerkBedrijf sterk ingezet op goede dienstverlening aan werkgevers.

We concluderen hieruit dat de dienstverlening vanuit WerkBedrijf in de praktijk gericht is op beide partijen, zowel op de kandidaat als op de ondernemer. WerkBedrijf presenteert zich echter als gericht op ondernemers. Uit de interviews met vertegenwoordigers van gemeenten blijkt dat gemeenten ook het gevoel hebben dat WerkBedrijf zich sterk richt op ondernemers. Een aantal gemeenten vraagt meer aandacht in de strategie en werkwijze van WerkBedrijf voor de kandidaat. Niet duidelijk is of er daadwerkelijk (te) veel aandacht is voor de bedrijfsdienstverlening, of dat de marketing van WerkBedrijf dusdanig effectief is gebleken dat gemeenten denken dat het uitsluitend om de ondernemer gaat in de dienstverlening. Ten aanzien hiervan signaleren we twee zaken. Aan de ene kant blijkt uit interviews met consulenten van WerkBedrijf dat zij zich veel meer op kandidaten dan op ondernemers richten. Zij geven aan het moeilijk te vinden werkgevers te werven voor wie zij geen (passende) kandidaten hebben, dus dat ze bij een kandidaat een werkgever zoeken en niet andersom. Een samenwerkingspartner geeft aan dat consulenten de kandidaat centraal stellen en zij veel oog en aandacht hebben voor zorgvragen. Aan de andere kant richt WerkBedrijf zich volgens betrokkenen op relatief makkelijk bemiddelbare kandidaten, en blijven de kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt meer buiten beeld. Gemeenten denken zelf kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt wél op te kunnen en willen pakken.

2.5.5 Marktbewerking

WerkBedrijf opereert op regionale schaal. Door als één WerkBedrijf naar buiten te treden is duidelijker waar ondernemers en kandidaten terecht kunnen, was het idee. Breed wordt erkend dat het werkveld hierdoor inderdaad minder verkokerd is, omdat niet langer elke gemeente zelf kandidaten en werkgevers met elkaar probeert te matchen. Aan de andere kant stellen we vast dat UWV niet is opgenomen in WerkBedrijf. UWV bemiddelt zodoende binnen dezelfde regio

een andere groep kandidaten richting dezelfde werkgevers in de regio. Om die reden is nog altijd geen sprake van één duidelijk loket voor bemiddeling van mensen met een uitkering in de regio. Dit speelt mogelijk werkgevers en kandidaten parten, maar hier is geen onderzoek naar gedaan. Hoewel sprake is van samenwerking tussen UWV en WerkBedrijf zien sommige betrokkenen reden om meer als één organisatie naar buiten te treden; wat niet wil zeggen dat beide organisaties moeten integreren.

Meerdere betrokkenen signaleren dat er sprake is van een mismatch op de arbeidsmarkt. Enerzijds zijn er mensen werkloos die wel graag willen en kunnen werken. Anderzijds hebben werkgevers veel vacatures open staan. Het blijkt in de praktijk moeilijk om deze mismatch tussen vraag en aanbod te overbruggen. Vanuit deze achtergrond denken enkele betrokkenen dat er een andere rol voor WerkBedrijf weggelegd kan zijn. Zo stelt een bestuurder dat WerkBedrijf zich meer als arbeidsbemiddelingsbedrijf zou kunnen profileren. Nu bemiddelt het WerkBedrijf uitsluitend kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar die taak zou verbreed kunnen worden naar de bemiddeling van mensen zonder uitkering die wel langs de kant staan. Ook suggereren enkele betrokkenen dat WerkBedrijf zich meer zou kunnen richten op de ontwikkeling en opleiding van kandidaten om de mismatch op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dit raakt zodoende ook aan de onderwijssector. Een strategie gericht op ontwikkeling en omscholing biedt mogelijk kansen voor meer plaatsingen in tekortsectoren. Verder zijn er betrokkenen die aangeven dat een goede bedrijfsdienstverlening en een betere aansluiting van vraag en aanbod gerealiseerd kan worden door het vestigingsklimaat voor werkgevers onder de loep te nemen. WerkBedrijf zou, in samenwerking met andere partijen in de regio, kunnen proberen specifieke werkgevers die aansluiten bij het profiel van de eigen kandidaten naar de regio te trekken.

2.6 Deelconclusie

WerkBedrijf is een samenwerkingsverband van zeven gemeenten die de uitvoering van de Participatiewet, Sociale Werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding voor rekening neemt. Er is één re-integratieverordening en zodoende is het instrumentarium in de zeven gemeenten gelijk. WerkBedrijf heeft als ambitie om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen, waaraan iedereen, ook mensen met een arbeidsbeperking, duurzaam kunnen deelnemen. Het uitgangspunt in de dienstverlening is dat iedereen van waarde is. De focus ligt op wat mensen wel kunnen.

Ondernemers zijn nodig om kandidaten kansen op werk te bieden. Daarom stelt WerkBedrijf de bedrijfsdienstverlening centraal: ondernemers zijn de klanten. De komst van WerkBedrijf heeft er niet toe geleid dat er één duidelijk loket voor werkgevers en werkzoekenden is. UWV heeft namelijk een vergelijkbare functie in de arbeidsmarktbemiddeling van werkzoekenden: UWV richt zich voor andere doelgroepen op dezelfde werkgevers in de regio. UWV en WerkBedrijf werken in de uitvoering wel samen.

In de omgeving van WerkBedrijf hebben zich in de jaren 2015 tot 2021 een aantal relevante ontwikkelingen voorgedaan. De economische ontwikkeling was in de jaren na de start van WerkBedrijf gunstig, wat zich uitte in een groeiend aantal banen in de arbeidsmarktregio en een

dalende bijstandsafhankelijkheid van de bevolking, al bleef de regio wel achter bij de landelijke ontwikkeling. De kandidaten die WerkBedrijf bedient hebben in de afgelopen jaren vaker te maken met een arbeidsbeperking, motivatieproblemen of complexe problematiek. Meer kandidaten hebben hierdoor langere en intensievere ondersteuning nodig. De coronacrisis in 2020 heeft veel impact gehad op alle facetten van de bedrijfsvoering. Kandidaten, SW-medewerkers en medewerkers van WerkBedrijf kwamen tijdelijk thuis te zitten. Ondernemers bleken voorzichtiger te zijn in het aannemen van personeel door de ervaren onzekerheid.

Bij gemeenten is sprake van verschillende wensen en behoeften. Dat heeft geleid tot een verschuiving naar meer maatwerkdienstverlening, waardoor gemeenten individuele afspraken over de dienstverlening kunnen maken. Dit is een manier om tegemoet te komen aan lokale wensen en belangen, maar hiermee zijn niet alle lokale wensen te ondervangen. De verschillen tussen gemeenten qua wensen, politieke kleur, visie en afwegingskader maken het soms lastig om tot een duidelijke regionale lijn te komen. Dat maakt het lastig voor WerkBedrijf om de taken efficiënt uit te voeren. Het besef is aanwezig bij gemeenten dat de regionale schaal waarop WerkBedrijf opereert voordelen biedt, maar in de praktijk overheerst het lokale perspectief voor gemeenten. Uiteindelijk blijven gemeenten verantwoordelijk voor de dienstverlening aan hun eigen burgers en zij moeten daarover verantwoording afleggen. Ook financiële overwegingen doen ertoe: gemeenten dragen hun participatiebudget over aan WerkBedrijf en zij willen daar primair op lokaal niveau de resultaten van zien. Dit geldt zeker voor die gemeenten die te maken hebben met een krappe begroting. We signaleren zodoende dat sprake is van een wezenlijk spanningsveld tussen het regionale en lokale perspectief. Dit komt tot uiting in de behoefte aan controle op de uitvoering die diverse gemeenten aan de dag leggen. Het draagvlak voor WerkBedrijf lijkt in een aantal gemeenten te verminderen.

Het vraagt inspanningen van alle betrokkenen om het spanningsveld tussen het regionale en lokale perspectief te overbruggen. Enerzijds vraagt WerkBedrijf de lokale politiek om de uitvoering meer los te laten. Anderzijds kan het gevoel van eigenaarschap bij gemeenten ten opzichte van WerkBedrijf verbeterd worden. Dit vraagt transparantie en een heldere verantwoording met sturingsmogelijkheden voor gemeenten.

Uitvoering taken

In dit hoofdstuk evalueren wij de wijze waarop WerkBedrijf zijn diensten heeft uitgevoerd en wat ondernemers, kandidaten en gemeenten daarvan vinden. Daarbij kijken we eerst naar de werkwijze (3.1), uitgesplitst naar kandidaatsdienstverlening), bedrijfsdienstverlening, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. Vervolgens brengen we in kaart hoe de werkwijze en dienstverlening in de afgelopen jaren zijn veranderd. Daarna beschrijven we de ervaringen met en opvattingen over de dienstverlening (3.3). We sluiten het hoofdstuk af met een tussenconclusie (3.4).

3.1 Werkwijze in de praktijk

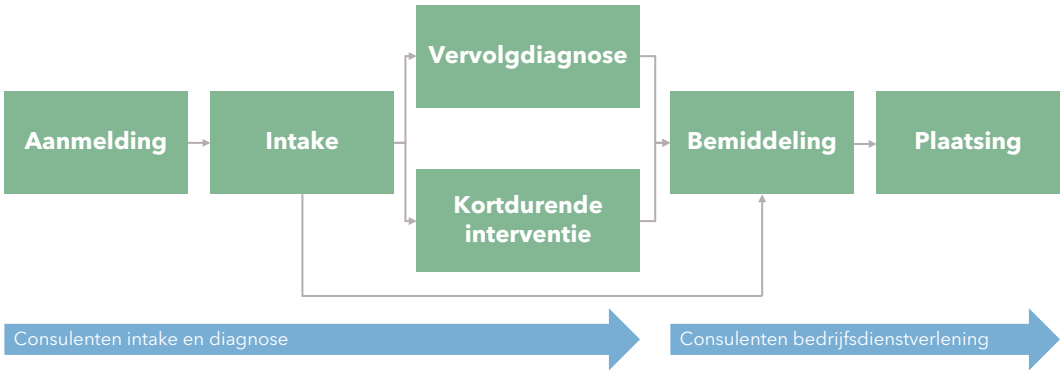
3.1.1 Kandidaatsdienstverlening

Voor de dienstverlening voor kandidaten heeft WerkBedrijf een interne WerkWijzer opgesteld.[45] De WerkWijzer beschrijft het dienstverleningsproces, de activiteiten en de taken van de verschillende functionarissen van WerkBedrijf. Het dienstverleningsproces voor kandidaten is opgedeeld in een aantal fases. Figuur 3.1 toont het dienstverleningsproces in hoofdlijnen vanuit

[45] WerkWijzer WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.

het perspectief van de kandidaat. Onder de figuur lichten we de kernelementen van de dienstverlening toe.

Figuur 3.1 Dienstverleningsproces voor kandidaten



Bron: WerkWijzer WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

- **Aanmelding en intake**. Kandidaten melden zichzelf aan of worden door gemeenten, scholen, sociale wijkteams en andere instanties aangemeld voor de dienstverlening van WerkBedrijf. Eerst worden kandidaten uitgenodigd voor een startbijeenkomst, waarin ze te horen krijgen wat WerkBedrijf is, wat hun rechten en plichten zijn en wat van hen wordt verwacht. Vervolgens heeft een kandidaat één of meer gesprekken met een consulent intake en diagnose over waar de kandidaat staat, wat hij wil bereiken, wat hem daarin belemmerd en wat juist kan helpen. Dit resulteert in een bemiddelingsprofiel. Daarin wordt een uitspraak gedaan over de inzetbaarheid en de meest passende werkvorm en werksoort, dat is de indeling in sectoren die WerkBedrijf hanteert. Ook komen aan de orde: werknemersvaardigheden, gezondheid in relatie tot werk; motivatie; vakvaardigheden, sollicitatievaardigheden; beschikbaarheid/ flexibiliteit/ randvoorwaarden.
- **Vervolgdiagnose en kortdurende interventies**. Om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de kandidaat wordt soms een vervolgdiagnose gesteld. Daarbij kan de consulent intake en diagnose drie typen instrumenten inzetten:
    a. Een praktijkdiagnose, waarbij kandidaten gedurende 14 weken verschillende soorten (eenvoudige) werkzaamheden verrichten om de werkmogelijkheden, begeleidingsbehoefte, benodigde werkplekaanpassingen en werknemersvaardigheden in kaart te brengen.
    b. Een onderzoek door een specialist zoals een arbeidspsycholoog, een arbeidsdeskundige of een arbo-arts.
    c. Een digitaal diagnose-instrument dat bijvoorbeeld talenten en de mate van redzaamheid van de kandidaat in kaart brengt. Beschikbare instrumenten zijn onder meer de NOA Talentenscan en (in het verleden) de ABC-meting.

  Ook worden in deze fase regelmatig kortdurende interventies ingezet om de kandidaat voor te bereiden op bemiddeling naar werk. Het gaat daarbij om workshops en trainingen gericht op onder meer empowerment, sollicitatietraining, beroepsoriëntatie en op trainingen voor specifieke doelgroepen zoals jongeren, statushouders, hoger opgeleiden en kandidaten met een arbeidsbeperking.

- **Bemiddeling naar werk**. Zodra helder is wat de kandidaat kan en welk werk bij hem of haar past, wordt de kandidaat overgedragen aan een nieuwe consulent, de consulent bedrijfsdienstverlening.[46] Deze consulent helpt en ondersteunt de kandidaat met het vinden van een passende baan. De consulent begeleidt kandidaten en heeft daarnaast contacten met ondernemers in een bepaalde werksoort. Afhankelijk van het bemiddelingsprofiel is de begeleiding in deze fase meer of minder intensief. In deze fase kunnen kandidaten de volgende instrumenten en trajecten aangeboden krijgen:
    a. (Groeps)activiteiten gericht op matchen op werk, zoals vacatures voorleggen en bespreken, speeddates en andere activiteiten met ondernemers, specifieke workshops en het uitvoeren van opdrachten die de consulent heeft meegegeven.
    b. Ontwikkeltrajecten. Hierin ontwikkelen kandidaten die nog onvoldoende werknemersvaardigheden hebben hun werknemersvaardigheden bij veelal sociale organisaties die een passende plek, werkomgeving en begeleiding kunnen bieden. Gedurende het ontwikkeltraject werkt de kandidaat met behoud van uitkering.
    c. Vakgerichte scholing, zoals een VCA-certificaat.
- **Plaatsing en ondersteuning.** In de laatste fase gaat de kandidaat aan het werk. Sommige kandidaten, zoals die met een indicatie banenafspraak, blijven daarbij begeleiding en ondersteuning van WerkBedrijf ontvangen. Denk hierbij aan de inzet van een jobcoach. Wanneer plaatsing niet lukt, meldt WerkBedrijf kandidaten terug bij de gemeente. De volgende vormen van dienstverband zijn mogelijk:
    a. Regulier in dienst.
    b. Detachering van kandidaten bij een werkgever (individueel of in groepen).
    c. Werken met behoud van uitkering in de vorm van een proefplaatsing (maximaal 3 maanden), leerwerkplek (maximaal 6 maanden) of ontwikkeltraject (maximaal 12 maanden).

Voor jongeren en statushouders wijkt de praktijk op een aantal punten af. De belangrijkste verschillende voor jongeren zijn[47]:

- **Aanmelding en intake**. Jongeren kunnen zichzelf aanmelden, kunnen door de gemeente aangemeld worden of zijn soms al in beeld via het netwerk dat WerkBedrijf heeft met scholen. Denk aan jongeren vanuit het praktijkonderwijs of speciaal onderwijs en aan voortijdig schoolverlaters. Voor jongeren geldt bovendien na de intake een wettelijke zoekperiode van vier weken waarin de jongere zelf op zoek gaat naar werk of opleiding. Een consulent van WerkBedrijf ondersteunt de jongeren tijdens deze periode. De inzet is dat zij voor het einde van de zoekperiode werk hebben gevonden of weer naar school zijn en dat de uitkering niet nodig is.
- **Vervolgdiagnose en kortdurende interventies** Bij het stellen van een vervolgdiagnose zijn specifieke instrumenten gericht op jongeren beschikbaar, zoals de talentenexpeditie. Ook is er in deze fase bij jongeren regelmatig contact met het netwerk rondom jongeren vanuit onderwijs, bureau Leerplicht, sociale (wijk)teams en MEE.
- **Bemiddeling naar werk of school**. Bij jongeren kan bemiddeling zowel gericht zijn op werk of als terugkeer naar school.

---

[46] Er is ook een senior consulent bedrijfsdienstverlening. Deze heeft als extra taken het aangaan van nieuwe relaties met bedrijven die nog niet bekend zijn bij WerkBedrijf of het UWV en is leidinggevende van geplaatste (SW-)medewerkers in geval van groepsdetachering.

[47] Dienstenboek Meer dan werk.

De dienstverlening voor statushouders wijkt op de volgende punten af[48]:

- **Aanmelding en intake**. Statushouders worden door gemeenten bij WerkBedrijf aangemeld. Statushouders beginnen met een digitaal assessment in de eigen taal. Zo ontstaat een beeld van opleiding, werkervaring, niveau Nederlands en Engels, competenties en gezondheid. De uitkomsten gebruikt de gespecialiseerde consulent bij het intakegesprek.
- **Bemiddeling naar werk of school**. Net als bij jongeren kunnen ook statushouders zowel naar werk als naar school geleid worden. Bij bemiddeling naar werk kan de consulent specifieke instrumenten inzetten, zoals:
    - Taalstage. Deze stage is gericht op het verbeteren van de Nederlandse taal. Daarnaast is een tweede doelstelling het opdoen van ervaring in een Nederlandse werkomgeving en het verbeteren van de werknemersvaardigheden. De productie die de stagiair levert is ondergeschikt.
    - Oriëntatietraject. Doel van de inzet van een oriëntatietraject is dat de kandidaat bezig is met een zinvolle dagbesteding (eventueel naast zijn inburgeringstraject), zijn Nederlandse taalvaardigheid verbetert en zijn werknemersvaardigheden verbetert. Aan het einde van het traject weet de statushouder welke arbeidsrichting het beste aansluit bij zijn interesses en kansen op de huidige arbeidsmarkt en hij weet of hij nog een (BOL)opleiding kan volgen in Nederland en zo ja welke.
    - Leerwerkplek, waar statushouders werken en leren combineren. Zo volgen ze een opleiding én oefenen ze in een werksituatie verder met de Nederlandse taal.

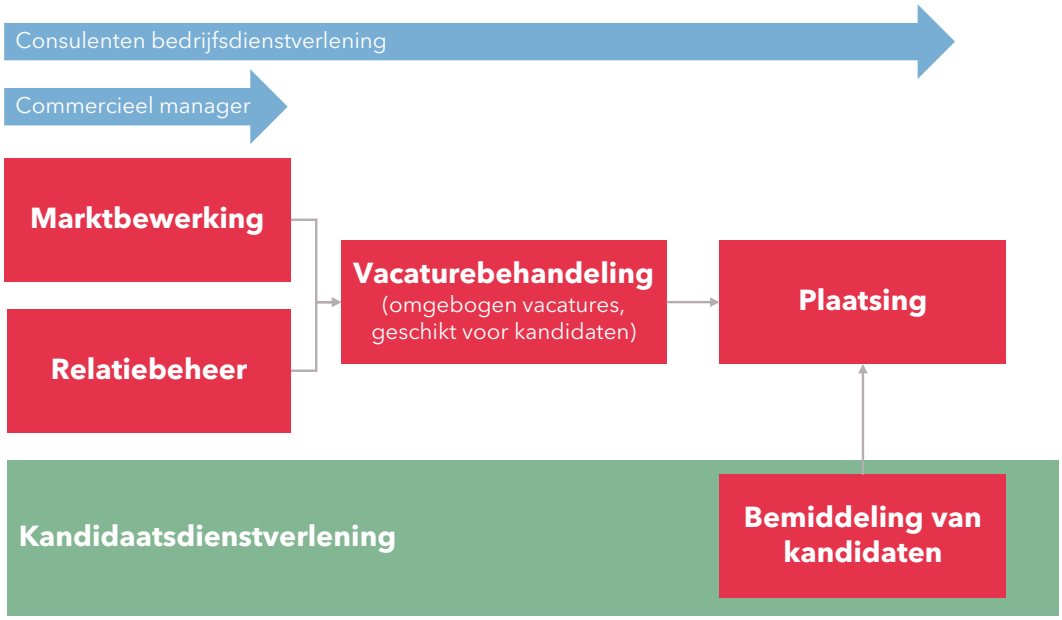
3.1.2 Bedrijfsdienstverlening

Net als voor de kandidaatsdienstverlening bevat de interne WerkWijzer van WerkBedrijf ook een procesbeschrijving van de bedrijfsdienstverlening.[49] Het dienstverleningsproces voor ondernemers is opgedeeld in een aantal activiteiten. Figuur 3.2 toont het dienstverleningsproces in hoofdlijnen. Daarin is ook de relatie met de kandidaatsdienstverlening weergegeven. Onder de figuur lichten we de kernelementen van de dienstverlening toe.

[48] Dienstenboek Meer dan werk.

[49] WerkWijzer WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.

Figuur 3.2 Bedrijfsdienstverlening in hoofdlijnen



Bron: WerkWijzer WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

- **Marktbewerking**. Marktbewerking is het planmatig benaderen van ondernemers in de regio, met als doel het generen van aanvragen voor werk voor kandidaten. WerkBedrijf streeft daarbij na om bij de ondernemer langs te gaan. Verantwoordelijk hiervoor zijn enerzijds de commercieel managers, die zich richten op ondernemers met meer dan 50 werknemers, en anderzijds de consulenten bedrijfsdienstverlening, die zich richten op ondernemers met minder dan 50 werknemers. WerkBedrijf stemt de marktbenadering af met adviseurs van UWV WERKbedrijf en met accountmanagers van de gemeentelijke afdelingen Economische Zaken. Bij de marktbewerking maakt WerkBedrijf onderscheid tussen 'koude acquisitie' bij ondernemers die nog niet bekend zijn of al langer dan een jaar geen zaken doen met WerkBedrijf, en 'warme acquisitie' bij bekende ondernemers. Tijdens het benaderen van ondernemers proberen de consulenten bedrijfsdienstverlening kennis op te doen van de strategie en werkprocessen van het bedrijf, zodat ze in staat zijn een samenwerkingsrelatie op te bouwen en mogelijkheden te vinden voor geschikt werk voor kandidaten. Daarbij worden de zeven werksoorten in het achterhoofd gehouden die WerkBedrijf onderscheidt: grijs en groen; zakelijke dienstverlening; schoonmaak; productie, magazijn en logistiek; horeca, zorg en verkoop; bouw, ict, toezicht en techniek.
- **Vacaturebehandeling**. Wanneer er geschikt werk is gevonden bij een ondernemer, leidt dit tot een vacature. Vaak gaat het daarbij om een 'omgebogen' vacature die aansluit bij het profiel van kandidaten van WerkBedrijf. De consulent bedrijfsdienstverlening zoekt vervolgens kandidaten in het totale bestand van WerkBedrijf en matcht op basis van de informatie uit het bemiddelingsprofiel (zie 3.1.1.). Bij het matchen dient de consulent rekening te houden met de behoeften van ondernemer (vraaggericht) en met de mogelijkheden van de kandidaat (aanbodgericht). De consulent heeft altijd telefonisch of persoonlijk contact met de kandidaat over de vacature, bereidt de kandidaat voor op de kennismaking met de ondernemer, en gaat desgewenst mee naar het eerste gesprek.
- **Plaatsing**. Na de keuze voor de best passende kandidaat worden de contractuele aspecten verder afgestemd met de ondernemer en kandidaat. Het betreft aspecten als duur plaatsing of dienstverband, noodzakelijke werkplekaanpassingen, tariefstelling (bij SW), inzet van subsidies of andere producten afhankelijk van de behoeften, productiviteit van de kandidaat,

de noodzakelijke aanpassingen en de mogelijke regelingen binnen wet- en regelgeving. Tijdens en na de plaatsing kan de ondernemer gebruik maken van diverse voorzieningen, zoals een Harrie-training[50], een jobcoach, een werkgeversbonus, loonkostensubsidie, scholingsbudget.

- **Relatiebeheer**. WerkBedrijf streeft een goede klantrelatie na. De ambitie is ondernemers en kandidaten goed te kennen en een vertrouwensband met beide partijen te hebben. Een goede relatie stelt WerkBedrijf in staat tot succesvolle en nieuwe plaatsingen. Relatiebeheer is een taak voor de commercieel managers en de consulenten bedrijfsdienstverlening. Het doel is minimaal twee keer per jaar contact met een relatie te hebben, waarvan minimaal een keer een persoonlijk bezoek aan de ondernemer betreft.

Box: Samenwerking met UWV WERKBedrijf

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV WERKBedrijf treden als aparte organisaties naar buiten. Ondernemers kunnen met beide organisaties te maken hebben, maar krijgen wel de mogelijkheid om één contactpersoon namens beide organisaties te hebben. Samenwerking vindt vooral plaats bij de benadering van grote ondernemers waar veel potentiële vacatures zijn, bij het vinden van geschikte kandidaten voor vacatures waarbij UWV geen kandidaten heeft, en op projecten die bijvoorbeeld gericht zijn op schaarsteberoepen.

3.1.3 Sociale werkvoorziening

Voor de sociale werkvoorziening is geen dienstverleningsproces uitgeschreven. Bij de start van WerkBedrijf is het voormalige SW-bedrijf Breed in zijn geheel ondergebracht bij WerkBedrijf en zijn de taken van Breed overgenomen. Na de start van WerkBedrijf zijn diverse organisatorische veranderingen doorgevoerd (zie paragraaf 3.2.2).

In de sociale werkvoorziening kan onderscheid gemaakt worden tussen vijf werkvormen voor SW-medewerkers[51]:

- **Beschut werk**. Dit is werk binnen de muren van WerkBedrijf, gericht op de ontwikkeling, re-integratie en opvang van SW-medewerkers met veel begeleidingsbehoefte en een lage loonwaarde. Sinds 2020 is het aantal SW-medewerkers dat beschut werkt sterk verminderd en zijn bijna alle SW-medewerkers gedetacheerd.
- **Werken op locatie**. Dit is een vorm van aanneming van productie of diensten door WerkBedrijf. De SW-medewerker is in dienst bij WerkBedrijf en werkt ook onder het gezag en verantwoordelijkheid van WerkBedrijf, waar nodig met een werkcoach van WerkBedrijf op de werkvloer van de werkgever/ inlener. De werkzaamheden vinden wel plaats buiten de muren van WerkBedrijf bij de werkgever/opdrachtgever op locatie.
- **Groepsdetacheringen**. Hierbij is een groep SW-medewerkers in dienst bij WerkBedrijf maar werkt onder het gezag van een reguliere werkgever, waar nodig met een werkcoach van WerkBedrijf op de werkvloer van de werkgever/ inlener. WerkBedrijf brengt een uurtarief in rekening bij de werkgever/inlener.

[50] De Harrie Helpt-training is een tweedaagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking

[51] Discussiememo Beschut werken, 10 november 2015.

- **Individuele detacheringen**. Bij een individuele detachering is de SW-medewerker is in dienst bij WerkBedrijf, maar werkt onder het gezag van een reguliere werkgever. WerkBedrijf brengt een uurtarief in rekening bij de werkgever/inlener.
- **Begeleid werken**. Dit is de hoogst haalbare werkvorm voor SW-medewerkers. De persoon is in dienst van een reguliere werkgever. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie van WerkBedrijf ter compensatie van verminderde arbeidsproductiviteit.

Bij de aansturing en begeleiding van SW-medewerkers zijn twee functionarissen betrokken[52]:

- **Werkcoach**. De werkcoach begeleidt SW-medewerkers die beschut werken of werken op locatie.
- **Senior consulent bedrijfsdienstverlening**. Dit is de leidinggevende van SW-medewerkers die als groep gedetacheerd zijn.

3.1.4 Arbeidsmatige dagbesteding (Op Weg Naar Werk)

Gemeenten hevelen een deel van het Wmo-budget over voor de arbeidsmatige dagbesteding. Hiervan koopt WerkBedrijf plekken in, plaatst de kandidaten en monitort de ontwikkeling. Het gaat daarbij om een brede groep mensen met een arbeidsbeperking, niet alleen mensen met een uitkering uit hoofde van de Participatiewet. Feitelijk voert WerkBedrijf de regie over de arbeidsmatige dagbesteding, die sinds 2020 Op Weg Naar Werk heet, omdat WerkBedrijf contracten afsluit met samenwerkingspartners en die het grootste deel van de uitvoering van de arbeidsmatige dagbesteding op zich nemen.[53] Samenwerkingspartners zijn organisaties die gespecialiseerd zijn in het ondersteunen, behandelen en begeleiden van mensen met een beperking, met complexe problematiek of een grote begeleidingsbehoefte.

De arbeidsmatige dagbesteding vervult bij WerkBedrijf een functie in de ontwikkeling van kandidaten met arbeidsvermogen maar waarvoor betaald werk (nog) niet haalbaar is. Deze kandidaten hebben intensieve ondersteuning nodig op de werkplek en gaan aan de slag op een plek binnen de arbeidsmatige dagbesteding. Daar ligt de focus op het ontwikkelen van zelfredzaamheid en loonwaarde. Arbeidsmatige dagbesteding kan een opstap zijn naar (regulier) werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

3.1.5 Organisatie en professional

Voor WerkBedrijf staat de bedrijfsdienstverlening centraal. Daarom is bij de inrichting van de organisatie geprobeerd zoveel mogelijk aan te sluiten bij hoe bedrijven werken. WerkBedrijf is ingericht in werkteams. Deze werkteams zijn integraal verantwoordelijk voor het hele werkproces, van acquisitie van vacatures tot de plaatsing van kandidaten. Er zijn werkteams die zich richten op branches en sectoren. Tot medio 2021 waren er daarnaast werkteams die zich richten op specifieke doelgroepen. Voorbeelden daarvan zijn het Team Jongeren en Team Ontwikkeling SW. Alle werkteams hebben dezelfde functiegroepen in het team, namelijk teammanager, consulenten bedrijfsdienstverlening, consulenten intake en diagnose, jobcoaches en werkcoaches.[54] Om de kwaliteiten van consulenten beter tot hun recht te laten komen, is recent meer ingezet op samenwerking onderling (integraler werken) en kennis en

[52] Daadwerkelijk in bedrijf. Het integratie- en inrichtingsplan voor het gemeentelijk WerkBedrijf.

[53] Daadwerkelijk in bedrijf. Het integratie- en inrichtingsplan voor het gemeentelijk WerkBedrijf.

[54] Daadwerkelijk in bedrijf, p.17; Integraal werken, p.4-5.

ervaring beter te verspreiden over meer medewerkers.[55] Sinds september 2021 werkt WerkBedrijf met nieuwe integrale werkteams. De gespecialiseerde teams gericht op Statushouders en Jongeren zijn opgegaan in deze integrale werkteams.

Het is de overtuiging van WerkBedrijf dat een professional die met passie werkt, resultaat boekt. Daartoe heeft WerkBedrijf ingezet op het vergroten van professionaliteit, biedt ze ruimte voor ontwikkeling en initiatief en is WerkBedrijf een veilige leeromgeving waarin zelfreflectie en werken aan verbetering erbij horen.[56] Van medewerkers wordt verwacht dat zij extern georiënteerd en ondernemend te werk gaan.[57] Ze moeten voldoende kennis hebben van wet- en regelgeving en van de dienstverlening, bijvoorbeeld om de juiste instrumenten aan te kunnen bieden. Consulenten moeten ook weten naar welke partijen zij eventueel kunnen doorverwijzen. En van consulenten wordt verwacht dat zij oplossingsgericht te werk gaan, om de personeelsvraag van de ondernemer te kunnen invullen.[58]

Bij de start van het WerkBedrijf in 2015 bedroeg de totale formatie inclusief het voormalige Breed 229,1 FTE. Daarvan werkte 143,35 FTE in het primaire proces.[59].

3.2 Ontwikkelingen in de dienstverlening

Sinds de start van WerkBedrijf in 2015 is de dienstverlening op onderdelen aangepast. Ook heeft WerkBedrijf de nodige onderzoeken en evaluaties uitgevoerd. In deze paragraaf beschrijven we de ontwikkelingen en veranderingen in de jaren 2016 tot en met 2020[60] en de resultaten van onderzoek en evaluaties. Doel is niet een uitputtend overzicht te geven, maar de meest markante ontwikkelingen en veranderingen aan te stippen. Daarbij maken we onderscheid tussen arbeidsbemiddeling (3.2.1), sociale werkvoorziening (3.2.2), arbeidsmatige dagbesteding (3.2.3) en samenwerking (3.2.4). We baseren ons voornamelijk op basis van schriftelijke bronnen aangeleverd door WerkBedrijf.

3.2.1 Arbeidsbemiddeling

Dienstenaanbod en evaluatie van onderdelen daarvan door WerkBedrijf

Sinds de oprichting van WerkBedrijf is het dienstverleningsproces voor kandidaten en ondernemers zo goed als ongewijzigd gebleven. Het aanbod aan instrumenten voor kandidaten is **in beperkte mate aangepast of uitgebreid**. Zo zijn meer en andere diagnose-instrumenten beschikbaar gekomen, waaronder invoering van instrumenten om laaggeletterdheid bij kandidaten beter te herkennen.[61] Sinds 2019 voert WerkBedrijf jobcoaching en

[55] Integraal werken 2021, p.3.
[56] Meer dan werk, p.22.
[57] Daadwerkelijk in bedrijf, p.16.
[58] Integraal werken 2021, p.2.
[59] Daadwerkelijk in bedrijf, p.26.
[60] In enkele gevallen benoemen we ook ontwikkelingen voor het jaar 2021 die hun oorsprong vinden in de jaren daarvoor.
[61] Jaarstukken 2020.

loonwaardemetingen zelf uit.[62] Het aantal jobcoaches is sindsdien ook uitgebreid. Sinds 2019 kunnen kandidaten ook modules uit een training volgen in plaats van een volledige reeks.[63]

In 2017 en 2020 heeft WerkBedrijf onderzoek en evaluaties uitgevoerd naar (onderdelen van) de dienstverlening op het vlak van arbeidsbemiddeling. Het gaat om een 'data-science' onderzoek (2017),[64] een evaluatie van de intake- en diagnosefase (2020)[65] en een evaluatie van het instrument 'ontwikkeltrajecten' (2020).[66]

In het voorjaar van 2017 heeft WerkBedrijf een **data-science onderzoek** laten uitvoeren. Aanleiding hiervoor was de opdracht van de Bestuurscommissie WerkBedrijf om eens in de twee jaar een onderzoek te laten uitvoeren naar de effectiviteit van de re-integratie instrumenten en dienstverlening. Tijdens het onderzoek bleek dat de beschikbare data niet toereikend waren om conclusies te kunnen trekken over de effectiviteit van de inzet van instrument. Het ontbreekt in de data aan relevante 'zachte kenmerken' zoals motivatie en zelfbeeld, en het aantal waarnemingen (3.250 in de onderzochte periode) is te klein om significante verschillen te kunnen detecteren. Wel heeft WerkBedrijf op basis van het onderzoek het beleid ten aanzien van parttime werk veranderd. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat kandidaten die de afgelopen zes maanden parttime hebben gewerkt, een beduidend grotere uitstroomkans hebben dan mensen die niet parttime hebben gewerkt. WerkBedrijf ziet parttime werk als een opstap naar volledige uitstroom uit de uitkering. In de gewijzigde re-integratieverordening stimuleert WerkBedrijf dat kandidaten parttime aan de slag gaan. De inzet van tijdelijke loonkostensubsidie en de werkgeversbonus zijn niet meer gekoppeld aan volledige uitstroom uit de uitkering.

Uit de **evaluatie van de intake- en diagnosefase** blijkt dat deze fase grotendeels effectief is. De consulenten intake en diagnose vervullen de gewenste rol van poortwachter. Wel worden enkele knel- en verbeterpunten benoemd.

- Circa 10% van de kandidaten ontvangt na één jaar nog altijd begeleiding van een consulent intake en diagnose en is dus niet voorgedragen voor bemiddeling naar werk. Op basis hiervan stelt WerkBedrijf voor om het kandidatenbestand op te schonen.
- Ook constateert WerkBedrijf dat bij circa 25% van voor bemiddeling overgedragen kandidaten het bemiddelingsprofiel niet is ingevuld. De overdracht van kandidaten van de consulent intake en diagnose naar de consulent bedrijfsdienstverlening kan verder worden geoptimaliseerd volgens het rapport.
- Er is behoefte aan een Arboarts + die een uitspraak doet over het onderscheid tussen niet kunnen en willen, en het herstel van een kandidaat koppelt aan een tijdspad met concrete aanbevelingen.
- Er is behoefte aan uitbreiding van het werkaanbod van de praktijkdiagnose. Dat is gelegen in de aard en het (te lage) niveau van de werkzaamheden die kandidaten binnen de praktijkdiagnose uitvoeren.
- Er wordt niet optimaal gebruik gemaakt van het digitaal diagnose-instrument NOA Talentenscan en er is behoefte aan een diagnose-instrument dat inzicht geeft waar de kandidaat

[62] Jaarstukken 2019.

[63] Jaarstukken 2019.

[64] Resultaten onderzoek data science. Effectiviteit van inzet instrumenten WerkBedrijf.

[65] Rapportage evaluatie intake en diagnose.

[66] Evaluatie en advies ontwikkeltrajecten, 26 november 2020.

op de participatieladder staat, de mate van zelfredzaamheid, of iemand toe is aan een traject en de motivatie van de kandidaat.
- Verder is er behoefte aan een 'voorportaal' tijdens de intake- en diagnosefase waarin niet-werkfitte kandidaten een verkorte praktijkdiagnose doorlopen.
- Ten slotte bevat het evaluatierapport de aanbeveling een persoonlijk budget voor maatwerkvoorzieningen voor zorgjongeren in de intake- en diagnosefase te introduceren.

Eind 2020 heeft WerkBedrijf de **ontwikkeltrajecten geëvalueerd**. Binnen ontwikkeltrajecten ontwikkelen kandidaten die nog onvoldoende werknemersvaardigheden hebben hun werknemersvaardigheden bij veelal sociale organisaties die een passende plek, werkomgeving en begeleiding kunnen bieden. Doel van de evaluatie was om tot een advies te komen hoe WerkBedrijf met deze voorziening in de toekomst verder moet gaan. De conclusie is dat WerkBedrijf een voorziening zoals ontwikkeltrajecten nodig heeft in de dienstverlening met het doel kandidaten te ontwikkelen en begeleiden op een passende werkplek. De ontwikkeltrajecten zijn geschikt voor kandidaten die te zwak zijn voor een leerwerkplek, maar te sterk voor arbeidsmatige dagbesteding. WerkBedrijf ziet dat dit instrument sinds 2017 minder wordt ingezet en dat de transfer van ontwikkeltraject naar werk of een andere voorziening bij een ondernemer lastig is. Er is vanuit meerdere perspectieven behoefte aan trajecten gericht op het werkfit maken van kandidaten. Deze trajecten dienen naadloos aan te sluiten op regulier werk of leerwerkplekken enerzijds, en arbeidsmatige dagbesteding anderzijds.

Afstemming met gemeenten

In 2017 is WerkBedrijf gestart met het verbeteren van de afstemming met de afdelingen Inkomen van de gemeenten.[67] Aandachtspunten zijn de **aansluiting van de werkprocessen** en gezamenlijk nadrukkelijker **sturen op naleving van de re-integratieplicht**. WerkBedrijf signaleert daarbij dat de naleving van de re-integratieplicht in de eerste jaren relatief weinig aandacht had. Sinds eind 2017 werkt WerkBedrijf ook intensiever samen met de sociale wijkteams en regieteams in de regio.[68] Een aantal consulenten van WerkBedrijf zijn vaste contactpersonen voor deze teams. De contactpersonen geven advies over de werkmogelijkheden binnen een zorgtraject.

In 2019 heeft WerkBedrijf opdracht gegeven tot het onderzoek 'Succesfactoren in de arbeidsbemiddeling'.[69] Aanleiding was het gegeven dat in iedere gemeente de uitstroom in 2017 is toegenomen ten opzichte van de uitstroom 2014, maar dat deze toename in Wijchen relatief laag was (13%) en in Berg en Dal relatief hoog (53%). In het onderzoek zijn zes succesfactoren aan het licht gekomen. Die factoren verklaren niet alleen het verschil tussen Berg en Dal en Wijchen, maar verklaren mogelijk ook het succes van arbeidsbemiddeling voor WerkBedrijf als geheel. Dit zijn de succesfactoren:

1. Een eerste succesfactor betreft de samenwerking en het onderlinge contact tussen consulenten van WerkBedrijf en de gemeente. Volgens de respondenten in beide gemeenten is samenwerking en onderling contact een belangrijk factor voor succesvol werken en een hogere uitstroom.

---

[67] Ontwerpbegroting 2018-2021 en bijstelling 2017.

[68] Idem.

[69] UMP Research (2019). SUCCESFACTOREN in de arbeidsbemiddeling. Een onderzoek naar de uitvoeringspraktijk door WerkBedrijf en de gemeenten Wijchen en Berg en Dal.

2. De aanpak vormt een tweede succesfactor. Een succesvolle aanpak bestaat uit lokale loket-tenwaar kandidaten zonder afspraak kunnen binnenlopen, een persoonsgerichte en flexibele aanpak, groepsbijeenkomsten, een 'warme' overdracht en extra uren voor consulenten van WerkBedrijf voor overleg met klantmanagers/consulenten inkomen en intake.
3. De derde succesfactor is de werkhouding van de consulent intake en de bedrijfsdienstverleners van WerkBedrijf. Succesvolle professionals zijn getraind in gesprekstechnieken het inschatten van kandidaten, mensgericht, enthousiast, netwerker, flexibel in aanpak, ondernemend en naar buiten gericht, bekend met de lokale situatie.
4. Een vierde belangrijke succesfactor is de aanwezigheid en het proactieve optreden van de consulenten participatie in Berg en Dal, waardoor zorgkandidaten goed worden begeleid en geactiveerd voordat ze worden aangemeld bij WerkBedrijf.
5. De vijfde factor is de framing van kandidaten, waarbij de gemeente Berg en Dal meer van de positieve bereidheid en bemiddelbaarheid van kandidaten uit gaat dan de gemeente Wijchen.
6. Als zesde succesfactor zijn gemeentelijke regelingen en projecten van invloed. We zagen in hoofdstuk 2 dat de projecten die gemeenten samen met WerkBedrijf uitvoeren sterk verschillen.

Projecten met een regionale uitstraling

WerkBedrijf heeft in de jaren 2016 tot 2021 in samenwerking met gemeenten regelmatig projecten geïnitieerd gericht op een specifieke doelgroep en/of sector of met een specifiek doel. Hieronder staan de projecten met regionale uitstraling:

- **Kansberoepenprojecten**. De gemeente Nijmegen financierde in de periode medio 2017 tot medio 2019 kansberoepenprojecten.[70] Dit zijn projecten waarin WerkBedrijf samen met ondernemers en onderwijsinstellingen opleidingstrajecten opzet om kandidaten te scholen in functies waar vraag naar is. Met ondernemers maakt WerkBedrijf afspraken zodat kandidaten na hun leertraject betaald aan het werk kunnen. Ook kandidaten uit andere regiogemeenten namen deel aan deze projecten. Voorbeelden van kansberoepenprojecten zijn: Talent in het groen, Talent in de keuken en Verzorgende 3 IG
- **100-banenplan.** Eind 2020 is WerkBedrijf gestart met het 100-banenplan.[71] Daarmee biedt WerkBedrijf 100 kandidaten uit de Participatiewet via een detacheringsconstructie een baan aan bij BlueView. BlueView is een commercieel bedrijf dat sinds 2020 de productieverantwoordelijkheid heeft overgenomen van de sociale werkvoorziening van Rijk van Nijmegen (zie verder paragraaf 3.2.2). Het 100-banenplan dient verschillende doelen. Het type werk sluit aan bij de kwaliteiten van de kandidaten. Kandidaten worden begeleid op de werkplek en als het contract afloopt worden zij verlengd (via detachering), rechtstreeks in dienst genomen of bemiddeld naar een volgende baan. Met deze constructie behoudt WerkBedrijf ook industrieel werk in de regio dat aansluit op competenties van kandidaten.
- **Project Doe je mee**. WerkBedrijf werkt samen met de gemeenten Beuningen, Druten, Mook en Middelaar en Nijmegen aan een meerjarig project tot en met 2024 om hun aanvullende re-integratiemiddelen vanaf 2021 in te zetten bij WerkBedrijf.[72] De overige gemeenten hebben gekozen voor versterking van de eigen dienstverlening aan hun bijstandsgerechtigden. De centrale vraag is hoe WerkBedrijf en de gemeenten een impuls kunnen ge-

[70] Jaarstukken 2019.

[71] Jaarstukken 2020.

[72] Begroting 2022 – 2025 en bijstelling 2021.

ven aan brede dienstverlening voor bijstandsgerechtigden in de regio. De kern is dat WerkBedrijf met meer bijstandsgerechtigden in persoonlijk contact komt en beter behoeften van mensen kan detecteren op de leefgebieden werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid. En op basis hiervan een passend vervolg aan (reguliere) dienstverlening kan bieden.

Tevredenheidsonderzoek onder kandidaten

WerkBedrijf laat met enige regelmaat onderzoek onder kandidaten uitvoeren. Zo vindt er doorlopend tevredenheidsonderzoek plaats. Ook heeft WerkBedrijf opdracht gegeven tot het onderzoek 'De rode draad in de kandidaat'.[73] De tevredenheid van kandidaten wordt door WerkBedrijf gezien als een kritieke succes factor (KSF). Uit de tevredenheidsonderzoeken blijkt dat kandidaten relatief tevreden zijn over de dienstverlening op het vlak van arbeidsbemiddeling.

In het meeste recente tevredenheidsonderzoek geven kandidaten WerkBedrijf gemiddeld het cijfer 7,5.[74] Kandidaten zijn met name **tevreden over de consulent**. Die krijgt gemiddeld het cijfer 8. Van de fases scoren de intake (7,5) en bemiddeling (7,7) het hoogst en de diagnose (6,7) en interventie (7,2) het laagst. Het relatief lage cijfer voor diagnose hangt mogelijk samen met de omstandigheden waarin deze fase wordt ingezet. De diagnose is nodig voor kandidaten waarvan de bemiddelbaarheid niet snel ingeschat kan worden. Deze kandidaten worden dus nog niet bemiddeld naar werk en blijven daardoor wat langer in traject.

Het meest positief zijn kandidaten over de vriendelijkheid van de consulent, de ervaren veiligheid in het intakegesprek, de mate waarin het intakegesprek stimulerend was, het feit dat kandidaten zich bij bemiddeling klaar voelen voor de vervolgstap en de geboden ondersteuning. De meeste kandidaten vinden de frequentie van de gesprekken bij intake en bemiddeling precies goed (73-75%). 13-16% zou vaker een gesprek willen hebben. Minder positief volgens kandidaten zijn de informatie over rechten en plichten, de duidelijkheid van de afspraken, de NOA talentenscan (voor diegene die deze hebben ingevuld) en de mogelijkheden voor de toekomst. Ook worden de ontwikkeltrajecten en leerwerktrajecten minder positief beoordeeld dan de andere trajecten die kandidaten volgen.

Kijkend naar de verbetersuggesties volgens kandidaten, dan blijkt dat zij behoefte hebben aan **meer persoonlijk contact** met consulenten, **meer aandacht voor de beleving** van de kandidaat en voor de wensen van de kandidaat. Ook blijkt dat **hoog opgeleide kandidaten meer begeleiding en passende hulp** wensen. De huidige voorzieningen zijn naar hun mening te veel gericht op laagopgeleiden en mensen met een beperking. Kennelijk voorziet de 'Denktank', dat is een door WerkBedrijf gefaciliteerde praatgroep voor kandidaten met een hbo/wo-opleiding[75], onvoldoende in de behoeftes van deze groep.

Het onderzoek 'De rode draad in de kandidaat' laat op basis van interviews met kandidaten zien dat kandidaten het gevoel hebben dat ze serieus genomen worden en dat er voor hen de tijd wordt genomen. De begeleiding die wordt geboden door WerkBedrijf wordt als prettig ervaren. De kritische kanttekeningen die in het onderzoeksrapport worden geplaatst, komen overeen met die uit het doorlopend tevredenheidsonderzoek. De dienstverlening kan meer gericht

[73] Mulkom, S. van (2021). De Rode Draad in Kandidaat. Nog niet gepubliceerd.

[74] De tevredenheidsonderzoeken zijn na inlog online beschikbaar voor medewerkers van WerkBedrijf.

[75] Dienstenboek Meer dan werk, p. 14.

worden op **wat iemand *wil*** en niet alleen wat iemand kan. Kandidaten kregen het gevoel dat de focus werd gelegd op een zo hoog mogelijk uitstroom. Daarbij werden wel eens de voorkeuren van kandidaten vergeten.

Verbetering bejegening kandidaten

Uit de jaarstukken van WerkBedrijf blijkt dat WerkBedrijf de feedback van kandidaten heeft aangegrepen om de **bejegening te verbeteren**. De Kandidatenraad van WerkBedrijf bevestigt dit. De toonzetting en begrijpelijkheid van de brieven die WerkBedrijf stuurt is in 2018 aangepast na feedback van de Kandidatenraad.[76] De oorspronkelijke toon werd door sommige kandidaten als dreigend ervaren. Aangezien kandidaten zich in een afhankelijke positie bevinden én relatief vaak laaggeletterd zijn, is er behoefte aan eenvoudig en enthousiasmerend taalgebruik.

Ook bevat de brief nu duidelijkere informatie over wat WerkBedrijf is en wat er gaat gebeuren, omdat bleek dat voor kandidaten niet duidelijk is wat de rol van WerkBedrijf is ten opzichte van die van de gemeente of UWV WERKbedrijf. Op basis van feedback uit het tevredenheidsonderzoek over de eerste kennismaking met WerkBedrijf zijn in 2018 aanpassingen in de groepsbijeenkomsten gedaan.

Klachtenafhandeling

We zien dat WerkBedrijf jaarlijks **relatief weinig klachten** over de dienstverlening ontvangt (tussen 3 en 11 per jaar; zie tabel 3.1).[77] Klachten gaan onder meer over het niet-nakomen van afspraken door WerkBedrijf, het gevoel dat er onvoldoende hulp werd geboden of dat er onvoldoende inlevingsvermogen werd getoond, het gebrek aan coördinatie van processen, onjuist verstrekte informatie of het zoekraken van een e-mail. De ontvangen klachten zijn bijna allemaal minnelijk door WerkBedrijf afgehandeld binnen de geldende wettelijke termijn.

Tabel 3.1 Aantal klachten ontvangen en behandeld

2015	2016	2017	2018	2019	2020
10	11	6	8	8	3

Bron: Jaarverslag klachtafhandeling WerkBedrijf (meerdere jaren)

Tevredenheidsonderzoek onder ondernemers

WerkBedrijf laat met enige regelmaat onderzoek onder ondernemers uitvoeren.[78] De tevredenheid van ondernemers wordt door WerkBedrijf gezien als een kritieke succes factor (KSF). Het meest recente klanttevredenheidsonderzoek dat WerkBedrijf in 2021 bij ondernemers heeft verricht, laat zien dat deze groep over het algemeen (zeer) **tevreden is met de dienstverlening**. In het klanttevredenheidsonderzoek geven ondernemers de dienstverlening een 7,8, de bereikbaarheid een 7,9 en de contactpersoon een 8,3.

Uit het klanttevredenheidsonderzoek blijkt tevens dat ondernemers vinden dat de consulent goed uitleg geeft over de ondersteuning die WerkBedrijf kan bieden en over wet- en

[76] Jaarstukken 2019.

[77] Jaarverslag klachtafhandeling Werkbedrijf 2019; Jaarverslag klachtafhandeling Werkbedrijf 2020.

[78] Ook hiervan zijn de resultaten na inlog online beschikbaar voor WerkBedrijf.

regelgeving. De kennis van consulent over branchespecifieke ontwikkelingen vinden ondernemers wat beperkt. Sommige ondernemers die wij hebben gesproken krijgen de indruk dat de werkdruk onder consulenten de afgelopen maanden hoog is. Ze merken ook dat meer zaken schriftelijk worden afgedaan. Regelmatig persoonlijk contact – in de vorm van een face-to-face gesprek op het bedrijf – wordt zeer op prijs gesteld.

Ondernemers die klant zijn bij WerkBedrijf zeggen ook dat ze weten waar WerkBedrijf voor staat en dat WerkBedrijf over het algemeen duidelijke en volledige informatie verschaft. Het beeld van WerkBedrijf is dat van een organisatie die afspraken nakomt, deskundig, adviserend en gericht op samenwerking is.

3.2.2 Sociale werkvoorziening

Masterplan Beschut en evaluatie daarvan

Sinds de oprichting van WerkBedrijf heeft de focus gelegen op de beweging 'van binnen naar buiten', dat wil zeggen mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zo regulier mogelijk aan het werk helpen bij reguliere ondernemers. Daarbij bouwde WerkBedrijf voort op de plannen die al in gang waren gezet door voorloper Breed. Voor de groep SW-medewerkers waarbij regulier werk bij reguliere ondernemers niet haalbaar is, garandeert WerkBedrijf een 'beschutte' werkplek met goede werkomstandigheden. De aandacht voor de beweging 'van binnen naar buiten' in de jaren voor en vlak na oprichting van WerkBedrijf, heeft er volgens WerkBedrijf toe geleid dat minder aandacht is uitgegaan naar de aansturing van de SW-medewerkers op beschutte werkplekken.[79] De volgende knelpunten werden in 2016 door WerkBedrijf geconstateerd:

- SW-medewerkers ontvingen niet genoeg en onvoldoende passende begeleiding.
- De fysieke omstandigheden van het gebouw aan de Boekweitweg schoten tekort. Knelpunten betroffen het binnenklimaat, de indeling van werkruimtes en het verouderde meubilair.
- Door onvoorspelbaarheid in personele capaciteit en productiematerialen was het lastig om een continu werkaanbod aan te bieden. Daardoor konden SW-medewerkers soms een aantal uur of dagdeel geen werkzaamheden verrichten.
- De gesplitste aansturing van mens en productie was niet efficiënt voor de productieplanning en leidde tot onduidelijkheid onder professionals en SW-medewerkers over rol-en taakafbakening.
- De werkcultuur was 'top-down' en mensen spraken elkaar weinig aan op elkaars gedrag, regels of verantwoordelijkheden.

Deze knelpunten hebben, in combinatie met de overgang van SW-medewerkers van Breed naar WerkBedrijf, geleid tot ontevredenheid en onrust bij een deel van de medewerkers en een stijging van het ziekteverzuim en de leegloop.[80] Tegen deze achtergrond heeft WerkBedrijf in 2017 het Masterplan Beschut opgesteld. Doel was het **verbeteren van de werkomstandigheden, werkaanbod, cultuur en begeleiding van SW-medewerkers en het**

[79] Toekomst Beschut Werk, 8 februari 2016.

[80] Tijdelijk geen werk dat aangeboden kan worden aan SW-medewerkers.

verlagen van het ziekteverzuim.[81] Het plan moest leiden tot een prettige, rustige en stabiele werkomgeving met een passend werkaanbod en de juiste begeleiding voor SW-medewerkers.

Uit de evaluatie die WerkBedrijf in 2019 uitvoerde, blijkt dat de werkomstandigheden zijn verbeterd door de verbouwing van de Boekweitweg. De werkplek sloot beter aan bij het type werk en de beperking van de SW-medewerker. Ook SW-medewerkers zijn volgens WerkBedrijf tevreden(er) over hun werkplek. De evaluatie laat verder zien dat het werkaanbod is verbeterd. Voor medewerkers op de beschutte afdeling is er een continu werkaanbod omdat het logistieke proces is geoptimaliseerd en WerkBedrijf afspraken heeft gemaakt met (grote) opdrachtgevers. Het is WerkBedrijf naar eigen zeggen minder goed gelukt om medewerkers afwisselend werk aan te bieden. Afwisselend werk is voor iedereen iets anders en tegelijkertijd moet het wel werk zijn dat door een grotere groep SW-medewerkers verricht kan worden, vermeld WerkBedrijf in de evaluatie. Voorts blijkt dat het combineren van de productie- en leidinggevende taken in de functie van werkcoach efficiënt is. Tegelijk is er volgens WerkBedrijf nog ruimte voor verbetering, met name in de aansturing door voorlieden. Ten slotte zijn medewerkers in de SW gecoacht op het nemen van eigen verantwoordelijkheid, samenwerken en leren van elkaar. Volgens WerkBedrijf heeft dit geleid tot verbeteringen, maar is de cultuur en manier van werken niet geheel veranderd.

Aanpak ziekteverzuim en onderzoek naar ziekteverzuim

Sinds 2017 heeft WerkBedrijf een aantal veranderingen doorgevoerd om het **relatief hoge ziekteverzuim te verminderen**. Op de eerste plaats moest het Masterplan Beschut resulteren in daling van het ziekteverzuim. Naast het Masterplan zijn ook specifieke acties uitgevoerd om het verzuim te doen dalen. Zo moesten de teammanagers in de SW in 2016 plannen van aanpak opstellen om het verzuim binnen hun team te verlagen.[82] Ook volgden diverse functionarissen in dat jaar workshops in het kader van deskundigheidsbevordering op het vlak van verzuim. In 2018 is een extra functionaris aangesteld, de coach Arbeid en Gezondheid om de bestaande functionarissen (bedrijfsarts en arboarts) te ondersteunen.[83] WerkBedrijf constateert in de hierboven genoemde evaluatie uit 2019 van het Masterplan Beschut dat SW-medewerkers zeggen dat ze de verzuimregels kennen en dat er meer aandacht is voor verzuim. In hoofdstuk 4 gaan we dieper in op de prestaties van WerkBedrijf waaronder het verloop van het ziekteverzuim.

Beweging naar buiten: samenwerking BlueView

De eerder genoemde ambitie van WerkBedrijf om meer SW-medewerkers 'naar buiten' te detacheren bij een ondernemer, resulteerde in 2018 in **samenwerking met BlueView**.[84] BlueView is een onderneming en verzorgt productie- en montagewerk voor kleine en grote (inter)nationale opdrachtgevers. In oktober 2018 opende BlueView een nieuwe vestiging in het pand van WerkBedrijf: BlueView Noviomagum. In 2019 startte 30 SW-medewerkers via een groepsdetachering bij BlueView Noviomagum. Deze SW-medewerkers werken dus nog op een vertrouwde locatie onder aansturing van een ondernemer en dus 'buiten de muren van WerkBedrijf'.

---

[81] Samenvatting Evaluatie Masterplan Beschut.

[82] MGR Regio Rijk van Nijmegen. Derde kwartaalrapportage 2016.

[83] Jaarstukken 2018.

[84] Al sinds 2012 werd er samengewerkt met BlueView, maar niet op locatie van WerkBedrijf.

In 2020 constateerde WerkBedrijf dat de beweging naar buiten ook een keerzijde heeft: de productiefaciliteit op de Boekweitweg wordt kwetsbaarder, zowel in financieel opzicht als wat betreft personeel. De deskundigheid voor wat betreft het runnen van een productiefaciliteit wordt steeds fragieler en het aantal SW-medewerkers werkzaam in de productiefaciliteit (350 fte) neemt af, waardoor voordelen van schaalgrootte verdwijnen. Tegen deze achtergrond is de samenwerking met BlueView in 2020 uitgebreid. Een belangrijke overweging was ook dat door de samenwerking meer gevarieerd werk geboden zou kunnen worden aan SW-medewerkers. BlueView heeft de 'resterende' 350 fte werkzaam op de Boekweitweg ingeleend en de productieverantwoordelijkheid overgenomen. WerkBedrijf blijft verantwoordelijk voor de begeleiding en ontwikkeling van de SW-medewerkers. De samenwerking heeft een scope van vijf jaar. Hoe SW-medewerkers denken over de samenwerking met BlueView is niet ter sprake gekomen in onze gesprekken.

Tevredenheidsonderzoek onder SW-medewerkers

Ook onder SW-medewerkers vindt met enige regelmaattevredenheidsonderzoek plaats. In 2017, nog voor de veranderingen in het kader van het Masterplan Beschut, vulde ongeveer de helft van de medewerkers het tevredenheidsonderzoek in.[85] Voor het werken bij WerkBedrijf geven zij gemiddeld een 6,4. De meerderheid vindt dat de leiding prettig met hen omgaat. SW-medewerkers willen zich graag ontwikkelen. Maar er zijn ook aandachtspunten: frequenter werkoverleg, meer aandacht voor de persoon en meer duidelijkheid over de toekomst. In 2019 is opnieuw een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd.[86] WerkBedrijf kreeg hierin een gemiddeld rapportcijfer van een 6,7. De **tevredenheid is dus licht gestegen**.

3.2.3 Arbeidsmatige dagbesteding

In de eerste jaren na de start van WerkBedrijf bleef de aanlevering van kandidaten voor arbeidsmatige dagbesteding achter bij het beschikbare budget.[87] Vanaf 2016 heeft WerkBedrijf daarom ingezet op het **vergroten van de bekendheid** van deze voorziening, zowel intern als extern.[88] Zo zijn klantmanagers van gemeenten, professionals uit zorg- en welzijnsorganisaties en consulenten van WerkBedrijf op structurele basis geïnformeerd over de mogelijkheden. Om het aantal dienstverbanden in de arbeidsmatige dagbesteding te vergroten, heeft WerkBedrijf sinds 2017 in de aanbesteding van arbeidsmatige dagbesteding een **sociale return verplichting** opgenomen.[89] Partijen aan wie de opdracht gegund wordt, zijn sindsdien verplicht beschutte werkplekken te realiseren.

In 2019 is de **dienstverlening vernieuwd** en heet arbeidsmatige dagbesteding Op Weg Naar Werk.[90] Het traject is sinds dat jaar meer gericht op ontwikkeling en een opstart voor een vervolgstap richting werk. De financiering is daarmee veranderd naar trajectfinanciering in plaats van vergoedingen per dag en verantwoording vindt plaats op basis van resultaat.

---

[85] Jaarstukken 2017.
[86] Jaarstukken 2019.
[87] Jaarstukken 2016.
[88] Jaarstukken 2017.
[89] Jaarstukken 2017.
[90] Jaarstukken 2019.

In dat jaar is WerkBedrijf ook gestart met het **verbeteren van de aansluiting** tussen WerkBedrijf en aanbieders, sociale teams en maatschappelijke instellingen.[91] WerkBedrijf werkt toe aan een gezamenlijke intake voor ontwikkelingsgerichte- en arbeidsmatige dagbesteding ('lokale toegangspoorten'), aan een gezamenlijke aanpak van WerkBedrijf en maatschappelijke instellingen, sociale teams en onderwijs en inrichting van een Werkplaats gericht op kwetsbare jongeren (met onder andere onderwijs, gemeenten, HAN), om kennis op te bouwen en te delen.

In 2020 moest een aantal aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding door corona **hun locatie (tijdelijk) sluiten**.[92] De coronacrisis had ook gevolgen voor de ondersteuning van kandidaten. Een groot deel van hen zat, met name tijdens de eerste golf, noodgedwongen thuis en kon niet terecht op de werkplek. Met ondersteuning vanuit WerkBedrijf slaagden de aanbieders erin om de dienstverlening aan de kandidaten zoveel mogelijk (thuis of op de werkplek) voort te zetten.

3.3 Ervaringen met en opvattingen over dienstverlening

In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen met, en opvattingen over de werkwijze en dienstverlening van WerkBedrijf. Dat doen we vanuit het perspectief van respectievelijk kandidaten, ondernemers, gemeenten en aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding. Ook geven we de reflecties van WerkBedrijf over de eigen dienstverlening weer. We starten met een algemeen beeld.

3.3.1 WerkBedrijf is een volwassen organisatie geworden

De meeste geïnterviewde betrokkenen, binnen en buiten het WerkBedrijf, geven aan dat WerkBedrijf een **volwassen organisatie** is geworden. WerkBedrijf is een op zichzelf staande, functionerende organisatie geworden. En dat wordt door een aantal betrokkenen als een hele prestatie benoemd. WerkBedrijf wordt getypeerd als een volwaardig bedrijf, dat een belangrijke positie heeft verkregen in de regio en in de markt.

Er is over het algemeen waardering voor de structuur die in vijf jaar tijd is neergezet. Die wordt ervaren als functioneel. Door werknemers wordt benoemd dat er eenheid binnen de organisatie is ontstaan, waarbij de verschillende achtergronden van werknemers, afkomstig uit zeven verschillende gemeenten, op de werkvloer geen rol meer spelen. De professionaliteit van de werknemers en van de organisatie als geheel heeft zich ontwikkeld.

In de loop der jaren heeft zich duidelijk uitgekristalliseerd wat WerkBedrijf doet en wat gemeenten doen. Die taken en rollen zijn nu (over het algemeen) helder, maar dat heeft wel tijd en ook spanningen gekost.

3.3.2 Kandidaten en SW-medewerkers

Uit onze gesprekken met (vertegenwoordigers van) kandidaten, blijkt dat kandidaten over het algemeen **tevreden zijn met de dienstverlening**, maar ook vinden dat er duidelijke verbeterpunten mogelijk zijn.

---

[91] Ontwerpbegroting 2018-2021 en bijstelling 2017.

[92] Jaarstukken 2020.

Op de eerste plaats hebben sommige kandidaten behoefte aan **meer persoonlijke aandacht**. Verblijf in de uitkering is voor veel kandidaten een vernederende ervaring die veel impact heeft op het geloof in eigen kunnen. Hoewel de huidige contacten met de consulenten van WerkBedrijf over het algemeen worden gewaardeerd, vinden deze contacten niet vaak *face-to-face* plaats en zijn de contactmomenten niet voor alle kandidaten voldoende lang of frequent. De aandacht van de consulent gaat bovendien vooral uit naar werk en minder naar de persoonlijke omstandigheden en beleving van de kandidaat. Persoonlijke aandacht en intensieve persoonlijke begeleiding door één '*dedicated*' professional kan kandidaten met een negatief zelfbeeld, stress of problemen in de privésfeer helpen om het (zelf)vertrouwen terug te winnen en stapjes in de richting van participatie en betaald werk te zetten.[93]

Op de tweede plaats willen sommige kandidaten dat er **meer geluisterd wordt naar hun wensen**. De focus in de dienstverlening van WerkBedrijf ligt op wat kandidaten kunnen en op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en minder op wat mensen *willen*. Meer aandacht voor de wensen van de kandidaat kan ook het geloof in eigen kunnen versterken. Sommige geïnterviewde kandidaten kregen het gevoel dat de focus door de consulent werd gelegd op een zo hoog mogelijk uitstroom. Daarbij werden wel eens de voorkeuren van kandidaten vergeten. Dat kan tot gevolg hebben dat kandidaten na verloop van tijd weer uitvallen. Overigens ontstaat uit de gesprekken die wij met alle betrokken hebben gevoerd niet het beeld dat WerkBedrijf altijd voor de snelle plaatsing gaat. Consulenten lijken wel degelijk mensgericht te zijn en aandacht te hebben voor duurzame plaatsing. In de beleving van sommige kandidaten mag het accent daarbij dus meer komen te liggen op de wensen van de kandidaat.

Op de derde plaats hebben sommige kandidaten **behoefte aan nazorg**. Uit het tevredenheidsonderzoek onder kandidaten blijkt dat ongeveer twee derde van de kandidaten naar eigen zeggen na plaatsing geen contact meer heeft met de consulent. Kandidaten die aan het werk zijn zouden graag contact met WerkBedrijf willen blijven houden. De Kandidatenraad merkt op dat "mensen van het werkbedrijf" nauwelijks kijken op de werkvloer bij kandidaten. WerkBedrijf heeft weliswaar beschikking over jobcoaches, maar deze kunnen en hoeven niet bij iedere kandidaat ingezet te worden.

In de afgelopen jaren heeft WerkBedrijf gezien dat kandidaten moeilijker bemiddelbaar zijn geworden omdat ze te maken hebben met complexe problematiek. Kandidaten hebben bijvoorbeeld beperkte werknemersvaardigheden, spreken slecht Nederlands, hebben geen goed beroepsbeeld, hebben gedragsproblemen of zijn op bepaalde leefgebieden beperkt redzaam. Vaak is sprake van een combinatie van voorgaande belemmeringen, terwijl kandidaten nog wel voldoende loonwaarde hebben om in aanmerking te komen voor bemiddeling naar werk.

De huidige voorzieningen van WerkBedrijf voorzien nog onvoldoende in **begeleiding op andere leefgebieden dan werk**. Dit knelpunt in de dienstverlening wordt door onze gesprekspartners gesignaleerd, maar ook door WerkBedrijf in de evaluatie van de ontwikkeltrajecten. Er is in de kandidaatsdienstverlening van WerkBedrijf dus behoefte aan een stelselmatige inbedding van trajecten gericht op zorg, ondersteuning, gedrag en persoonlijke effectiviteit, al dan niet verzorgd door samenwerkingspartners van WerkBedrijf.

---

[93] Zie ook: Ruig, L. de (2021). 'Persoonlijke begeleiding in de Participatiewet: drie veelbelovende gemeentelijke pilots'. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 37.3 (2021) 296-309.

Uit de gesprekken met kandidaten blijkt dat het grote aantal instrumenten en voorzieningen voor kandidaten wordt gewaardeerd. Het grote dienstenaanbod maakt het ook mogelijk voor kandidaten om een traject op maat te volgen. Hiermee sluit de kandidaatsdienstverlening aan bij de visie die is neergelegd in Sterke Werkwoorden. Tegelijkertijd ontbreekt in de ogen van onze gesprekspartners **de samenhang in het instrumentarium**. De interne WerkWijzer van WerkBedrijf beschrijft met name de processtappen vanuit het perspectief van de kandidaat en de consulent, maar koppelt dit niet aan de precieze mogelijkheden van de kandidaat. Er is behoefte aan een duidelijk en samenhangend overzicht van instrumenten en voorzieningen die bijvoorbeeld zijn opgedeeld in 'routes' voor kandidaten met een bepaald bemiddelingsprofiel.

Uit de gesprekken die wij hebben gevoerd met (vertegenwoordigers van) SW'ers concluderen we dat een groep SW-medewerkers **weinig perspectief heeft en zich niet gezien en gehoord voelt**. Het gaat bijvoorbeeld om medewerkers die door hun beperking weinig kansen of mogelijkheden hebben, om medewerkers die zich door een vermeende "angstcultuur" niet durven uit te spreken tegen hun werkbegeleider over knelpunten in de organisatie, of om medewerkers die teleurgesteld zijn omdat er door de rechtsvoorgangers van WerkBedrijf mondelinge beloftes zijn gedaan over doorgroeimogelijkheden zonder dat in de personeelsdossiers te verwerken. Het is niet mogelijk om deze signalen, die afkomstig zijn van enkele gesprekspartners, te kwantificeren.

3.3.3 Ondernemers

Uit de gesprekken die wij hebben gevoerd met ondernemers blijkt dat ondernemers **tevreden zijn over de dienstverlening**. De ondernemers die wij hebben gesproken, vinden het prettig dat zij een vast contactpersoon hebben, en vinden deze contactpersoon deskundig, flexibel, meedenkend en goed bereikbaar. De woorden "warm contact" en "fijne samenwerkingspartner" vallen regelmatig in de gesprekken met ondernemers. *"Als het niet goed dreigt te gaan, hebben we heel intensief contact"*, zegt een ondernemer.

Hoewel de meeste ondernemers tevreden zijn over de dienstverlening, vinden (sommige) ondernemers dat WerkBedrijf **niet altijd (tijdig) passende kandidaten** aandraagt. Ook zouden ondernemers **vooraf meer informatie over kandidaten** willen hebben. Volgens een ondernemer levert WerkBedrijf soms kandidaten aan die niet reageren op telefoontjes en mailtjes. Een andere ondernemer vindt dat sommige kandidaten geen goed zelfbeeld hebben en te snel verwachten meer taken te krijgen en meer uren te werken. Sommige ondernemers die wij hebben gesproken, merken dat het aantal geschikte kandidaten opdroogt; hun vacatures staan lang open. Meerdere ondernemers wensen vooraf meer informatie over de achtergrond en mogelijke beperkingen van kandidaten. Vaak komen die pas op een later moment boven water, wat volgens ondernemers veel onrust en gedoe kan geven.

Wanneer kandidaten geplaatst zijn, dan verwachten ondernemers wat **vaker een driegesprek** tussen de kandidaat, consulent (of jobcoach) en de ondernemer. Sommige ondernemers merken dat de motivatie en betrokkenheid van sommige kandidaten na plaatsing kan verminderen. Kandidaten melden zich bijvoorbeeld vaak ziek, kunnen minder uren werken dan afgesproken, of komen (andere) verplichtingen niet na. Ondernemers denken dat een langere nazorgperiode vanuit WerkBedrijf na plaatsing van een kandidaat dit soort knelpunten kan verminderen.

Kennelijk wordt het voor WerkBedrijf vanwege de in hoofdstuk 2 gesignaleerde veranderingen in het kandidatenbestand moeilijker om tijdig passende kandidaten aan te leveren.

De ondernemers die wij hebben gesproken vinden dat WerkBedrijf **veel en bruikbare voorzieningen** voor ondernemers heeft. Een ondernemer heeft de HARRIE training gevolgd en is daar erg tevreden over. Een andere ondernemer vertelt dat hij onder de indruk is van het trainingsaanbod. Meerdere ondernemers vinden het voorzieningenaanbod echter **niet overzichtelijk**. Zo heeft WerkBedrijf een Productenboek dat ondernemers naar eigen zeggen pas relatief laat tijdens de contacten te zien krijgen. Het Productenboek zou ook op de website van WerkBedrijf beschikbaar gesteld moeten worden, zo stellen enkele ondernemers. Daarnaast vinden meerdere ondernemers de voorlichting over het voorzieningenaanbod voor buitenstaanders niet altijd helder. Een ondernemer wenst "extra voorlichtingsmateriaal in 'Jip- en Janneketaal' over de diverse subsidiemogelijkheden en bijbehorende afkortingen".

3.3.4 Gemeenten

De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, hebben over het algemeen **waardering voor de manier waarop WerkBedrijf zijn taken uitvoert**. WerkBedrijf heeft volgens gemeenten een groot regionaal netwerk van ondernemers en samenwerkingspartners opgebouwd. WerkBedrijf is ook ondernemersgericht waar gemeenten geneigd kunnen zijn om vooral vanuit de inwoner te redeneren. De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, realiseren zich dat ondernemers nodig zijn om kandidaten te kunnen plaatsen en dat ondernemers ook tevreden gehouden moeten worden. Daarnaast is als voordeel benoemd dat WerkBedrijf er, vanwege de schaal, in is geslaagd een professionele organisatie op te bouwen waar veel deskundigheid zit. Professionals kunnen zich goed ontwikkelen en zich toeleggen op hun kerntaak, namelijk bemiddelen van vraag en aanbod. Gemeenten geven aan profijt te hebben van die deskundigheid en professionaliteit. WerkBedrijf beschikt daarbij over specialistische functies waarover kleine gemeenten niet over kunnen beschikken, zoals consulenten bedrijfsdienstverlening met sectorale kennis, jobcoaches, arbeidsdeskundigen en arbo- en bedrijfsartsen. Vertegenwoordigers van gemeenten zijn ook positief over de verbeteringen in de SW, in het bijzonder over de samenwerking met BlueView, en over specifieke projecten, zoals het 100-banenplan.

Er zijn gemeenten die zich afvragen of **moeilijk bemiddelbare kandidaten wel voldoende dienstverlening krijgen**. Zij hebben het beeld dat WerkBedrijf zich uitsluitend op de makkelijk bemiddelbare kandidaten richt. Er is behoefte bij een aantal gemeenten om meer in te zetten op innovatie in de dienstverlening, zodat er voor diverse doelgroepen een passend aanbod van dienstverlening is. Aan de andere kant zijn er ook betrokkenen van gemeenten die zeggen dat WerkBedrijf wel degelijk moeilijk bemiddelbare kandidaten actief dienstverlening aanbiedt. Met de start van project Doe je mee is de afspraak dat WerkBedrijf zich meer richt op de bijstandsgerechtigden die langdurig in de uitkering zitten en die minder goed in beeld zijn.

Wat betreft de uitvoeringspraktijk is er met name **kritiek van gemeenten op de samenwerking op kandidaatsniveau**. Soms moet een consulent van WerkBedrijf met een professional van een gemeente samenwerken rond een specifieke kandidaat. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij aanmelding van een nieuwe kandidaat, bij inzet van voorzieningen zoals schuldhulpverlening of terugmelding van een kandidaat aan de inkomensconsulent van de gemeente vanwege het niet-plaatsbaar zijn van de kandidaat of bij zogeheten maatregelwaardig gedrag. De gemeentelijke

uitvoerders die wij hierover hebben gesproken vinden dat de samenwerking met WerkBedrijf rond kandidaten niet altijd optimaal verloopt.

Een knelpunt is de soms gebrekkige informatieoverdracht. Inkomensconsulenten hebben vaak behoefte aan informatie over het voortraject bij WerkBedrijf. Het systeem EVA dat WerkBedrijf hanteert is daarbij onvoldoende gebruiksvriendelijk en bevat niet altijd de gewenste informatie. Het gevolg is dat kandidaten soms hun verhaal meerdere malen moeten vertellen. Persoonlijk contact tussen consulenten van gemeenten en WerkBedrijf vindt niet altijd plaats, of inkomensconsulenten weten niet wie de consulent is van de kandidaat. Ook zeggen inkomensconsulenten dat de werkwijze van consulenten bij terugmeldingen van kandidaten verschilt. Deze knelpunten en ervaringen hebben tot gevolg dat de samenwerking door gemeentelijke professionals als 'moeizaam' wordt gekenmerkt.

3.3.5 Aanbieders arbeidsmatige dagbesteding

De aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding zijn tevreden over de samenwerking met WerkBedrijf. Die samenwerking heeft zich wel moeten ontwikkelen. Bij de start van WerkBedrijf was veel onduidelijk: wat verstaan we onder arbeidsmatige dagbesteding? Wat verwachten we van begeleiders? In de eerste jaren hebben aanbieders en WerkBedrijf samen veel moeten uitvinden. Daardoor voelen aanbieders zich **erg betrokken bij de keuzes die WerkBedrijf maakt**. Er zijn (inmiddels) 'korte lijntjes' en aanbieders hebben regelmatig overleg met WerkBedrijf.

Bij de aanbesteding van Op Weg Naar Werk en bij de financiële verantwoording achteraf komt volgens aanbieders **veel administratie** kijken. Eén aanbieder die wij hebben gesproken vond de aanbesteding niet professional. Een aantal geïnterviewde aanbieders zeggen dat ze veel contracten voor verschillende doelgroepen hebben waaraan weer verschillende regels en tarieven zijn gekoppeld. Dat komt mede doordat WerkBedrijf ook voor andere doelgroepen dan de geïndiceerde Wmo-doelgroep arbeidsmatige dagbesteding wil aanbieden. Dat leidt volgens aanbieders tot een enorme bureaucratie. Aanbieders zouden liever zien dat de beschikbare werkplekken het uitgangspunt (van verantwoording en financiering) zijn in plaats van de verschillende doelgroepen.

Aanbieders zien de **afbakening** van arbeidsmatige dagbesteding en de **aansluiting** van deze voorziening op andere voorzieningen binnen arbeidsbemiddeling als een belangrijk vraagstuk voor de toekomst. Enerzijds vragen aanbieders zich af of de populatie die geen ontwikkeling doormaakt wel binnen Op Weg Naar Werk past. Anderzijds signaleren aanbieders dat de populatie die wel een ontwikkeling doormaakt, moeilijk vanuit de Wmo-gefinanciering voorzieningen is door te geleiden naar voorzieningen die vanuit de Participatiewet gefinancierd worden.

3.3.6 WerkBedrijf

De geïnterviewde medewerkers van WerkBedrijf vinden dat er een sterke organisatie staat met **een eigen identiteit**. Bij de start van WerkBedrijf moest eenheid gesmeed worden uit de fusie van zeven gemeentelijke afdelingen werk en een grote SW-organisatie. Die fusie is volgens de geïnterviewde medewerkers geslaagd. Inmiddels is er één organisatiecultuur, verbinden medewerkers zich aan WerkBedrijf en zijn de 'eilandjes' uit de startfase van WerkBedrijf verdwenen. De missie van WerkBedrijf ('iedereen is van waarde') is volgens de geïnterviewde

medewerkers ook 'geland' in de organisatie. Consulent zijn oprecht betrokken bij de doelgroep en hebben een mensgerichte blik volgens de geïnterviewden.

De geïnterviewde medewerkers zijn ook van mening dat er echt een **regionale aanpak** is ontwikkeld voor kandidaten en ondernemers met een goede balans tussen die twee. Arbeidsbemiddeling vraagt om kennis van en focus op beide groepen. Medewerkers van WerkBedrijf vinden dat de organisatie flexibel is en meebeweegt met de wensen van werkzoekenden en ondernemers. Ook vinden ze dat WerkBedrijf een positie heeft verworven onder ondernemers in de markt van arbeidsbemiddeling.

Kenmerkend voor WerkBedrijf is volgens de geïnterviewden ook **doelgerichtheid**. Medewerkers kijken naar eigen zeggen naar de mogelijkheden, naar wat wel kan en doen over het algemeen wat is afgesproken met de kandidaat en ondernemer. De organisatie is volgende de geïnterviewden medewerkers dan ook daadkrachtig en veranderingsgezind. De geïnterviewde medewerkers die voorheen bij een gemeente hebben gewerkt, vinden dat gemeenten niet dezelfde mate van doelgerichtheid hebben. Ze ervaarden meer politieke inmenging in de uitvoering en meer gerichtheid op wetten en regels in plaats van op het uiteindelijke doel.

Medewerkers van WerkBedrijf benoemen enkele **verbeterpunten in de uitvoering** van de taken op het vlak van arbeidsbemiddeling. Ondanks de doelgerichtheid gaat soms snelheid verloren. Bijvoorbeeld als een werkgever een acute personeelsbehoefte heeft en WerkBedrijf veel tijd nodig heeft om een geschikte kandidaat te vinden. En net als ondernemers, zeggen ook medewerkers van WerkBedrijf dat kandidaten niet altijd goed zijn voorbereid op de plaatsing. Zowel kandidaten als ondernemers zouden meer moeten worden 'meegenomen' in het plaatsingsproces. Wat verwacht de ondernemer van de kandidaat? Wat moet de kandidaat vooraf weten over de werkplek? Hoe kan de functie aangepast worden zodat een betere match mogelijk wordt? Het komt volgens de geïnterviewde medewerkers dus neer op beter verwachtingenmanagement bij ondernemers en betere informatievoorziening rond de plaatsing aan ondernemers en kandidaten. Medewerkers van WerkBedrijf zien net als gemeenten ook dat de samenwerking in de uitvoering voor verbetering vatbaar is. Een laatste verbeterpunt betreft de nazorg aan kandidaten. WerkBedrijf heeft niet bij alle kandidaten goed in beeld welke begeleiding zij op de werkvloer ontvangen, hoe duurzaam plaatsingen zijn en wat er gebeurt als een kandidaat uitvalt. De focus van de nazorg ligt op kandidaten met een arbeidsbeperking die vaak ook een jobcoach hebben. Medewerkers van WerkBedrijf suggereren om een visie en aanpak rond duurzame inzetbaarheid van kandidaten te ontwikkelen.

Een deel van de medewerkers van WerkBedrijf staat **kritisch tegenover de integrale werkteams** die per september 2021 zijn gestart. Ze vragen zich af of deze teams een verbetering vormen. De teams zijn volgens hen ingedeeld op basis van de te behalen SW-omzet, niet op basis van een mix van deskundigheid. De vrees bestaat dat de specifieke deskundigheid gericht op jongeren en statushouders verloren gaat.

3.4 Deelconclusie

WerkBedrijf heeft na de start dienstverlening ingericht voor arbeidsbemiddeling en arbeidsmatige dagbesteding. WerkBedrijf kon in de eerste jaren voortbouwen op de sociale werkvoorziening die al aanwezig was bij voorloper Breed. In de eerste jaren na oprichting heeft

WerkBedrijf – een fusie van acht organisaties – geïnvesteerd in het creëren van eenheid door het formuleren van een gedeelde missie, het werken aan een gedeelde organisatiecultuur en het inrichten van een duidelijke organisatiestructuur. Hierdoor staat er inmiddels een adequaat functionerende organisatie met een regionale aanpak voor kandidaten, werkgevers, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. WerkBedrijf is er in het bijzonder in geslaagd een groot netwerk van ondernemers op te zetten waar zij kandidaten kunnen plaatsen. Dat brengt zodoende meer kansen voor kandidaten met zich mee. Er is veel professionaliteit en deskundigheid opgebouwd binnen de organisatie en daar hebben gemeenten profijt van.

De aangeboden dienstverlening en werkwijze van WerkBedrijf sluiten goed aan bij de visie die is neergelegd in Sterke Werkwoorden. WerkBedrijf voert arbeidsbemiddeling uit met als doel zoveel mogelijk uitstroom van kandidaten naar regulier werk. WerkBedrijf heeft in de praktijk oog voor zowel de vraag van de ondernemer als de mogelijkheden van de kandidaat. In de ervaringen en opvattingen van stakeholders horen wij impliciet de kernwaarde terug dat 'iedereen van waarde is'. Ook ligt het accent in de dienstverlening op wat mensen *wel* kunnen, conform de kernwaarde uit Sterke Werkwoorden.

WerkBedrijf is op veel punten ook een wendbare organisatie gebleken. We zien dat met name in de SW, waar bij de start van WerkBedrijf de al aanwezige knelpunten rond ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, werkaanbod, begeleiding en cultuur zijn aangepakt. Ook de samenwerking met BlueView laat zien dat WerkBedrijf adequaat blijft inspelen op kansen en bedreigingen in de SW. De arbeidsmatige dagbesteding heeft in de loop der jaren steeds meer vorm gekregen, waarbij de nu resterende uitdaging is hoe deze voorziening zo soepel mogelijk kan aansluiten op de arbeidsbemiddeling.

Ook op het gebied van arbeidsbemiddeling zien we dat WerkBedrijf veranderingen heeft doorgevoerd, al zijn die beperkter dan bij de andere taken. WerkBedrijf heeft onderzoek verricht naar de arbeidsbemiddeling en de uitkomsten aangegrepen om knelpunten op te lossen of dienstverlening te verbeteren. Ook heeft WerkBedrijf feedback van kandidaten aangegrepen om de bejegening en communicatie te verbeteren. We merken op dat de door WerkBedrijf zelf uitgevoerde evaluaties nog enkele grote uitdagingen bevatten die voor zover wij weten, nog niet zijn opgepakt.

Bij een relatief grote groep moeilijk bemiddelbare kandidaten wordt de standaard dienstverleningstermijn van twee jaar overschreden. Dit roept vragen op: heeft WerkBedrijf voldoende geschikte voorzieningen voor deze moeilijk bemiddelbare groep? Vindt er voldoende contact plaats tussen deze kandidaten en hun consulenten? Horen deze kandidaten thuis bij WerkBedrijf of bij de gemeenten? Daarnaast zijn de voorzieningen in de dienstverlening voor het werkfit maken en ontwikkelen van kandidaten niet toereikend (meer), en sluiten ze onvoldoende aan op overige voorzieningen zoals bemiddeling naar regulier werk, leerwerkplekken en arbeidsmatige dagbesteding. Dit raakt aan de fundamentele vraag: is WerkBedrijf (nog steeds) een arbeidsbemiddelingsbedrijf of (ook) een mensontwikkelbedrijf? Feit is dat WerkBedrijf ervoor heeft gekozen een bemiddelingsbedrijf te zijn, maar steeds meer kandidaten in het bestand heeft die meer thuishoren in een ontwikkelbedrijf.

De stakeholders – kandidaten, ondernemers en gemeenten – zijn over het algemeen behoorlijk tevreden met de dienstverlening van WerkBedrijf en de wijze waarop WerkBedrijf zijn taken uitvoert. WerkBedrijf wordt gezien als een deskundige, doelgerichte organisatie met een groot netwerk en een sterke bedrijfsdienstverlening. Er is vanuit ondernemers en kandidaten veel

waardering voor de consulenten, die gezien worden als vriendelijk, flexibel, deskundig en meedenkend. Maar er zijn volgens stakeholders ook duidelijke verbeterpunten. Die komen neer op een (verdere) investering in de samenwerking met gemeenten rond individuele kandidaten, meer persoonlijke aandacht voor (de beleving en wensen van) kandidaten, beter verwachtingenmanagement rond het matchen van kandidaten en ondernemers, meer nazorg en duidelijke, eenvoudige informatie voor ondernemers en kandidaten over de voorzieningen van WerkBedrijf.

.

Prestaties van WerkBedrijf

In dit hoofdstuk evalueren we de prestaties van WerkBedrijf. Eerst kijken we naar de prestatie-indicatoren en verantwoording daarover (4.1). Vervolgens beschrijven we de resultaten per taakgebied: arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding (4.2). We baseren ons daarbij op de verantwoordingsgegevens van WerkBedrijf. Aansluitend gaan we in op de doelmatigheid van de prestaties (4.3). Daarna geven we de opvattingen van stakeholders over de prestaties weer (4.4). We sluiten het hoofdstuk af met een tussenconclusie (4.5).

4.1 Prestatie-indicatoren en verantwoording door WerkBedrijf

WerkBedrijf rapporteert jaarlijks in de jaarstukken over de prestaties op het vlak van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. In deze paragraaf beschrijven we de prestatie-indicatoren en doelstellingen die WerkBedrijf hanteert en de opvattingen van de door ons geïnterviewde stakeholders over de verantwoording door WerkBedrijf. We sluiten af met onze beoordeling over de toereikendheid van de prestatie-indicatoren.

4.1.1 Arbeidsbemiddeling

De verantwoording in de jaarstukken is in de onderzoeksperiode regelmatig gewijzigd. Dan gaat het zowel om de indicatoren waarmee de inhoudelijke voortgang en prestaties worden

bijgehouden als om de doelstellingen die op die indicatoren zijn geformuleerd. In tabel 4.1 presenteren we de indicatoren waarover WerkBedrijf in de jaren 2016 tot en met 2020 heeft gerapporteerd. Een rood gekleurd vakje betekent dat over die indicator in het betreffende jaar is gerapporteerd. Een getal tussen haakjes verwijst naar de doelstelling die dat jaar gold of het aantal dat begroot is voor dat jaar. Over vier indicatoren is alle jaren consequent gerapporteerd: het aantal unieke relaties met ondernemers; het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering; het aantal plaatsingen op parttime werk; de uitstroom uit de bijstand naar werk.

Tabel 4.1 Indicatoren die gebruikt zijn bij jaarlijkse verantwoording rond arbeidsbemiddeling (tussen haakjes doelstellingen/begrote aantallen)

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal kandidaten in dienstverlening	(4.000)			(4.300)	
Aantal aanmeldingen van kandidaten	(3.600)				
Aantal terugmeldingen van kandidaten					
Aantal unieke relaties met ondernemers					
Aantal kandidaten dat werkt met behoud met behoud van uitkering	(1.400)				
Plaatsingen op werk (fulltime)		(1.850)			
Plaatsingen op parttime werk			(900)	(1.078)	(900)
Plaatsingen van jongeren op werk				(450)	(450)
Plaatsingen van 55-plussers op werk					
Plaatsingen van mensen met arbeidsbeperking op werk				(150)	
Plaatsingen van statushouder op werk					
Aantal kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)					(400)
Uitstroom uit bijstand naar werk	(1.100)	(1.100)	(1.100)	(1.100)	(1.100)
Uitstroom jongeren naar onderwijs					

Bron: Begrotingen en Jaarstukken WerkBedrijf (meerdere jaren)

Sinds 2020 is de verantwoording geharmoniseerd en is een nieuw Informatieprotocol opgesteld.[94] Doel hiervan is om alle aangeboden informatie te stroomlijnen en aan te haken bij de gemeentelijke planning- en controlcylus. In het huidige Informatieprotocol wordt onderscheid gemaakt tussen kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) en kritieke succesfactoren (KSF's). Op deze KPI's zit ook een doelstelling die jaarlijks wordt vastgesteld en vastgelegd in de begroting van WerkBedrijf. Naast de generieke KPI's kunnen in de dienstverleningsovereenkomst tussen de deelnemende gemeente en WerkBedrijf aanvullende KPI's worden vastgelegd. Het valt ons op dat er in het Informatieprotocol geen indicatoren voor Op Weg Naar Werk zijn benoemd, terwijl er wel indicatoren en doelen in de begrotingen en jaarstukken staan vermeld.

[94] Informatieprotocol 2020. MGR Rijk van Nijmegen.

Box: KPI's en KSF's genoemd in Informatieprotocol 2020

Kritieke prestatie-indicatoren:

- *Het aantal kandidaten dat volledig is uitgestroomd naar werk op basis van de bijstandscijfers van gemeenten.*
- *Het aantal plaatsingen op betaald werk (parttime en fulltime, met daarbij een onderscheid naar aangewezen prioritaire doelgroepen).*
- *Resultaten SW-voorziening: verdeling van de werkvormen; ziekteverzuim; toegevoegde waarde per fte*

Kritieke succesfactoren:

- *De tevredenheid van kandidaten, SW-medewerkers en ondernemers over (de dienstverlening van) WerkBedrijf*
- *Het aantal kandidaten in een actief arbeidsbemiddelingsproces*
- *Het aantal plaatsingen op werk met behoud van uitkering (ontwikkeltraject, leerwerkplek, Op weg naar werk)*
- *Het aantal kandidaten dat is uitgestroomd naar onderwijs (m.n. jongeren en statushouders)*
- *Duur van de dienstverlening (o.a. indicatie van intensiteit van de begeleiding)*
- *Het aantal unieke relaties met ondernemers.*

De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, vinden de verantwoording van WerkBedrijf over het algemeen adequaat, vooral sinds WerkBedrijf de verantwoording en vormgeving in de jaarstukken vanaf 2018 heeft geüniformeerd en verbeterd. Wethouders zijn van mening dat zij zich met de aard van de verantwoordingsinformatie ook goed kunnen verantwoorden aan de gemeenteraden. Bij gemeenten bestaat wel de neiging om vooral naar de verantwoording op gemeenteniveau te kijken en minder dan de overkoepelende prestaties van WerkBedrijf, zoals we ook in hoofdstuk 2 bespraken.

Hoewel gemeenten de verantwoording adequaat vinden, zijn er ook aanvullende wensen bij de verantwoording. Die komen er op neer dan de verantwoording zowel kwantitatief als kwalitatief diepgravender mag worden. Hoe duurzaam is de uitstroom? Welke verhalen hoor je van kandidaten? Welke tussenstapjes zetten kandidaten op weg naar werk? Daarbij maken sommige gemeenten wel de kanttekening dat extra verantwoording wel doelmatig moet zijn en niet gepaard moet gaan met een forse stijging van de administratieve lasten voor WerkBedrijf en/of gemeenten. In de interviews met vertegenwoordigers zijn de volgende concrete suggesties gegeven:

- WerkBedrijf zou meer informatie kunnen verstrekken over de duurzaamheid van uitstroom.
- WerkBedrijf zou kunnen laten zien in welke gemeente kandidaten worden geplaatst, zodat discussies niet alleen gaan over de *uitstroom* per gemeente.
- WerkBedrijf zou zich ook kwalitatief kunnen verantwoorden en de verhalen van kandidaten kunnen ophalen over de kwaliteit van de plaatsing en de betekenis van de dienstverlening van WerkBedrijf voor de kandidaat.
- WerkBedrijf zou de verhouding tussen wel/niet aangemelde kandidaten vanuit gemeenten kunnen weergeven.

- WerkBedrijf zou ook doelstellingen kunnen formuleren op het vlak van participatie (tussenstappen in de richting van werk) en zich daarover kunnen verantwoorden.
- WerkBedrijf zou duidelijker kunnen maken in hoeverre uitstroom van kandidaten uit de uitkering daadwerkelijk is toe te rekenen aan de dienstverlening van WerkBedrijf en niet aan andere oorzaken.
- WerkBedrijf zou gemeenten toegang moeten verschaffen

4.1.2 Sociale werkvoorziening

WerkBedrijf rapporteert jaarlijks in de jaarstukken ook over de prestaties voor de sociale werkvoorziening. De indicatoren zijn in de jaren 2016 tot en met 2020 niet veranderd, de doelstellingen in beperkte mate. Tabel 4.2 geeft de indicatoren weer waarover WerkBedrijf rapporteert en de doelstellingen indien die geformuleerd zijn.

Tabel 4.2 Indicatoren die gebruikt zijn bij jaarlijkse verantwoording over de sociale werkvoorziening (tussen haakjes doelstellingen/begrote aantallen)

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal SW-medewerkers in dienst	.	.	.	.	.
Toegevoegde waarde per fte SW	.	(€ 7.100)	(€ 7.587)	(€ 7.761)	(€ 7.918)
Ziekteverzuim in de SW	(12,5%)	(15%)	(15%)	(15%)	(15%)
Percentage gedetacheerde SW'ers	.	.	.	.	.

Bron: Begrotingen en Jaarstukken WerkBedrijf (meerdere jaren)

Onze gesprekspartners bij gemeenten hebben geen opvattingen over de verantwoording rond de SW. Alleen vanuit de Kandidatenraad is opgemerkt dat WerkBedrijf (te) veel stuurt op 'harde' kwantitatieve indicatoren die te weinig zeggen over de daadwerkelijke ervaringen van mensen. Gezien de aard van de SW – mensen ontwikkelen – zou de verantwoording ook meer daarop gericht moeten zijn.

4.1.3 Arbeidsmatige dagbesteding

Ook over de prestaties op het vlak van arbeidsmatige dagbesteding rapporteert WerkBedrijf in de jaarstukken. Er is één indicator: het aantal kandidaten dat actief is (geweest) binnen Op Weg Naar Werk. De doelstelling voor deze indicator is in 2017 en 2019 verhoogd naar 400 respectievelijk 475 kandidaten. Tabel 4.3 geeft de indicator weer waarover WerkBedrijf rapporteert en de doelstellingen die geformuleerd zijn.

Tabel 4.3 Indicatoren die gebruikt zijn bij jaarlijkse verantwoording over arbeidsmatige dagbesteding (tussen haakjes doelstellingen/begrote aantallen)

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal kandidaten actief (geweest)	300	400	400	475	475

Bron: Begrotingen en Jaarstukken WerkBedrijf (meerdere jaren)

Onze gesprekspartners hebben geen opvattingen over de verantwoording en indicatoren voor de prestaties op het vlak van arbeidsmatige dagbesteding.

4.1.4 Toereikendheid prestatie-indicatoren

Wij signaleren dat de cijfers die WerkBedrijf heeft over prestaties – en die zijn aangeleverd ten behoeve van deze evaluatie – beperkingen hebben. Hierdoor zijn ze niet toereikend om een compleet inzicht te verkrijgen in de effectiviteit van de dienstverlening, in langetermijntrends en in de prestaties van de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in vergelijkend perspectief. Specifiek signaleren wij de volgende beperkingen:

- De registratiesystemen van WerkBedrijf zijn niet ontwikkeld met het oog op onderzoek of benchmarking, maar met het oog op (financiële) verantwoording en management van werkprocessen. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is hierin niet uniek. Ook vergelijkbare organisaties uit andere arbeidsmarktregio's hanteren hetzelfde soort prestatie-indicatoren en baseren zich op dezelfde soort gegevens, zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien.
- In 2019 is door WerkBedrijf een ander registratiesysteem ingevoerd (EVA). We zullen verderop zien dat dit heeft geresulteerd in trendbreuken.
- Cijfers over uitstroom uit de bijstand naar werk worden aangedragen door gemeenten aan WerkBedrijf. Deze indicator zegt niet per se iets over de prestaties van WerkBedrijf, omdat uitstroom uit de bijstand naar werk ook door andere factoren veroorzaakt kan zijn.
- De beschikbare data van gemeenten en WerkBedrijf bevatten geen informatie over de bemiddelbaarheid van kandidaten (zoals motivatie, zelfredzaamheid) en over de ingezette voorzieningen. Dit zijn relevante factoren bij het interpreteren van de effecten van WerkBedrijf.
- Relevante indicatoren zoals de duur van de dienstverlening, de duurzaamheid van uitstroom, herinstroom of parttime uitstroom uit de uitkering worden niet (systematisch) geregistreerd of zijn niet gemakkelijk aan te leveren.
- De regio Rijk van Nijmegen neemt niet deel aan de Divosa Benchmark Werk & Inkomen. Sommige vergelijkbare werkbedrijven doen dit wel. Cijfers over (her)instroom, uitstroom(bestemmingen) en de samenstelling van het bijstandsbestand zijn daardoor niet te vergelijken met andere arbeidsmarktregio's.
- De gegevens die vanuit de regio Rijk van Nijmegen worden aangeleverd aan CBS ten behoeve van de Statistiek Re-integratie Gemeenten komen niet overeen met de gegevens over inzet van voorzieningen bij WerkBedrijf.

4.2 Resultaten per taakgebied

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten per taakgebied: arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding.

4.2.1 Arbeidsbemiddeling

Hieronder bespreken we de realisaties op de prestatie-indicatoren waarover voor meer jaren informatie beschikbaar is. We baseren ons hierbij op door WerkBedrijf aangeleverde gegevens over:

1. Het aantal kandidaten in de dienstverlening.

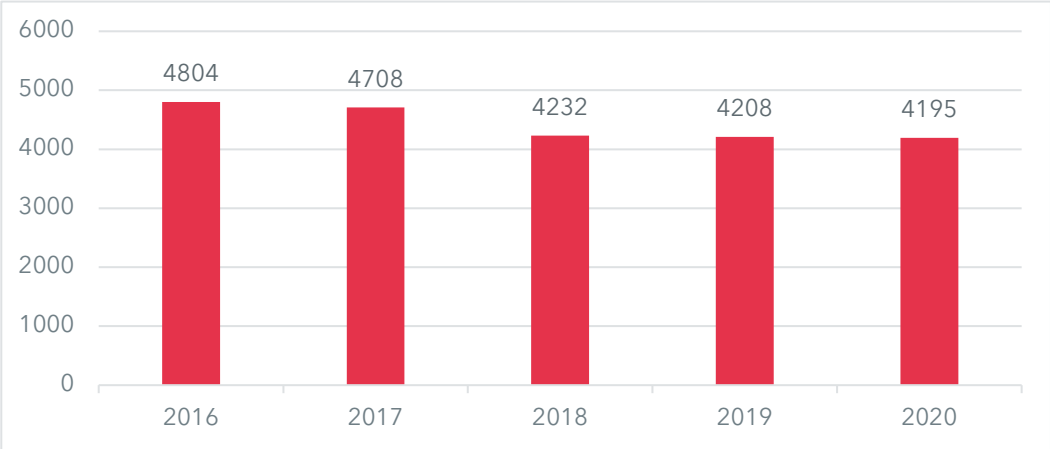
2. Het aantal unieke relaties met ondernemers.
3. Het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering.
4. Het aantal verstrekte loonkostensubsidies en de gemiddelde loonwaarde.
5. Het aantal plaatsingen op werk, uitgesplitst naar prioritaire doelgroepen.
6. Het aantal kandidaten dat de uitkering is uitgestroomd naar werk.
7. Het aantal kandidaten dat is uitgestroomd naar onderwijs.
8. Het aantal terugmeldingen van kandidaten.

In tegenstelling tot wat genoemd staat in het Informatieprotocol 2020, beschikt WerkBedrijf niet over gegevens over de duur van de dienstverlening.

Ad 1) Aantal kandidaten in de dienstverlening

Bij de start van WerkBedrijf is afgesproken ongeveer 4.000 kandidaten dienstverlening aan te bieden. In 2018 is in de begroting het aantal van 4.300 genoemd. Dit zijn geen 'harde' doelstellingen, maar geschatte aantallen die gebruikt worden voor de begroting. Tussen 2016 en 2021 heeft WerkBedrijf jaarlijks ongeveer 4.200 tot 4.800 kandidaten in de dienstverlening (figuur 4.1). In de regio Rijk van Nijmegen waren volgens CBS in die periode ongeveer 9.600 tot ruim 10.000 personen die een bijstandsuitkering ontvingen. WerkBedrijf heeft dus ongeveer 40 procent van het aantal bijstandsontvangers in de regio Rijk van Nijmegen in de dienstverlening. Het aantal mensen in de dienstverlening is de afgelopen jaren iets afgenomen.

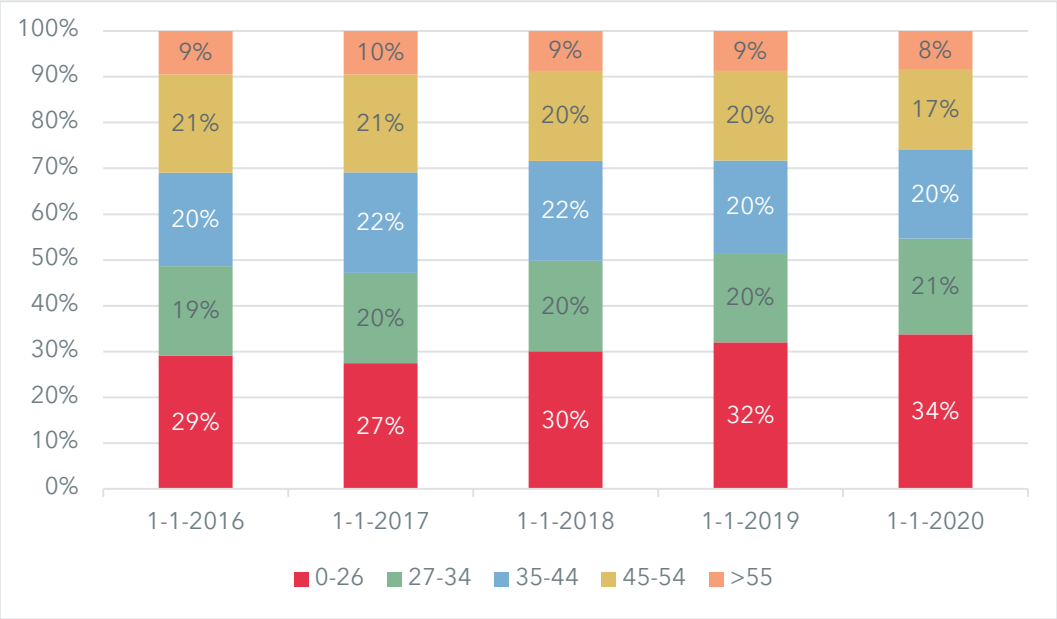
Figuur 4.1 Aantal kandidaten in dienstverlening WerkBedrijf Rijk van Nijmegen



Bron: GWS, EVA

Wanneer we kijken naar de samenstelling van het kandidatenbestand, dan zien we dat de grootste groep uit jongeren tot 27 jaar bestaat. Daarna volgt de leeftijdsgroep 35 tot 44 jaar. WerkBedrijf bedient in de afgelopen jaren een toenemend aantal jongeren tot 27 jaar (zie figuur 4.2). Het aandeel kandidaten met een leeftijd van 45 jaar of ouder neemt iets af. De leeftijdsgroep van 27 tot 45 jaar blijft ongeveer gelijk.

Figuur 4.2 Percentage kandidaten in de dienstverlening uitgesplitst naar leeftijdsgroep

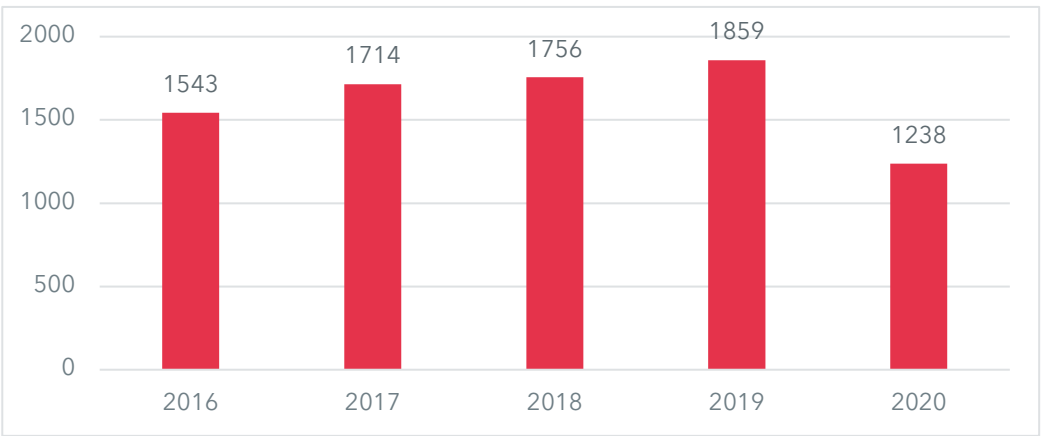


Bron: GWS, EVA

Ad 2) Aantal unieke relaties met ondernemers

Het aantal unieke relaties met ondernemers is in de jaren 2016 tot en met 2019 toegenomen van ruim 1.500 naar ruim 1.800. In 2020 telt WerkBedrijf 1.238 unieke relaties met ondernemers. In dit jaar is WerkBedrijf kritischer gaan kijken wat als unieke relatie telt: alleen ondernemers waar in het afgelopen jaar een kandidaat is geplaatst, tellen als unieke relatie.

Figuur 4.2 Aantal unieke relaties met ondernemers



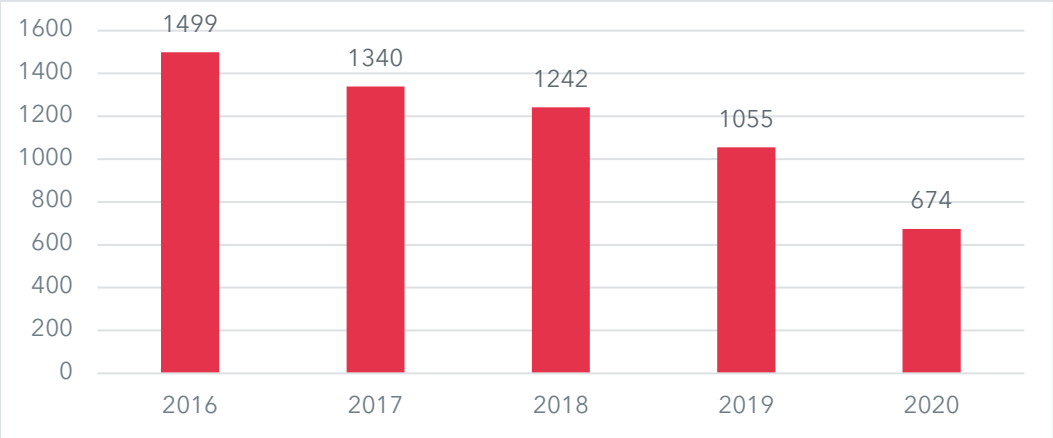
Bron: Jaarstukken

Ad 3) Aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering

Voor kandidaten bij wie de stap naar een reguliere werkplek te groot is, biedt WerkBedrijf werken met behoud van uitkering aan. Voorbeelden zijn: proefplaatsingen, leerwerkplekken, ontwikkeltrajecten, taalstages en oriëntatietrajecten. Het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering is de afgelopen jaren gehalveerd: van bijna 1.500 in 2016 naar bijna 700

in 2020. Daarvoor zijn vier verklaringen. Op de eerste plaats speelt de eerder genoemde invoering van het registratiesysteem EVA een rol. Dit veroorzaakt vanaf 2019 een trendbreuk. Op de tweede plaats spelen de coronabeperkingen in 2020 een rol. Op de derde plaats speelt een structurele ontwikkeling mee: meer kandidaten (met arbeidsbeperking) gaan met loonkostensubsidie aan de slag. Op de vierde plaats blijkt dat de consulenten de ontwikkeltrajecten – een van de vormen van werken met behoud van uitkering – minder vaak inzetten (zie hoofdstuk 3).

Figuur 4.3 Aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering

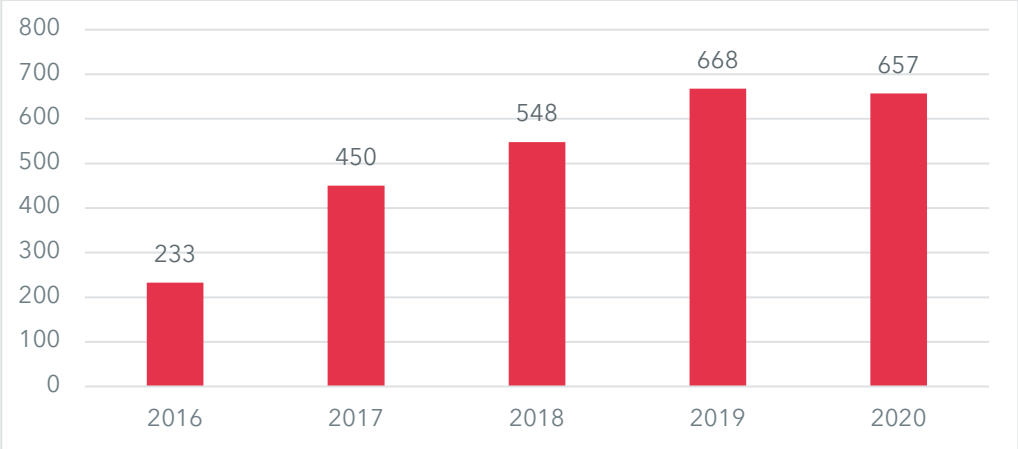


Bron: GWS, EVA

Ad 4) Het aantal verstrekte loonkostensubsidies en de gemiddelde loonwaarde

Werken met behulp van het instrument loonkostensubsidie fungeert bij WerkBedrijf steeds meer als substituut voor werken met behoud van uitkering, met name voor kandidaten met een arbeidsbeperking. Bij loonkostensubsidie is geen sprake van werken met behoud van de volledige uitkering, maar ontvangt de kandidaat loon van de werkgever en wordt de werkgever door WerkBedrijf gecompenseerd voor de verminderde arbeidsproductiviteit van de kandidaat. Het aantal verstrekte loonkostensubsidies nam toe van 233 in 2016 naar 657 in 2020. Loonkostensubsidies worden gemeten per verstrekking, niet per persoon.

Figuur 4.4 Aantal verstrekte loonkostensubsidies



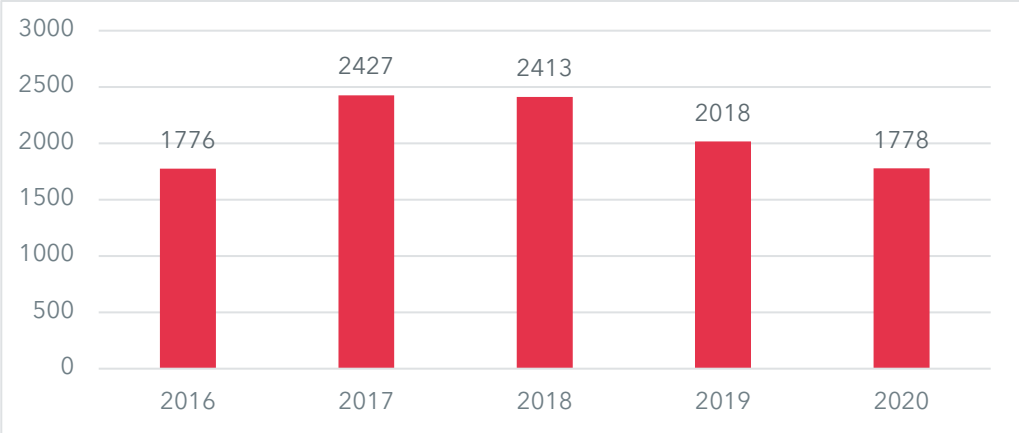
Bron: GWS, EVA

De loonwaarde van kandidaten is in de jaren 2019 en 2020 geregistreerd. De loonwaarde is de economische waarde van de arbeidsprestaties van een kandidaat afgezet tegen een normfunctie, uitgedrukt in een percentage. In 2019 bedroeg de gemiddelde loonwaarde 59%, in 2020 56%.

Ad 5) Het aantal plaatsingen op werk

Het aantal plaatsingen van kandidaten met een bijstandsuitkering op werk is een belangrijke prestatie-indicator. Van 2016 tot en met 2018 stijgt het aantal plaatsingen op werk. In 2017 is het toenmalige doel van 1.850 plaatsingen ruimschoots behaald. In 2019 en 2020 ligt het aantal plaatsingen ten opzichte van het 'piekjaar' 2017 circa 15-25% lager. De afname in 2019 wordt mogelijk (deels) verklaard door gebruik van een ander registratiesysteem, terwijl de afname in 2020 waarschijnlijk verklaard wordt door de coronabeperkingen.

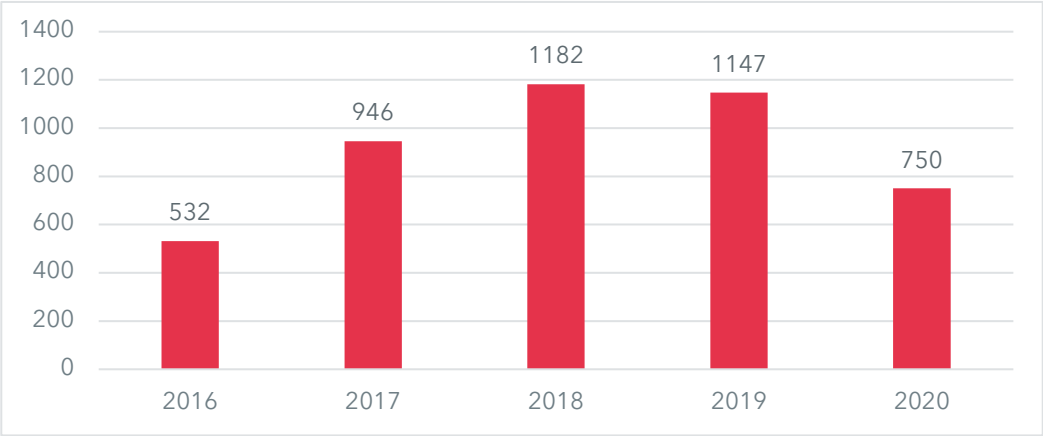
Figuur 4.5 Aantal plaatsingen op werk (fulltime en parttime)



Bron: GWS, EVA

In figuur 4.6 is te zien dat het aantal plaatsingen op een parttime baan toeneemt, met uitzondering van het coronajaar 2020. De doelen van respectievelijk 900 en 1.078 worden in 2018 en 2019 behaald. Het doel van 900 plaatsingen in 2020 is niet behaald. De groei van het aantal plaatsingen op parttime werk tot 2020 komt enerzijds doordat het aanbod parttime werk groeit, anderzijds doordat parttime werk voor sommige kandidaten – zoals kandidaten met een arbeidsbeperking – het hoogst haalbare is.

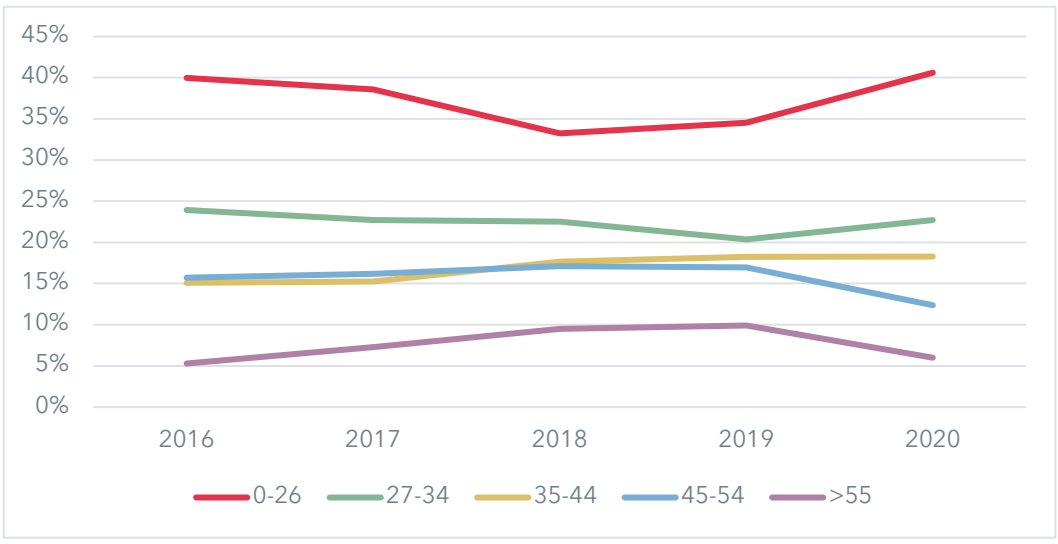
Figuur 4.6 Aantal plaatsingen op parttime werk



Bron: GWS, EVA

De meerderheid van de plaatsingen op werk betreft jongeren tot 27 jaar. Van alle plaatsingen op werk is de kandidaat in 33% van de gevallen (in 2018) tot 41% van de gevallen (in 2020) jonger dan 27 jaar. Hoe ouder de kandidaat, hoe kleiner het aandeel in het aantal plaatsingen op werk (zie figuur 4.7). Ook valt op dat in het coronajaar 2020 het aandeel plaatsingen op werk bij de jongere leeftijdsgroepen (< 27 jaar en 27-34 jaar) is toegenomen, terwijl het aandeel plaatsingen op werk van oudere leeftijdsgroepen (45-54 jaar en 55-plussers) is afgenomen. Dat duidt erop dat relatief gemakkelijk bemiddelbare kandidaten in het coronajaar vaker aan werk zijn geholpen dan moeilijker bemiddelbare kandidaten.

Figuur 4.7 Percentage plaatsingen op werk naar leeftijdsgroep



Bron: GWS, EVA

WerkBedrijf heeft vier prioritaire doelgroepen: jongeren tot 27 jaar; 55-plussers; statushouders en mensen met een arbeidsbeperking. Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen in plaatsingen op werk per prioritaire doelgroep, dan zien we dat WerkBedrijf jaarlijks zo'n 1.200-1.300 jongeren plaatst, zo'n 300-400 55-plussers, zo'n 300-500 statushouders en circa 800 mensen met een arbeidsbeperking. Door de wijziging van het registratiesysteem in 2019 en het

coronajaar 2020 is het niet gemakkelijk duidelijke trends te signaleren. De meest duidelijke ontwikkelingen lijken het fors stijgend aantal plaatsingen op werk van statushouders en het licht dalend aantal plaatsingen op werk van 55-plussers. Dat laatste komt overeen met wat in de voorgaande paragraaf signaleerden.

Tabel 4.2 *Aantal plaatsingen op werk per prioritaire doelgroep (NB een kandidaat kan onder meerdere doelgroepen vallen)*

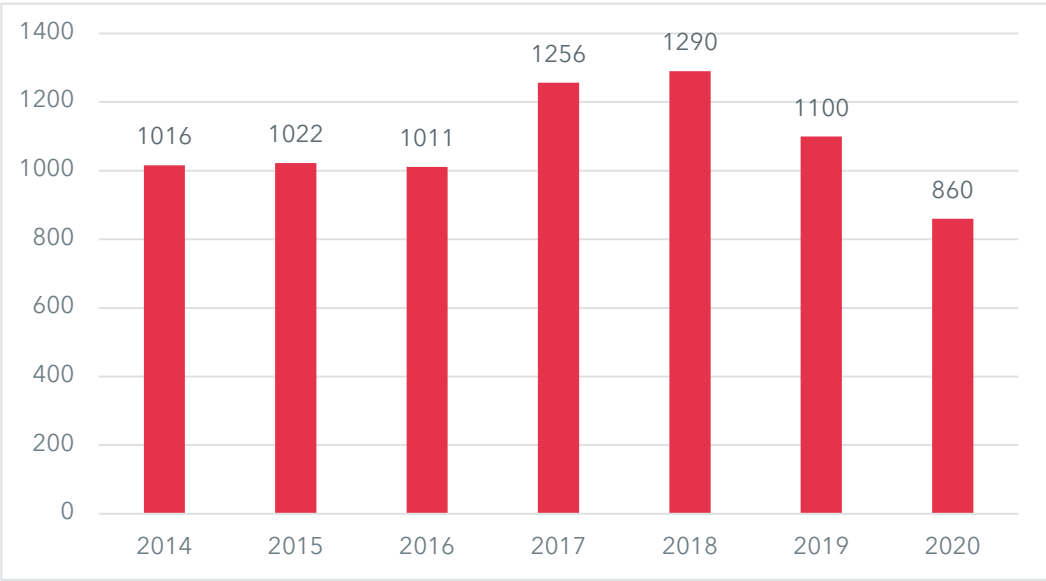
	2016	2017	2018	2019	2020
Jongeren (<27 jaar)	1325	1214	1185	1270	1335
55-plussers	438	416	340	339	324
Statushouders	261	337	416	502	496
Arbeidsbeperkten	.	.	.	771	809

Bron: GWS, EVA

Ad 6) Het aantal kandidaten dat de uitkering is uitgestroomd naar werk

Het aantal kandidaten dat de bijstandsuitkering uitstroomt naar werk is de belangrijkste prestatie-indicator op het gebied van arbeidsbemiddeling. De gegevens worden aangeleverd door gemeenten, omdat deze indicator gebaseerd wordt op de door gemeenten geregistreerde uitkeringsgegevens. Er is daardoor geen sprake van trendbreuken als gevolg van invoering van een ander registratiesysteem. De doelstelling is in de jaren 2016-2020 ongewijzigd gebleven en gesteld op 1.100. We zien dat de uitstroom in de jaren tot 2017 ongeveer rond de 1.000 lag. In 2017, 2018 en 2019 is de uitstroom gestegen en is de doelstelling behaald. In 2020 is deze doelstelling niet behaald. De belangrijkste oorzaak in 2020 zijn de coronabeperkingen.

Figuur 4.8 *Aantal kandidaten dat de uitkering is uitgestroomd naar werk*

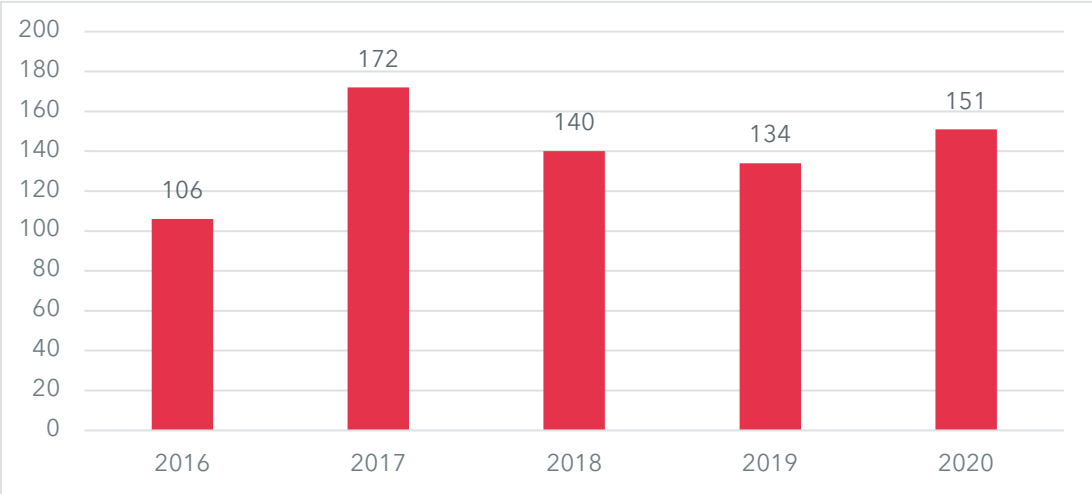


Bron: Gemeenten (via WerkBedrijf)

Ad 7) Het aantal kandidaten dat is uitgestroomd naar onderwijs

Het aantal kandidaten dat de bijstandsuitkering uitstroomt naar onderwijs is vooral voor jongeren tot 27 jaar een relevante indicator, omdat toe- of terugleiding naar een opleiding een taak voor WerkBedrijf is, en starten met een voltijdsstudie recht geeft op studiefinanciering en daarmee leidt tot uitstroom uit de uitkering. Ook deze indicator wordt aangeleverd door gemeenten en is niet beïnvloed geweest door invoering van een ander registratiesysteem. De uitstroom naar onderwijs varieert nogal per jaar. De uitstroom ligt in de jaren na 2016 hoger dan in 2016. Er zijn geen doelstellingen geformuleerd en daardoor ook geen duidelijke conclusies te verbinden aan deze indicator.

Figuur 4.10 Aantal kandidaten dat de uitkering is uitgestroomd naar onderwijs

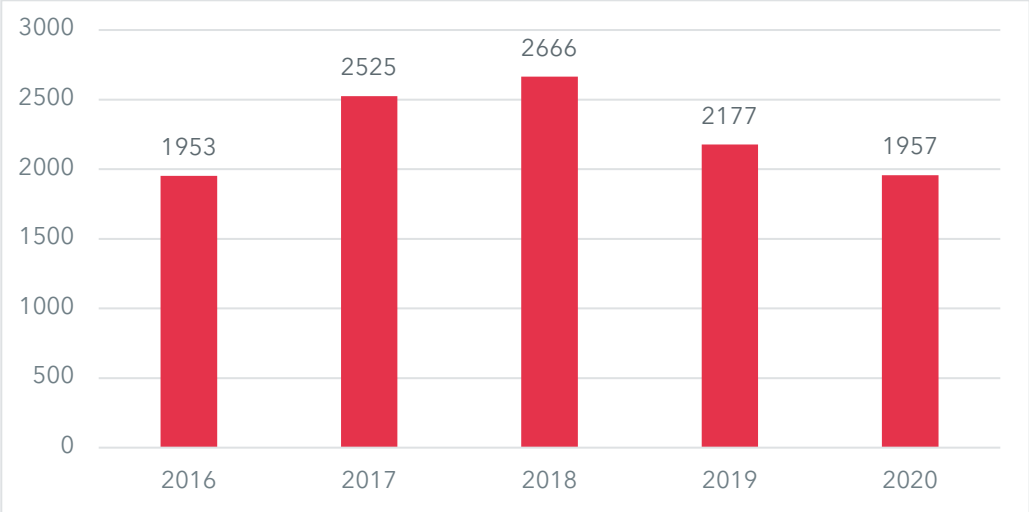


Bron: Gemeenten (via WerkBedrijf)

Ad 8) Het aantal terugmeldingen van kandidaten

Wanneer kandidaten twee jaar of langer dienstverlening hebben ontvangen zonder resultaat, of wanneer kandidaten door WerkBedrijf niet bemiddelbaar worden geacht, dan meldt WerkBedrijf kandidaten terug bij de gemeenten. De gegevens hierover komen vanaf 2019 uit een ander registratiesysteem, wat kan leiden tot een trendbreuk. Het aantal terugmeldingen liep in 2016 tot 2019 op van bijna 2.000 tot ruim 2.600. In 2020 lag het aantal terugmeldingen beduidend lager dan in 2019.

Figuur 4.11 Aantal terugmeldingen van kandidaten



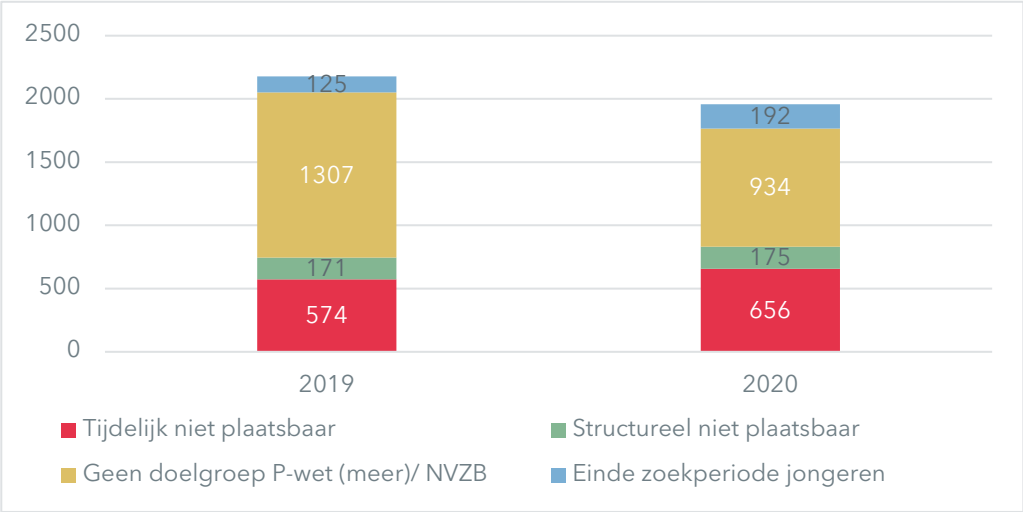
Bron: GWS, EVA

Voor de jaren 2019 en 2020 is ook informatie beschikbaar over de redenen van terugmelding. Daarbij worden de volgende redenen onderscheiden:

- Kandidaat is tijdelijk niet plaatsbaar.
- Kandidaat is structureel niet plaatsbaar.
- Kandidaat is geen doelgroep voor de Participatiewet (meer) of niet verschenen zonder bericht.
- Einde van de zoekperiode van vier weken voor jongeren tot 27 jaar die een bijstandsuitkering aanvragen.

De meest voorkomende reden voor terugmelding is 'kandidaat is geen doelgroep voor de Participatiewet (meer) of niet verschenen zonder bericht'. In 2020 kwam dit minder vaak voor dan in 2019. Iets minder vaak komt de reden voor dat kandidaten tijdelijk niet plaatsbaar zijn. Deze reden is in 2020 vaker genoemd dan in 2019.

Figuur 4.12 Redenen voor terugmelding van kandidaten



Bron: EVA

4.2.2 Ontwikkelingen arbeidsbemiddeling per gemeente

In bijlage 2 hebben we de resultaten per gemeente samengevat in indexcijfers, waarbij het jaar 2016 geldt als 100, behalve bij uitstroom uit de uitkering naar werk (2014 = 100). De ontwikkelingen per gemeente zijn echter niet zondermeer met elkaar te vergelijken om de volgende redenen:

1. WerkBedrijf heeft één kandidatenbestand en werkt niet met specifieke doelstellingen per gemeente. Een uitzondering hierop zijn projecten en aanvalsplannen die WerkBedrijf samen met gemeenten initieert, die zich vaak richten op een bepaalde groep kandidaten en die soms wel een gemeentelijke doelstelling hebben.
2. De ontwikkelingen per gemeente worden mede beïnvloed door verschillen in bijstandspopulatie, zoals het aandeel jongeren tot 27 jaar en het aandeel gemakkelijk te bemiddelen kandidaten. Wij beschikken niet over bestanden met de kenmerken van de bijstandspopulatie per gemeente.
3. In kleine gemeenten met een kleine bijstandspopulatie zijn ontwikkelingen in bijvoorbeeld plaatsingen op werk sterker afhankelijk van toeval dan in grote gemeenten met een grote bijstandspopulatie. Ontwikkelingen fluctueren in kleine gemeenten sterker per jaar.
4. De gegevens van WerkBedrijf over de jaren 2019 en 2020 – met uitzondering van uitkeringsgegevens – komen uit een ander systeem, wat kan leiden tot vertekeningen.

De onderstaande bevindingen moeten gelezen worden met de bovenstaande kanttekeningen in het achterhoofd.

Volume uitkeringsbestand neemt af behalve in Druten

In alle gemeenten, op Druten na, is het volume van het uitkeringsbestand in de jaren na 2016 afgenomen. De afname is het sterkst in Heumen en Mook en Middelaar. In Nijmegen en Wijchen is het uitkeringsbestand in 2020 met minder dan vijf procent gedaald ten opzichte van 2016.

Instroom kandidaten in dienstverlening WerkBedrijf neemt af, behalve in Nijmegen en Wijchen

In de meeste gemeenten is de instroom van kandidaten in de dienstverlening van WerkBedrijf afgenomen. De afname is het sterkst in Druten, Heumen en Mook en Middelaar. In 2020 was de instroom vanuit deze gemeenten meer dan 25 procent lager dan in 2016. Ook vanuit Beuningen en Berg en Dal is de instroom afgenomen, maar iets minder sterk. Nijmegen en Wijchen zijn een uitzondering op deze trend. Vanuit Nijmegen nam de instroom in de dienstverlening juist meer dan 25 procent toe in 2020 ten opzichte van 2016. Ook in Wijchen is er sprake van een stijging, maar die is met 8 procent in 2020 ten opzichte van 2016 minder sterk dan in Nijmegen.

Aantal kandidaten in dienstverlening WerkBedrijf neemt in alle gemeenten af

De daling dan wel stijging van de instroom in de dienstverlening van WerkBedrijf per gemeente tekent zich niet zo sterk af in het totaal aantal kandidaten dat dienstverlening van WerkBedrijf ontvangt. WerkBedrijf heeft vanuit alle gemeenten in 2019 en 2020 minder kandidaten in de dienstverlening. De afname is het sterkst bij de gemeenten Wijchen (-27 procent in 2020 ten opzichte van 2016), Druten (-24 procent) en Beuningen (-21 procent). Vanuit Nijmegen zijn in 2016 bijna evenveel kandidaten in de dienstverlening als in 2020 (-3 procent).

Aantal terugmeldingen van kandidaten naar gemeenten neemt toe in Nijmegen en Wijchen en af in andere gemeenten

Het aantal terugmeldingen van kandidaten per gemeente laat een vergelijkbaar beeld zien als de instroom van kandidaten in de dienstverlening. Bij de gemeenten met een relatief hoge instroom van kandidaten in 2020 ten opzichte van 2016, dus Nijmegen en Wijchen, ligt ook het aantal terugmeldingen relatief hoog. In Nijmegen ligt het aantal terugmeldingen in de jaren na 2016 22 tot 51 procent hoger. In Wijchen ligt het 25 tot 57 procent hoger. Het aantal terugmeldingen van kandidaten uit Heumen lag tot 2020 hoger dan in 2016, maar is in 2020 juist fors gedaald. De sterkste daling van het aantal terugmeldingen is te zien in Mook en Middelaar (-41 procent in 2020 ten opzichte van 2016), Beuningen (-37 procent) en Heumen (-21 procent).

Aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering neemt in alle gemeenten af

Eerder zagen we dat het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering daalt. Deze ontwikkeling speelt in alle gemeenten, waarbij de daling in Mook en Middelaar (-85% in 2020 ten opzichte van 2016), Wijchen (-63 procent) en Druten (-71 procent) het sterkst is. In Nijmegen is de daling van het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering minder fors dan in de andere gemeenten (-44 procent in 2020 en -17 procent in 2019).

Aantal plaatsingen op werk neemt tot 2018 overal toe en daalt daarna in alle gemeenten behalve Nijmegen en Heumen

Het aantal plaatsingen op werk nam in alle gemeenten tot en met 2018 toe. Vanaf 2019 ontstaat een gemengder beeld. Kandidaten uit Nijmegen (+33 procent in 2020 ten opzichte van 2016) en Heumen (+9 procent in 2020 ten opzichte van 2016) worden vaker geplaatst op werk. Kandidaten vanuit Berg en Dal, Beuningen en Mook en Middelaar worden in 2019 en 2020 minder vaak geplaatst op werk dan de jaren daarvoor. De daling is het sterkste in Beuningen (-43 procent in 2020 ten opzichte van 2016).

Uitstroom uit de uitkering nam in de meeste gemeenten tot 2020 toe

De ontwikkeling in de uitstroom uit de uitkering verschilt aanzienlijk binnen en tussen gemeenten. In alle gemeenten lag de uitstroom in de jaren 2015 tot en met 2020 meerdere jaren hoger dan het referentiejaar 2014. In sommige gemeenten, zoals Berg en Dal, Druten en Heumen, lag de uitstroom enkele jaren zelfs twee keer zo hoog dan in 2014. Vooral in Heumen nam de uitstroom sterk toe. In 2020 ligt de uitstroom in de meeste gemeenten lager dan in 2014, met uitzondering van Berg en Dal en Heumen. De daling in 2020 ten opzichte van 2014 is het sterkste in Beuningen (-28 procent) en Druten (-59 procent).

4.2.3 Sociale Werkvoorziening

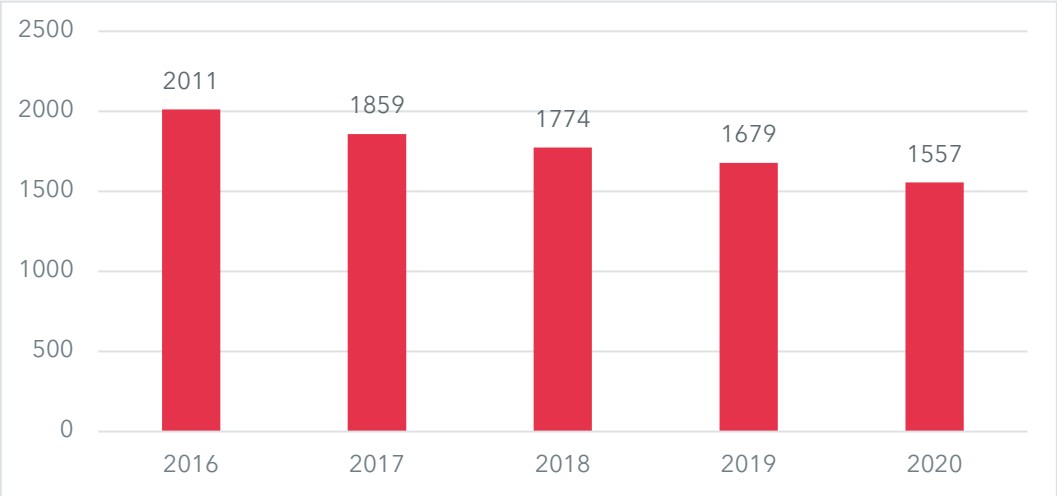
Voor de sociale werkvoorziening heeft WerkBedrijf drie hoofddoelen geformuleerd:

1. het verhogen van de toegevoegde waarde per fte SW
2. het verlagen van het ziekteverzuim
3. het detacheren van zoveel mogelijk medewerkers.

Daarnaast beschikken we via de jaarstukken over gegevens over het aantal SW-medewerkers.

Het aantal SW-medewerkers daalt (zie figuur 4.13), gemiddeld met 6% per jaar. Dat is het gevolg van het 'afsluiten' van nieuwe instroom in de WSW en uitstroom van SW-medewerkers vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of ziekte/arbeidsongeschiktheid. In 2020 lag het aantal SW-medewerkers 23% lager dan in 2016.

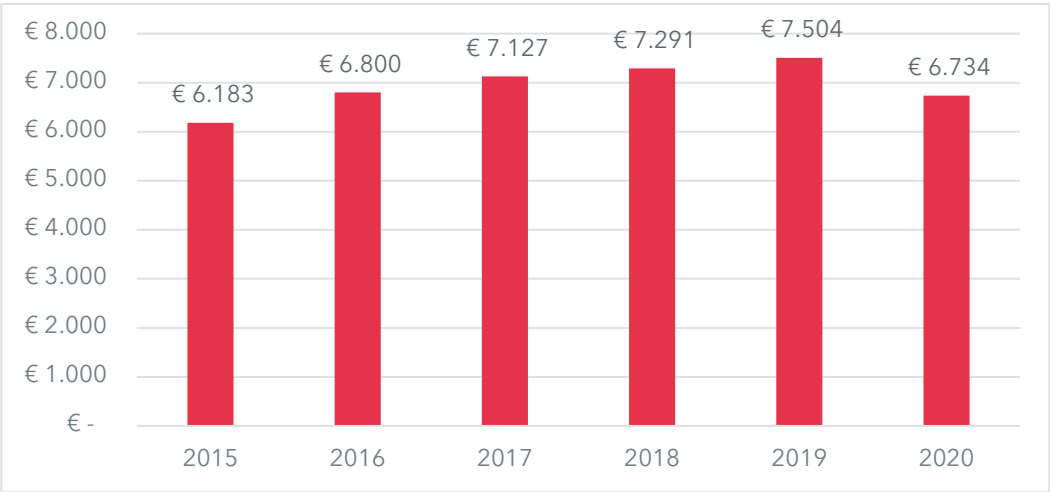
Figuur 4.13 Aantal SW-medewerkers in dienst bij WerkBedrijf



Bron: Compas

De toegevoegde waarde per fte in de SW is in de jaren tot 2020 gestaag toegenomen (zie figuur 4.14). In het coronajaar 2020 lag de toegevoegde waarde fors lager omdat veel SW-medewerkers gedurende een aantal maanden niet of minder aan het werk waren. Wanneer we de gerealiseerde toegevoegde waarde vergelijken met de doelstellingen zoals beschreven in tabel 4.2, dan zien we dat het doel alleen in het jaar 2017 is behaald. In de overige jaren lag de gerealiseerde toegevoegde waarde 4 procent tot 15 procent lager dan de doelstelling.

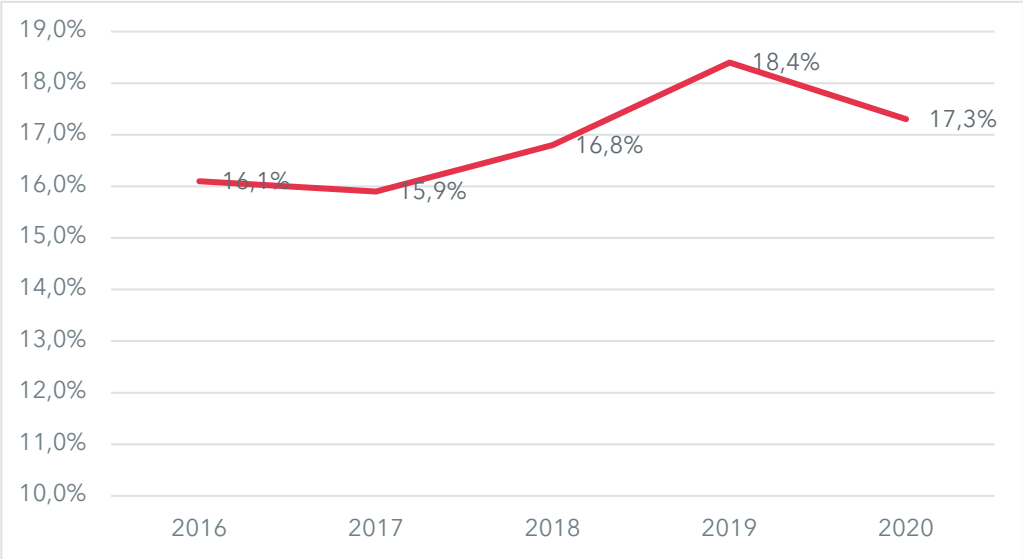
Figuur 4.14 Gerealiseerde toegevoegde waarde per fte SW



Bron: Compas

Het ziekteverzuim is structureel hoger dan WerkBedrijf wenst. De doelstelling van 12,5% (in 2016) en 15% (in de overige jaren) is in geen enkel jaar behaald. Figuur 4.15 geeft de ontwikkeling van het ziekteverzuim bij WerkBedrijf weer. Te zien is dat het verzuim bij WerkBedrijf toeneemt. In 2020 lag het verzuim bij WerkBedrijf lager.

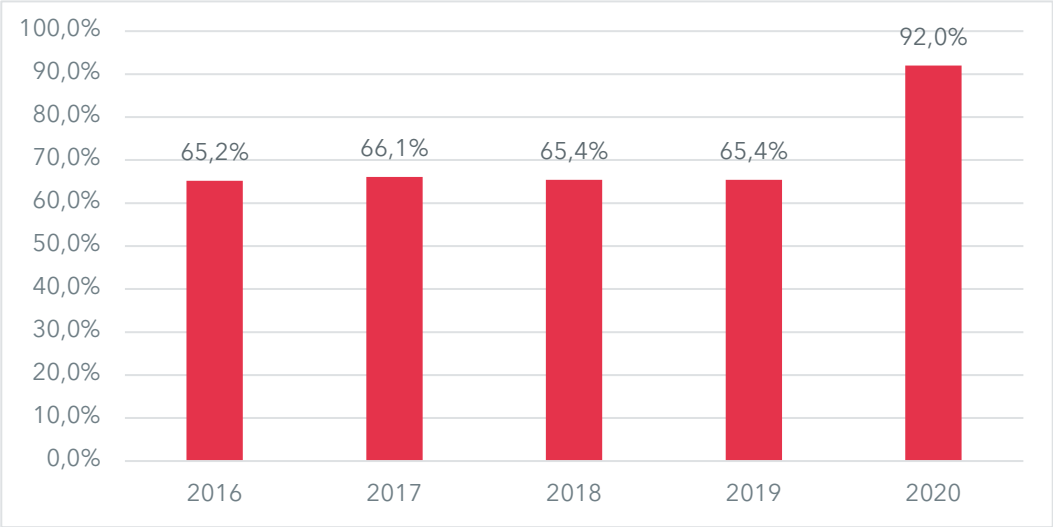
Figuur 4.15 Ziekteverzuim in de SW bij WerkBedrijf



Bron: Compas

Ten slotte presenteert figuur 4.16 het percentage SW'ers dat 'buiten de muren' van WerkBedrijf werkt. Dit percentage lag van 2016 tot 2020 rond de 65 procent en is in 2020 toegenomen naar 92 procent. Oorzaak is de in hoofdstuk 3 beschreven komst van BlueView. WerkBedrijf heeft geen doelstellingen verbonden aan deze indicator. We kunnen concluderen dat de ambitie 'zoveel mogelijk' SW'ers te detacheren bereikt is.

Figuur 4.16 Percentage SW'ers dat buiten de muren van WerkBedrijf werkt

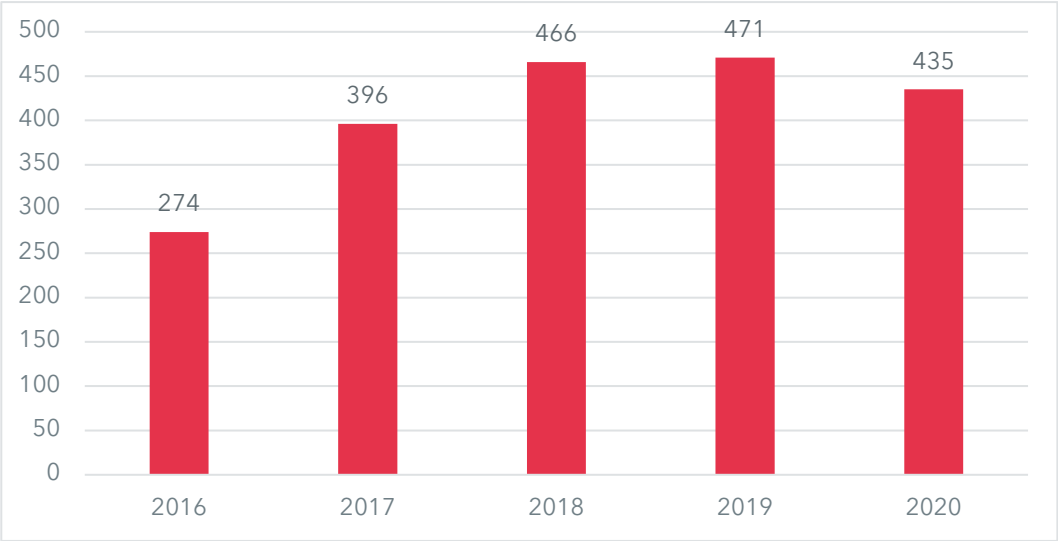


Bron: Jaarstukken (meerdere jaren)

4.2.4 Arbeidsmatige dagbesteding (Op Weg Naar Werk)

Het doel voor arbeidsmatige dagbesteding is het aantal kandidaten dat actief is (geweest) binnen Op Weg Naar Werk te verhogen. Het aantal kandidaten dat actief is (geweest) binnen Op Weg Naar Werk is tussen 2016 en 2020 toegenomen (zie figuur 4.17). In het coronajaar 2020 lag het wat lager dan in 2019. Dit is volgens WerkBedrijf (mede) het gevolg van het sneller administratief afsluiten van trajecten wanneer een aanbieder geen tijdige aanvraag doet voor een herindicatie. Kijkend naar de doelstelling, dan zien we dat deze in 2018 volledig is behaald en in de andere jaren bijna is behaald. Het aantal kandidaten binnen Op Weg Naar Werk ligt in die jaren iets lager dan de doelstelling.

Figuur 4.17 Aantal kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk



Bron: Jaarstukken en EVA

De toename van kandidaten in Op Weg Naar Werk verklaart WerkBedrijf door de groeiende bekendheid bij de toeleidende organisaties over de mogelijkheden. Toeleidende organisaties zijn bijvoorbeeld sociale wijkteams, jeugdhulpverlening en afdelingen Inkomen van de deelnemende gemeenten. Tegelijk vindt WerkBedrijf dat de aanlevering van kandidaten achterblijft ten opzichte van het beschikbare budget.

4.2.5 Afsluitend: doelbereik

Ter afsluiting vatten we samen op welke prestatie-indicatoren WerkBedrijf de doelen al dan niet behaald heeft. We kijken daarbij naar de kritieke prestatie-indicatoren waarop een doelstelling is geformuleerd. Wanneer de realisatie slechts een paar procenten lager ligt dan de doelstelling, beschouwen we de doelstelling als behaald. Tabel 4.3 bevat het overzicht.

Tabel 4.3 Doelbereik kritieke prestatie-indicatoren 2016 t/m 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal plaatsingen op fulltime/parttime werk	.	✓	✓	✓	✗
Uitstroom uit bijstand naar werk	✗	✓	✓	✓	✗
Toegevoegde waarde SW per fte	✗	✓	✗	✗	✗
Verzuimpercentage SW	✗	✗	✗	✗	✗
Aantal kandidaten Op Weg Naar Werk	✗	✗	✓	✓	✗

4.3 Doelmatigheid

Onder doelmatigheid verstaan wij in deze evaluatie de kwalitatieve verhouding tussen de ingezette middelen en de behaalde resultaten.

De ingezette middelen zijn in de jaren 2015 t/m 2020 iets afgenomen, zoals we zagen in hoofdstuk 2. WerkBedrijf kreeg bij de oprichting een bezuinigingstaakstelling van € 750.000 per jaar. Die taakstelling heeft WerkBedrijf ingevuld door te bezuinigen op overhead. Ook is budget verschoven naar de primaire dienstverlening. Binnen de sociale werkvoorziening probeert WerkBedrijf een zo laag mogelijke kostprijs voor gemeenten te realiseren. Daarom is er gestuurd op een zo hoog mogelijke omzet. Volgens de geïnterviewden bij WerkBedrijf zijn de huidige middelen toereikend om de taken te vervullen.

Wanneer we kijken naar de prestaties, dan zien we dat deze ondanks de bezuinigingen meestal niet zijn afgenomen en op punten zijn toegenomen. De uitstroom uit de bijstand naar werk bijvoorbeeld lag in 2017 t/m 2019 hoger dan in de jaren daarvoor. Met minder middelen worden dus dezelfde of iets betere prestaties behaald. Dat wijst op een doelmatige inzet van middelen. Het coronajaar 2020 vormt hierop een uitzondering. In dat jaar zijn de prestaties fors gedaald, maar heeft WerkBedrijf ook relatief veel budget overgehouden. Dat budget is doorgeschoven naar 2021 en wordt aangewend om een grote groep bijstandsgerechtigden te spreken en te screenen op bemiddelbaarheid naar werk. Daarmee sluit WerkBedrijf aan bij de behoefte van een aantal gemeenten in de regio.

Bovenstaande bevindingen over de doelmatigheid nemen niet weg dat WerkBedrijf in de perceptie van sommige gemeenten onvoldoende doelmatig opereert. Zoals in hoofdstuk 2 beschreven kijken gemeenten daarbij vooral naar de verhouding tussen het participatiebudget dat jaarlijks wordt overgemaakt en de lokale uitstroom. Omdat WerkBedrijf werkt met één regionaal budget en één regionale set prestatie-indicatoren, kan op regionaal niveau doelmatig gewerkt worden, terwijl de doelmatigheid voor een individuele gemeente tekortschiet. Een factor van betekenis daarbij is ook het aandeel werkfitte klanten in de bijstand. Gemeenten met een klein aantal klanten dat loonvormend is en aangemeld kan worden bij WerkBedrijf, maken een relatief groot deel van hun participatiebudget over en ervaren de dienstverlening van WerkBedrijf dus eerder als niet doelmatig.

4.4 Opvattingen over de prestaties

In deze paragraaf beschrijven we de opvattingen over de prestaties op het gebied van arbeidsbemiddeling en de verantwoording daarover door WerkBedrijf. Het gaat om de opvattingen van (medewerkers van) gemeenten, omdat gemeenten meer zicht hebben op, en een duidelijkere mening hebben over de prestaties van WerkBedrijf dan ondernemers en kandidaten.

4.4.1 Arbeidsbemiddeling

De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, zijn van mening dat WerkBedrijf de doelen over het algemeen behaald. De uitstroom naar werk is volgens de meeste gemeenten hoger dan in de jaren voor oprichting van WerkBedrijf. In de praktijk is uitstroom ook de belangrijkste indicator waar gemeenten naar kijken. Gemeenten missen – zoals in paragraaf 4.1 beschreven – informatie over de kwaliteit van de uitstroom. Zitten kandidaten op hun plek? Vallen ze niet weer terug in de uitkering? Daarnaast hebben sommige vertegenwoordigers van gemeenten de indruk dat de naamsbekendheid van WerkBedrijf – buiten de groep van vaste relaties – beperkt is. Door het ontbreken van prestatie-indicatoren valt deze observatie niet te staven.

Enkele vertegenwoordigers van gemeenten die zich bezighouden met inkomen en/of participatie vinden dat WerkBedrijf relatief veel kandidaten terugmeldt bij de gemeente. De indruk bestaat dat WerkBedrijf zich soms onvoldoende inspant voor moeilijk bemiddelbare kandidaten en te snel kiest voor terugmelding bij de gemeente. Gemeenten geven voorbeelden van kandidaten die na terugmelding bij de gemeente daarna op eigen kracht werk hebben gevonden. Wij beschikken niet over gegevens waarmee is na te gaan of dit incidenteel of structureel gebeurt. Uit de beschikbare gegevens blijkt wel dat het aantal terugmeldingen in 2020 en 2019 lager lag dan in de jaren daarvoor en dat het aantal terugmeldingen in alle gemeenten – op Nijmegen en Wijchen na – is gedaald.

4.4.2 Sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding

Wij hebben in onze gesprekken met vertegenwoordigers van gemeenten weinig uitgesproken opvattingen gehoord over de prestaties op het gebied van de sociale werkvoorziening en geen opvattingen over arbeidsmatige dagbesteding. Het al dan niet behalen van doelstellingen rond de toegevoegde waarde en het ziekteverzuim is niet genoemd door gesprekspartners. Het beeld bij onze gesprekspartners is dat de SW het 'goed doet', dat de samenwerking met

BlueView een succes is en een verbetering ten opzichte van de oude situatie. Wij krijgen de indruk dat de sociale werkvoorziening gezien wordt als *going concern* en daardoor niet in het middelpunt van de belangstelling staat.

4.5 Deelconclusie

Het algemene beeld dat uit de prestaties naar voren komt, is dat de meeste indicatoren vanaf de oprichting van WerkBedrijf tot 2020 een positieve, stijgende lijn laten zien. WerkBedrijf heeft in deze periode een groeiend aantal unieke relaties met ondernemers; plaatste meer mensen op (parttime) werk, vooral jongeren tot 27 jaar en statushouders; registreerde een stijging van de uitstroom uit de bijstand naar werk; realiseerde een aanzienlijke toename van de toegevoegde waarde per fte SW; liet meer SW'ers buiten de muren van WerkBedrijf werken en zag een forse groei in het aantal kandidaten dat actief was binnen Op Weg Naar Werk.

Een uitzondering op deze positieve tendensen is het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering, dat fors afnam. Wel vond er substitutie plaats tussen deze voorziening en loonkostensubsidie. Het ziekteverzuim in de SW is net als bij de start van WerkBedrijf nog steeds een zorgenkindje. De trend vertoont een stijgende lijn in plaats van de gewenste dalende lijn.

Ondanks de meestal positieve trend in de prestaties, behaalt WerkBedrijf niet alle doelen. We zien met name dat de doelrealisatie bij de sociale werkvoorziening achterblijft. Wat betreft arbeidsbemiddeling zijn de doelen in de jaren 2017 tot en met 2019 behaald, terwijl de jaren 2016 en 2020 achterblijven qua doelrealisatie. Een verklaring voor deze achterblijvende doelrealisatie moet op de eerste plaats gezocht worden in 'zwaardere problematiek' van kandidaten. Het aandeel kandidaten met een hoge uitkeringsduur en oudere SW-medewerkers neemt toe, terwijl werkgevers op de arbeidsmarkt eerder hogere dan lagere eisen aan werknemers stellen. Daarnaast wordt de doelrealisatie ook beïnvloed door incidentele factoren. Het coronajaar 2020 is daarvan het meest in het oog springende voorbeeld. De invoering van een ander registratiesysteem (EVA) leidt tot een trendbreuk in de cijfers over prestaties vanaf 2019.

WerkBedrijf rapporteert jaarlijks in de jaarstukken over de prestaties op het vlak van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. Vanaf 2020 is de verantwoording geharmoniseerd en wordt onderscheid gemaakt tussen een vaste set kritieke prestatie-indicatoren en een set kritieke succesfactoren. Op de kritieke prestatie-indicatoren zit ook een doelstelling die jaarlijks wordt vastgesteld en vastgelegd in de begroting van WerkBedrijf.

De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, vinden de verantwoording van WerkBedrijf over het algemeen adequaat, maar hebben ook aanvullende wensen bij de verantwoording. Die komen er op neer dan de verantwoording zowel kwantitatief als kwalitatief diepgravender mag worden. Daarbij maken sommige gemeenten wel de kanttekening dat extra verantwoording wel doelmatig moet zijn en niet gepaard moet gaan met een forse stijging van de administratieve lasten voor WerkBedrijf en/of gemeenten. Wat betreft verantwoording over SW is vanuit de Kandidatenraad opgemerkt dat WerkBedrijf (te) veel stuurt op 'harde' kwantitatieve indicatoren die te weinig zeggen over de daadwerkelijke ervaringen van mensen.

Vergelijking met andere arbeids-marktregio's

In dit hoofdstuk vergelijken we de regio Rijk van Nijmegen met andere arbeidsmarktregio's. Op basis van deze vergelijking kunnen we de prestaties van het WerkBedrijf beter duiden: hoe verhouden de behaalde resultaten en effecten zich ten opzichte van die van andere arbeidsmarktregio's?

5.1 Taken van het regionale werkbedrijf

Het fenomeen "WerkBedrijf" is niet nieuw en ook niet uniek. In alle 35 arbeidsmarktregio's is een werkbedrijf opgericht. De opdracht van de wetgever was dat gemeenten, UWV, andere publieke partijen en werkgevers- en werknemersorganisaties hierin samenwerken. In veel arbeidsmarktregio's is het werkbedrijf uitsluitend een bestuurlijk samenwerkingsverband. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen wijkt daarvan af, omdat ten eerste uitsluitend gemeenten hierin vertegenwoordigd zijn[95] en ten tweede sprake is van een uitvoeringsorganisatie voor arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. Er zijn maar weinig regio's waarin de dienstverlening op deze terreinen door één organisatie uitgevoerd wordt op één fysieke locatie, zoals bij WerkBedrijf.

[95] Hoewel samenwerkingspartners zijn aangehaakt, maken zij geen onderdeel uit van het WerkBedrijf.

In de meeste arbeidsmarktregio's zijn verschillende uitvoeringsorganisaties actief. De uitvoering van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding verschilt fors tussen arbeidsmarktregio's. Vaak is er een splitsing tussen:

- De dienstverlening voor werkgevers. Dit wordt in veel arbeidsmarktregio's uitgevoerd door gemeenten samen met UWV in een Werkgeverservicepunt.
- De inkomensverstrekking en dienstverlening voor kandidaten. Dit wordt in veel regio's uitgevoerd door individuele gemeenten of door regionale/intergemeentelijke sociale diensten.
- De sociale werkvoorziening. Dit wordt in veel arbeidsmarktregio's uitgevoerd door één of meer SW-bedrijven.
- De arbeidsmatige dagbesteding. Dit wordt in veel gemeenten uitgevoerd door gespecialiseerde organisaties in opdracht van individuele gemeenten.

Naast Rijk van Nijmegen heeft alleen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (met werkbedrijf Senzer) een volledig geïntegreerde structuur voor arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. In Helmond-De Peel verzorgt Senzer ook de inkomensverstrekking in het kader van de Participatiewet. Daarnaast zijn er een paar arbeidsmarktregio's met een gedeeltelijk geïntegreerde structuur of sterke regionale samenwerking op deelgebieden. Een eerste voorbeeld is de arbeidsmarktregio Rivierenland. Hier voert Werkzaak Rivierenland voor de gemeenten uit de regio de arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en inkomensverstrekking uit, maar niet de arbeidsmatige dagbesteding. Een ander voorbeeld is de arbeidsmarktregio Gorinchem, waar Avres namens drie gemeenten de Participatiewet, de WSW en Wet gemeentelijke schuldhulpverlening uitvoert. Een laatste voorbeeld is de arbeidsmarktregio Drechtsteden, waar de gemeenten intensief samenwerken, maar de dienstverlening op het vlak van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding door drie verschillende uitvoeringsorganisaties wordt uitgevoerd.

In onderstaande tabel geven we de structuur weer in vier arbeidsmarktregio's waarin net als in Rijk van Nijmegen relatief intensief wordt samengewerkt op het vlak van arbeidsbemiddeling en/of sociale werkvoorziening en/of arbeidsmatige dagbesteding en/of inkomensverstrekking.

Tabel 5.2 Uitvoeringsorganisaties in vijf arbeidsmarktregio's

	Rijk van Nijmegen	Helmond-De Peel	Rivierenland	Drechtsteden	Gorinchem
Arbeidsbemiddeling / diensten werkgevers	WerkBedrijf RvN	Senzer	Werkzaak Rivierenland	Baanbrekend Drechtsteden	Avres
Arbeidsbemiddeling / diensten kandidaten	WerkBedrijf RvN	Senzer	Werkzaak Rivierenland	Sociale dienst Drechtsteden	Avres
Sociale Werkvoorziening	WerkBedrijf RvN	Senzer	Werkzaak Rivierenland	Drechtwerk	Avres
Arbeidsmatige dagbesteding	WerkBedrijf RvN	Senzer	Gemeenten	Drechtwerk	Gemeenten
Inkomensverstrekking	Gemeenten	Senzer	Werkzaak Rivierenland	Sociale dienst Drechtsteden	Avres

5.2 Sturing en verantwoording

In deze paragraaf vergelijken we de wijze van sturing en verantwoording binnen WerkBedrijf Rijk van Nijmegen met drie redelijk vergelijkbare uitvoeringsorganisaties: Senzer in Helmond-De Peel, Werkzaak Rivierenland in Rivierenland en Avres in Gorinchem. Deze drie uitvoeringsorganisaties betreffen net als WerkBedrijf allemaal gemeenschappelijke regelingen met een algemeen bestuur en een dagelijks bestuur en een jaarlijkse verantwoordingscyclus met een begroting en een jaarrekening. Het re-integratiebeleid wordt door de gemeenten uit de regio's opgesteld. In drie van de vier arbeidsmarktregio's is de re-integratieverordening regionaal.

In Rijk van Nijmegen en Helmond-De Peel wordt het werkbedrijf ook gebruikt als platform voor regionale afstemming en overleg over onder meer het regionale arbeidsmarktbeleid. In Rivierenland en Gorinchem is er een (extern) werkbedrijf in de vorm van een bestuurlijk samenwerkingsverband voor arbeidsmarktbeleid waarin naast de regiogemeenten ook werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en onderwijsinstellingen participeren.

Tabel 5.2 Sturing en verantwoording uitvoeringsorganisatie (werkbedrijf) in vier arbeidsmarktregio's

	Rijk van Nijmegen	Helmond-De Peel	Rivierenland	Gorinchem
Platform voor arbeidsmarktbeleid	Via WerkBedrijf (Regionale Tafel Arbeidsmarkt)	Via Senzer	Extern: Regionaal Werkbedrijf & Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Rivierenland (RW POA)	Extern: Regionaal Werkbedrijf Alblasserwaard-Vijfheerenlanden
Structuur	Gemeenschappelijke regeling	Gemeenschappelijke regeling	Gemeenschappelijke regeling	Gemeenschappelijke regeling
Re-integratiebeleid	Gemeenten	Gemeenten	Gemeenten	Gemeenten
Re-integratieverordening	Regionaal	Regionaal	Gemeenten	Regionaal
Bestuur	Algemeen Bestuur Dagelijks Bestuur	Algemeen Bestuur Dagelijks Bestuur	Algemeen Bestuur Dagelijks Bestuur	Algemeen Bestuur Dagelijks Bestuur
Verantwoording	Begroting en jaarstukken	Begroting en jaarrekening	Begroting en jaarrekening	Jaarplan en jaarverslag

De vier arbeidsmarktregio's hanteren prestatie-indicatoren voor arbeidsbemiddeling en sociale werkvoorziening. Deze zijn te kenschetsen als *throughput*- en *output*-indicatoren. Throughput heeft betrekking op het uitvoeringsproces, zoals het aantal kandidaten dat wordt begeleid of in een bepaalde SW-werkvorm werkt. Output heeft betrekking op de directe prestaties van de organisatie, zoals plaatsing op werk. Alle regio's waarmee we vergelijken hebben een regionale prestatie-indicator voor uitstroom uit de uitkering naar werk en voor de verdeling van SW-

medewerkers over de werkvormen. De overige prestatie-indicatoren verschillen enigszins tussen de vier arbeidsmarktregio's. Rijk van Nijmegen heeft als enige arbeidsmarktregio een prestatie-indicator voor het ziekteverzuim binnen de SW, voor plaatsingen op werk (ongeacht uitstroom uit de uitkering) en voor relaties met ondernemers. Verder valt op dat de arbeidsmarktregio Gorinchem als enige een prestatie-indicator heeft voor binnengekomen verzoeken van gemeenten op het gebied van Social Return. Een interessant voorbeeld is ook de indicatoren herinstroom binnen 12 maanden in Helmond-De Peel.

Geen van de vier arbeidsmarktregio's heeft targets geformuleerd op het niveau van *outcome*, zoals kwaliteit van leven of duurzaamheid van werk. De prestatie-indicatoren betreffen in hoofdzaak gegevens die gemakkelijk te registreren zijn en die uit de standaard registratiesystemen te halen zijn. We zijn onder de drie arbeidsmarktregio's waarmee we vergelijken geen *best practice* tegengekomen die inzicht biedt in de effectiviteit van de dienstverlening of de kwaliteit van de uitstroom.

Tabel 5.3 *Prestatie-indicatoren op het gebied van arbeidsbemiddeling en sociale werkvoorziening*

Rijk van Nijmegen	Helmond-De Peel	Rivierenland	Gorinchem
KPI's: • Uitstroom uit de uitkering naar werk • Aantal plaatsingen op betaald werk • Verdeling werkvormen SW • Ziekteverzuim SW • Toegevoegde waarde per fte SW KSF's: • Tevredenheid kandidaten, SW'ers en ondernemers • Aantal kandidaten in actief arbeidsbemiddelingsproces • Aantal plaatsingen op werk met behoud van uitkering • Uitstroom naar onderwijs • Aantal unieke relaties met ondernemers	• Herinstroom binnen 12 maanden • Aantal gestarte parttime dienstverbanden • Beëindiging uitkering door werk of studie • Gemiddeld aantal leerwerkplekken • Aantal fte per doelgroep leerwerkbedrijf (beschut, gedetacheerd, etc.) • Loonwaarde dienstverband regulier • Werknemerstevredenheid leerwerkbedrijf • Omvang netto toegevoegde waarde per fte	• Aantal detacheringen • Aantal groepsplaatsingen • Aantal plaatsingen met loonkostensubsidie • Duurzame uitstroom (volledige uitstroom)	• Uitstroom uit de uitkering richting werk naar leeftijd en duur • Ontwikkeling SW-bestand (o.a. aantal detacheringen) • Aantal mensen dat begeleid wordt in het kader van de baanafspraak • Binnengekomen verzoeken van gemeenten op het gebied van Social Return • Ontwikkeling uitkeringsbestand (duur/leeftijd) • Redenen in/uitstroom • Percentage statushouders en parttime werkenden

Bron: Informatieprotocol MGR Rijk van Nijmegen, Jaarrekening 2020 Senzer, Jaarrekening 2020 Werkzaak Rivierenland, Jaarverslag 2020 Avres.

5.3 Ontwikkelingen in de doelgroep

5.3.1 Bemiddelbaarheid

Zoals in hoofdstuk 2 aan bod is gekomen, leeft bij betrokkenen van het WerkBedrijf de opvatting dat de kandidaten in de loop der jaren moeilijker bemiddelbaar zijn geworden. Er is niet onderzocht of dit daadwerkelijk het geval is in de regio of op landelijk niveau. Wel is het een geluid dat in andere onderzoeken en andere regio's eveneens naar voren wordt gebracht. Zo blijkt uit onderzoek van CentERdata dat de doelgroep van gemeenten divers is, zowel in de mate waarin zij bemiddelbaar zijn als hun beschikbaarheid voor werk. Uit een inschatting van hun klantenbestand blijkt dat gemeenten 36,3% van hun klanten als wél beschikbaar voor werk inschat, maar niet bemiddelbaar. Gemeenten verwoorden in dat onderzoek het gevoel dat er sprake is van een toename van de groep die moeilijk bemiddelbaar is: "er is een stijging zichtbaar (nu 38%) van de groep met het moeilijkst bemiddelbare profiel. Dit hangt niet samen met de wet, maar met het feit dat de sterke kandidaten inmiddels werk hebben en dat wie nu niet zelf werk kan vinden in meer of mindere mate andere belemmeringen heeft."[96]

In een aantal arbeidsmarktregio's wordt deze trend benoemd in de jaarstukken. Senzer (Helmond-De Peel) schrijft in de jaarrekening van 2019 dat de dalende lijn in de uitstroomcijfers te maken heeft met een steeds moeilijker te bemiddelen doelgroep.[97] En ook Werkzaak Rivierenland constateert dat sprake is van een teruglopend aantal werkzoekenden en een steeds moeilijker te bemiddelen doelgroep.[98] WerkSaam West-Friesland signaleerde in 2019 dat huidige cliënten vaak te maken hebben met complexe problematiek. Schulden, armoede, verslaving, lichamelijke en veelal psychische beperkingen maken de stap naar werk, volgens WerkSaam West-Friesland, steeds moeilijker.[99] Verder weten we op basis van eerder onderzoek dat meer dan de helft (60%) van doelgroep die vergelijkbaar is met de voormalige groep mensen met een bijstandsuitkering naar eigen inschatting niet in staat is te werken. De helft van hen verwacht in de toekomst te kunnen werken, de andere helft denkt nooit meer te kunnen werken.[100] Of de doelgroep daadwerkelijk moeilijker bemiddelbaar is geworden weten we niet. Het zou plausibel kunnen zijn, aangezien er mede onder druk van de beperkt beschikbare financiële middelen, vooral lijkt te zijn ingezet op de bemiddeling van kandidaten die relatief dichtbij de arbeidsmarkt staan.

5.3.2 Aandeel jongeren in de uitstroom

Zoals in hoofdstuk 4 naar voren is gekomen is het aandeel jongeren dat uitstroomt naar betaald werk in de regio Rijk van Nijmegen relatief groot. Dit komt overeen met het landelijke beeld. Het aandeel werkenden met een Participatiewet-uitkering is het hoogst in de leeftijdsgroep tot 20 jaar (54% in 2019) en het laagst bij de oudste leeftijdsgroep (38% in 2019). Het aandeel werkende mensen met een Participatiewet-uitkering in het doelgroepregister stijgt vooral bij de oudere leeftijdsgroepen en bij de groep tussen de 20 en 25 jaar. De ontwikkeling van het aandeel werkende mensen met een Participatiewet-uitkering in het doelgroepregister wordt vooral bepaald door de jongeren (onder 25 jaar). Zij zijn de grootste groep en hebben het

[96] Centerdata, Ervaringen gemeenten met Participatiewet, 3e meting, p.29-30

[97] Senzer, Jaarrekening 2019, p.24

[98] Werkzaak Rivierenland, Jaarrekening 2019, p.7.

[99] Begroting WerkSaam West-Friesland 2019

[100] SCP, eindevaluatie Participatiewet, p.53

hoogste aandeel werkenden.[101] Verder blijkt uit eerder onderzoek dat de onderzochte gemeenten vooral inzetten op de bemiddeling naar werk van jongeren afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro).[102] Sinds de invoering van de Participatiewet is vaker sprake van tijdelijke contracten. Van de jongeren die in een bepaald jaar in het doelgroepregister zijn ingestroomd en in dat jaar een baan heeft gevonden, heeft 13% een vast contract.[103]

5.4 Prestaties

In deze paragraaf vergelijken we de prestaties van WerkBedrijf met die van vergelijkbare organisaties in andere regio's of met landelijke cijfers. Zoals in hoofdstuk 1 en hoofdstuk 4 is toegelicht zijn er relatief weinig vergelijkbare gegevens door verschillen in definities en registraties. De volgende prestatie-indicatoren zijn wel beschikbaar:

- Arbeidsbemiddeling:
    - Uitstroom uit de uitkering (landelijk gemiddelde).
    - Aantal kandidaten dat uitstroomt uit de uitkering naar werk (arbeidsmarktregio's Rijk van Nijmegen, Drechtsteden, Gorinchem en Rivierenland).
    - Percentage werkzame personen uit de doelgroep Banenafspraak (arbeidsmarktregio's Rijk van Nijmegen, Helmond-De Peel, Rivierenland, Gorinchem en Drechtsteden).
    - Gemiddelde loonwaarde van kandidaten met loonkostensubsidie (Rijk van Nijmegen en landelijke gemiddelde).
- Sociale Werkvoorziening
    - Percentage ziekteverzuim SW (Rijk van Nijmegen en landelijk gemiddelde).
    - Verdeling over de werkvormen (Rijk van Nijmegen en landelijk gemiddelde).

5.4.1 Arbeidsbemiddeling

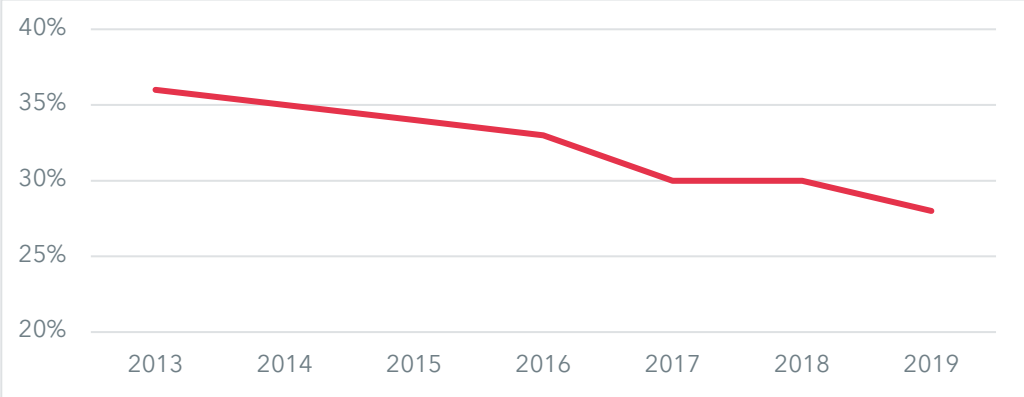
Een eerste indicator die een beeld geeft van ontwikkelingen, is het landelijke uitstroompercentage waarover Divosa in de jaarlijkse Benchmark Werk & Inkomen rapporteert. Het uitstroompercentage is het aandeel gestopte bijstandsuitkeringen in een bepaald jaar ten opzichte van het totale bestand van het eind van het voorgaande jaar. Het gaat hierbij om alle vormen van uitstroom, niet alleen om uitstroom naar werk. Figuur 5.1 laat de landelijke ontwikkeling van het uitstroompercentage zien.

[101] UWV, Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2020, p.63

[102] SEO en De Beleidsonderzoekers (2019) Jonggehandicapten onder de Participatiewet, p.i-iiii

[103] SCP, eindevaluatie Participatiewet, p.120-121

Figuur 5.1 Landelijke ontwikkeling uitstroompercentage 2013 t/m 2019

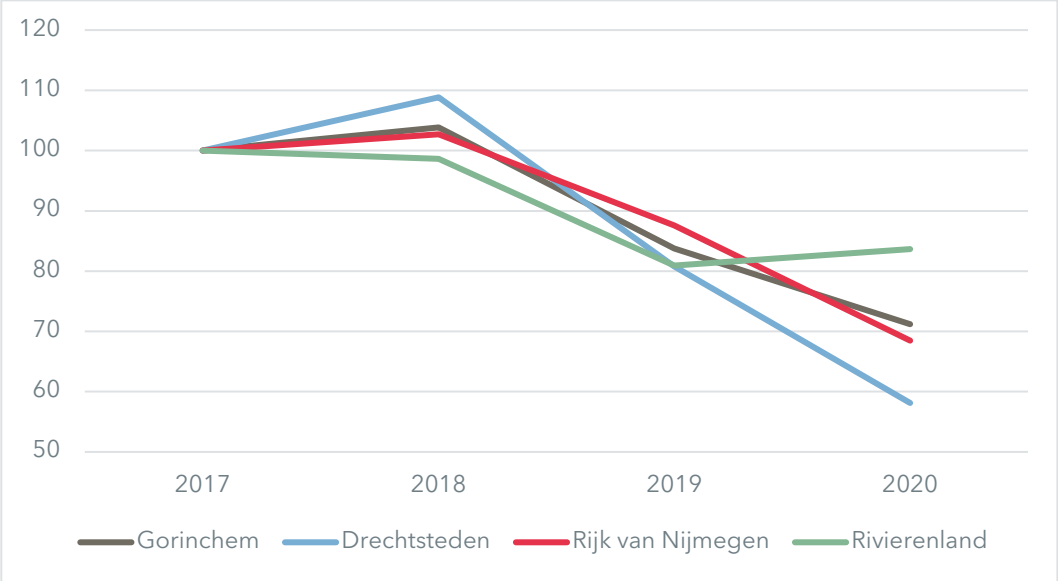


Bron: Divosa Benchmark Werk & Inkomen (meerdere jaren)

Te zien is dat de uitstroom uit de bijstand van 2013 tot en met 2019 afneemt van 36% naar 28%. Het uitstroompercentage daalt volgens Divosa omdat er steeds minder mensen in de bijstand zitten die makkelijk aan werk te helpen zijn. De instroom van mensen die kunnen werken is immers ook beperkt.

De arbeidsmarktregio's Rijk van Nijmegen, Rivierenland, Drechtsteden en Gorinchem vermelden in hun jaarverslagen hoeveel kandidaten jaarlijks de uitkering uitstromen *naar werk*. In figuur 5.2 zetten we de ontwikkeling in uitstroom naar werk per arbeidsmarktregio over de jaren 2017 t/m 2020 op een rij. Dat doen we in indexcijfers waarbij het jaar 2017 100 is. Hierdoor zijn de arbeidsmarktregio's – waarvan de omvang van de uitstroom en het kandidatenbestand sterk verschilt – beter vergelijkbaar. Of de definitie van de indicator uitstroom uit de uitkering naar werk in de vier arbeidsmarktregio's precies gelijk is, weten we niet. Door indexcijfers te gebruiken krijgen we een beeld van ontwikkelingen en doen eventuele verschillen in registratie en definitie er minder toe. In bijlage 3 staan de brongegevens voor figuur 5.2.

Figuur 5.2 Indexcijfer uitstroom uit de uitkering in vier arbeidsmarktregio's (2017=100)

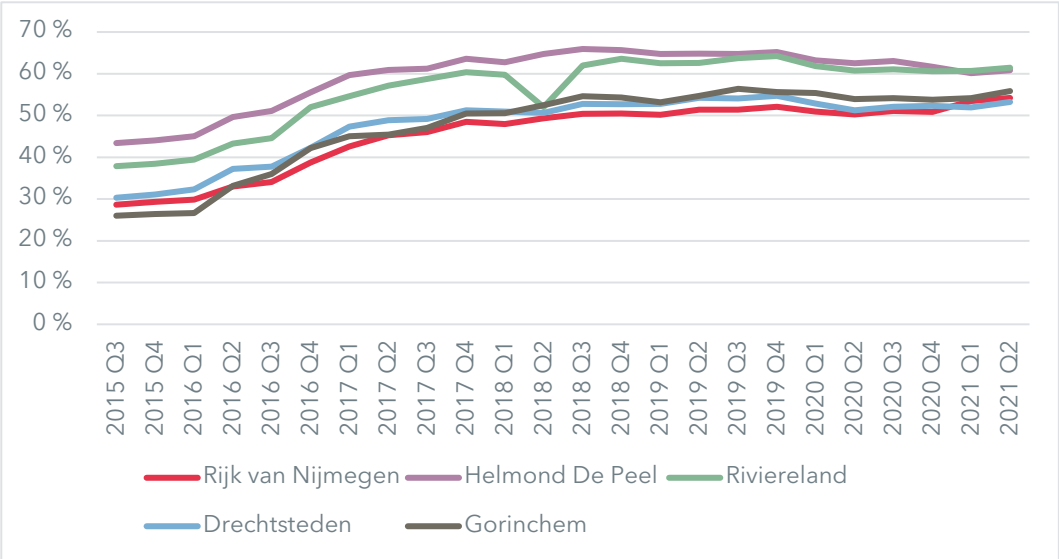


Bron: Jaarstukken Avres, MGR Rijk van Nijmegen, Werkzaak Rivierenland, Sociale Dienst Drechtsteden (meerdere jaren)

De vier arbeidsmarktregio's laten een redelijk vergelijkbare ontwikkeling zien. In de jaren 2017 en 2018 lag de uitstroom fors hoger dan in 2019 en 2020. Er lijkt sprake te zijn van een structurele trend van een afnemende uitstroom uit de uitkering naar werk. Alleen in de arbeidsmarktregio Rivierenland is de negatieve trend wat minder sterk en was er in 2020 zelfs iets meer uitstroom uit de uitkering naar werk dan in 2019.

UWV registreert per kwartaal welk aandeel van de doelgroep Banenafspraak werkzaam is. In figuur 5.3 vergelijken we de ontwikkeling vanaf 2015 voor de arbeidsmarktregio's Rijk van Nijmegen, Helmond-De Peel, Rivierenland, Drechtsteden en Gorinchem.

Figuur 5.3 Percentage werkzame personen uit doelgroep Banenafspraak



Bron: https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/banenafspraak

De ontwikkeling van het percentage werkzame personen uit de doelgroep Banenafspraak laat in alle vergeleken arbeidsmarktregio's een positieve ontwikkeling zien. Het percentage neemt toe van gemiddeld 33% in het derde kwartaal van 2015 naar gemiddeld 57% in het tweede kwartaal van 2021. Het aandeel werkzame personen uit de doelgroep Banenafspraak ligt in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel en Rivierenland het hoogst. De relatieve groei over de periode Q3 2015 t/m Q2 2021 is in de regio's Rijk van Nijmegen (+26%) en Gorinchem (+30%) het grootst.

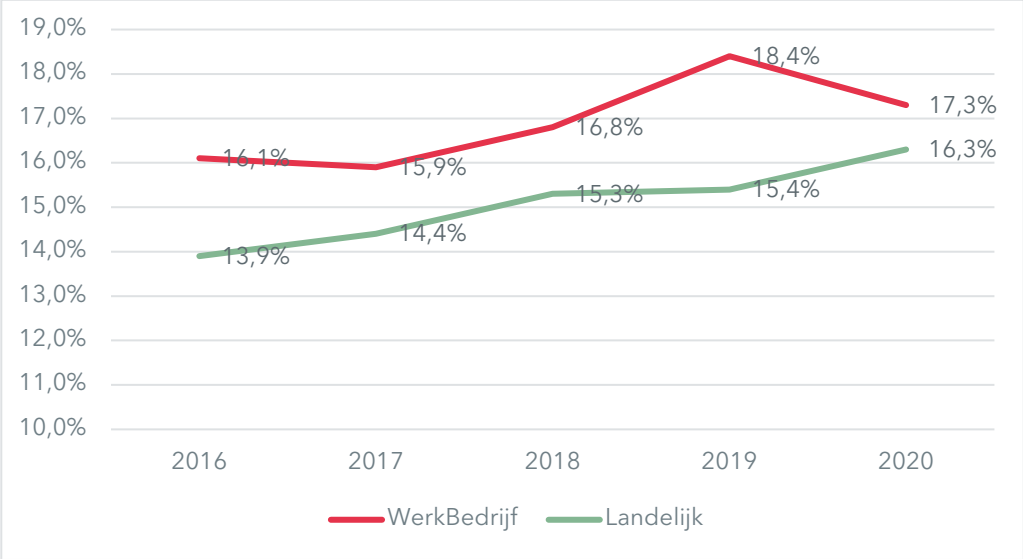
Bij kandidaten die werken met een loonkostensubsidie wordt de loonwaarde gemeten. We zagen in hoofdstuk 4 dat de gemiddelde loonwaarde in Rijk van Nijmegen in 2019 59% bedroeg en in 2020 56%. Dat is boven het landelijk gemiddelde van 50% in 2019 en 51% in 2020 volgens de Divosa Benchmark Werk en Inkomen. Dat betekent dat Rijk van Nijmegen minder budget kwijt is aan loonkostensubsidie.

5.4.2 Sociale werkvoorziening

Cedris, de brancheorganisatie voor SW-bedrijven houdt in de jaarlijkse sectorinformatierapporten bij wat het ziekteverzuim is bij Wsw-medewerkers. Dit landelijk

gemiddelde is ook voor WerkBedrijf een belangrijke maatstaf, omdat de doelstelling is onder het landelijk gemiddelde te blijven.

Figuur 5.4 Ziekteverzuim in de SW bij WerkBedrijf en het landelijk gemiddelde

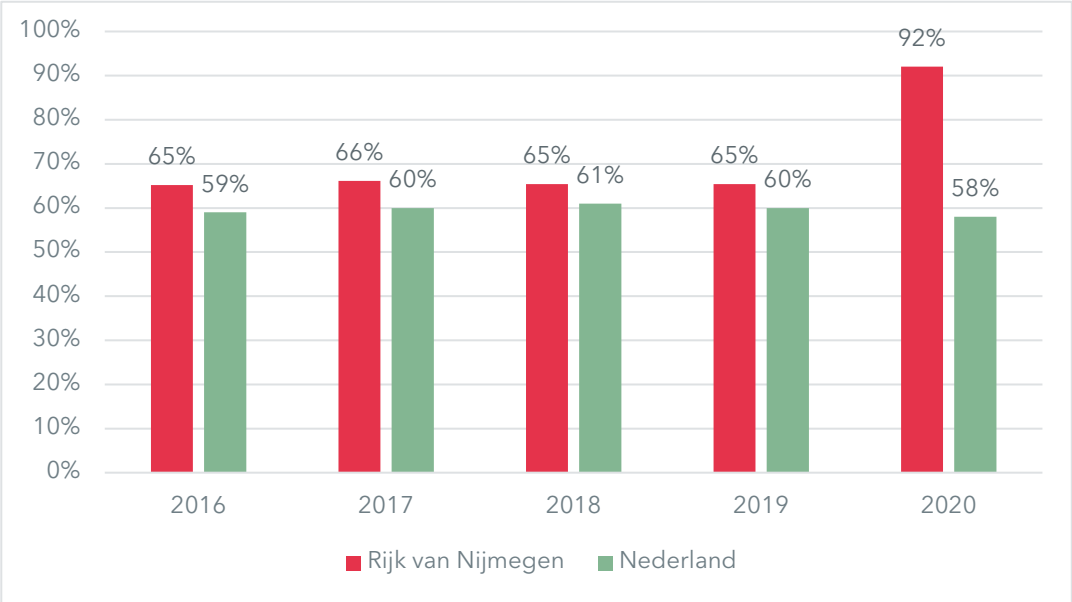


Bron: Cedris Sectorinformatie (meerdere jaren), Compas (meerdere jaren)

Uit de sectorinformatie van Cedris blijkt dat het gemiddelde ziekteverzuim in de SW sinds 2016 toeneemt. Lag het verzuimpercentage in 2016 nog op bijna 14%, in 2020 is dat gestegen naar 16,3%. Het verzuimpercentage is bij WerkBedrijf structureel hoger. In 2020 lagen het verzuimpercentage bij WerkBedrijf dichter bij het landelijk gemiddelde.

Ten slotte kijken we naar de verdeling van Wsw-medewerkers over de werkladder. Daarbij maken we onderscheid tussen het totaal beschut werk (binnen) en het totaal aan werk buiten de muren van de SW (begeleid werken, groeps- en individuele detacheringen, werken op locatie). In de sectorinformatie van Cedris wordt jaarlijks vermeld welk percentage van de Wsw-medewerkers buiten de muren van de SW werkt.

Figuur 5.5 Percentage SW-medewerkers buiten de muren van de SW



Bron: Cedris Sectorinformatie (meerdere jaren), Jaarstukken WerkBedrijf (meerdere jaren)

Het percentage SW-medewerkers dat buiten de muren van de SW werkt, ligt in Rijk van Nijmegen structureel hoger dan het landelijk gemiddelde. Als gevolg van de groepsdetachering bij BlueView in 2020 is het percentage 'buiten' in Rijk van Nijmegen zeer sterk gestegen.

5.5 Deelconclusie

Waar in veel arbeidsmarktregio's gekozen is voor een lichte organisatie voor het werkbedrijf in de vorm van een bestuurlijk platform of samenwerkingsverband, is in het Rijk van Nijmegen een uitvoerende organisatie neergezet met een breed regionaal takenpakket. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is niet alleen een samenwerking tussen de zeven gemeenten op het gebied van arbeidsbemiddeling en arbeidsmatige dagbesteding, maar ook een integratie met het voormalige SW-bedrijf Breed. De regio heeft als geheel één re-integratieverordening en één set prestatie-indicatoren voor de hele regio. We stellen vast dat WerkBedrijf daarmee een betrekkelijk unieke organisatie in Nederland is. Van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er naast Rijk van Nijmegen nog drie arbeidsmarktregio's met een dergelijke sterk geïntegreerde regionaal structuur: Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem. De takenpakketten van deze regionale werkbedrijven verschillen enigszins (wel/niet inkomensverstrekking, wel/niet arbeidsmatige dagbesteding, wel/niet schuldhulpverlening). Geen van de vier arbeidsmarktregio's heeft targets geformuleerd op het niveau van *outcome*, zoals kwaliteit van leven of duurzaamheid van werk. De prestatie-indicatoren hebben vooral betrekking op output zoals uitstroom uit de uitkering en throughput, zoals het aantal kandidaten dat wordt begeleid.

Niet alleen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen, maar ook landelijk en in andere regio's wordt gesignaleerd dat kandidaten in de loop der jaren moeilijker bemiddelbaar zijn geworden. En net als in Rijk van Nijmegen is ook landelijk het aandeel jongeren in de uitstroom relatief hoog. De ontwikkelingen op een aantal prestatie-indicatoren komen in de regio Rijk van Nijmegen redelijk overeen met die in vergelijkbare arbeidsmarktregio's en met landelijke trends. We zien dat de uitstroom uit de uitkering naar werk in zowel Rijk van Nijmegen als

Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem afneemt van 2017 tot en met 2020. Het percentage werkenden uit de doelgroep Banenafspraak neemt van 2015 tot en met 2020 juist in alle regio's toe. De relatieve stijging is in Nijmegen nog wat sterker dan in de andere regio's. Verder zien we dat het ziekteverzuim in de SW in Rijk van Nijmegen boven het landelijk gemiddelde ligt, maar de opwaartse trend ook in het landelijk gemiddelde zichtbaar is. Ten slotte ligt het percentage SW-medewerkers dat buiten de muren van de SW werkt in Rijk van Nijmegen structureel hoger dan het landelijk gemiddelde. We concluderen hiermee dat de prestaties van Rijk van Nijmegen over het algemeen vergelijkbaar zijn met het landelijke beeld en met de prestaties van vergelijkbare arbeidsmarktregio's.

Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk beantwoorden we de centrale vragen van de evaluatie en geven we mogelijkheden voor verbeteringen.

6.1 Conclusies

WerkBedrijf is een wendbare uitvoeringsorganisatie met een herkenbare visie

De doelen en uitgangspunten van WerkBedrijf zijn door de zeven gemeenten in 2013 neergelegd in het visiedocument 'Sterke werkwoorden'. Als we kijken naar de aangeboden dienstverlening en de werkwijze van WerkBedrijf in de praktijk, dan concluderen we dat die goed aansluiten bij de visie uit Sterke werkwoorden. WerkBedrijf voert arbeidsbemiddeling uit met als doel zoveel mogelijk uitstroom van kandidaten naar regulier werk. Ondernemers zijn in de praktijk de klant, dus WerkBedrijf zet de bedrijfsdienstverlening conform de visie centraal. WerkBedrijf heeft in de uitvoering oog voor zowel de vraag van de ondernemer als de mogelijkheden van de kandidaat. In de ervaringen van stakeholders met de dienstverlening horen wij impliciet terug dat de kernwaarde 'iedereen is van waarde' bij WerkBedrijf op de voorgrond staat. Ook ligt het accent in de dienstverlening op wat mensen *wel* kunnen, conform de kernwaarde uit Sterke werkwoorden.

WerkBedrijf is in de uitvoering een wendbare organisatie gebleken. Zo heeft WerkBedrijf onderzoek verricht en de uitkomsten aangegrepen om knelpunten op te lossen of dienstverlening te verbeteren. Ook wordt feedback van stakeholders over het algemeen serieus genomen en benut om verbeteringen door te voeren. WerkBedrijf speelt adequaat in op de

kansen en bedreigingen die zich met name voordoen in de sociale werkvoorziening. De samenwerking met BlueView is hierbij het meest in het oog springende voorbeeld.

Ondernemers en gemeenten hebben over het algemeen waardering voor de organisatie en dienstverlening; deel kandidaten wil andere focus

Gemeenten vinden dat er een herkenbare, solide en deskundige organisatie staat. WerkBedrijf is niet gericht op regels en is in de uitvoering vrij van politieke druk, zodat de focus op de kandidaat en de ondernemer kan liggen. WerkBedrijf is er volgens gemeenten vooral in geslaagd een groot netwerk van ondernemers op te zetten en te onderhouden waar zij kandidaten kunnen plaatsen. Dat brengt meer kansen voor kandidaten met zich mee. Een duidelijk knelpunt is de soms gebrekkige samenwerking tussen gemeenten en WerkBedrijf rond individuele kandidaten. We concluderen dat gemeenten waardering hebben voor de wijze waarop WerkBedrijf zijn taken uitvoert, maar een stuk kritischer zijn over de samenwerking met WerkBedrijf op kandidaatsniveau.

Ondernemers zijn over het algemeen tevreden met de dienstverlening en de consulenten van WerkBedrijf. WerkBedrijf heeft ook veel en bruikbare voorzieningen voor ondernemers. Een knelpunt is de mismatch die soms optreedt tussen de verwachtingen van ondernemers en het aanbod van kandidaten. Sommige ondernemers verwachten dat WerkBedrijf gemakkelijk inzetbare mensen kan leveren en ook na de match een structurele rol bij de begeleiding van kandidaten met motivatieproblemen kan blijven spelen. We stellen vast dat WerkBedrijf de verwachtingen van ondernemers over het algemeen waarmaakt, maar ondernemers nog beter kan voorbereiden op de komst van kandidaten met complexe problematiek en de rol van WerkBedrijf daarbij.

Kandidaten ten slotte zijn over het algemeen redelijk tevreden over de dienstverlening van WerkBedrijf. Ze vinden de consulenten van WerkBedrijf vriendelijk, hebben het gevoel dat ze serieus genomen worden en ervaren de begeleiding door WerkBedrijf als prettig. De dienstverlening biedt veel mogelijkheden en de mens staat centraal. De dienstverlening sluit minder goed aan bij de groeiende groep kandidaten met zwaardere problematiek en op de behoeften van hoger opgeleide kandidaten. Een deel van de kandidaten heeft behoefte aan meer persoonlijke aandacht en nazorg, focus op de wat de kandidaat wil in plaats van kan, en begeleiding op andere leefgebieden dan werk.

De prestaties van WerkBedrijf vertonen een stijgende lijn, maar niet alle doelen worden behaald

De prestaties en het doelbereik van WerkBedrijf laten een gemêleerd beeld zien. We stellen vast dat WerkBedrijf in de periode van 2015 tot en met 2020 op de meeste indicatoren steeds betere realisaties laat zien, behalve in coronajaar 2020. WerkBedrijf heeft tot 2020 steeds meer unieke relaties met ondernemers; plaatste meer mensen op (parttime) werk, vooral jongeren tot 27 jaar en statushouders; registreerde een stijging van de uitstroom uit de bijstand naar werk; realiseerde een aanzienlijke toename van de toegevoegde waarde per fte SW; liet meer SW'ers buiten de muren van WerkBedrijf werken en zag een forse groei in het aantal kandidaten dat actief was binnen Op Weg Naar Werk. Op sommige indicatoren is het beeld minder positief. Het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering nam fors af en het ziekteverzuim in de SW is net als bij de start van WerkBedrijf nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde.

We constateren tevens dat WerkBedrijf niet alle doelen behaald. De doelrealisatie bij de sociale werkvoorziening blijft achter. Wat betreft arbeidsbemiddeling zijn de doelen in de jaren 2017 tot

en met 2019 behaald, terwijl de jaren 2016 en 2020 achterblijven qua doelrealisatie. Het niet behalen van doelen heeft mogelijk te maken met de toename van het aandeel kandidaten met een hoge uitkeringsduur en oudere SW-medewerkers.

WerkBedrijf is een redelijk unieke organisatie die in hoofdlijnen hetzelfde presteert als vergelijkbare organisaties

Waar in veel arbeidsmarktregio's gekozen is voor een lichte organisatie voor het werkbedrijf in de vorm van een bestuurlijk platform of samenwerkingsverband, is in het Rijk van Nijmegen een uitvoerende organisatie neergezet met een breed regionaal takenpakket. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is niet alleen een samenwerking tussen de zeven gemeenten op het gebied van arbeidsbemiddeling en arbeidsmatige dagbesteding, maar ook een integratie met het voormalige SW-bedrijf Breed. De regio heeft als geheel één re-integratieverordening en één set prestatie-indicatoren voor de hele regio. We stellen vast dat WerkBedrijf daarmee een betrekkelijk unieke organisatie in Nederland is. Van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er naast Rijk van Nijmegen drie arbeidsmarktregio's met een dergelijke sterk geïntegreerde regionale uitvoeringsstructuur: Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem.

Niet alleen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen, maar ook landelijk en in andere regio's wordt gesignaleerd dat kandidaten in de loop der jaren moeilijker bemiddelbaar zijn geworden. En net als in Rijk van Nijmegen is ook landelijk het aandeel jongeren in de uitstroom relatief hoog. De ontwikkelingen op een aantal prestatie-indicatoren komen in de regio Rijk van Nijmegen redelijk overeen met die in vergelijkbare arbeidsmarktregio's en met landelijke trends. We zien dat de uitstroom uit de uitkering naar werk in zowel Rijk van Nijmegen als Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem afneemt na 2018, waarbij het coronajaar 2020 in alle regio's een dieptepunt vormt. Het percentage werkenden uit de doelgroep Banenafspraak neemt van 2015 tot en met 2020 juist in alle regio's toe. De relatieve stijging is in Nijmegen nog wat sterker dan in de andere regio's. Verder zien we dat het ziekteverzuim in de SW in Rijk van Nijmegen boven het landelijk gemiddelde ligt, maar de opwaartse trend ook in het landelijk gemiddelde zichtbaar is. Ten slotte ligt het percentage SW-medewerkers dat buiten de muren van de SW werkt in Rijk van Nijmegen structureel hoger dan het landelijk gemiddelde. We concluderen hiermee dat de prestaties van Rijk van Nijmegen over het algemeen vergelijkbaar zijn met het landelijke beeld en met de prestaties van vergelijkbare arbeidsmarktregio's.

De verantwoording door Werkbedrijf is voor verbetering vatbaar

WerkBedrijf rapporteert jaarlijks in de jaarstukken over de prestaties op het vlak van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, vinden de verantwoording van WerkBedrijf over het algemeen adequaat, maar zouden willen dat de verantwoording zowel kwantitatief als kwalitatief diepgravender wordt en antwoord geeft op vragen als: Hoe duurzaam is de uitstroom? Welke verhalen hoor je van kandidaten? Welke tussenstapjes zetten kandidaten op weg naar werk? Daarbij maken sommige gemeenten de kanttekening dat extra verantwoording wel doelmatig moet zijn en niet gepaard moet gaan met een forse stijging van de administratieve lasten voor WerkBedrijf en/of gemeenten. Vanuit de Kandidatenraad is opgemerkt dat WerkBedrijf (te) veel stuurt op 'harde' kwantitatieve indicatoren die te weinig zeggen over de daadwerkelijke ervaringen van mensen. Gezien de aard van de SW – mensen ontwikkelen – zou de verantwoording ook meer daarop gericht moeten zijn.

Wij signaleren dat de cijfers die WerkBedrijf heeft over prestaties – en die zijn aangeleverd ten behoeve van deze evaluatie – beperkingen hebben. Hierdoor zijn ze niet toereikend om een

compleet inzicht te verkrijgen in de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening, in langetermijntrends en in de prestaties van de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in vergelijkend perspectief. WerkBedrijf is daarin niet uniek. Geen van de vier organisaties in andere arbeidsmarktregio's waarmee we WerkBedrijf hebben vergeleken, heeft targets geformuleerd op het niveau van *outcome*, zoals kwaliteit van leven of duurzaamheid van werk. De prestatie-indicatoren betreffen in hoofdzaak gegevens die gemakkelijk te registreren zijn en die gemakkelijk uit bestaande registratiesystemen te halen zijn. De prestatie-indicatoren van arbeidsmarktregio's hebben vooral betrekking op output zoals uitstroom uit de uitkering en *throughput*, zoals het aantal kandidaten dat wordt begeleid. We zijn onder de drie arbeidsmarktregio's waarmee we vergelijken geen *best practice* tegengekomen die inzicht biedt in de effectiviteit van de dienstverlening of de kwaliteit van de uitstroom.

Lokale sturing op uitstroom kan het draagvlak voor regionale samenwerking ondergraven

Bij de oprichting van WerkBedrijf was er bij lokale bestuurders een groot draagvlak voor regionale samenwerking. Wij constateren dat gemeenten nog steeds voordelen zien in de aanwezigheid van een regionaal opererend werkbedrijf, maar dat het lokale perspectief de afgelopen jaren meer is gaan prevaleren. Dat is te zien aan de toenemende behoefte van gemeenten aan lokaal maatwerk, aan de neiging van gemeenten om de opbrengsten van WerkBedrijf af te meten aan de lokale uitstroom uit de uitkering, en aan de sterker wordende roep in enkele gemeenten om de re-integratie misschien maar weer zelf te gaan doen.

Deze tendens lijkt niet zozeer ingegeven door de prestaties van WerkBedrijf – die immers niet verslechterd zijn – maar door de 'natuurlijke' neiging van gemeenten om financiële afwegingen en lokale belangen mee te wegen. De gemeenten in de regio verschillen aanzienlijk qua wensen, politieke kleur, visie en afwegingskader. Gemeenten dragen hun participatiebudget over aan WerkBedrijf en verwachten daar primair op lokaal niveau de resultaten van te zien. Dit geldt zeker voor die gemeenten die te maken hebben met een krappe begroting. Ook speelt mee dat gemeenten verantwoordelijk blijven voor de dienstverlening aan hun eigen burgers en wethouders daarover lokaal verantwoording moeten afleggen.

Het regionale niveau waarop WerkBedrijf acteert vraagt echter om een regionaal perspectief, met een goede afweging van de verschillende belangen. De toenemende wens tot lokaal maatwerk maakt het soms lastig om tot een duidelijke regionale lijn te komen en taken efficiënt uit te voeren. Bovendien signaleren wij een spanning tussen de wijze waarop gemeenten sturen op de prestaties van WerkBedrijf in termen van uitstroom aan de ene kant en aan de andere kant de vraag van gemeenten om meer aandacht voor moeilijke bemiddelbare kandidaten die minder kans hebben op uitstroom naar betaald werk. De gemeentelijke sturing en het gemeentelijke beleid zijn in de uitvoeringspraktijk van WerkBedrijf niet altijd goed verenigbaar.

6.2 Aanbevelingen

Hieronder formuleren we enkele aanbevelingen voor de gemeenten in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen. Die hebben we opgedeeld in: opdracht en financiering; beleidsvisie op WerkBedrijf; sturing en verantwoording. Per (set) aanbevelingen geven we een onderbouwing.

6.2.1 Opdracht en financiering

- Waak voor de uitholling van WerkBedrijf en voorkom a) terugkerende discussies over lokale prestaties en *return on investment*, b) toenemende inzet van maatwerk en c) eventuele overheveling van taken naar gemeenten.
- Geef WerkBedrijf een meerjarige opdracht en meerjarige middelen om de taken adequaat uit te kunnen blijven voeren.

We concludeerden dat WerkBedrijf functioneert conform de doelen en uitgangspunten die de zeven gemeenten in 2013 hebben neergelegd in Sterk Werkwoorden. Er staat een wendbare uitvoeringsorganisatie die tamelijk uniek is in Nederland en vergelijkbare prestaties laat zien als vooruitstrevende uitvoeringsorganisaties in andere arbeidsmarktregio's. Hoewel stakeholders diverse verbetermogelijkheden zien, lijkt er geen grond te zijn voor een fundamentele heroverweging van de opdracht van gemeenten aan, en financiering van WerkBedrijf.

Het is met het oog op de continuïteit van de dienstverlening en de regionale samenwerking belangrijk als gemeenten zich blijvend verbinden aan de regionale samenwerking binnen WerkBedrijf. Daarbij horen een meerjarige opdracht en meerjarige financiële middelen. Een zekere politieke 'rust' is nodig voor een uitvoeringsorganisatie om efficiënt te kunnen blijven opereren. Toenemende inzet van maatwerk kan resulteren in versnipperde dienstverlening en de regionale prestaties negatief beïnvloeden. WerkBedrijf heeft bovendien in de uitvoering voldoende massa nodig om adequaat te kunnen blijven functioneren.

Het is van belang dat gemeenten met elkaar en met de uitvoeringsorganisatie het goede gesprek voeren over gezamenlijke doelen en uitgangspunten en improductieve discussies over lokale cijfers zoveel mogelijk proberen te vermijden. Het is met name van belang daarbij het centrale principe achter de bekostiging (opnieuw) met elkaar vast te stellen: WerkBedrijf is een zelfstandige entiteit waaraan de gemeenten hun middelen overdragen en die daarmee regionale doelen behaalt. Het alternatief - gemeenten betalen voor de dienstverlening die WerkBedrijf biedt en mogen eisen stellen aan de lokale prestaties – lijkt ons geen passend principe voor een regionaal opererende organisatie als WerkBedrijf. Gebruik van de diensten van WerkBedrijf op een soort transactiebasis zou leiden tot onwerkbare prikkels in de uitvoering en daarmee tot inefficiënties. Een voorbeeld: Moet de consulent kandidaat A loslaten omdat kandidaat B uit een gemeente komt waar de targets nog niet zijn behaald?

6.2.2 Beleidsvisie op WerkBedrijf

- Maak een heldere politieke keuze voor de beleidsvisie op WerkBedrijf: als een bemiddelingsbedrijf gericht op uitstroom of (vooral) als een mensontwikkelbedrijf gericht op participatie en ontwikkeling van mensen?
- Overweeg een beleidsvisie waarin participatie en ontwikkeling van mensen meer centraal komen te staan, maar vergeet daarbij niet dat ondernemers nodig zijn om werk te vinden.
- Leg meer nadruk op persoonlijke aandacht voor de wensen en beleving van kandidaten.
- Positioneer WerkBedrijf nadrukkelijker als strategische arbeidsmarktspeler binnen de 'triple helix' van overheid, ondernemers en onderwijs.

Politieke keuze voor beleidsvisie op WerkBedrijf

In de huidige beleidsvisie is WerkBedrijf een arbeidsbemiddelingsbedrijf. Dat was in 2013 een voor de hand liggende keuze. Betrokken wilden geen "typische sociale dienst" bouwen, maar

één regionaal aanspreekpunt voor ondernemers dat kandidaten aan ondernemers verbindt.[104] Gemeenten bleven verantwoordelijk voor de inkomensvoorziening en ondersteuning van mensen in de niet-loonvormende keten. Inmiddels heeft WerkBedrijf een groeiende groep kandidaten met een arbeidsbeperking of met een lange uitkeringsduur, waardoor snelle plaatsing vaker niet haalbaar is en volledige uitstroom uit de uitkering ook niet altijd tot de mogelijkheden behoort. Deze groep kandidaten verblijft permanent of langer dan de afgesproken termijn van twee jaar in de dienstverlening van WerkBedrijf. De beschikbare voorzieningen van WerkBedrijf sluiten echter niet altijd goed aan op de behoeften en mogelijkheden van deze groep. Vanuit gemeenten is de roep te horen om meer aandacht van WerkBedrijf voor moeilijk bemiddelbare kandidaten die minder kans hebben op uitstroom naar betaald werk.

Deze ontwikkelingen leiden tot een fundamentele vraag over de visie op de rol van WerkBedrijf: Sluit de visie van bemiddelingsbedrijf nog aan op de huidige kandidaten in de Participatiewet, of past het profiel van 'mensontwikkelbedrijf'[105] inmiddels beter? Wij signaleren dat diverse gemeenten en werkbedrijven in andere arbeidsmarktregio's het accent verleggen van bemiddeling en uitstroom naar ontwikkeling en participatie van bijstandsgerechtigden. In de dienstverlening ligt de nadruk op het werkfit maken van mensen in relatief langdurige ontwikkeltrajecten (die ook meer dan twee jaar kunnen duren). Integrale dienstverlening staat daarbij centraal. De begeleiding heeft dan (ook) betrekking op problemen zoals schulden, verslaving of een onstabiele thuissituatie en in de trajecten gaat het om de ontwikkeling van werknemersvaardigheden en het opdoen van werkervaring. Bemiddeling naar regulier werk en (volledige) uitstroom uit de uitkering zijn geen hoofddoel van deze trajecten, maar kunnen op de langere termijn wel tot de mogelijkheden behoren.

Het is van belang dat betrokkenen een antwoord proberen te formuleren op de vraag of een bemiddelingsbedrijf of een ontwikkelbedrijf beter past bij WerkBedrijf, rekening houdend met de dilemma's die spelen. Want een transitie naar een ontwikkelbedrijf heeft consequenties op een aantal gebieden:

- Voor de taakverdeling tussen WerkBedrijf en gemeenten. Een transitie naar mensontwikkelbedrijf vraagt om de ontwikkeling van een samenhangend begeleidingsaanbod op andere leefgebieden dan werk. Wat betekent dit voor de taakverdeling tussen WerkBedrijf (loonvormende keten, begeleiding naar werk) en gemeenten (niet-loonvormende keten, begeleiding op andere leefgebieden dan werk)?
- Voor het draagvlak onder gemeenten. Gemeenten verschillen van politieke kleur. Sommige gemeenten leggen meer focus op (snelle) uitstroom en naleving van de plichten van kandidaten, andere gemeenten leggen meer nadruk op maatschappelijke participatie. Kunnen alle gemeenten meegaan in een transitie van WerkBedrijf naar mensontwikkelbedrijf?
- Voor de dienstverlening aan ondernemers. Door ondernemers als klant te zien en de bedrijfsdienstverlening centraal te stellen, ontstaan kansen op werk voor kandidaten, is de huidige visie op arbeidsbemiddeling. Daarbij speelt mee dat een positieve ervaring van een ondernemer met een makkelijk bemiddelbare kandidaat draagvlak kan scheppen bij de ondernemer voor plaatsing van een kandidaat die meer begeleiding nodig heeft. Hoe is bij

[104] Raadsvoorstel werkbedrijf, 26 november 2013.

[105] Deze term is gebaseerd op het Mens Ontwikkel Bedrijf van de gemeente Landgraaf. Dat biedt ontwikkeltrajecten en ontwikkelplekken voor bijstandsgerechtigden.

een transitie naar een mensontwikkelbedrijf te voorkomen dat de ondernemer en de makkelijk bemiddelbare kandidaat uit het oog worden verloren?
- In tijden van laagconjunctuur en een ruime arbeidsmarkt. WerkBedrijf zal in tijden van laagconjunctuur opnieuw te maken krijgen met relatief makkelijk bemiddelbare kandidaten. De voorzieningen voor arbeidsbemiddeling en snelle plaatsing op regulier werk zouden dus niet moeten verdwijnen.

Project Doe je mee kan gezien worden als een pilot waarin op kleine schaal wordt geëxperimenteerd met het vinden van antwoorden op deze vragen. De resultaten en conclusies uit dit project kunnen aangegrepen worden om strategische keuzes te maken voor de toekomst van WerkBedrijf.

Persoonlijke aandacht voor wensen en beleving kandidaten

Bij een nieuw beleidsvisie op WerkBedrijf is een andere benadering van kandidaten essentieel. WerkBedrijf heeft in de uitvoering oog voor de kandidaat en is over het algemeen mensgericht. In de persoonlijke contacten met kandidaten is de benadering enthousiasmerend en ligt de nadruk op wat mensen kunnen. Verblijf in de uitkering is voor veel kandidaten echter een vernederende ervaring die veel impact heeft op het geloof in eigen kunnen. Uit onderzoek blijkt dat persoonlijke aandacht en intensieve persoonlijke begeleiding door één 'dedicated' professional kandidaten met een negatief zelfbeeld, stress of problemen in de privésfeer kan helpen om het (zelf)vertrouwen terug te winnen en stapjes in de richting van participatie en betaald werk te zetten. Meer aandacht voor de wensen van de kandidaat kan ook het geloof in eigen kunnen versterken. Ten slotte zou WerkBedrijf meer nazorg kunnen bieden aan kandidaten die daaraan behoefte hebben. Daarbij valt te denken aan driegesprekken tussen de consulent, werkgever en kandidaat.

Strategische arbeidsmarktspeler

De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen voor een ambitieuzere invulling van het regionale arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. WerkBedrijf kan daarbij sterker gepositioneerd worden als intermediair tussen overheden, ondernemers en onderwijs ('de drie O's') waaronder UWV en het regionale mobiliteitsteam (RMT). Een ambitieuzere invulling van het regionale arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid houdt in dat beleid en uitvoering op het vlak van economie, arbeidsmarkt en arbeidsbemiddeling meer met elkaar verbonden worden. Daarbij krijgt WerkBedrijf de bredere opdracht om samen met de drie O's mismatches op de regionale arbeidsmarkt het hoofd te bieden en transities op de arbeidsmarkt – van werk naar werk, van school naar werk, van uitkering naar werk en van uitkering naar school – zo soepel mogelijk te laten verlopen. Dit kan ook een nieuwe impuls geven aan het lokale draagvlak voor regionale samenwerking. Daarbij moet rekening gehouden worden met een aantal belemmerende factoren. De financiering en prikkels tussen en binnen de drie O's (denk vooral aan UWV en gemeenten) verschillen sterk. Ook ligt handelingsverlegenheid op de loer. Het is daarom van belang klein te beginnen. Van belang is bij de uitvoering van die projecten ook na te gaan hoe samenwerking en werkwijzen structureel zijn te borgen.

6.2.3 Sturing en verantwoording

- Formuleer als gemeenten gezamenlijke indicatoren die goed weergeven wat gemeenten van WerkBedrijf verwachten.

- Zoek naar indicatoren en vormen van verantwoording die – aansluitend bij de visie op WerkBedrijf – meer inzicht geven in de ontwikkeling van kandidaten en de kwaliteit van de uitstroom.
- Participeer in benchmarks zodat regionale vergelijking mogelijk is.

Moeilijk bemiddelbare kandidaten hebben minder kans op uitstroom naar betaald werk. Sturing door gemeenten op volledige uitstroom uit de uitkering verhoudt zich niet goed tot een complexer kandidatenbestand. Het is daarom vang belang dat gemeenten – zeker bij een nieuwe beleidsvisie –prestatie-indicatoren herformuleren. Die moeten goed uitdrukken wat gemeenten verwachten van WerkBedrijf en wat ze echt belangrijk vinden. Gegeven de wensen die gemeenten in de evaluatie hebben geuit, zouden prestatie-indicatoren meer inzicht moeten geven in de ontwikkeling van kandidaten en de kwaliteit van de uitstroom. Hieronder noemen wij mogelijke nieuwe indicatoren.

- Herinstroom in de uitkering binnen 12 maanden na uitstroom naar werk. Deze indicator geeft een beeld van de duurzaamheid van uitstroom. Uitval van mensen uit het arbeidsproces leidt tot herinstroom. Gemeenten kunnen door middel van bestandskoppeling inzicht verkrijgen in de herinstroom.
- Parttime uitstroom uit de uitkering. Sommige kandidaten stromen de uitkering gedeeltelijk uit omdat hun loon, bijvoorbeeld door deeltijdwerk, onder de bijstandsnorm blijft. Voor sommige kandidaten is dit het hoogst haalbare, en voor gemeenten betekent dit een besparing op de uitkeringslasten. Wanneer gemeenten registreren bij hoeveel bijstandsgerechtigden de uitkering door bijverdiensten lager ligt, is inzicht te verkrijgen in parttime uitstroom.
- Duur van de dienstverlening. Met deze indicator is te monitoren hoeveel kandidaten langdurige ondersteuning nodig hebben. Het geeft gemeenten ook inzicht hoeveel kandidaten in de toekomst mogelijk terug gemeld gaan worden omdat ze de maximale ondersteuningsduur dreigen te bereiken. WerkBedrijf registreert de duur van de dienstverlening, maar rapporteert hier nog niet over.
- Ontwikkeling van kandidaten. Hiervoor zouden één of meerdere nieuwe indicatoren opgesteld moeten worden. Bij ontwikkeling valt te denken aan vergroting van zelfredzaamheid (bijvoorbeeld gemeten met de Zelfredzaamheidsmatrix), groei in werknemersvaardigheden, toename van motivatie of stappen op de Participatieladder die kandidaten zetten. Van belang is dat er gekozen wordt voor een betekenisvolle indicator die structureel geregistreerd wordt en niet te veel belasting voor de uitvoering oplevert.
- Kwaliteit van de baan. Hierbij gaat het om aspecten als de contractvorm (tijdelijk, vast), de omvang van het contract in aantal uren en de ervaren tevredenheid van de kandidaat-werknemer. Dat laatste zou vastgesteld kunnen worden door middel van een soort alumni-onderzoek onder uitgestroomde kandidaten. De contractvorm en omvang van het contract zijn ook indirect vast te stellen via onderzoek met gebruik van CBS-microdata.

Het is ook aan te bevelen om als regio deel te nemen aan een benchmark zoals de Divosa-benchmark Werk & Inkomen. Daarmee kan Rijk van Nijmegen op regelmatige basis vaststellen hoe de prestaties zich verhouden tot andere arbeidsmarktregio's. Denk aan cijfers over (her)instroom, uitstroom(bestemmingen) en de samenstelling van het bijstandsbestand.

Bijlage 1: Maat- en meerwerkafspraken

In onderstaande tabellen zijn per gemeente de afspraken opgenomen die zij hebben gemaakt met het WerkBedrijf over maat- en meerwerk.

Tabel B1 Berg en Dal

Jaar	Maat- en meerwerk
2016	• Berg en Dal Werkt!: intensieve bemiddeling van kandidaten uit Millingen aan de Rijn, Leuth en Kekerdom. Kandidaten worden in beeld gehouden zo lang dat nodig is.
2017	• Berg en Dal Werkt!: uitbreiding naar andere dorpen. • Ontwikkeltrajecten: met 3 ondernemers zijn afspraken gemaakt over ontwikkeltrajecten.
2018	• Berg en Dal Werkt! • Ontwikkeltrajecten bij 3 ondernemers.
2019	• Berg en Dal Werkt!
2020	• Basis dichtbij: dienstverlening op locatie in Berg en Dal. • Berg en Dal Werkt! • Directieve benadering (niet uitgevoerd vanwege coronamaatregelen): intensieve gespreksvoering, focus op werksoort o.b.v. mogelijkheden arbeidsmarkt en opleggen van maatregelen bij no show of weigering. • Samenwerking Sociaal Team: advies over werkmogelijkheden binnen een zorgtraject van het Sociaal Team. • Intensivering bedrijfsdienstverlening: benaderen ondernemers met werkkansen voor kandidaten, maar waarmee nog geen samenwerking bestaat.

Tabel B2 Beuningen

Jaar	Maat- en meerwerk
2016	• Doelgroep 50+: screening van extra kandidaten. • Beuningen Werkt!: vrijwillige inloopdagen voor kandidaten op locatie in Beuningen en aansluiting van consulent bij de Walk en Talk sessies voor werkzoekenden in de bibliotheek. • P-INK: doel is urenuitbreiding realiseren, zodat kandidaten met inkomen uit een parttime baan volledig uit de uitkering stromen. • Beuningen Actief: extra stimulans en ondersteuning om deel te nemen aan de samenleving voor mensen met weinig perspectief op betaald werk.

Jaar	Maat- en meerwerk
2017	• Beuningen Actief.
2018	• Beuningen Actief. • Basis dichtbij: op locatie in Beuningen voor intakegesprekken, vragen van kandidaten en afstemming met de afdeling Inkomen. • Taalmeter: signaleren en bespreekbaar maken van laaggeletterdheid.
2019	• Beuningen Actief. • Basis dichtbij. • Taalmeter.
2020	• Basis Dichtbij. • Beuningen Actief. • Taalmeter.

Tabel B3 Druten

Jaar	Maat- en meerwerk
2016	• Advertentiecampagne: presentatie van kandidaten door middel van advertentie in het lokale weekblad. • Oriënteren op werk in Nederland: training over solliciteren en werk voor arbeids- en asielmigranten. • Zwerfafvalteam: werving van statushouders voor het zwerfafvalteam en begeleiding, ter voorbereiding op een betaalde baan. • Zorgbrigade: voorbereiding op instroom in zorgopleiding bij het ROC.
2017	• Zwerfafvalteam. • Oriënteren op werk in Nederland. • Advertentiecampagne (per 3e kwartaal gestopt).
2018	• Zwerfafvalteam (opgeheven in 2018 vanwege aantrekkende baankansen in de sector). • Basis dichtbij: op locatie in Druten voor intakegesprekken, vragen van kandidaten en afstemming met de afdeling Inkomen.
2019	• Wijkgericht beheer: onder begeleiding aan het werk in wijkbeheer; in feite een verbreding van het zwerfafvalteam. • Basis dichtbij.
2020	• Basis dichtbij. • Wijkgericht beheer. • Intensivering bedrijfsdienstverlening: benaderen ondernemers met werkkansen voor kandidaten, maar waarmee nog geen samenwerking bestaat.

Tabel B4 *Heumen*

Jaar	Maat- en meerwerk
2016	• Overdracht van extra kandidaten aan het WerkBedrijf.
2017	• Werkpunt Heumen-Mook: kandidaten zochten onder begeleiding coaches maximaal 12 weken actief naar werk. Empowerment en eigen verantwoordelijkheid is het uitgangspunt. • Gemeentewerf: begeleiding en coaching van werkzoekenden die met behoud van uitkering op de gemeentewerf werken. Doel is uitstroom naar betaald werk.
2018	• Basis dichtbij: consulent van WerkBedrijf op locatie in Heumen.
2019	• Basis dichtbij. • Zorgjongeren: begeleiding van jongeren op meerdere leefgebieden.
2020	• Basis dichtbij. • Zorgjongeren. • Doorontwikkeling samenwerking: verbeteren van de aansluiting tussen participatiecoaches en klantmanagers (gemeente) en consulenten WerkBerdijf zodat bijstandsgerechtigden op het juiste moment een passend traject ingaan. • Intensivering bedrijfsdienstverlening: benaderen ondernemers met werkkansen voor kandidaten, maar waarmee nog geen samenwerking bestaat.

Tabel B5 *Mook en Middelaar*

Jaar	Maat- en meerwerk
2016	• P-INK: doel is urenuitbreiding realiseren, zodat kandidaten met inkomen uit een parttime baan volledig uit de uitkering stromen. • Netwerkbijeenkomst ondernemers: WerkBedrijf is lid geworden van de Ondernemers Vereniging Mook en maakt afspraken met lokale ondernemers.
2017	• P-INK: vanwege gebrek aan kandidaten gestopt lopend 2017. • Werkpunt Heumen-Mook: kandidaten zochten onder begeleiding coaches maximaal 12 weken actief naar werk. Empowerment en eigen verantwoordelijkheid is het uitgangspunt. • Statushouders: traject voor statushouders.
2018	• Statushouders • Basis dichtbij: lokale dienstverlening aan ondernemers en uitwisseling tussen WerkBedrijf en gemeente op locatie.
2019	• Basis dichtbij. • Project horeca en leisure: ondernemers bezocht over het vervullen van hun personeelsvraag. • Zorgjongeren: begeleiding van jongeren op meerdere leefgebieden.

Jaar	Maat- en meerwerk
2020	• Basis dichtbij. • Zorgjongeren.

Tabel B6 Nijmegen

Jaar	Maat- en meerwerk
2016	• Ontwikkeltrajecten voor kandidaten bij ondernemers. • Wijkgericht werken: samenwerking tussen het WerkBedrijf en de sociale wijkteams intensiveren en zo meer gebruik te maken van elkaars kennis en expertise. • Zorgjongeren: 3 consulenten begeleiden jongeren met problemen op meerdere leefgebieden. • Extra inzet van tijdelijke loonkostensubsidie.
2017	• Ontwikkeltrajecten. • Wijkgericht werken. • Zorgjongeren. Extra afspraken over basisdienstverlening: • Project kansberoepen: extra uitstroom realiseren door focus op sectoren waar veel vraag naar personeel is. • IPS-trajecten voor kandidaten met een ernstig psychiatrische aandoening. • Beperken doorstroom WW naar bijstand: samenwerking met UWV om instroom te beperken.
2018	• Ontwikkeltrajecten. • Wijkgericht werken. • Zorgjongeren. De extra afspraken over basisdienstverlening zijn voortgezet.
2019	• Ontwikkeltrajecten. • Wijkgericht werken. • Zorgjongeren. De extra afspraken over basisdienstverlening zijn voortgezet.
2020	• Aanvullende aanpak: intensief en doelgericht traject voor kandidaten met motivatieproblemen. • Gezamenlijke intake: WerkBedrijf en afdeling Inkomen voeren gezamenlijk intakegesprekken met kandidaten die al langer in de bijstand zitten. • De Versnelling: 10-weekse workshop waarbij kandidaten intensief gecoacht worden op een traject naar betaald werk. • Jongeren: driegesprekken van WerkBedrijf en de gemeente met jongeren. • Zorgjongeren. • Wijkgericht werken.

Tabel B7 Wijchen

Jaar	Maat- en meerwerk
2016	• Extra kandidaten overgedragen aan WerkBedrijf. • Ontwikkeltrajecten voor kandidaten bij ondernemers. • Werkacademie: een programma van 8 weken voor kandidaten die nieuw instromen. Onder begeleiding van coaches gaan kandidaten op zoek naar een baan en in groepsbijeenkomsten worden inspanningen besproken.
2017	• Werkacademie. • Ontwikkeltrajecten. • Vacaturemarkt: trainingen en workshops over solliciteren en kennismaken met werkgevers. • Wijkgericht werken: intensivering samenwerking tussen WerkBedrijf en de sociale wijkteams, waarbij een consulent van WerkBedrijf 2 dagdelen aanwezig is op locatie.
2018	• Lokaal scharnierpunt ketens: consulent van het WerkBedrijf op locatie in Wijchen. Dit wordt omgebouwd tot een plek voor ontmoeting en activiteiten met als doel werkzoekenden stappen naar werk te laten zetten. • Ontwikkeltrajecten. • Vacaturemarkt. • Wijkgericht werken.
2019	• Basis dichtbij: ter voortzetting van het scharnierpunt. Lokale dienstverlening aan ondernemers en uitwisseling tussen WerkBedrijf en gemeente op locatie. • Wijkgericht werken. • Intensivering lokale bedrijfsdienstverlening: meer kansen bij Wijchense ondernemers benutten door het vergroten van de zichtbaarheid en bekendheid van WerkBedrijf. • Pilot directieve kandidaatsbenadering: intensieve gespreksvoering, focus op werksoort o.b.v. mogelijkheden arbeidsmarkt en opleggen van maatregelen bij no show of weigering.
2020	• Basis dichtbij. • Directieve kandidaatsbenadering. • Lokale leerwerkplek carrousel: 5 lokale werkgevers stellen leerwerkplekken beschikbaar aan maximaal 10 kandidaten die achtereenvolgens bij de verschillende werkgevers aan de slag gaan. • Zorgjongeren: consulenten begeleiden jongeren met problemen op meerdere leefgebieden.

Bijlage 2: Prestaties per gemeente

Arbeidsbemiddeling

In deze bijlagen beschrijven we de prestaties per gemeente en voor de regio als geheel. Dat doen we in de vorm van indexcijfers om (de ontwikkelingen tussen) gemeenten beter vergelijkbaar te maken. De hoeveelheid kandidaten, plaatsingen en uitstroom varieert immers sterk tussen gemeenten vanwege verschillen in de omvang van de bijstandspopulatie.

Tabel B1 *Index volume uitkeringsbestand per gemeente op 31-12 van het betreffende jaar (2016=100)*

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
2020	95	91	95	102	79	77	96	96
2019	91	88	91	89	76	84	92	94
2018	94	87	90	98	82	91	95	96
2017	98	95	102	103	89	95	99	99
2016	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel B2 *Index instroom van kandidaten in dienstverlening WerkBedrijf per gemeente (2016 =100)*

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
2020	105	82	75	58	64	73	132	108
2019	102	85	82	69	94	65	123	110
2018	90	82	69	64	87	55	104	96
2017	100	106	87	96	103	108	103	106
2016	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel B3 *Index aantal kandidaten in dienstverlening WerkBedrijf per gemeente (2016=100)*

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
2020	87	83	79	76	92	89	97	73
2019	88	86	79	83	97	80	97	71
2018	88	83	79	93	100	93	95	82
2017	98	100	91	102	119	98	101	95
2016	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel B4 *Index aantal terugmeldingen van kandidaten per gemeente (2016=100)*

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
2020	100	84	63	84	79	59	122	125
2019	111	79	69	72	110	72	137	145
2018	137	133	90	97	186	66	151	157
2017	129	122	104	131	133	117	132	151
2016	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel B5 *Index aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering per gemeente (2016=100)*

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
2020	45	33	33	29	43	15	56	27
2019	70	46	67	48	76	62	83	59
2018	83	63	82	73	100	123	93	68
2017	89	78	99	74	126	185	93	86
2016	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel B6 *Index aantal plaatsingen op werk per gemeente (2016=100)*

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
2020	100	73	57	61	109	67	133	82
2019	114	84	91	145	144	67	136	131
2018	136	122	109	132	195	200	157	138
2017	137	116	123	120	153	178	149	141
2016	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel B7 *Index aantal kandidaten dat de uitkering is uitgestroomd naar werk per gemeente (Let op, 2014=100)*

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
2020	85	108	72	41	135	82	84	82
2019	108	141	97	218	206	100	97	148
2018	127	212	110	241	224	112	117	127
2017	124	215	128	188	194	147	113	116
2016	100	179	73	171	59	129	92	114
2015	101	100	115	165	182	94	98	86
2014	100	100	100	100	100	100	100	100

Sociale werkvoorziening

Tabel B8 Index aantal SW-medewerkers per gemeente (2016=100)

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Nijmegen	Wijchen
2020	77	78	79	78	75	81	74
2019	83	86	86	89	81	86	84
2018	88	90	91	95	85	90	90
2017	92	96	99	96	88	94	95
2016	100	100	100	100	100	100	100

Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding)

Tabel B9 Index aantal kandidaten Op Weg Naar Werk per gemeente (2016=100)

Jaar	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Nijmegen	Wijchen
2020	159	165	133	233	71	183	188
2019	172	191	142	256	118	150	199
2018	170	204	150	211	159	167	188
2017	145	139	142	211	159	117	152
2016	100	100	100	100	100	100	100

Bijlage 3: Uitstroom andere arbeidsmarktregio's

De onderstaande tabel geeft op basis van de jaarverslagen weer hoeveel personen in het betreffende jaar de uitkering zijn uitgestroomd naar betaald werk. Ook geven we de indexcijfers weer (2017=100).

Tabel B10 *Uitstroom uit de uitkering naar betaald werk in aantal personen en indexcijfers (2017=100) in vier arbeidsmarktregio's*

		Rijk van Nijmegen	Gorinchem	Rivierenland	Drechtsteden
2020	Index	68	71	84	58
	Aantal personen	860	173	307	694
2019	Index	88	84	81	81
	Aantal personen	1100	196	297	886
2018	Index	103	104	99	109
	Aantal personen	1290	243	362	1194
2017	Index	100	100	100	100
	Aantal personen	1256	234	367	1097

Bron: Jaarstukken MGR Rijk van Nijmegen, Avres, Werkzaak Rivierenland, Sociale Dienst Drechtsteden (meerdere jaren)

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl

debeleidsonderzoekers



Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten

Samenvatting evaluatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

7 DECEMBER 2021

Projectnummer P0216

Onderzoek in opdracht van Modulair Gemeenschappelijk Regeling Rijk van Nijmegen

Auteurs: Lennart de Ruig, Marjolein Sax en Noortje Hippert

© 07 December 2021 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Samenvatting

Dit rapport bevat de resultaten van de evaluatie van de module WerkBedrijf van de modulair gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen. Het rapport geeft inzicht in de mate waarin de doelen in de afgelopen vijf jaar zijn gerealiseerd en bevat aanbevelingen voor de toekomst.

Inleiding

De zeven gemeenten uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen - Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen hebben een modulaire gemeenschappelijke regeling (MGR) voor arbeidsbemiddeling en ICT. De module 'WerkBedrijf Rijk van Nijmegen' bestaat formeel sinds 1 januari 2015. Vanaf hier spreken we vanwege de leesbaarheid over 'WerkBedrijf'. WerkBedrijf voert de arbeidsbemiddeling in het kader van de Participatiewet uit, evenals de regie over de arbeidsmatige dagbesteding. Sinds 1 januari 2016 voert WerkBedrijf ook de Wet sociale werkvoorziening uit.

De gemeenteraad van de gemeente Wijchen heeft op 16 juni 2020 een motie aangenomen waarin het college wordt opgeroepen "een onafhankelijk onderzoek uit te laten voeren naar de wijze waarop WerkBedrijf uitvoering heeft gegeven aan zijn taken". De overige deelnemende gemeenten verenigd in het algemeen bestuur van de MGR hebben deze oproep overgenomen.

Gemeenten hebben bij de start van WerkBedrijf per 1 januari 2015 een aantal doelen beoogd, zoals omschreven in het visiedocument 'Sterke werkwoorden'. De centrale vraagstelling voor het evaluatieonderzoek zoals geformuleerd door het dagelijks bestuur van de MGR is:

- In hoeverre zijn deze doelen in de afgelopen vijf jaar gerealiseerd vanuit het perspectief van ondernemers, kandidaten en gemeenten?
- Welke conclusies kunnen getrokken worden uit de door WerkBedrijf behaalde resultaten ten opzichte van vergelijkbare organisaties in andere arbeidsmarktregio's?
- Welke aanbevelingen naar de toekomst kunnen worden geformuleerd op grond van de resultaten en ervaringen in de afgelopen vijf jaar?

In de evaluatie richten wij ons op de primaire taken van WerkBedrijf op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsmatige dagbesteding en sociale werkvoorziening in de periode 2016 tot en met 2020. Het evaluatieonderzoek is gebaseerd op een documentenstudie, een analyse van cijfermatige ontwikkelingen bij WerkBedrijf en vergelijkbare organisaties en (groeps)interviews met in totaal circa 61 stakeholders en medewerkers van WerkBedrijf.

Uitvoering taken en ervaringen van stakeholders

WerkBedrijf is een wendbare uitvoeringsorganisatie met een herkenbare visie

WerkBedrijf heeft na de start dienstverlening ingericht voor arbeidsbemiddeling en arbeidsmatige dagbesteding. WerkBedrijf kon in de eerste jaren voortbouwen op de sociale werkvoorziening die al aanwezig was bij voorloper Breed. In de eerste jaren na oprichting heeft WerkBedrijf – een fusie van acht organisaties – geïnvesteerd in het creëren van eenheid door het formuleren van een gedeelde missie, het werken aan een gedeelde organisatiecultuur en het inrichten van een duidelijke organisatiestructuur. Hierdoor staat er inmiddels een adequaat functionerende organisatie met een regionale aanpak voor kandidaten, werkgevers, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. WerkBedrijf is er in het bijzonder in geslaagd een groot netwerk van ondernemers op te zetten waar zij kandidaten kan plaatsen. Dat brengt zodoende meer kansen voor kandidaten met zich mee. Er is veel professionaliteit en deskundigheid opgebouwd binnen de organisatie en daar hebben gemeenten naar eigen zeggen profijt van.

De aangeboden dienstverlening en werkwijze van WerkBedrijf sluiten goed aan bij de visie die is neergelegd in het document Sterke Werkwoorden in 2013. WerkBedrijf voert arbeidsbemiddeling uit met als doel zoveel mogelijk uitstroom van kandidaten naar regulier werk. WerkBedrijf heeft in de praktijk oog voor zowel de vraag van de ondernemer als de mogelijkheden van de kandidaat. In de ervaringen en opvattingen van stakeholders horen wij impliciet de kernwaarde terug dat 'iedereen van waarde is'. Ook ligt het accent in de dienstverlening op wat mensen *wel* kunnen, conform de kernwaarde uit Sterke Werkwoorden.

WerkBedrijf is op veel punten ook een wendbare organisatie gebleken. We zien dat met name in de SW, waar bij de start van WerkBedrijf de al aanwezige knelpunten rond ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, werkaanbod, begeleiding en cultuur zijn aangepakt. Ook de samenwerking met BlueView laat zien dat WerkBedrijf adequaat blijft inspelen op kansen en bedreigingen in de SW. De arbeidsmatige dagbesteding heeft in de loop der jaren steeds meer vorm gekregen, waarbij de nu resterende uitdaging is hoe deze voorziening zo soepel mogelijk kan aansluiten op de arbeidsbemiddeling.

Ook op het gebied van arbeidsbemiddeling zien we dat WerkBedrijf veranderingen heeft doorgevoerd, al zijn die beperkter dan bij de andere taken. WerkBedrijf heeft onderzoek verricht naar de arbeidsbemiddeling en de uitkomsten aangegrepen om knelpunten op te lossen of dienstverlening te verbeteren. Ook heeft WerkBedrijf feedback van kandidaten aangegrepen om de bejegening en communicatie te verbeteren. We merken op dat de door WerkBedrijf zelf uitgevoerde evaluaties nog enkele grote uitdagingen bevatten die voor zover wij weten, nog niet zijn opgepakt.

Ondernemers en gemeenten hebben over het algemeen waardering voor de organisatie en dienstverlening; deel kandidaten wil andere focus

Gemeenten vinden dat er een herkenbare, solide en deskundige organisatie staat. WerkBedrijf is niet gericht op regels en is in de uitvoering betrekkelijk vrij van politieke druk, zodat de focus op de kandidaat en de ondernemer kan liggen. WerkBedrijf is er volgens gemeenten vooral in geslaagd een groot netwerk van ondernemers op te zetten en te onderhouden waar zij kandidaten kan plaatsen. Dat brengt meer kansen voor kandidaten met zich mee. Een duidelijk knelpunt is volgens gemeenten de soms gebrekkige samenwerking tussen gemeenten en WerkBedrijf rond individuele kandidaten. We concluderen dat gemeenten waardering hebben voor de wijze waarop WerkBedrijf zijn taken uitvoert, maar een stuk kritischer zijn over de samenwerking met WerkBedrijf op kandidaatsniveau.

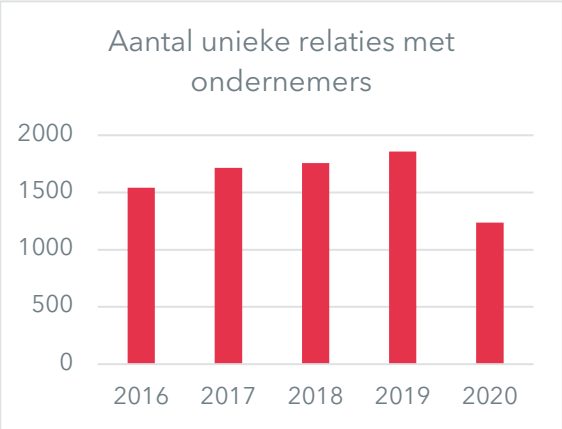
Ondernemers zijn over het algemeen tevreden met de dienstverlening en de consulenten van WerkBedrijf. WerkBedrijf heeft ook veel en bruikbare voorzieningen voor ondernemers. Een knelpunt is de mismatch die soms optreedt tussen de verwachtingen van ondernemers en het aanbod van kandidaten. Sommige ondernemers verwachten dat WerkBedrijf gemakkelijk inzetbare mensen kan leveren en ook na de match een structurele rol bij de begeleiding van kandidaten met motivatieproblemen kan blijven spelen. We stellen vast dat WerkBedrijf de verwachtingen van ondernemers over het algemeen waarmaakt, maar ondernemers nog beter kan voorbereiden op de komst van kandidaten met complexe problematiek en de rol van WerkBedrijf daarbij.

Kandidaten ten slotte zijn over het algemeen redelijk tevreden over de dienstverlening van WerkBedrijf. Ze vinden de consulenten van WerkBedrijf vriendelijk, hebben het gevoel dat ze serieus genomen worden en ervaren de begeleiding door WerkBedrijf als prettig. De dienstverlening biedt veel mogelijkheden en de mens staat centraal. De dienstverlening sluit minder goed aan bij de groeiende groep kandidaten met zwaardere problematiek en op de behoeften van hoger opgeleide kandidaten. Een deel van de kandidaten heeft behoefte aan meer persoonlijke aandacht en nazorg, focus op de wat de kandidaat wil in plaats van kan, en begeleiding op andere leefgebieden dan werk.

Prestaties, sturing en verantwoording

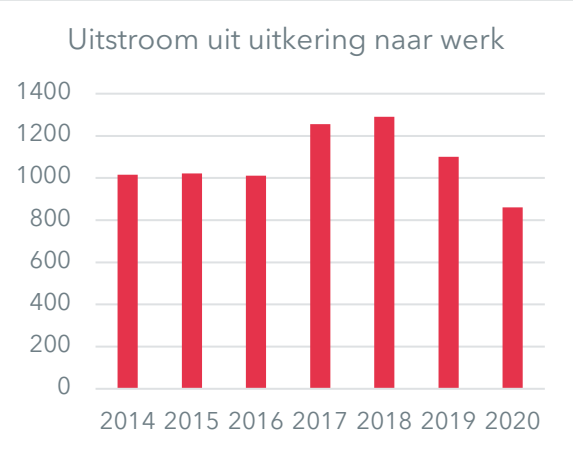
De prestaties van WerkBedrijf vertonen een stijgende lijn, maar niet alle doelen worden behaald

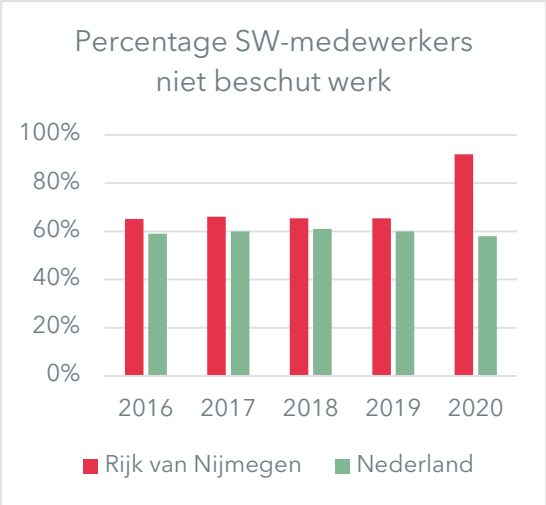
De prestaties en het doelbereik van WerkBedrijf laten een gemêleerd beeld zien. We stellen vast dat WerkBedrijf in de periode van 2015 tot en met 2020 op de meeste indicatoren steeds betere realisaties laat zien, behalve in coronajaar 2020. WerkBedrijf heeft tot 2020 steeds meer unieke relaties met ondernemers; plaatste meer mensen op (parttime) werk, vooral jongeren tot 27 jaar en statushouders; verstrekte meer loonkostensubsidies; registreerde tot 2019 een stijging van de uitstroom uit de bijstand naar werk; realiseerde een aanzienlijke toename van de toegevoegde waarde per fte SW; liet meer SW'ers buiten de muren van WerkBedrijf werken en zag een forse groei in het aantal kandidaten dat actief was binnen Op Weg Naar Werk. Op sommige indicatoren is het beeld minder positief. Het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering nam fors af en het ziekteverzuim in de SW is net als bij de start van WerkBedrijf nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde.

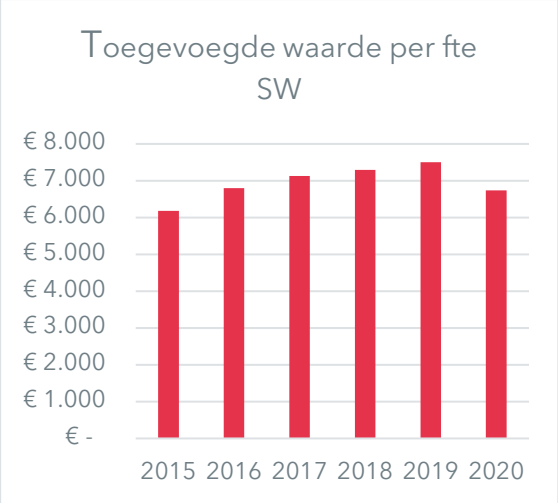


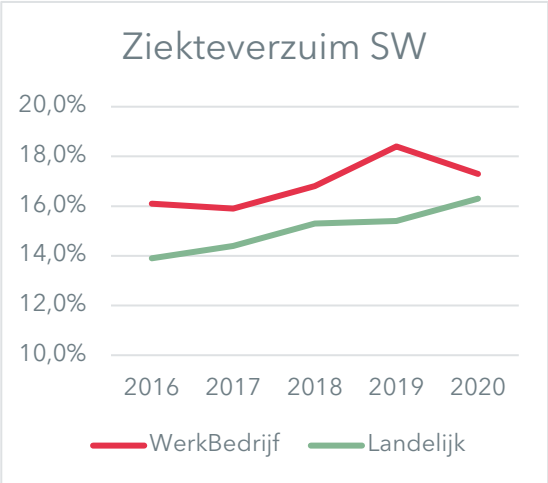


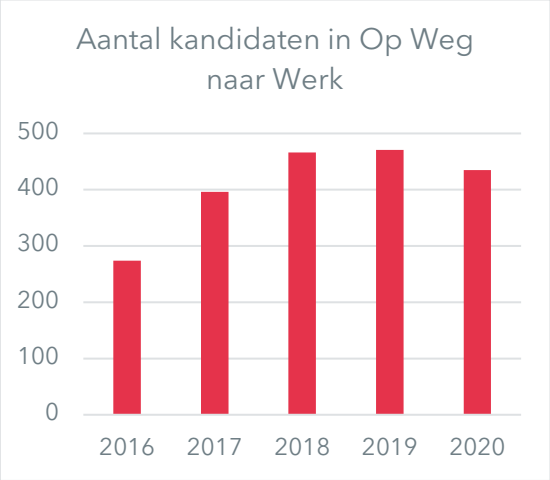





Percentage SW-medewerkers niet beschut werk
100%
80%
60%
40%
20%
0%
2016
2017
2018
2019
2020
Rijk van Nijmegen
Nederland


Toegevoegde waarde per fte SW
€ 8.000
€ 7.000
€ 6.000
€ 5.000
€ 4.000
€ 3.000
€ 2.000
€ 1.000
€ -
2015
2016
2017
2018
2019
2020


Ziekteverzuim SW
20,0%
18,0%
16,0%
14,0%
12,0%
10,0%
2016
2017
2018
2019
2020
WerkBedrijf
Landelijk


Aantal kandidaten in Op Weg naar Werk
500
400
300
200
100
0
2016
2017
2018
2019
2020

We constateren tevens dat WerkBedrijf niet alle doelen behaald. De doelrealisatie bij de sociale werkvoorziening blijft achter. Wat betreft arbeidsbemiddeling zijn de doelen in de jaren 2017 tot en met 2019 behaald, terwijl de jaren 2016 en 2020 achterblijven qua doelrealisatie. Het niet behalen van doelen heeft mogelijk te maken met de toename van het aandeel kandidaten met een hoge uitkeringsduur en oudere SW-medewerkers. Dat zien we ook in andere arbeidsmarktregio's.

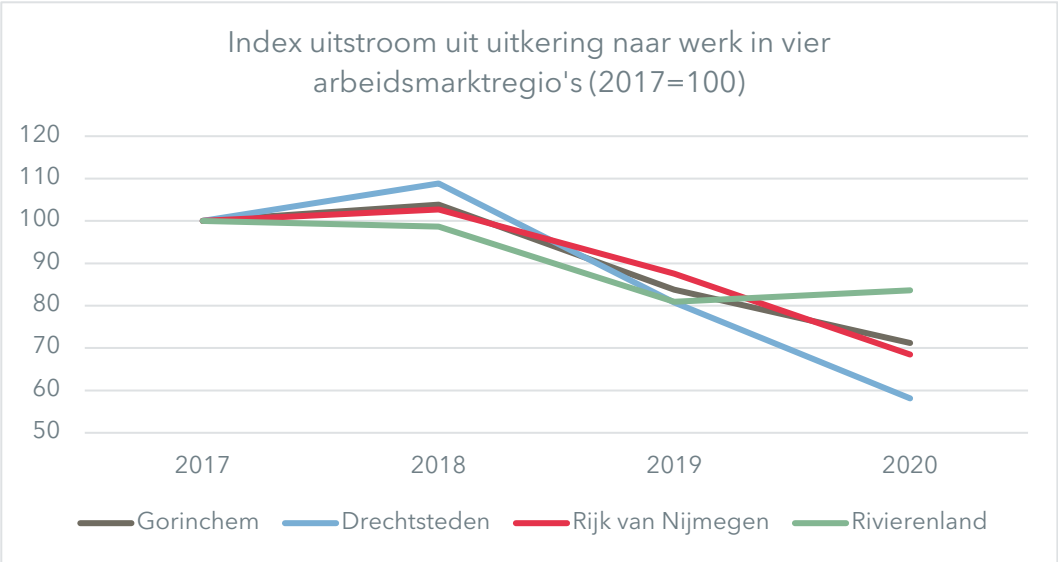
Tabel S1 Doelbereik kritieke prestatie-indicatoren 2016 t/m 2020

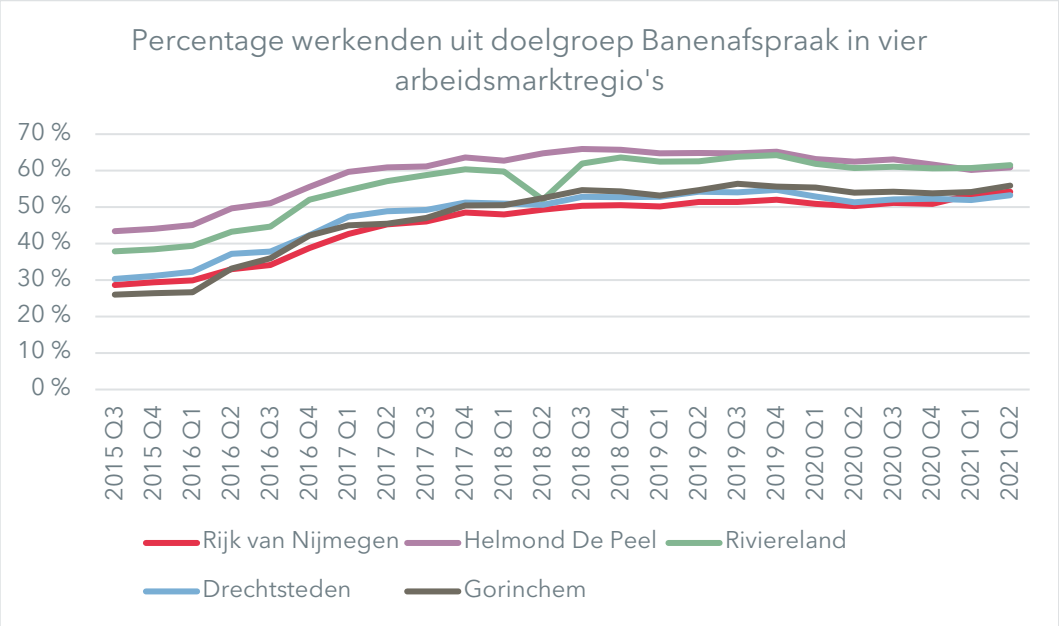
	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal plaatsingen op fulltime/parttime werk	.	✓	✓	✓	✗
Uitstroom uit bijstand naar werk	✗	✓	✓	✓	✗
Toegevoegde waarde SW per fte	✗	✓	✗	✗	✗
Verzuimpercentage SW	✗	✗	✗	✗	✗
Aantal kandidaten Op Weg Naar Werk	✗	✗	✓	✓	✗

WerkBedrijf is een unieke organisatie die in hoofdlijnen hetzelfde presteert als andere werkbedrijven

Waar in veel arbeidsmarktregio's gekozen is voor een lichte organisatie voor het werkbedrijf in de vorm van een bestuurlijk platform of samenwerkingsverband, is in het Rijk van Nijmegen een uitvoerende organisatie neergezet met een breed regionaal takenpakket. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is niet alleen een samenwerking tussen de zeven gemeenten op het gebied van arbeidsbemiddeling en arbeidsmatige dagbesteding, maar ook een integratie met het voormalige SW-bedrijf Breed. De regio heeft als geheel één re-integratieverordening en één set prestatie-indicatoren. We stellen vast dat WerkBedrijf daarmee een betrekkelijk unieke organisatie in Nederland is. Van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er naast Rijk van Nijmegen drie arbeidsmarktregio's met een redelijk vergelijkbare, sterk geïntegreerde regionale uitvoeringsstructuur: Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem.

Niet alleen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen, maar ook landelijk en in andere regio's wordt gesignaleerd dat kandidaten in de loop der jaren moeilijker bemiddelbaar zijn geworden. En net als in Rijk van Nijmegen is ook landelijk het aandeel jongeren in de uitstroom relatief hoog. De ontwikkelingen op een aantal prestatie-indicatoren komen in de regio Rijk van Nijmegen redelijk overeen met die in vergelijkbare arbeidsmarktregio's en met landelijke trends. We zien dat de uitstroom uit de uitkering naar werk in zowel Rijk van Nijmegen als Helmond-De Peel, Rivierenland en Gorinchem afneemt na 2018, waarbij het coronajaar 2020 in alle regio's een dieptepunt vormt. Het percentage werkenden uit de doelgroep Banenafspraak neemt van 2015 tot en met 2020 juist in alle regio's toe. De relatieve stijging is in Nijmegen nog wat sterker dan in de andere regio's. We concluderen hiermee dat de prestaties van Rijk van Nijmegen over het algemeen vergelijkbaar zijn met het landelijke beeld en met de prestaties van andere arbeidsmarktregio's.





De verantwoording door Werkbedrijf is voor verbetering vatbaar

WerkBedrijf rapporteert jaarlijks in de jaarstukken over de prestaties op het vlak van arbeidsbemiddeling, sociale werkvoorziening en arbeidsmatige dagbesteding. De vertegenwoordigers van gemeenten die wij hebben gesproken, vinden de verantwoording van WerkBedrijf over het algemeen adequaat, maar zouden willen dat de verantwoording zowel kwantitatief als kwalitatief diepgravender wordt en antwoord geeft op vragen als: Hoe duurzaam is de uitstroom? Welke verhalen hoor je van kandidaten? Welke tussenstapjes zetten kandidaten op weg naar werk? Daarbij maken sommige gemeenten de kanttekening dat extra verantwoording wel doelmatig moet zijn en niet gepaard moet gaan met een forse stijging van de administratieve lasten voor WerkBedrijf en/of gemeenten. Vanuit de Kandidatenraad is opgemerkt dat WerkBedrijf (te) veel stuurt op 'harde' kwantitatieve indicatoren die te weinig zeggen over de daadwerkelijke ervaringen van mensen. Gezien de aard van de SW – mensen ontwikkelen – zou de verantwoording ook meer daarop gericht moeten zijn.

Wij signaleren dat de cijfers die WerkBedrijf heeft over prestaties – en die zijn aangeleverd ten behoeve van deze evaluatie – beperkingen hebben. Hierdoor zijn ze niet toereikend om een compleet inzicht te verkrijgen in de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening, in langetermijntrends en in de prestaties van de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in vergelijkend perspectief. WerkBedrijf is daarin niet uniek. Geen van de vier organisaties in andere arbeidsmarktregio's waarmee we WerkBedrijf hebben vergeleken, heeft targets geformuleerd op het niveau van *outcome*, zoals kwaliteit van leven van kandidaten of duurzaamheid van werk. De prestatie-indicatoren betreffen in hoofdzaak gegevens die gemakkelijk te registreren zijn en die gemakkelijk uit bestaande registratiesystemen te halen zijn. De prestatie-indicatoren van arbeidsmarktregio's hebben vooral betrekking op *output* zoals uitstroom uit de uitkering en *throughput*, zoals het aantal kandidaten dat wordt begeleid. We zijn onder de drie arbeidsmarktregio's waarmee we vergelijken geen *best practice* tegengekomen die inzicht biedt in de effectiviteit van de dienstverlening of de kwaliteit van de uitstroom.

Lokale sturing op uitstroom kan het draagvlak voor regionale samenwerking ondergraven

Bij de oprichting van WerkBedrijf was er bij lokale bestuurders een groot draagvlak voor regionale samenwerking. Wij constateren dat gemeenten nog steeds voordelen zien in de aanwezigheid van een regionaal opererend werkbedrijf, maar dat het lokale perspectief de afgelopen jaren meer is gaan prevaleren. Dat is te zien aan de toenemende behoefte van gemeenten aan lokaal maatwerk, aan de neiging van gemeenten om de opbrengsten van WerkBedrijf af te meten aan de lokale uitstroom uit de uitkering, en aan de sterker wordende roep in enkele gemeenten om de re-integratie misschien maar weer zelf te gaan doen.

Deze tendens lijkt niet zozeer ingegeven door de prestaties van WerkBedrijf – die immers niet verslechterd zijn op coronajaar 2020 na – maar door de 'natuurlijke' neiging van gemeenten om financiële afwegingen en lokale belangen mee te wegen. De gemeenten in de regio verschillen aanzienlijk qua wensen, politieke kleur, visie en afwegingskader. Gemeenten dragen hun participatiebudget over aan WerkBedrijf en verwachten daar primair op lokaal niveau de resultaten van te zien. Dit geldt zeker voor die gemeenten die te maken hebben met een krappe begroting. Ook speelt mee dat gemeenten verantwoordelijk blijven voor de dienstverlening aan hun eigen burgers en wethouders daarover lokaal verantwoording moeten afleggen.

Het regionale niveau waarop WerkBedrijf acteert vraagt echter om een regionaal perspectief, met een goede afweging van de verschillende belangen. De toenemende wens tot lokaal maatwerk maakt het soms lastig om tot een duidelijke regionale lijn te komen en taken efficiënt uit te voeren. Bovendien signaleren wij een spanning tussen de wijze waarop gemeenten sturen op de prestaties van WerkBedrijf in termen van uitstroom aan de ene kant en aan de andere kant de vraag van gemeenten om meer aandacht voor moeilijke bemiddelbare kandidaten die minder kans hebben op uitstroom naar betaald werk.

Aanbevelingen

Op basis van onze conclusies en de suggesties van stakeholders formuleren we de volgende aanbevelingen:

- Waak voor de uitholling van WerkBedrijf en voorkom a) terugkerende discussies over lokale prestaties en *return on investment*, b) toenemende inzet van maatwerk en c) eventuele overheveling van taken naar gemeenten.
- Geef WerkBedrijf een meerjarige opdracht en meerjarige middelen om de taken adequaat uit te kunnen blijven voeren.
- Maak een heldere politieke keuze voor de beleidsvisie op WerkBedrijf: als een bemiddelingsbedrijf gericht op uitstroom of (vooral) als een mensontwikkelbedrijf gericht op participatie en ontwikkeling van mensen.
- Overweeg een beleidsvisie waarin participatie en ontwikkeling van mensen meer centraal komen te staan, maar vergeet daarbij niet dat ondernemers nodig zijn om werk te vinden.
- Leg meer nadruk op persoonlijke aandacht voor de wensen en beleving van kandidaten.
- Positioneer WerkBedrijf nadrukkelijker als strategische arbeidsmarktspeler binnen de 'triple helix' van overheid, ondernemers en onderwijs.

- Formuleer als gemeenten gezamenlijke indicatoren die goed weergeven wat gemeenten van WerkBedrijf verwachten.
- Zoek naar indicatoren en vormen van verantwoording die – aansluitend bij de visie op WerkBedrijf – meer inzicht geven in de ontwikkeling van kandidaten en de kwaliteit van de uitstroom.
- Participeer in benchmarks zodat een zuivere regionale vergelijking mogelijk is.

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl

adviesraad
SOCIAAL DOMEIN
MOOK & MIDDELAAR

Aan het College van B en W
Gemeente Mook en Middelaar
t.a.v. dhr. W. Donders

Betreft: advies Evaluatie Werkbedrijf Rijk van Nijmegen

1 februari 2022

Geacht college,

De Adviesraad Sociaal Domein heeft op 10 januari het Evaluatierapport, de Samenvatting en de aanbiedingsbrief ontvangen betreffende de evaluatie van de Regionale Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. De ASD is gevraagd te reageren op deze evaluatie. Graag brengen we een advies uit over de gepresenteerde stukken.

Algemene opmerkingen.
Onze indruk is dat de evaluatie uitvoerig en zorgvuldig is uitgevoerd. Niet alleen worden cijfers en trends uit de data van het Regionale Werkbedrijf zelf gepresenteerd en voorzien van een analyse. Daarnaast is ook een benchmark gedaan met de andere arbeidsmarktregio's en meer specifiek met de drie vergelijkbaar werkende werkbedrijven.
In dit licht delen wij de conclusie om voor de komende periode indicatoren te bepalen om het functioneren van de organisatie anders, beter, te kunnen monitoren.

Functioneren WerkBedrijf.
Het is goed om te lezen dat het Regionaal Werkbedrijf een adequaat functionerende organisatie is waarbinnen gewerkt wordt aan professionaliteit en aan de relatie met ondernemers (netwerk). Het accent van de begeleiding ligt op de mogelijkheden van kandidaten en hun match met de arbeidsplaats, en de arbeidsmatige dagbesteding heeft meer vorm gekregen. Dit zijn goede ontwikkelingen die ook behouden dienen te blijven.

Begeleiding kandidaten.
Wij hechten, vanuit onze aard als adviesraad, vanzelfsprekend sterk aan hoe de kandidaten zelf het Regionaal Werkbedrijf ervaren. We zijn dan ook kritischer als het gaat om de evaluatiepunten die gaan over de begeleiding van de kandidaten.
De ASD ziet een traject naar betekenisvolle (betaalde) arbeid voor de doelgroepen van het WerkBedrijf als een doorlopende lijn voor de betrokkene. Veelal zal er sprake moeten zijn van een combinatie van bemiddeling en coaching of scholing enerzijds, en van de inzet van zorg of welzijn anderzijds. Zeker in de fase na een succesvolle match en start dient er, wat ons betreft, nog oog te zijn voor de geplaatste kandidaat. In feite zou de kandidaat zelf de belangrijkste stem moeten hebben in het afsluiten van het traject waarin coaching, begeleiding, matching en nazorg verweven zijn.

Adviesraad Sociaal Domein
Postbus 200
6585 ZK MOOK
E asdmookenmiddelaar@gmail.com.
I www.mookenmiddelaar.nl

In het contact tussen coach/begeleider en kandidaat is communicatie hét instrument. De mate van succesvol begeleiden naar werk wordt mede bepaald door de wijze waarop de begeleider/coach in de communicatie weet aan te sluiten bij de kandidaat. In alle vormen van communicatie dient wat ons betreft veel aandacht te zijn voor het begripsniveau van de kandidaat.

Overige conclusies en aanbevelingen.
De ASD vindt, de rapportage lezende, de conclusies en gegeven aanbevelingen herkenbaar. Het effect van het eerste coronajaar 2020 op de cijfers wordt uitgelegd, er wordt aandacht gevraagd voor de relatie met en de verwachtingen van ondernemers.
Ten aanzien van de conclusies en aanbevelingen over de verantwoording van de Regionaal Werkbedrijf onderstrepen we in ieder geval de genoemde punten:

- Geef in de verantwoording aandacht aan 'de zachte kant' naast de cijfers: juist voor dienstverlening aan deze doelgroep zijn de verhalen van de mensen enorm belangrijk om inzicht te krijgen in het functioneren van de organisatie.
- Er dient meer focus gelegd te worden op het (blijvende) effect van de begeleiding en match. Hierbij is niet alleen terugval in een uitkering een indicator maar ook of ex-kandidaten zich blijvend weten te redden in de complexe samenleving.

Met vriendelijke groeten,

Namens de leden van de adviesraad,



F.S.M. Dracht

Adviesraad Sociaal Domein
Postbus 200
6585 ZK MOOK
E asdmookenmiddelaar@gmail.com.
I www.mookenmiddelaar.nl

Gemeente Mook en Middelaar

Postadres: Postbus 200, 6585 ZK MOOK
Bezoekadres: Raadhuisplein 6 Mook
Telefoon: (024) 696 91 11
Fax: (024) 696 19 39
E-mail: gemeente@mookenmiddelaar.nl
Internet: www.mookenmiddelaar.nl

Dagelijks bestuur van de Modulaire
Gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen
Postbus 38165
6503 AD NIJMEGEN

Uw kenmerk:
Uw brief van: 21 december 2021
Ons kenmerk: CM21.3744
Inlichtingen: W. Donders
Telefoon: 06 50007336
Afdeling: Samenleving
Datum: 11 maart 2022
Onderwerp: Evaluatie WerkBedrijf

Geachte leden van het dagelijks bestuur,

Wij ontvingen uw brief en het rapport inzake de Evaluatie WerkBedrijf.
Met deze brief maken wij, mede namens de gemeenteraad, onze zienswijze kenbaar.

Algemene tevredenheid
Wij zijn over het algemeen tevreden over het werk en de prestaties van WerkBedrijf. Wij zouden WerkBedrijf willen complimenteren met de behaalde resultaten in de afgelopen jaren en wij zien voortzetting van de samenwerking in de MGR en met WerkBedrijf met vertrouwen tegemoet. Mooi om te lezen dat WerkBedrijf een betrekkelijk unieke organisatie is en ook vaak als voorbeeld voor andere regio's wordt gezien.

Conclusies
1. WerkBedrijf is een wendbare uitvoeringsorganisatie met een herkenbare visie
Wij herkennen deze conclusie en spreken onze waardering uit voor de professionaliteit en deskundigheid van de medewerkers van WerkBedrijf. Het is wel zaak om die te behouden dat vraagt om een investering in de mensen van WerkBedrijf.
Goed om te lezen dat de onderzoeker ziet dat we vinden dat 'iedereen van waarde is' en het accent ligt op wat kandidaten wel kunnen. Uitstekende uitgangspunten die we moeten handhaven.
WerkBedrijf moet de grote uitdagingen die zijn voortgekomen uit de zelf uitgevoerde evaluaties nog wel oppakken.

2. Ondernemers en gemeenten hebben over het algemeen waardering voor de organisatie en dienstverlening; deel kandidaten wil andere focus.
Goed om te constateren dat WerkBedrijf een groot netwerk van ondernemers heeft opgebouwd. Wij vinden het belangrijk om dit te behouden en waar mogelijk uit te bouwen.
De gebrekkige samenwerking met onze consulenten inkomen herkennen wij niet. Wij menen dat de samenwerking goed verloopt, dat deze doeltreffend is en als prettig wordt ervaren. Men kan elkaar goed vinden en de lijntjes zijn kort.
Werken aan de mismatch tussen verwachting van werkgevers en het aanbod van WerkBedrijf is een aandachtspunt. Daar moet WerkBedrijf bij ieder contact met een ondernemer extra aandacht aan geven.
Kandidaten hebben en steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt en steeds vaker is er sprake van meervoudige problematiek. Daarnaast sluit de dienstverlening niet goed aan bij de behoeften van

hoogopgeleiden. Wij menen dat de dienstverlening van WerkBedrijf daar meer / beter op aan moet gaan sluiten en we ontwikkelen graag samen met de andere gemeenten in het Rijk van Nijmegen daarvoor een toekomstvisie.

3. De prestaties van WerkBedrijf vertonen een stijgende lijn, maar niet alle doelen worden behaald.
Wij zien geen aanleiding over deze conclusie iets in deze zienswijze op te nemen.

4. WerkBedrijf is een unieke organisatie die in hoofdlijnen hetzelfde presteert als andere werkbedrijven.
Wij zijn tevreden over de keuze die we in het Rijk van Nijmegen hebben gemaakt om intensief samen te gaan werken en WerkBedrijf te vormen. Wij zijn er van overtuigd dat dat ten goede komt aan kandidaten, ondernemers en gemeenten.
Goed om te zien dat de prestaties van WerkBedrijf vergelijkbaar zijn met soortgelijke organisaties in het land. Wij menen dat WerkBedrijf er goed aan zou doen contacten met deze organisaties te leggen of aan te halen, niet alleen voor benchmarking, maar vooral om van elkaar te leren en effectieve methoden / werkwijze uit te wisselen.

5. De verantwoording door WerkBedrijf is voor verbetering vatbaar.
Wij herkennen deze conclusie maar ten dele. Wij menen dat de informatie die nu conform het informatieprotocol aan gemeenten wordt verstrekt, toereikend is voor de gemeenteraden. Deze informatie is wat ons betreft voldoende gedetailleerd en per gemeente uitgesplitst. Dit volstaat naar onze mening voor onze raad om de controlerende en toezichthoudende taak uit te voeren. Een enkele uitbreiding lijkt ons wel zinvol, namelijk de duurzaamheid van de uitstroom. Dit vraagt echter wel extra inspanning en dat moet opwegen tegen het resultaat. Wellicht dat een steekproefsgewijze meting kan volstaan. Wij zien mogelijkheden om op uitvoerend niveau meer of andere informatie uit te wisselen. Het project Doe je mee? kan goed benut worden om daarmee aan de slag te gaan.

6. Lokale sturing op uitstroom kan het draagvlak voor regionale samenwerking ondergraven.
Wij onderschrijven deze conclusie. Wij hebben als kleine gemeente juist een belang bij regionale samenwerking en een regionaal opererende organisatie zoals WerkBedrijf. Wij menen dat we dit standpunt zowel bestuurlijk als ambtelijk uitdragen en dat ook tonen door onze inbreng in bestuurlijke en ambtelijke gremia. Ook wij zien uiteraard graag goede resultaten voor onze eigen gemeente. Maar wij vinden het belang van regionale prestaties zeer groot want daar profiteren wij als kleine gemeente van.
Wij hebben geen toenemende wens tot meer lokale uitvoering of projecten omdat dit gezien ons geringe bestand niet effectief is. Wij zijn voorstander van een beperkt aanbod van (3-4) projecten waar alle kandidaten in de regio aan deel kunnen nemen. Verder vinden wij het belangrijk dat WerkBedrijf kan experimenten om zo nieuwe methoden te ontwikkelen, of de huidige werkwijze te verbeteren. Wat ons betreft dus geen uitbreiding van lokale uitvoering of projecten. Enkele goede regionale projecten bv voor een bepaalde branche of doelgroep volstaan wat ons betreft.

Wij herkennen de spanning tussen de wens tot uitstroom aan de ene kant en meer aandacht voor onze kandidaten aan de andere kant. Onze cliënten hebben echter bijna allemaal en grote afstand tot de arbeidsmarkt. Als wij daar geen extra aandacht aan besteden, dan zijn deze mensen tot aan hun pensioen aangewezen op een uitkering met weinig kans op participatie of werk en dat vinden wij ongewenst. Omdat het arbeidsverleden ook invloed heeft op het leven na pensionering kan dit ook dan nog negatief doorwerken, wij willen dat voorkomen. Meer aandacht voor deze kandidaten vinden wij daarom noodzakelijk en we zijn bereid te accepteren dat dit meer tijd per kandidaat zal kosten. We hopen dat het project Doe je mee ? zal helpen om een beter beeld te krijgen van de noodzakelijk inspanning die dit gaat vergen.

Aanbevelingen
1. Waak voor de uitholling van WerkBedrijf en voorkom a) terugkerende discussies over lokale prestaties en return on investment, b) toenemende inzet van maatwerk en c) eventuele overheveling van taken naar gemeenten.

Wij onderschrijven deze aanbeveling en wij hebben in de contacten met andere gemeenten het belang van regionale samenwerking steeds uitgedragen en we zullen dat ook blijven doen. We zijn van mening dat uitholling volledig haaks staat op de gedachte van regionale samenwerking. Wij zien het nut van meer lokale uitvoering of projecten voor onze gemeente niet en we zullen dat propageren Wij zijn geen voorstander van overheveling van taken van WerkBedrijf naar onze gemeente. We zien eerder mogelijkheden om participatietaken over te hevelen naar WerkBedrijf.

2. Geef WerkBedrijf een meerjarige opdracht en meerjarige middelen om de taken adequaat uit te kunnen blijven voeren.
Bij het wegvallen van een veelheid aan lokale vormen van dienstverlening is het sluiten van een dienstverleningsovereenkomst (DVO) niet meer ieder jaar nodig. Wij zijn er voorstander van om een DVO voor minimaal 2 jaar met WerkBedrijf af te sluiten.

3. Maak een heldere politieke keuze voor de beleidsvisie op WerkBedrijf: als een bemiddelingsbedrijf gericht op uitstroom of (vooral) als een mensontwikkelbedrijf gericht op participatie en ontwikkeling van mensen.
4. Overweeg een beleidsvisie waarin participatie en ontwikkeling van mensen meer centraal komen te staan, maar vergeet daarbij niet dat ondernemers nodig zijn om werk te vinden.
Wij menen dat het noodzakelijk is dat WerkBedrijf meer gaat doen aan mensontwikkeling. We accepteren daarbij dat de uitstroom naar werk mogelijk zal dalen en dat er minder kandidaten in portefeuille zullen zijn. Daarbij heeft plaatsing bij een reguliere werkgever wel de absolute voorkeur, dus WerkBedrijf moet het netwerk van ondernemers aanhouden en waar mogelijk uitbreiden.

5. Leg meer nadruk op persoonlijke aandacht voor de wensen en beleving van kandidaten.
Wij menen dat WerkBedrijf voldoende deskundigheid in huis heeft om te bepalen hoe dit te verbeteren.

6. Positioneer WerkBedrijf nadrukkelijker als strategische arbeidsmarktspeler binnen de 'triple helix' van overheid, ondernemers en onderwijs.
Wij ondersteunen deze aanbeveling en wij zullen deze in de diverse bestuurlijke en ambtelijk gremia uitdragen.

7. Formuleer als gemeenten gezamenlijke indicatoren die goed weergeven wat gemeenten van WerkBedrijf verwachten.
Ook deze aanbeveling ondersteunen wij. Indicatoren zoals de duur van de dienstverlening, de duurzaamheid van uitstroom of her-instroom worden niet (systematisch) geregistreerd of zijn niet gemakkelijk aan te leveren. Extra informatie genereren vraagt echter extra inspanning en dat moet opwegen tegen het resultaat. Er zijn duidelijke verschillen tussen de verwachtingen van de deelnemende gemeenten en het zou goed zijn om dit beter op elkaar af te stemmen om zo te komen tot eenduidige indicatoren.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders van Mook en Middelaar,

De secretaris,
drs. W. Mariman

De burgemeester,
mr. drs. W. Gradisen

Raadsvoorstel

Gemeente Mook en Middelaar

Documentnummer	
Onderwerp	**Wijziging Algemene Subsidieverordening**
Datum raadsvergadering	**10 maart 2022**
Raadscommissie	Samenleving
Datum raadscommissie	22 februari 2022
Programma	Sociale en maatschappelijke Dienstverlening
Portefeuillehouder	P. Baneke

Wijziging Algemene Subsidieverordening

Inleiding

De Algemene Subsidieverordening van onze gemeente dateert van 2017. Door de VNG is inmiddels een update gepubliceerd van de model – Algemene Subsidieverordening (model-ASV). Aanleiding hiervoor zijn zowel nieuwe wetgeving en jurisprudentie. De Algemene Subsidieverordening van de gemeente Mook en Middelaar is hierop gebaseerd. Het verdient dus aanbeveling om deze ook te actualiseren.

Voorstel

Wij stellen u voor:

- de Algemene Subsidieverordening 2017 Mook en Middelaar in te trekken;
- de Algemene Subsidieverordening 2022 Mook en Middelaar vast te stellen.

Beoogd effect

Met dit besluit beschikt onze gemeente weer over een subsidieverordening die in de pas loopt met de actuele wetgeving en jurisprudentie.

Argumenten

1.1. **De verordening dient geactualiseerd te worden op basis van nieuwe wetgeving en jurisprudentie**

- In de eerste plaats heeft de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: ABRvS) in 2017 uitgesproken dat het niet toelaatbaar is het betalen van salarissen die de norm van de Wet normering topinkomens (hierna: WNT) te boven gaan als weigeringsgrond te hanteren. In de Algemene Subsidieverordening Mook en Middelaar 2017 was een dergelijke weigeringsgrond opgenomen in artikel 8, derde lid, onder f. Deze is nu geschrapt.
- Verder is op 1 juli 2018 de Wet terugvordering staatssteun in werking getreden, waardoor artikel 8, vierde lid van de Algemene Subsidieverordening Mook en Middelaar 2017 overbodig is geworden.

Tenslotte zijn nog enkele definities van begrippen die te maken hebben met het Europees steunkader geactualiseerd.

Kanttekeningen

Naast de Algemene Subsidieverordening kent onze gemeente ook nog deelsubsidieverordeningen. De wijzigingen van de Algemene Subsidieverordening noodzaken niet tot een aanpassing van die deelverordeningen.

Communicatie

De verordening wordt na vaststelling op de gebruikelijke wijze gepubliceerd en op onze eigen website geplaatst (link). Omdat de wijzigingen niet direct van invloed zijn op lopende subsidies is het niet noodzakelijk om specifieke organisaties hiervan expliciet op de hoogte te stellen.

Bijlage(n)

1. Concept-verordening met bijgehouden wijzigingen
2. Concept-raadsbesluit (verordening in het te publiceren format)

Mook, 15 februari 2022

Het college van burgemeester en wethouders van Mook en Middelaar,

De gemeentesecretaris
Drs. W. Mariman

De burgemeester
mr. drs. W. Gradisen

Algemene Subsidieverordening Mook en Middelaar 2022

De raad van de gemeente Mook en Middelaar

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 15 februari 2022,

gelet op artikel 149 van de Gemeentewet;

gelet op het advies van de commissie Samenleving van 22 februari 2022;

besluit vast te stellen de Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 2022

Artikel 1. Definities

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. De-minimissteun: steun die wordt verstrekt op basis van Verordening (EU) nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun (PbEU L 352/1); Verordening (EU) nr. 2019/316 van de Commissie tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1408/2013 van de Commissie van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun in de landbouwproductiesector (PbEU L 51 I/1); Verordening (EU) nr. 717/2014 van de Commissie van 27 juni 2014 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun in de visserij- en aquacultuursector (PbEU L 190/45), of Verordening (EU) 2018/1923 van de Commissie van 7 december 2018 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun verleend aan diensten van algemeen economisch belang verrichtende ondernemingen (PbEU L 313/2);

b. Europees steunkader: een mededeling, richtsnoer, kaderregeling, besluit of vrijstellingsverordening op het gebied van staatssteun die de Europese Commissie of de Raad van de Europese Unie, gelet op de artikelen 106, derde lid, 107, 108 of 109 van het Verdrag heeft vastgesteld, waaronder de Algemene groepsvrijstellingsverordening: Verordening (EU) nr. 2017/1084 van de Commissie tot wijziging van Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PbEU L 156/1); de Landbouw vrijstellingsverordening: Verordening (EU) nr. 702/2014 van de Commissie van 25 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun in de landbouw- en de bosbouwsector en in plattelandsgebieden op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PbEU L 193/1); en de Visserij vrijstellingsverordening: Verordening (EU) nr. 1388/2014 van de Commissie van 16 december 2014 waarbij bepaalde categorieën steun voor ondernemingen die actief zijn in de productie, de verwerking en de afzet van visserij- en aquacultuurproducten, op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PbEU L 369/37);

c. onderneming: iedere eenheid, ongeacht haar rechtsvorm of wijze van financiering, die een economische activiteit uitoefent;

d. Verdrag: Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, (PbEU C 326/47);

e. Wet: Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 2. Reikwijdte

1. Deze verordening is van toepassing op de verstrekking van subsidies door het college op de volgende beleidsterreinen, met uitzondering van subsidies waarvoor bij afzonderlijke deelsubsidieverordening een uitputtende regeling is getroffen en subsidies als bedoeld in artikel 4:23, derde lid, van de wet (subsidies waarvoor geen wettelijke grondslag nodig is):
    a. algemeen bestuur;
    b. openbare orde en veiligheid;
    c. verkeer, vervoer en waterstaat;
    d. economische zaken;
    e. onderwijs;
    f. cultuur en recreatie;
    g. sociale voorzieningen en maatschappelijke dienstverlening;
    h. volksgezondheid;
    i. milieu;
    j. ruimtelijke ordening en volkshuisvesting.
2. Ten aanzien van subsidies als bedoeld in artikel 4:23, derde lid, van de wet (subsidies waarvoor geen wettelijke grondslag nodig is), kunnen burgemeester en wethouders bepalen dat de Algemene subsidieverordening geheel of gedeeltelijk van toepassing is.

Artikel 3. Subsidieregelingen

Burgemeester en wethouders kunnen bij nadere regeling (subsidieregeling) vaststellen welke activiteiten in aanmerking kunnen komen voor subsidie. Voor zover van toepassing, wordt hierin tevens bepaald welke doelgroepen voor subsidie in aanmerking komen, hoe de subsidie wordt berekend en hoe de subsidiebedragen worden uitbetaald.

Artikel 4. Staatssteunregels

1. Voor zover dat ten behoeve van het voldoen aan een Europees steunkader noodzakelijk is, kan het college bij subsidieregeling afwijken van de Algemene subsidieverordening 2017 en deze aanvullen.
2. Bij subsidieregelingen waarbij is bepaald dat toepassing kan worden gegeven aan een Europees steunkader, verwijst de subsidieregeling naar het desbetreffende steunkader.

3. Bij subsidies waarop een Europees steunkader op van toepassing is, verwijst de beschikking tot verlening naar de toepasselijke bepalingen van het Europees steunkader.
4. Bij subsidies waarop een Europees steunkader van toepassing is, komen alleen de activiteiten, doelstellingen, resultaten en kosten voor vergoeding in aanmerking die voldoen aan de eisen van het desbetreffende steunkader.
5. Bij subsidies waarop een Europees steunkader van toepassing is, komen ondernemingen alleen in aanmerking voor zover de subsidieverstrekking voldoet aan de voorwaarden van het desbetreffende steunkader.

Artikel 5. Subsidieplafond en begrotingsvoorbehoud

1. De raad kan subsidieplafonds vaststellen.
2. In dat geval bepalen burgemeester en wethouders bij subsidieregeling de wijze van verdeling van de betrokken subsidie.
3. De raad kan een subsidieplafond verlagen als:
    a. het plafond wordt vastgesteld voordat de begroting voor het betrokken jaar is vastgesteld of goedgekeurd; en
    b. de subsidieaanvragen waarop het subsidieplafond betrekking heeft, moeten worden ingediend voordat de begroting voor het betrokken jaar is vastgesteld of goedgekeurd.
4. Bij de bekendmaking van een subsidieplafond dat kan worden verlaagd overeenkomstig het vorige lid, wordt gewezen op de mogelijkheid van verlaging en de gevolgen daarvan voor reeds ingediende aanvragen.
5. Een subsidie ten laste van een begroting die nog niet is vastgesteld of goedgekeurd, wordt verleend onder de voorwaarde dat voldoende middelen op de begroting beschikbaar zullen worden gesteld. Bij de verleningsbeschikking wordt daarop gewezen.

Artikel 6. Aanvraag

1. Een aanvraag om subsidie wordt schriftelijk ingediend bij burgemeester en wethouders. Burgemeester en wethouders kunnen verlangen dat daarvoor gebruik wordt gemaakt van een aanvraagformulier.
2. Bij de aanvraag legt de aanvrager in ieder geval de volgende gegevens over:
    a. een beschrijving van de activiteiten waarvoor de subsidie wordt aangevraagd;
    b. de doelen en resultaten welke met die activiteiten worden nagestreefd, en hoe de activiteiten daaraan bijdragen;
3. Burgemeester en wethouders kunnen in aanvulling op het bepaalde in artikel 6, tweede lid, sub a en b, de aanvrager verzoeken de volgende gegevens te overleggen:
    a. Een begroting van en een dekkingsplan voor de kosten van deze activiteiten. Het dekkingsplan bevat een opgave van bij anderen aangevraagde subsidies of vergoedingen ten behoeve van dezelfde activiteiten, onder vermelding van de stand van zaken daarvan;
    b. het jaarverslag, de jaarrekening of de balans van het voorgaande jaar;
    c. als de aanvrager een onderneming is:

i. Een opgave van subsidies, vergoedingen, of tegemoetkomingen in welke vorm ook met staatsmiddelen bekostigd, die al zijn of zullen worden ontvangen voor de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd.
ii. een verklaring als bedoeld in de verordening met betrekking tot de-minimissteun (de-minimisverklaring);

d. als het een subsidie betreft die per boekjaar aan een rechtspersoon wordt verstrekt, de stand van de egalisatiereserve op dat moment van de aanvraag.

4. Een rechtspersoon die voor de eerste keer subsidie aanvraagt, legt tevens over: een exemplaar van de oprichtingsakte of de statuten.

Artikel 7. Aanvraagtermijn

1. Een aanvraag om een subsidie die per kalenderjaar wordt verstrekt, wordt ingediend uiterlijk op 1 juni voorafgaand aan het jaar of de jaren waarop de aanvraag betrekking heeft.
2. Een aanvraag om een subsidie voor eenmalige activiteiten wordt uiterlijk dertien weken voorafgaande aan de activiteit ingediend.
3. Bij subsidieregeling kunnen andere termijnen worden gesteld.

Artikel 8. Beslistermijn

1. Burgemeester en wethouders beslissen op een volledige aanvraag om een subsidie als bedoeld in artikel 7, eerste lid, uiterlijk op 31 december van het jaar waarin de aanvraag is ingediend.
2. Burgemeester en wethouders beslissen op een volledige aanvraag om een subsidie als bedoeld in artikel 7, tweede lid, binnen acht weken na de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.
3. Indien een aanvraag later is ingediend dan in de in artikel 7 genoemde termijnen dan leidt dit zonder voorafgaande mededeling tot verdaging van de beslistermijn met het aantal weken dat gelijk is aan de termijn van de overschrijding, met een minimum van zes weken.
4. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing op onvolledig ingediende aanvragen, vanaf het moment dat een door het college daarvoor gestelde hersteltermijn verstreken is.
5. Een week wordt gerekend vanaf de eerste dag van elke week die overschreden wordt.
6. Een aanvraag wordt niet meer in behandeling genomen indien het tijdvak waarop de aanvraag betrekking heeft een aanvang heeft genomen.
7. Bij subsidieregeling kunnen andere termijnen worden gesteld.
8. Bij aanvragen om een subsidie die overeenkomstig artikel 108, derde lid, van het Verdrag worden aangemeld bij de Europese Commissie wordt de termijn verdaagd totdat de Europese Commissie een eindbeslissing heeft genomen.

Artikel 9 Weigerings-, intrekkings- en terugvorderingsgronden

1. Onverminderd de artikelen 4:25, tweede lid, en 4:35 van de wet weigeren burgemeester en wethouders de subsidie in ieder geval:
    a. als de Europese Commissie overeenkomstig artikel 108, derde lid, van het Verdrag heeft vastgesteld dat de subsidie onverenigbaar is met de interne markt; of
    b. als het betreft een aanvrager tegen wie een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerdere beschikking van de Europese Commissie waarin de steun van Nederland onrechtmatig en onverenigbaar met de interne markt is verklaard.
2. Onverminderd het vorige lid weigeren burgemeester en wethouders de subsidie in ieder geval als de subsidieverstrekking in strijd zou zijn met een Europees steunkader omdat :
    a. subsidie verstrekt zou worden aan een aanvrager die een onderneming drijft die in moeilijkheden verkeert als bedoeld in het desbetreffende steunkader, of
    b. de subsidie geen stimulerend effect heeft als bedoeld in het desbetreffende steunkader.
3. Onverminderd de vorige leden kunnen burgemeester en wethouders de subsidie verder in ieder geval weigeren:
    a. als de te subsidiëren activiteiten niet of niet in overwegende mate gericht zijn op de gemeente of haar ingezetenen of als ze onvoldoende ten goede komen aan de gemeente of haar ingezetenen;
    b. als niet is aangetoond dat de subsidie noodzakelijk is voor het verrichten van de activiteiten waarvoor deze wordt gevraagd;
    c. als de aanvraag niet voldoet aan regels die zijn gesteld om voor subsidie in aanmerking te komen;
    d. als de subsidieverstrekking in strijd zou zijn met een wettelijk voorschrift;
    e. als de subsidieverstrekking niet is toegestaan totdat de Europese Commissie met toepassing van artikel 108, derde lid, van het Verdrag heeft vastgesteld dat de subsidie verenigbaar is met de interne markt;
    f. in de bij de betrokken subsidieregeling bepaalde gevallen.

Artikel 10. Betaling en bevoorschotting

1. Indien de subsidie € 5.000 of minder bedraagt, wordt deze binnen vier weken nadat het besluit tot verlening of vaststelling is genomen in één bedrag betaald.
2. Indien de subsidie méér dan € 5.000 bedraagt, dan wordt deze in twaalf gelijke maandelijkse termijnen betaald, voor het eerst in de maand nadat het besluit tot verlening of vaststelling van de subsidie is genomen;
3. Het college kan bij het besluit tot verlening en vaststelling van de subsidie een andere wijze van bevoorschotting dan genoemd in het eerste en tweede lid bepalen.

Artikel 11. Verantwoording

Voor zover dit niet is bepaald bij subsidieverordening, vermeldt de verleningsbeschikking op welke wijze de subsidieontvanger de besteding van de subsidie dient te verantwoorden.

Artikel 12. Algemene verplichtingen van subsidieontvanger

1. Als aannemelijk is dat één of meer van de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend niet, niet tijdig of niet geheel zullen worden verricht of dat niet, niet tijdig of niet geheel aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen zal worden voldaan, meldt de subsidieontvanger dat onverwijld schriftelijk aan burgemeester en wethouders.
2. Een subsidieontvanger informeert het college onverwijld schriftelijk over:
    a. beslissingen of procedures die zijn gericht op de beëindiging van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend, of tot ontbinding van de gesubsidieerde rechtspersoon;
    b. relevante wijzigingen in de financiële en organisatorische verhouding met derden;
    c. ontwikkelingen die ertoe kunnen leiden dat de subsidieontvanger de aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen niet, niet tijdig of niet geheel zal kunnen worden nakomen;
    d. wijziging van de statuten voor zover het betreft de vorm van de gesubsidieerde rechtspersoon, de persoon van de bestuurder of bestuurders en het doel van de rechtspersoon.

Artikel 13. Aan een subsidie te verbinden bijzondere verplichtingen

1. Bij subsidies hoger dan € 50.000, verleend voor activiteiten die meer dan een jaar in beslag nemen, kan de verplichting worden opgelegd tot het tussentijds afleggen van rekening en verantwoording over de tot dan verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten. De verantwoording wordt niet vaker dan één keer per jaar verlangd.
2. Bij subsidieregeling of verleningsbeschikking kunnen aan de subsidieontvanger ook andere verplichtingen dan genoemd in artikel 4:37, eerste lid, van de wet worden opgelegd, voor zover deze strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie. In de toelichting bij de subsidieregeling wordt uiteengezet waarom daartoe wordt overgegaan.
3. Bij subsidieregeling kunnen verplichtingen die niet strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie aan de subsidie worden verbonden, voor zover deze verplichtingen betrekking hebben op de wijze waarop of de middelen waarmee de gesubsidieerde activiteit wordt verricht. In de toelichting bij de subsidieregeling wordt uiteengezet waarom daartoe wordt overgegaan.
4. Bij subsidieregeling of verleningsbeschikking kan worden bepaald dat de subsidieontvanger, voor zover het verstrekken van de subsidie heeft geleid tot vermogensvorming, daarvoor aan burgemeester en wethouders een vergoeding verschuldigd is als zich een gebeurtenis voordoet als bedoeld in artikel 4:41, tweede lid, van de wet . Daarbij wordt tevens aangegeven hoe de hoogte van de vergoeding wordt bepaald.

Artikel 13a. Egalisatiereserve

1. Bij verleningsbeschikking kan worden bepaald dat de subsidieontvanger van een per kalender- of boekjaar verstrekte subsidie die meer dan € 30.000 bedraagt een egalisatiereserve als bedoeld in artikel 4:72, eerste lid, van de wet vormt.
2. De ontvanger van een andere subsidie dan bedoeld in het eerste lid kan burgemeester en wethouders verzoeken een egalisatiereserve te mogen vormen. In dat geval is artikel 4:72 van de wet van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14 Wijze van verstrekken en eindverantwoording subsidies tot en met € 5.000 per jaar

1. Subsidies tot en met € 5.000 per jaar worden door burgemeester en wethouders direct vastgesteld.
2. Burgemeester en wethouders kunnen een subsidie van € 5000 per jaar voor een aaneengesloten tijdvak van 4 jaar direct vaststellen, tenzij toepassing wordt gegeven aan het derde lid.
3. Indien een subsidie tot en met € 5.000 wordt aangevraagd voor een eenmalige subsidie of een tijdvak korter dan vier jaar wordt deze direct vastgesteld voor het gehele tijdvak.
4. Burgemeester kunnen na afloop van elk kalenderjaar vragen om aan te tonen dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verstrekt, zijn verricht en dat is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen.

Artikel 15. Eindverantwoording subsidies tussen € 5.000 en € 30.000 per jaar

1. Bij subsidies van meer dan € 5.000 per jaar doch ten hoogste € 30.000 per jaar dient de subsidieontvanger uiterlijk vóór 1 mei volgend op het jaar, waarin de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht, een aanvraag tot vaststelling in.
2. De aanvraag tot vaststelling bevat een inhoudelijk verslag of een ander door het burgemeester en wethouders geaccepteerd bewijsmiddel waaruit blijkt dat de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht en aan de verplichtingen is voldaan.
3. Onverminderd het vorige lid kan het college verlangen dat de aanvraag tot vaststelling een overzicht van de gesubsidieerde activiteiten en de hieraan verbonden uitgaven en inkomsten (financieel verslag of jaarrekening) bevat.

Artikel 16. Eindverantwoording subsidies van meer dan € 30.000 per jaar

1. Bij subsidies van meer dan € 30.000 per jaar dient de subsidieontvanger een aanvraag tot vaststelling in uiterlijk vóór 1 mei volgend op het jaar, waarin de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht.

2. De aanvraag tot vaststelling bevat:
    a. een inhoudelijk verslag waaruit blijkt in hoeverre de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht en aan de verplichtingen is voldaan;
    b. een overzicht van de gesubsidieerde activiteiten en de hieraan verbonden uitgaven en inkomsten (financieel verslag of jaarrekening);
    c. een balans van het afgelopen subsidietijdvak met een toelichting daarop; en
    d. een controleverklaring, opgesteld door een onafhankelijk accountant.
3. Bij subsidieregeling kunnen andere termijnen worden vastgesteld of andere gegevens worden verlangd.

Artikel 17. Subsidievaststelling subsidies van meer dan € 5.000 per jaar

1. Burgemeester en wethouders stellen een subsidie van meer dan € 5.000 per jaar vast vóór 1 augustus volgend op het jaar waarin de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht, tenzij bij subsidieregeling anders is bepaald.
2. Indien de subsidie een eenmalige activiteit betreft, stellen burgemeester en wethouders de subsidie vast binnen dertien weken nadat de aanvraag tot vaststelling is ontvangen, doch uiterlijk op de in het eerste lid genoemde datum.
3. Deze termijn kan eenmaal voor ten hoogste acht weken worden verdaagd.
4. Bij deelsubsidieverordening kunnen categorieën subsidieontvangers worden aangewezen waarvoor de subsidie direct wordt vastgesteld zonder dat een aanvraag tot subsidievaststelling hoeft te worden ingediend.
5. Als een aanvraag tot subsidievaststelling niet of niet volledig voor het tijdstip, bedoeld in de artikelen 14, eerste lid en 15, eerste lid, is ingediend kunnen burgemeester en wethouders aan de subsidieontvanger schriftelijk een nieuwe termijn stellen. Als de aanvraag niet binnen deze termijn wordt ingediend respectievelijk aangevuld dan kan zij overgaan tot ambtshalve vaststelling.

Artikel 18. Hardheidsclausule

1. Als een bij of krachtens deze verordening gestelde termijn voor een subsidieaanvrager of –ontvanger gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zouden zijn tot de daarmee te dienen belangen, kunnen burgemeester en wethouders een andere termijn vaststellen.
2. In een subsidieregeling kan worden bepaald dat door burgemeester en wethouders van een of meer bepaalde artikelen of artikelleden van die regeling kan worden afgeweken als daaraan vasthouden voor een subsidieaanvrager of –ontvanger gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zouden zijn tot de daarmee te dienen belangen
3. Toepassing van de vorige leden wordt gemotiveerd in het besluit en hiervan wordt periodiek verslag gedaan aan de raad.

Artikel 19. Slotbepalingen

1. De Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 2017 wordt ingetrokken.

2. Deze verordening treedt in werking op 1 juni 2022. Aanvragen die vóór die datum zijn ingediend, doch betrekking hebben op een tijdvak vanaf 1 juni 2022 vallen onder de werking van deze verordening, tenzij dit ten nadele is van de aanvrager.
3. Deze verordening wordt aangehaald als: Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 2022.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 10 maart 2022

De raad voornoemd,

De griffier, mr. M.A.M. van Arensbergen

De voorzitter, mr. drs. W. Gradisen

Bijlage Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Definities

In dit artikel is een aantal definities opgenomen. Deze definities gelden niet alleen voor deze verordening, maar ook voor de hierop te baseren regelingen. Deze definities zullen dus niet nogmaals in de verschillende subsidieregelingen opgenomen hoeven te worden. Ook kan hier niet van worden afgeweken.

Er is geen definitie opgenomen van subsidie. Wat onder een subsidie moet worden verstaan, is omschreven in artikel 4:21 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb). Kenmerken van een subsidie zijn dat er aanspraak is op financiële middelen, door een bestuursorgaan verstrekt met het oog op bepaalde activiteiten van de aanvrager, anders dan als betaling voor aan het bestuursorgaan geleverde goederen of diensten.

Overigens: ook garanties en leningen kunnen onder het subsidiebegrip vallen. Zie CBb 06-10-2016, ECLI:NL:CBB:2016:317 en CBb 01-05-2018, ECLI:NL:CBB:2018:237.

Het begrip Europees steunkader is wel gedefinieerd. Mocht het zo zijn dat een Europees steunkader wordt gewijzigd, aangepast of verlengd dan is het van belang dat de steun in overeenstemming is met de nieuwe bepalingen die daarin zijn opgenomen. Waarschijnlijk zal dat dan moeten leiden tot aanpassen van de desbetreffende subsidieregeling (zie toelichting bij artikel 3).

Bij het vervallen van een Europees steunkader[, kan er niet langer rechtmatig staatssteun worden verstrekt. Het is daarom raadzaam de looptijden van de Europese steunkaders in acht te nemen.

Artikel 2. Reikwijdte

Eerste lid

Met het eerste lid krijgen burgemeester en wethouders de bevoegdheid toegewezen om te besluiten over het verstrekken van subsidies waarop de Algemene subsidieverordening (hierna: ASV) van toepassing is.

Dit betreft in beginsel alle subsidies op de genoemde beleidsterreinen, met uitzondering van subsidies waarvoor bij afzonderlijke verordening een uitputtende regeling is getroffen en subsidies waarvoor overeenkomstig artikel 4:23, derde lid, van de Awb geen wettelijke grondslag nodig is.

Tweede lid

Ten aanzien van subsidies waarvoor overeenkomstig artikel 4:23, derde lid, van de Awb geen wettelijke grondslag nodig is (zoals bijvoorbeeld incidentele subsidies) is de ASV in beginsel niet van toepassing. Dit lid geeft het college de bevoegdheid om de ASV (deels) van toepassing te verklaren als daartoe aanleiding bestaat.

Artikel 3. Subsidieregelingen

Met dit artikel krijgt het college de bevoegdheid om in nadere regels, hier en verder subsidieregeling genoemd, de te subsidiëren activiteiten te bepalen. Voor zover het college iets wenst te regelen met betrekking tot de doelgroepen die voor subsidie in aanmerking komen, de berekening van de subsidie en de wijze van uitbetalen, dient dit eveneens in de subsidieregeling te gebeuren.

In andere artikelen van de ASV worden andere bevoegdheden gedelegeerd die betrekking hebben op de inhoud van de subsidieregeling: het afwijken van termijnen, het verbinden van bepaalde verplichtingen aan de subsidie en de wijze van verdelen van het subsidieplafond.

Voor zover het college geen gebruik maakt van de bevoegdheid om nadere regels vast te stellen is het slechts in beperkte mate mogelijk om subsidies te verstrekken. De hoofdregel van de Awb is namelijk dat subsidieverstrekking gebaseerd moet zijn op een wettelijk voorschrift, zoals een subsidieregeling, waarin de te subsidiëren activiteiten staan vermeld. Op grond van artikel 4:23, derde lid, van de Awb bestaan hierop maar vier uitzonderingen:

a. de spoedeisende subsidieverstrekking (tijdelijk, vooruitlopend op de vaststelling van een wettelijk voorschrift);

b. de subsidieverstrekking op grond van een begrotingspost (de begroting dient de subsidieontvanger en het bedrag dat ten hoogste kan worden vastgesteld te vermelden);

c. de incidentele subsidieverstrekking (voor uitzonderlijke gevallen, en als er in beginsel slechts eenmalig subsidie zal worden toegekend);

d. de Europese subsidies (is voor gemeenten nauwelijks van belang).

Artikel 4. Staatssteunregels

Om subsidies onder een Europees steunkader te brengen moet de subsidie op het toepasselijke steunkader worden toegesneden. Daarbij kan het nodig zijn dat er in de subsidieregeling afgeweken wordt van de ASV, of dat deze aangevuld wordt. Het eerste lid maakt burgemeester en wethouders daartoe bevoegd.

Het tweede en derde lid zijn een uitvloeisel van de eis van de Europese Commissie dat in subsidieregelingen en -beschikkingen die gebruik maken van het Europees steunkader, het toepasselijke kader expliciet wordt vermeld.

Als sprake is van steun die valt onder een Europees steunkader, kunnen uiteraard alleen de activiteiten, doelstellingen, resultaten en kosten voor subsidie in aanmerking komen voor zover die voldoen aan de eisen en voorwaarden van het betreffende steunkader (vierde lid). Net zo goed als dat bij subsidies waarop een Europees steunkader van toepassing is, kunnen ondernemingen alleen in aanmerking komen als de subsidieverstrekking voldoet aan de voorwaarden van het desbetreffende steunkader (vijfde lid).

Zie ook de toelichting bij artikel 3 van de Model Subsidieregeling (bijlage bij de Model Algemene subsidieverordening 2013 (hierna: model-ASV 2013)).

Artikel 5. Subsidieplafond en begrotingsvoorbehoud

De raad stelt de subsidieplafonds vast (eerste lid) en vermeldt bij de bekendmaking de wijze van verdelen (eerste lid in combinatie met artikel 4:26, tweede lid, van de Awb). De wijze van verdelen kan ook worden bekendgemaakt door verwijzing naar de – door het college vastgestelde – subsidieregeling waarin de wijze van verdeling is vastgelegd (tweede lid in combinatie met artikel 4:26, tweede lid, van de Awb).

Als dat geen bestaande subsidieregeling is zal – in samenspraak tussen de raad en burgemeester en wethouders – geregeld (moeten) zijn dat óf de subsidieregeling en het subsidieplafond gelijktijdig in werking treden óf dat de subsidieregeling weliswaar voor het vaststellen van het subsidieplafond in werking treedt maar dat aanvragen pas ná het vaststellen van het subsidieplafond kunnen worden ingediend. Als dit niet (juist) geregeld is kan het subsidieplafond niet worden tegengeworpen aan aanvragers die hun aanvraag hebben ingediend voor bekendmaking (artikel 4:27, tweede lid, van de Awb). Bij de bekendmaking van de subsidieplafonds door de raad wordt er, indien van toepassing, gewezen op de mogelijkheid het subsidieplafond te verlagen (derde en vierde lid, zie verder hieronder).

Burgemeester en wethouders, die via artikel 2 de bevoegdheid gedelegeerd hebben gekregen om te besluiten over het verstrekken van subsidies, zijn verder verplicht – in lijn met de mogelijkheid van artikel 4:34, eerste lid, van de Awb – (in bepaalde gevallen) om bij het gebruik maken van deze gedelegeerde bevoegdheid een begrotingsvoorbehoud te maken (vijfde lid).

Verlaging subsidieplafond.

De verlaging van een subsidieplafond heeft in beginsel geen gevolgen voor aanvragen die vóór bekendmaking van de verlaging zijn ingediend (artikel 4:27, tweede lid, van de Awb). Dat is anders als aan de drie voorwaarden genoemd in artikel 4:28 van de Awb is voldaan:

1) aanvragen voor de desbetreffende subsidie moeten worden ingediend voordat de begroting is vastgesteld of goedgekeurd,
2) de verlaging vloeit voort uit vaststelling van de begroting, en
3) de mogelijkheid van verlaging is aangekondigd bij de vaststelling van het oorspronkelijke subsidieplafond.

Om te waarborgen dat de raad alleen overgaat tot verlaging van subsidieplafonds als die verlaging ook daadwerkelijk kan worden gebruikt zijn het derde en vierde lid opgenomen. Het komt er op neer dat een subsidieplafond alleen kan worden verlaagd als het oorspronkelijke subsidieplafond is vastgesteld voordat de begroting voor het betrokken jaar is vastgesteld én de aanvragen voor de vaststelling van de begroting moesten zijn ingediend én er bovendien op de mogelijke verlaging wordt gewezen bij de bekendmaking van het plafond.

Artikel 6. Aanvraag

In het eerste lid is bepaald dat een aanvraag voor subsidie schriftelijk dient te worden gedaan; en dat als hiervoor een aanvraagformulier is vastgesteld, de aanvraag dan met gebruikmaking van dat formulier gedaan moet worden. Met ‘schriftelijk’ is mee bedoeld dan ‘op papier geschreven’. Zo kan een aanvraag ook digitaal worden gedaan, mits de digitale weg open is gesteld. In de volgende leden is bepaald welke stukken en gegevens bij de aanvraag in elk geval overgelegd dienen te worden. Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de aanvraag. Dit volgt uit de Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG).

Artikel 7. Aanvraagtermijn

De aanvraagtermijnen zijn afhankelijk van het soort subsidie. Er wordt onderscheid gemaakt tussen subsidies die per kalenderjaar of incidenteel worden verstrekt, en andersoortige subsidies. Bij subsidieregeling kan het college besluiten af te wijken van de aanvraagtermijnen die vastgesteld zijn in het eerste en tweede lid.

Artikel 8. Beslistermijn

Hier worden de termijnen gegeven waarbinnen het college gehouden is te beslissen op een aanvraag voor subsidie. In de Awb staan geen strikte beslistermijnen op een aanvraag om subsidie. Ook hierbij is onderscheid gemaakt tussen subsidies per kalenderjaar of incidentele subsidies. Bij subsidieregeling kan het college besluiten af te wijken van de beslistermijnen die vastgesteld zijn in het eerste tot en met vierde lid.

De beslistermijn bij aanvragen om een subsidie die bij de Europese Commissie aangemeld worden, wordt verdaagd totdat de Europese Commissie een eindebeslissing heeft genomen (achtste lid). Dit om te voorkomen dat subsidie wordt verleend die niet in overeenstemming is met de artikelen 107 en 108 van het VWEU en vervolgens teruggevorderd dient te worden.

Artikel 9. Weigerings-, intrekkings- en terugvorderingsgronden

In het eerste lid worden de algemeen geldende weigeringsgronden van de artikelen 4:25, tweede lid, en 4:35 van de Awb, met nadere verplichte gronden aangevuld.

Ondanks dat er sprake is van staatssteun is het soms mogelijk om steun te verstrekken op basis van een vrijstellingsverordening, waardoor het college kan volstaan met een lichte kennisgevingsprocedure. Als dat niet mogelijk is, kan goedkeuring van de Europese Commissie gevraagd worden via een formele aanmelding. Als de Europese Commissie de steun echter niet goedkeurt, dan moet het college overgaan tot weigering (vandaar de verplichte weigeringsgrond in het eerste lid, onder a).

Bepaalde Europese steunkaders verbieden – als er een bevel tot terugvordering uitstaat – alleen het verlenen van staatsteun onder de betreffende verordening; niet het verlenen van subsidies in het algemeen. Door de in het eerste lid, onder b, gekozen formulering van de weigeringsgrond in combinatie met het verplichtende karakter komt het in de ASV echter neer op een – op zichzelf verdedigbare – verbreding van de weigeringsgrond tot het verlenen van subsidies in het algemeen (als er een bevel tot terugvordering uitstaat).

In het tweede lid is een absolute weigeringsgrond opgenomen voor die gevallen dat overgaan tot subsidieverstrekking strijdigheid op zou leveren met een Europees steunkader omdat er dan subsidie verstrekt zou worden aan een aanvrager die een onderneming drijft die in moeilijkheden verkeert als bedoeld in het toepasselijke steunkader of omdat de betreffende subsidie geen stimulerend effect heeft als bedoeld in het toepasselijke steunkader. Een onderneming wordt naar oordeel van de Europese Commissie beschouwd als een onderneming in moeilijkheden wanneer zij, zonder overheidsingrijpen, op korte of middellange termijn vrijwel zeker gedoemd is te verdwijnen. Meer informatie over dit begrip is te vinden in paragraaf 2.2 van de Richtsnoeren [van de Europese Commissie] voor reddings- en herstructureringssteun aan niet-financiële ondernemingen in moeilijkheden (2014/C 249/01).

Dat er sprake moet zijn van een stimulerend effect houdt in beginsel in dat de begunstigde aanvrager door de steun in staat wordt gesteld activiteiten of projecten uit te voeren die zij anders – zonder de steun – niet had uitgevoerd. Ook houdt het in beginsel in dat de steun niet mag worden verleend voordat de activiteit wordt gestart.

In het derde lid zijn nog enkele facultatieve weigeringsgronden opgenomen. Het college kan in deze gevallen weigeren, maar is daartoe niet verplicht. Deze gelden in aanvulling op artikel 6 van de Wet bevordering integriteitbeoordelingen door het openbaar bestuur (hierna: Wet Bibob).

Onderdelen a en c spreken voor zichzelf. Onderdeel b geeft de mogelijkheid de subsidie te weigeren als de aanvrager over voldoende eigen middelen beschikt.

Onder e is een weigeringsgrond opgenomen waarmee het college een aanvraag kan weigeren als subsidieverstrekking niet is toegestaan dan nadat deze overeenkomstig artikel 108, derde lid, van het VWEU (de meldingsprocedure) is goedgekeurd door de Europese Commissie. Het gaat hier om subsidieverstrekking die in beginsel niet ongeoorloofd is vanwege strijdigheid met de toepasselijke cumulatieregels of overschrijding van het toegestane bedrag aan de-minimissteun. In deze gevallen kan het college óf weigeren de subsidie te verstrekken óf de subsidie melden bij de Europese Commissie om langs deze weg goedkeuring te verkrijgen. Als het college besluit over te gaan tot melding, dan wordt in verband met de standstill-verplichting de beslistermijn verdaagd totdat de Europese Commissie een eindbeslissing heeft genomen (zie artikel 8, vierde lid). Als de Europese Commissie besluit de voorgenomen subsidieverstrekking niet goed te keuren, dan zal het college de aanvraag alsnog weigeren (zie het eerste lid, onder a). Een subsidie die is of kan worden goedgekeurd kan uiteraard ook op een andere grond worden geweigerd.

Onderdeel g ten slotte geeft het college de bevoegdheid in een subsidieregeling nog andere weigeringsgronden op te nemen, bijvoorbeeld weigeringsgronden die specifiek met de te subsidiëren activiteiten samenhangen.

Als de Europese Commissie tot het oordeel is gekomen dat een subsidie niet in overeenstemming is met de artikelen 107 en 108 van het VWEU, dan moet de verleende subsidie ingetrokken en teruggevorderd worden (inclusief rente). Dit op grond van artikel 3 van de Wet terugvordering staatsteun. Een bepaling daarover in de ASV is daarvoor niet nodig, omdat deze verplichting rechtstreeks uit de Wet terugvordering staatssteun voortvloeit.

Een subsidie kan ook (geweigerd en) ingetrokken worden in het geval en onder de voorwaarden, bedoeld in artikel 3 van de Wet Bibob. Dit volgt rechtstreeks uit artikel 6 van die wet.

Artikel 10. Betaling en bevoorschotting

Dit artikel geeft een algemene regeling voor het betaalbaar stellen van de subsidie. Het college hoeft daar dus niet telkens afzonderlijk over te beslissen. Het college houdt wel de vrijheid om een ander bevoorschottingsritme af te spreken als de omstandigheden daarom vragen.

Artikel 11. Verantwoording

In veel gevallen regelt de Algemene subsidieverordening of een deelsubsidieverordening de wijze waarop de subsidie verantwoord dient te worden. Daar waar dat niet het geval is, zal het college dat in de beschikking moeten aangeven.

Artikel 12. Algemene verplichtingen van subsidieontvanger

Dit artikel bevat een meldingsplicht (eerste lid) en informatieplicht (tweede lid) die voor alle subsidieontvangers geldt. Met 'schriftelijk' in het eerste lid is meer bedoeld dan 'op papier geschreven'. De melding kan ook digitaal worden gedaan als het college de digitale weg open heeft gesteld.

Artikel 13. Aan een subsidie te verbinden bijzondere verplichtingen

Dit artikel bevat een bevoegdheidsgrondslag voor het college om aan de subsidie bepaalde 'bijzondere' verplichtingen te verbinden, in aanvulling op wat reeds mogelijk is op grond van de Awb (zie artikel 4:37 van de Awb).

Wat betreft het tweede en derde lid wordt het creëren van deze mogelijkheid onder bepaalde voorwaarden geboden door de artikelen 4:38 (voor zover het betreft verplichtingen die strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie) en 4:39 (voor zover het betreft verplichtingen die niet strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie) van de AWB. In beginsel dient de ASV hiervoor een uitdrukkelijke grondslag te bieden, of – in het geval van verplichtingen die strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie – de verleningsbeschikking.

Het tweede lid ziet op de verplichtingen die verband houden met de verwezenlijking van het doel van de subsidie. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan eisen inzake de deskundigheid van de personen die de te subsidiëren activiteit uit zullen voeren.

Het derde lid maakt het mogelijk om verplichtingen op te leggen die niet strekken tot verwezenlijking van het eigenlijke doel van de gesubsidieerde activiteit. Het betreft echter geen vrijbrief, deze verplichtingen moeten wel enig verband houden met de gesubsidieerde activiteit. Het kan bijvoorbeeld gaan om het opleggen van de verplichting om een extra inspanning te leveren om een bepaalde doelgroep te betrekken bij de gesubsidieerde activiteiten of om de activiteiten op de meest milieuvriendelijke manier uit te oefenen. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat met het opleggen van oneigenlijke subsidieverplichtingen terughoudendheid dient te worden betracht (Kamerstukken II 1993/94, 23 700, nr. 3, p. 66). Als het college van deze aanvullende mogelijkheid gebruik maakt moet dat duidelijk gemotiveerd worden.

In artikel 4:41 van de Awb is bepaald dat in bepaalde gevallen de subsidieontvanger, voor zover het verstrekken van de subsidie heeft geleid tot vermogensvorming, daarvoor een vergoeding verschuldigd is aan het bestuursorgaan. Het gaat daarbij om de volgende gevallen:

a. als de subsidieontvanger voor de gesubsidieerde activiteiten gebruikte of bestemde goederen vervreemdt of bezwaart of de bestemming daarvan wijzigt;

b. als de subsidieontvanger een schadevergoeding ontvangt voor verlies of beschadiging van voor de gesubsidieerde activiteiten gebruikte of bestemde goederen;

c. als de gesubsidieerde activiteiten geheel of gedeeltelijk worden beëindigd;

d. als de subsidieverlening of de subsidievaststelling wordt ingetrokken of de subsidie wordt beëindigd, of

e. de rechtspersoon die de subsidie ontving wordt ontbonden.

Deze vergoedingsplicht echter geldt alleen als hierin is voorzien in de verordening of subsidieregeling, of – als deze ontbreken – in de subsidiebeschikking. Daarbij moet zijn bepaald hoe de hoogte van de vergoeding wordt berekend (dit hoeft geen volledige compensatie te betreffen).

Met het vierde lid krijgt het college de bevoegdheid om hier uitvoering en invulling aan te geven. In de praktijk zal dit alleen aan de orde zijn bij rechtspersonen die jaarlijks subsidie ontvangen, maar het is ook mogelijk in andere gevallen.

Artikel 13a. Egalisatiereserve

De figuur van de egalisatiereserve is gebaseerd op artikel 4:72 van de Awb. Een egalisatiereserve is een reserve van de subsidieontvanger waaraan als bestemming het dekken van exploitatierisico's is verbonden. De reserve wordt gevormd om tot een gelijkmatige verdeling van lasten te komen. Op grond van artikel 4:58 van de Awb is artikel 4:72 van de AWB alleen van toepassing op per kalender- of boekjaar verstrekte subsidie aan een rechtspersoon en bovendien enkel als dat in de ASV, een subsidieregeling of bij de subsidieverlening is bepaald. De verplichting een egalisatiereserve te vormen als bedoeld in het eerste lid kan dus enkel aan rechtspersonen worden opgelegd, voor per kalender- of boekjaar verstrekte subsidies.

Het college kan bij een verleningsbeschikking voor een subsidie die per kalender- of boekjaar wordt verstrekt en die meer dan € 30.000 bedraagt bepalen dat de subsidieontvanger een egalisatiereserve dient te vormen (eerste lid). In dat geval komt het verschil tussen het vastgestelde subsidiebedrag en de kosten van de activiteiten waarvoor subsidie werd verleend ten gunste of ten laste van de egalisatiereserve. De reserve wordt dus gevormd uit exploitatieoverschotten om eventuele toekomstige tekorten op te vangen. Voor de hoogte van het bedrag is gekozen voor de subsidiecategorie in artikel 15.

Naast een door het college opgelegde verplichting kan op grond van het tweede lid elke subsidieontvanger het college verzoeken een egalisatiereserve te mogen vormen.

Omdat de egalisatiereserve dient om tekorten in het ene jaar te compenseren met overschotten in het andere jaar, heeft de toepassing van het eerste of tweede lid alleen zin bij subsidies die in een reeks van jaren achter elkaar worden verstrekt.

Artikel 14. Wijze van verstrekken en eindverantwoording subsidies tot en met € 5.000

Subsidies tot en met € 5.000 kunnen op basis van vertrouwen worden verstrekt; er wordt dan niet meer standaard om verantwoording gevraagd. In plaats daarvan geldt een actieve meldingsplicht voor de subsidieontvanger bij niet nakoming van de voorwaarden (zie artikel 11). Achteraf kan een risicogeoriënteerde controle plaatsvinden bij de subsidieontvanger.

Als de subsidieontvanger al (positief) bekend is zal de subsidie bij een dergelijk klein bedrag meestal direct vastgesteld en uitbetaald kunnen worden . Dat gebeurt dan gelijk voor een periode van vier jaar.

In andere gevallen, waarin toch enige actieve verantwoording van de subsidieontvanger gewenst is wordt er eerst verleend, gevolgd door een ambtshalve vaststelling (zevende lid). In de regel zal het hierbij gaan om een lichte verantwoordingsplicht.

Artikel 15. Eindverantwoording subsidies tussen € 5.000 en € 30.000

In dit artikel is bepaald op welke wijze subsidieontvangers subsidie tussen € 5.000 en € 30.000 aan het college dienen te verantwoorden; er dient een aanvraag tot vaststelling ingediend te worden (eerste lid), deze bevat een inhoudelijk verslag waaruit blijkt in hoeverre de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht en aan de verplichtingen is voldaan (tweede lid). Het college kan in plaats van een inhoudelijk verslag ook een ander bewijsmiddel accepteren waaruit dit blijkt.

Dat kunnen bijvoorbeeld bestuurs- en activiteitenverslagen zijn, een managementverklaring, een deskundigenverklaring of andere bewijsstukken (bijvoorbeeld een publicatie), enz. Het verslag kan ook bestaan uit een algemeen jaarverslag van een rechtspersoon. Het gaat er om dat duidelijk is dat de verkregen subsidie is aangewend voor het doel waarvoor de subsidie werd verstrekt.

Het derde lid bepaalt dat het college ook een financiële verantwoording kan vragen. Dat is facultatief en zal daarom uitdrukkelijk in de beschikking tot subsidieverlening vermeld moeten worden.

Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de verantwoording. Dit volgt uit de AVG.

Artikel 16. Eindverantwoording subsidies van meer dan € 30.000

Bij subsidies vanaf € 50.000 wordt uitgegaan van de traditionele afrekening van subsidies; op basis van gerealiseerde kosten en baten. De vaststelling van de subsidie vindt plaats op basis van uitgevoerde activiteiten en gerealiseerde kosten.

Het overleggen van een financiële balans van het betreffende subsidietijdvak is in lid 3 als een facultatieve mogelijkheid opgenomen. Het college zal in de beschikking tot subsidieverlening daarom uitdrukkelijk moeten vermelden of het deze wenst te ontvangen.

Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de verantwoording. Dit volgt uit de AVG.

Artikel 17. Subsidievaststelling subsidies van meer dan € 5.000

Het eerste en tweede lid bevatten – overeenkomstig artikel 4:13 van de Awb – de termijn waarbinnen de beschikking gegeven dient te worden; wel bestaat de mogelijkheid tot verdagen (derde lid). Het merendeel van de aanvragen zal binnen deze beslistermijn kunnen worden afgehandeld. Meer ingewikkelde aanvragen vergen soms meer tijd. De verdaging van de beslistermijn – voor de duur van ten hoogste de in het derde lid nader bepaalde termijn – biedt dan uitkomst. Een besluit tot verdaging op grond van het derde lid is appellabel, dit in tegenstelling tot een mededeling op grond van artikel 4:14 van de Awb dat de – eventueel verdaagde – termijn niet gehaald wordt.

Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de verantwoording. Dit volgt uit de AVG.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Deze hardheidsclausule is opgenomen omdat in uitzonderlijke gevallen vasthouden aan een termijn in de ASV of de toepasselijke subsidieregeling wegens bijzondere omstandigheden onevenredig kan zijn tot de daarmee te dienen belangen. Op grond van het eerste lid kan het college dan een andere termijn vaststellen.

Op grond van het tweede lid kan het college houders bovendien in een subsidieregeling een hardheidsclausule opnemen die ziet op nader in die subsidieregeling aangegeven bepalingen. Een te treffen voorziening, die niet in de verordening of subsidieregeling is voorzien, dient altijd binnen de doelstellingen van de subsidie te passen.

Algemene Subsidieverordening Mook en Middelaar 20~~17~~22

De raad van de gemeente Mook en Middelaar
gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van ~~28 maart 2017~~, ~~inzake de Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar~~
~~gelet op het advies van de commissie Samenleving van18 april 2017;~~
gelet op artikel 149 van de Gemeentewet~~ en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht~~;
gelet op het advies van de commissie Samenleving van
besluit

~~BESLUIT:~~
vast te stellen de Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 2022~~17~~

Artikel 1. ~~Begripsomschrijvingen~~Definities

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. De-minimissteun: steun die wordt verstrekt op basis van Verordening (EU) nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun (PbEU L 352/1); Verordening (EU) nr. 2019/316 van de Commissie tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1408/2013 van de Commissie van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun in de landbouwproductiesector (PbEU L 51 I/1); Verordening (EU) nr. 717/2014 van de Commissie van 27 juni 2014 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun in de visserij- en aquacultuursector (PbEU L 190/45), of Verordening (EU) 2018/1923 van de Commissie van 7 december 2018 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun verleend aan diensten van algemeen economisch belang verrichtende ondernemingen (PbEU L 313/2);

~~a. raad: de gemeenteraad van de gemeente Mook en Middelaar;~~
~~b. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Mook en Middelaar~~
~~c. algemene groepsvrijstellingsverordening: verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PbEU L 127) , dan wel later daarvoor in de plaats tredende Europese regelgeving;~~
~~d. de-minimisverordening: verordening (EU) nr. 1407/2013van de Commissie van 18 december 2013betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun (PbEU 352, verordening (EU) nr. 1408/2013van de Commissie van 18december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun in de landbouwproductiesector (PbEU L 352) en verordening (E) nr. 717/2014 van de Commissie van 27 juni 2014 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag op de-minimissteun in de visserij en aquacultuursector (PbEU L 190/45) , dan wel later daarvoor in de plaats tredende Europese regelgeving;~~

b. Europees steunkader: een mededeling, richtsnoer, kaderregeling, besluit of vrijstellingsverordening op het gebied van staatssteun die de Europese Commissie of de Raad van de Europese Unie, gelet op de artikelen 106, derde lid, 107, 108 of 109 van het Verdrag heeft vastgesteld,~~:~~ waaronder de Algemene groepsvrijstellingsverordening: Verordening (EU) nr. 2017/1084 van de Commissie tot wijziging van Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PbEU L 156/1); de Landbouw vrijstellingsverordening: Verordening (EU) nr. 702/2014 van de Commissie van 25 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun in de landbouw- en de bosbouwsector en in plattelandsgebieden op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PbEU L 193/1); en de Visserij vrijstellingsverordening: Verordening (EU) nr. 1388/2014 van de Commissie van 16 december 2014 waarbij bepaalde categorieën steun voor ondernemingen die actief zijn in de productie, de verwerking en de afzet van visserij- en aquacultuurproducten, op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PbEU L 369/37);

~~e.~~c. onderneming: iedere eenheid, ongeacht haar rechtsvorm of wijze van financiering, die een economische activiteit uitoefent;

~~f. economische activiteit: alle werkzaamheden van een fabrikant, handelaar of dienstverrichter, en onder andere de exploitatie van een lichamelijke of onlichamelijke zaak om er duurzaam opbrengsten uit te verkrijgen;~~

d. Verdrag: Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie~~:~~, (PbEU C 326/47);

e. Wet: Algemene wet bestuursrecht.

~~a.~~

~~b. boekjaar: een kalenderjaar, beginnend op 1 januari en eindigend op 31 december;~~

~~c. verboden staatssteun: zoals bedoeld in artikel 87, eerste lid, van het EG-Verdrag en de daarop gebaseerde de-minimisverordening.~~

Artikel 2. Reikwijdte

1. Deze verordening is van toepassing op de verstrekking van subsidies door het college op de volgende beleidsterreinen, met uitzondering van subsidies waarvoor bij afzonderlijke deelsubsidieverordening een uitputtende regeling is getroffen en subsidies als bedoeld in artikel 4:23, derde lid, van de ~~Algemene~~ wet ~~bestuursrecht~~ (subsidies waarvoor geen wettelijke grondslag nodig is):
    a. algemeen bestuur;
    b. openbare orde en veiligheid;
    c. verkeer, vervoer en waterstaat;
    d. economische zaken;
    e. onderwijs;
    f. cultuur en recreatie;
    g. sociale voorzieningen en maatschappelijke dienstverlening;
    h. volksgezondheid;
    i. milieu;
    j. ruimtelijke ordening en volkshuisvesting.

2. Ten aanzien van subsidies als bedoeld in artikel 4:23, derde lid, van de wet (subsidies waarvoor geen wettelijke grondslag nodig is)~~waarvoor geen wettelijke grondslag nodig is~~, ~~kan het college~~kunnen burgemeester en wethouders bepalen dat de Algemene subsidieverordening geheel of gedeeltelijk van toepassing is.
~~3. Indien er voor een één of meer beleidsterreinen, een deelsubsidieverordening is vastgesteld en deze bepalingen bevat die afwijken van deze Algemene subsidieverordening voor zover die afwijkingen conform geldende wet- en regelging zijn en conform de vastgestelde gemeentelijke beleidskaders, dan is de deelsubsidieverordening leidend. Indien in de deelsubsidieverordening geen bepalingen zijn vastgesteld die afwijken van de algemene subsidieverordening 2017, is de algemene subsidieverordening 2017 leidend.~~

Artikel 3. Subsidieregelingen

Burgemeester en wethouders kunnen bij nadere regeling (subsidieregeling) vaststellen welke activiteiten in aanmerking kunnen komen voor subsidie. Voor zover van toepassing, wordt hierin tevens bepaald welke doelgroepen voor subsidie in aanmerking komen, hoe de subsidie wordt berekend en hoe de subsidiebedragen worden uitbetaald.

Artikel 4. ~~Europees steunka~~Staatssteunregels~~der~~

1. Voor zover dat ten behoeve van het voldoen aan een Europees steunkader noodzakelijk is, kan het college bij subsidieregeling afwijken van de Algemene subsidieverordening 2017 en deze aanvullen.
2. Bij subsidieregelingen waarbij is bepaald dat toepassing kan worden gegeven aan een Europees steunkader, verwijst de subsidieregeling naar het desbetreffende steunkader.
3. Bij subsidies waarop een Europees steunkader op van toepassing is, verwijst de beschikking tot verlening naar de toepasselijke bepalingen van het Europees steunkader.
4. Bij subsidies waarop een Europees steunkader van toepassing is, komen alleen de activiteiten, doelstellingen, resultaten en kosten voor vergoeding in aanmerking die voldoen aan de eisen van het desbetreffende steunkader.
5. Bij subsidies waarop een Europees steunkader van toepassing is, komen ondernemingen alleen in aanmerking voor zover de subsidieverstrekking voldoet aan de voorwaarden van het desbetreffende steunkader

Artikel 45. Subsidieplafond en begrotingsvoorbehoud

1. De raad kan subsidieplafonds vaststellen.
2. ~~Bij de vaststelling van~~In dat geval bepalen burgemeester en wethouders bij subsidieregeling ~~een subsidieplafond wordt aangegeven op welke~~ de wijze van verdeling van de betrokken subsidie~~het beschikbare bedrag wordt verdeeld~~..
3. De raad kan een subsidieplafond verlagen als:
    a. het ~~subsidie~~plafond wordt vastgesteld voordat de begroting voor het betrokken jaar is vastgesteld of goedgekeurd; en
    b. de subsidieaanvragen waarop het subsidieplafond betrekking heeft, moeten worden ingediend voordat de begroting voor het betrokken jaar is vastgesteld of goedgekeurd.
4. Bij de bekendmaking van een subsidieplafond dat kan worden verlaagd overeenkomstig het vorige lid, wordt gewezen op de mogelijkheid van verlaging en de gevolgen daarvan voor reeds ingediende aanvragen.

5. Een subsidie ten laste van een begroting die nog niet is vastgesteld of goedgekeurd, wordt verleend onder de ~~opschortende~~ voorwaarde dat voldoende middelen op de begroting beschikbaar zullen worden gesteld. Bij de verleningsbeschikking ~~tot verlening~~ wordt ~~de opschortende voorwaarde opgenomen~~daarop gewezen..

Artikel ~~5~~ 6. Aanvraag

1. Een aanvraag om subsidie wordt schriftelijk ingediend bij ~~het college~~burgemeester en wethouders. ~~Het college kan~~Burgemeester en wethouders kunnen verlangen dat daarvoor gebruik wordt gemaakt van een aanvraagformulier.
2. Bij de aanvraag legt de aanvrager in ieder geval de volgende gegevens over:
    a. een beschrijving van de activiteiten waarvoor de subsidie wordt aangevraagd;
    b. de doelen en resultaten welke met die activiteiten worden nagestreefd, en hoe de activiteiten daaraan bijdragen;
3. ~~Het college kan~~Burgemeester en wethouders kunnen in aanvulling op het bepaalde in artikel ~~5~~6, tweede lid, sub a en b, de aanvrager verzoeken de volgende gegevens te overleggen:
    a. Een begroting van en een dekkingsplan voor de kosten van deze activiteiten. Het dekkingsplan bevat een opgave van bij anderen aangevraagde subsidies of vergoedingen ten behoeve van dezelfde activiteiten, onder vermelding van de stand van zaken daarvan;
    b. het jaarverslag, de jaarrekening of de balans van het voorgaande jaar;
    ~~a.~~c. als de aanvrager een onderneming is:
        i. Een opgave van subsidies, vergoedingen, of tegemoetkomingen in welke vorm ~~dn~~ ook met staatsmiddelen bekostigd, die al zijn of zullen worden ontvangen voor de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd.
        ii. een verklaring als bedoeld in de ~~de minimis~~verordening met betrekking tot de-minimissteun (de-minimisverklaring);
        ~~iii. een verklaring waarin de aanvrager zelf verklaart dat de subsidie voor de gemeente niet leidt tot verboden staatssteun;~~
    ~~b.~~d. als het een subsidie betreft die per boekjaar aan een rechtspersoon wordt verstrekt, de stand van de egalisatiereserve op dat moment van de aanvraag.~~;~~
        ~~i. een begroting van en een dekkingsplan voor de kosten van deze activiteiten. Het dekkingsplan bevat een opgave van bij anderen aangevraagde subsidies of vergoedingen ten behoeve van dezelfde activiteiten, onder vermelding van de stand van zaken daarvan.~~
    ~~c. indien de gevraagde subsidie méér dan € 30.000 bedraagt: een verklaring dat met een functionaris geen bezoldiging is overeengekomen als bedoeld onder artikel 8, lid 3 onder f.~~
4. Een rechtspersoon die voor de eerste ~~maal~~ keer subsidie aanvraagt, ~~voegt~~ legt teven over: een exemplaar van de oprichtingsakte~~,~~ of de statuten.~~, alsmede van het jaarverslag, de jaarrekening en de balans van het voorgaande jaar toe aan de aanvraag.~~
~~Het college kan concrete criteria vaststellen en op grond daarvan beoordelen dat overleggen van bepaalde documenten geheel of gedeeltelijk achterwege kan blijven, indien een subsidie eenmalig wordt aangevraagd en = de hoogte van de gevraagde subsidie onder de € 5.000 blijft. .~~

Artikel ~~6~~7. Aanvraagtermijn

1. Een aanvraag om een subsidie die per ~~boekjaar~~ kalenderjaar wordt verstrekt, wordt ingediend uiterlijk op 1 juni voorafgaand aan het jaar of de jaren ~~waarin de activiteiten plaatsvinden~~ waarop de aanvraag betrekking heeft.
2. Een aanvraag om een subsidie voor eenmalige activiteiten wordt~~,~~ uiterlijk dertien weken~~,~~ voorafgaande aan de activiteit ingediend.
~~2.~~3. Bij subsidieregeling kunnen andere termijnen worden gesteld.
~~3. Indien een aanvraag later is ingediend dan de in artikel 7, vierde lid, genoemde termijn kan het college de beslistermijn verdagen, de aanvraag niet in behandeling nemen op grond van artikel 7, zevende lid, of weigeren op grond van artikel 8, tweede lid, onder d.~~

Artikel ~~7~~8. Beslistermijn

1. ~~Het college~~Burgemeester en wethouders beslissen ~~beslist~~ op een volledige aanvraag om een subsidie als bedoeld in artikel ~~6~~7, eerste lid, ~~binnen vier weken na vaststelling door de raad van de begroting voor het jaar waarvoor de subsidie is aangevraagd, doch~~ uiterlijk op 31 december van het jaar waarin de aanvraag is ingediend.
~~2.~~1. ~~Bij aanvragen om een subsidie die overeenkomstig artikel 108, derde lid, van het Verdrag worden aangemeld bij de Europese Commissie wordt de termijn verdaagd totdat de Europese Commissie een eindbeslissing heeft genomen.~~
~~3.~~2. ~~Het college beslist~~Burgemeester en wethouders beslissen op een volledige aanvraag om een subsidie als bedoeld in artikel ~~6~~7, tweede lid, binnen acht weken na de datum van ontvangst van de volledige ~~(ontvankelijke)~~ aanvraag.
~~4.~~3. Indien een aanvraag later is ingediend dan in de in artikel ~~6~~7 genoemde termijnen dan leidt dit zonder voorafgaande mededeling tot verdaging van de beslistermijn met het aantal weken dat gelijk is aan de termijn van de overschrijding, met een minimum van zes weken.
~~5.~~4. Het ~~vierde~~ derde lid is van overeenkomstige toepassing op onvolledig ingediende aanvragen, vanaf het moment dat een door het college daarvoor gestelde hersteltermijn verstreken is.
~~6.~~5. Een week wordt gerekend vanaf de eerste dag van elke week die overschreden wordt.
6. Een aanvraag wordt niet meer in behandeling genomen indien het tijdvak waarop de aanvraag betrekking heeft een aanvang heeft genomen.
7. Bij subsidieregeling kunnen andere termijnen worden gesteld.
8. Bij aanvragen om een subsidie die overeenkomstig artikel 108, derde lid, van het Verdrag worden aangemeld bij de Europese Commissie wordt de termijn verdaagd totdat de Europese Commissie een eindbeslissing heeft genomen.

Artikel ~~8.~~9 Weigerings-, intrekkings- en terugvorderingsgronden

1. Onverminderd de artikelen 4:25, tweede lid, en 4:35 van de ~~Algemene~~ wet ~~bestuursrecht weigert het college~~weigeren burgemeester en wethouders de subsidie in ieder geval:
    a. als de Europese Commissie overeenkomstig artikel 108, derde lid, van het Verdrag heeft vastgesteld dat de subsidie onverenigbaar is met de interne markt; of
    b. als het betreft een aanvrager tegen wie een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerdere beschikking van de Europese Commissie waarin de steun van Nederland onrechtmatig en onverenigbaar met de interne markt is verklaard.
2. Onverminderd het vorige lid weiger~~t het college~~en burgemeester en wethouders de subsidie in ieder geval als de subsidieverstrekking in strijd zou zijn met een Europees steunkader omdat :

a. sSubsidie verstrekt zou worden aan een aanvrager die een onderneming drijft die in moeilijkheden verkeert als bedoeld in het desbetreffende steunkader, of
b. dDe subsidie geen stimulerend effect heeft als bedoeld in het desbetreffende steunkader.

3. Onverminderd de vorige leden ~~kan het c~~kunnen burgemeester en wethouders ~~ollege~~ de subsidie verder in ieder geval weigeren:
   a. als de te subsidiëren activiteiten niet of niet in overwegende mate gericht zijn op de gemeente of haar ingezetenen of als ze onvoldoende ten goede komen aan de gemeente of haar ingezetenen;
   b. als niet is aangetoond dat de subsidie noodzakelijk is voor het verrichten van de activiteiten waarvoor deze wordt gevraagd;
   c. als de aanvraag niet voldoet aan regels die zijn gesteld om voor subsidie in aanmerking te komen;
   d. als de subsidieverstrekking in strijd zou zijn met een wettelijk voorschrift; ~~of geldende wet- en regelgeving;~~
   e. als de subsidieverstrekking niet is toegestaan totdat de Europese Commissie met toepassing van artikel 108, derde lid, van het Verdrag heeft vastgesteld dat de subsidie verenigbaar is met de interne markt;
   ~~f. als de aanvrager voor het jaar of de jaren waarop de aanvraag betrekking heeft met een functionaris een bezoldiging als bedoeld in artikel 1.1 onder e. van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector overeenkomt of is overeengekomen die hoger is dan het bedrag in artikel 2.3. eerste lid van die wet;~~
   ~~g.~~f. ~~Als er geen budget beschikbaar is omdat dit van tevoren niet voorzien was.~~in de bij de betrokken subsidieregeling bepaalde gevallen.

~~4. Het college vordert een subsidie met rente terug als dit nodig is ter uitvoering van een terugvorderingsbesluit van de Europese Commissie of een onherroepelijke rechterlijke uitspraak.~~

~~5. Onverminderd het vorige lid kan het college de subsidie met rente verder in ieder geval terugvorderen als de subsidieontvanger niet heeft voldaan aan zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 11, eerste en tweede lid, van deze verordening.~~

Artikel ~~9~~10. Betaling en bevoorschotting

1. Indien de subsidie € 5.000 of minder bedraagt, wordt deze binnen vier weken nadat het besluit tot verlening of vaststelling is genomen in één bedrag betaald.
2. Indien de subsidie méér dan € 5.000 bedraagt, dan wordt deze in twaalf gelijke maandelijkse termijnen betaald, voor het eerst in de maand nadat het besluit tot verlening of vaststelling van de subsidie is genomen;
3. Het college kan bij het besluit tot verlening en vaststelling van de subsidie een andere wijze van bevoorschotting dan genoemd in het eerste en tweede lid bepalen.

Artikel 1~~0~~1. Verantwoording

Voor zover dit niet is bepaald bij subsidieverordening, vermeldt de ~~beschikking tot~~ verleningsbeschikking ~~verlening van de subsidie~~ op welke wijze de subsidieontvanger de besteding van de subsidie dient te verantwoorden.

Artikel 1~~1~~2. Algemene verplichtingen van subsidieontvanger

1. Als aannemelijk is dat één of meer van de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend niet, niet tijdig of niet geheel zullen worden verricht of dat niet, niet tijdig of niet geheel aan de aan de

subsidie verbonden verplichtingen zal worden voldaan, meldt de subsidieontvanger dat onverwijld schriftelijk aan ~~het college~~burgemeester en wethouders.

2. Een subsidieontvanger informeert het college onverwijld schriftelijk over:
    a. beslissingen of procedures die zijn gericht op de beëindiging van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend, of tot ontbinding van de gesubsidieerde rechtspersoon;
    b. relevante wijzigingen in de financiële en organisatorische verhouding met derden;
    c. ontwikkelingen die ertoe kunnen leiden dat de subsidieontvanger de aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen niet, niet tijdig of niet geheel zal kunnen worden nakomen;
    ~~c.~~d. wijziging van de statuten voor zover het betreft de vorm van de gesubsidieerde rechtspersoon, de persoon van de bestuurder of bestuurders en het doel van de rechtspersoon.

Artikel 1~~2~~3. Aan een subsidie te verbinden bijzondere verplichtingen

1. Bij subsidies hoger dan € 50.000, verleend voor activiteiten die meer dan een jaar in beslag nemen, kan de verplichting worden opgelegd tot het tussentijds afleggen van rekening en verantwoording over de tot dan verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten. De verantwoording wordt niet vaker dan één keer per jaar verlangd.
2. Bij subsidieregeling of verleningsbeschikking kunnen aan de subsidie~~-~~ontvanger ook andere verplichtingen dan genoemd in artikel 4:37, eerste lid, van de ~~Algemene~~ wet ~~bestuursrecht~~ worden opgelegd, voor zover deze strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie. In de toelichtingbij de subsidieregeling wordt uiteengezet waarom daartoe wordt overgegaan.
3. Bij subsidieregeling kunnen verplichtingen die niet strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie aan de subsidie worden verbonden, voor zover deze verplichtingen betrekking hebben op de wijze waarop of de middelen waarmee de gesubsidieerde activiteit wordt verricht. In de toelichtingbij de subsidieregeling wordt uiteengezet waarom daartoe wordt overgegaan.
4. Bij subsidieregeling of verleningsbeschikking kan worden bepaald dat de subsidie~~-~~ontvanger, voor zover het verstrekken van de subsidie heeft geleid tot vermogensvorming, daarvoor aan burgemeester en wethouders een vergoeding verschuldigd is als zich een gebeurtenis voordoet als bedoeld in artikel 4:41, tweede lid, van de ~~Algemene~~ wet ~~bestuursrecht voordoet~~. Daarbij wordt tevens aangegeven hoe de hoogte van de vergoeding wordt bepaald.

Artikel 1~~3~~2a. Egalisatiereserve

1. Bij verleningsbeschikking kan worden bepaald dat de subsidie~~-~~ontvanger van een per kalender- of boekjaar verstrekte subsidie die meer dan € 30.000 bedraagt een egalisatiereserve als bedoeld in artikel 4:72, eerste lid, van de ~~Algemene~~ wet ~~bestuursrecht~~ vormt.
2. De ontvanger van een andere subsidie dan bedoeld in het eerste lid kan burgemeester en wethouders verzoeken een egalisatiereserve te mogen vormen. In dat geval is artikel 4:72 van de ~~Algemene~~ wet ~~bestuursrecht~~ van overeenkomstige toepassing.

Artikel 1~~4~~3. Wijze van verstrekken en eindverantwoording subsidies tot en met € 5.000 per jaar

1. Subsidies tot en met € 5.000 per jaar worden door burgemeester en wethouders direct vastgesteld.

2. Burgemeester en wethouders kunnen een subsidie van € 5000 per jaar voor een aaneengesloten tijdvak van 4 jaar direct vaststellen, tenzij toepassing wordt gegeven aan het derde lid.

3. Indien een subsidie tot en met € 5.000 wordt aangevraagd voor een eenmalige subsidie of een tijdvak korter dan vier jaar wordt deze direct vastgesteld voor het gehele tijdvak.

~~1.~~4. Burgemeester kunnen na afloop van elk kalenderjaar vragen om aan te tonen dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verstrekt, zijn verricht en dat is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen.

~~2. Op de vaststelling als bedoeld in het eerste en tweede lid is artikel 4, vijfde lid, van overeenkomstige toepassing.~~

~~3. De subsidie dient te worden terugbetaald wanneer de vaststelling voor vier jaar niet in overeenstemming is met andere regelgeving.~~

~~4. Indien het college een subsidie tot en met € 5.000 verleent, kan de aanvrager worden verplicht om op de daarbij aangegeven wijze aan te tonen dat de activiteiten waarvoor de subsidie wordt verstrekt, zijn verricht en dat is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen. Het college bepaalt bij het verlenen van de subsidie de termijn waarbinnen hieraan voldaan dient te worden. Deze termijn bedraagt minimaal acht weken ingaande op de dag nadat de activiteiten waarvoor subsidie is verleend, zijn verricht.~~

~~5. Indien niet binnen de door het college gestelde termijn wordt voldaan aan de verplichting bedoeld in het vijfde lid, kan zij aan de subsidieontvanger schriftelijk een nieuwe termijn stellen.~~

~~6. Het college stelt de subsidie als bedoeld in het vijfde lid ambtshalve vast binnen acht weken nadat de in het vijfde lid dan wel in het zesde lid genoemde termijn is verstreken.~~

~~7. Een voor meerdere jaren verleende of vastgestelde subsidie geeft geen recht op voortzetting van de subsidie na afloop van het tijdvak.~~

Artikel 1~~4~~5. Eindverantwoording subsidies tussen € 5.000 en € 30.000 per jaar

1. Bij subsidies van meer dan € 5.000 per jaar doch ten hoogste € 30.000 per jaar dient de subsidieontvanger uiterlijk vóór 1 mei volgend op het jaar, waarin de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht, een aanvraag tot vaststelling in.
2. De aanvraag tot vaststelling bevat een inhoudelijk verslag of een ander door het ~~college~~ burgemeester en wethouders geaccepteerd bewijsmiddel waaruit blijkt dat de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht en aan de verplichtingen is voldaan.
3. Onverminderd het vorige lid kan het college verlangen dat de aanvraag tot vaststelling een overzicht van de gesubsidieerde activiteiten en de hieraan verbonden uitgaven en inkomsten (financieel verslag of jaarrekening) bevat.

Artikel 1~~5~~6. Eindverantwoording subsidies van meer dan € 30.000 per jaar

1. Bij subsidies van meer dan € 30.000 per jaar dient de subsidieontvanger een aanvraag tot vaststelling in uiterlijk vóór 1 mei volgend op het jaar, waarin de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht.
2. De aanvraag tot vaststelling bevat:
    a. een inhoudelijk verslag waaruit blijkt in hoeverre de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht en aan de verplichtingen is voldaan;

b. een overzicht van de gesubsidieerde activiteiten en de hieraan verbonden uitgaven en inkomsten (financieel verslag of jaarrekening);

~~b.~~c. een balans van het afgelopen subsidietijdvak met een toelichting daarop; en

~~c.~~d. een controleverklaring, opgesteld door een onafhankelijk accountant.

3. ~~Onverminderd het vorige lid kan het college verlangen dat de aanvraag tot vaststelling bevat: een balans van het afgelopen subsidietijdvak met een toelichting daarop.~~Bij subsidieregeling kunnen andere termijnen worden vastgesteld of andere gegevens worden verlangd.

Artikel 1~~6~~7. Subsidievaststelling subsidies van meer dan € 5.000 per jaar

1. ~~Het college stelt~~Burgemeester en wethouders stellen een subsidie van meer dan € 5.000 per jaar vast vóór 1 augustus volgend op het jaar waarin de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht, tenzij bij ~~deelsubsidieverordening~~ subsidieregeling anders is bepaald.
2. Indien de subsidie een eenmalige activiteit betreft, ~~stelt het college~~stellen burgemeester en wethouders de subsidie vast binnen dertien weken nadat de aanvraag tot vaststelling is ontvangen, doch uiterlijk op de in het eerste lid genoemde datum.
3. Deze termijn kan eenmaal voor ten hoogste acht weken worden verdaagd.
4. Bij deelsubsidieverordening kunnen categorieën subsidieontvangers worden aangewezen waarvoor de subsidie direct wordt vastgesteld zonder dat een aanvraag tot subsidievaststelling hoeft te worden ingediend.
5. Als een aanvraag tot subsidievaststelling niet of niet volledig voor het tijdstip, bedoeld in de artikelen 14, eerste lid en 15, eerste lid, is ingediend ~~kan het college~~kunnen burgemeester en wethouders aan de subsidieontvanger schriftelijk een nieuwe termijn stellen. ~~Wordt~~ Als de aanvraag niet binnen deze termijn wordt ingediend respectievelijk aangevuld dan kan zij overgaan tot ambtshalve vaststelling.

Artikel 1~~7~~8. Hardheidsclausule

1. Als een bij of krachtens deze verordening gestelde termijn voor een subsidieaanvrager of –ontvanger gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zouden zijn tot de daarmee te dienen belangen, ~~kan het c~~kunnen burgemeester en wethouders ~~ollege~~ een andere termijn vaststellen.
2. In een subsidieregeling kan worden bepaald dat door ~~het college~~burgemeester en wethouders van een of meer bepaalde artikelen of artikelleden van die regeling kan worden afgeweken als daaraan vasthouden voor een subsidieaanvrager of –ontvanger gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zouden zijn tot de daarmee te dienen belangen
3. Toepassing van de vorige leden wordt gemotiveerd in het besluit en hiervan wordt periodiek verslag gedaan aan de raad.

Artikel 1~~8~~9. Slotbepalingen

1. De Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 201~~6~~7 wordt ~~hierbij~~ ingetrokken.
2. Deze verordening treedt in werking op 1 juni 20~~17~~22. Aanvragen die vóór die datum zijn ingediend, doch betrekking hebben op een tijdvak vanaf 1 juni 20~~17~~22 vallen onder de werking van deze verordening, tenzij dit ten nadele is van de aanvrager.
3. Deze verordening wordt aangehaald als: Algemene subsidieverordening Mook en Middelaar 20~~17~~22.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van ~~11 mei 2017~~.

De raad voornoemd,

De griffier, ~~mr. L.W.A.M. Berben~~ mr. M.A.M. van Arensbergen

De voorzitter, mr. drs. W. Gradisen

Bijlage Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. ~~Begripsomschrijvingen~~Definities

In dit artikel is een aantal definities opgenomen. Deze definities gelden niet alleen voor deze verordening, maar ook voor de hierop te baseren regelingen. Deze definities zullen dus niet nogmaals in de verschillende subsidieregelingen opgenomen hoeven te worden. Ook kan hier niet van worden afgeweken.

~~Onder het begrip 'Europees steunkader' vallen in ieder geval zowel de in dit artikel benoemde algemene groepsvrijstellingsverordeningen als de in dit artikel benoemde de-minimisverordeningen.~~

Er is geen definitie opgenomen van subsidie. Wat onder een subsidie moet worden verstaan, is omschreven in artikel 4:21 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb). Kenmerken van een subsidie zijn dat er aanspraak is op financiële middelen, door een bestuursorgaan verstrekt met het oog op bepaalde activiteiten van de aanvrager, anders dan als betaling voor aan het bestuursorgaan geleverde goederen of diensten.

Overigens: ook garanties en leningen kunnen onder het subsidiebegrip vallen. Zie CBb 06-10 ~~oktober~~ 2016, ~~(~~ECLI:NL:CBB:2016:317~~)~~ en CBb 01-05 ~~mei~~ 2018, ~~(~~ ECLI:NL:CBB:2018:237.

Het begrip Europees steunkader is wel gedefinieerd. Mocht het zo zijn dat een Europees steunkader wordt gewijzigd, aangepast of verlengd dan is het van belang dat de steun in overeenstemming is met de nieuwe bepalingen die daarin zijn opgenomen. Waarschijnlijk zal dat dan moeten leiden tot aanpassen van de desbetreffende subsidieregeling (zie toelichting bij artikel 3).

Bij het vervallen van een Europees steunkader[, kan er niet langer rechtmatig staatssteun worden verstrekt. Het is daarom raadzaam de looptijden van de Europese steunkaders in acht te nemen.

Artikel 2. Reikwijdte

Eerste lid

Met het eerste lid ~~krijgt het college~~krijgen burgemeester en wethouders de bevoegdheid toegewezen om te besluiten over het verstrekken van subsidies waarop de Algemene subsidieverordening (hierna: ASV) van toepassing is.

Dit betreft in beginsel alle subsidies op de genoemde beleidsterreinen, met uitzondering van subsidies waarvoor bij afzonderlijke verordening een uitputtende regeling is getroffen en subsidies waarvoor overeenkomstig artikel 4:23, derde lid, van de Awb geen wettelijke grondslag nodig is.

Tweede lid

Ten aanzien van subsidies waarvoor overeenkomstig artikel 4:23, derde lid, van de Awb geen wettelijke grondslag nodig is (zoals bijvoorbeeld incidentele subsidies) is de ASV in beginsel niet van toepassing. Dit lid geeft het college de bevoegdheid om de ASV (deels) van toepassing te verklaren als daartoe aanleiding bestaat.

~~Derde lid~~

~~Dit lid maakt het mogelijk dat het college voor bepaalde beleidsterreinen respectievelijk activiteiten in een deelsubsidieverordening afwijkende bepalingen opneemt. Het doel is vooral om maatwerk te leveren waar dat uit praktisch oogmerk gewenst is.~~

Artikel 3. Subsidieregelingen

Met dit artikel krijgt het college de bevoegdheid om in nadere regels, hier en verder subsidieregeling genoemd, de te subsidiëren activiteiten te bepalen. Voor zover het college iets wenst te regelen met betrekking tot de doelgroepen die voor subsidie in aanmerking komen, de berekening van de subsidie en de wijze van uitbetalen, dient dit eveneens in de subsidieregeling te gebeuren.

In andere artikelen van de ASV worden andere bevoegdheden gedelegeerd die betrekking hebben op de inhoud van de subsidieregeling: het afwijken van termijnen, het verbinden van bepaalde verplichtingen aan de subsidie en~~,~~ de wijze van verdelen van het subsidieplafond.
Voor zover het college geen gebruik maakt van de~~ze~~ bevoegdheid om nadere regels vast te stellen is het slechts in beperkte mate mogelijk om subsidies te verstrekken. De hoofdregel van de Awb is namelijk dat subsidieverstrekking gebaseerd moet zijn op een wettelijk voorschrift, zoals een subsidieregeling, waarin de te subsidiëren activiteiten staan vermeld. Op grond van artikel 4:23, derde lid, van de Awb~~,~~ bestaan hierop maar vier uitzonderingen:
a. de spoedeisende subsidieverstrekking (tijdelijk, vooruitlopend op de vaststelling van een wettelijk voorschrift);
b. de subsidieverstrekking op grond van een begrotingspost (de begroting dient de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger en het bedrag dat ten hoogste kan worden vastgesteld te vermelden);
c. de incidentele subsidieverstrekking (voor uitzonderlijke gevallen, en als er in beginsel slechts eenmalig subsidie zal worden toegekend);
d. de Europese subsidies (is voor gemeenten nauwelijks van belang).

Artikel ~~3~~4. ~~Europees steunkader~~Staatssteunregels

Om subsidies onder een Europees steunkader te brengen moet de subsidie op het toepasselijke steunkader worden toegesneden. Daarbij kan het nodig zijn dat er in de subsidieregeling afgeweken wordt van de ASV, of dat deze aangevuld wordt. Het eerste lid maakt ~~het college~~burgemeester en wethouders daartoe bevoegd.

Het tweede en derde lid zijn een uitvloeisel van de eis van de Europese Commissie dat in subsidieregelingen en –beschikkingen die gebruik maken van het Europees steunkader, het toepasselijke kader expliciet wordt vermeld.

Als sprake is van steun die valt onder een Europees steunkader, kunnen uiteraard alleen de activiteiten, doelstellingen, resultaten en kosten voor subsidie in aanmerking komen voor zover die voldoen aan de eisen en voorwaarden van het betreffende steunkader (vierde lid 4). Net zo goed als dat bij subsidies waarop een Europees steunkader van toepassing is, kunnen ondernemingen alleen in aanmerking komen als de subsidieverstrekking voldoet aan de voorwaarden van het desbetreffende steunkader (vijfde lid 5).

Zie ook de toelichting bij artikel 3 van de mModel- sSubsidieregeling (bijlage bij de Model Algemene subsidieverordening 2013 (hierna: model-ASV 2013)).

Artikel 45. Subsidieplafond en begrotingsvoorbehoud

De raad stelt de subsidieplafonds vast (eerste lid 1) en vermeldt bij de bekendmaking de wijze van verdelen (eerste lid in combinatie met artikel 4:26, tweede lid, van de Awb). De wijze van verdelen kan ook worden bekendgemaakt door verwijzing naar de – door het college vastgestelde – subsidieregeling waarin de wijze van verdeling is vastgelegd (tweede lid in combinatie met artikel 4:26, tweede lid, van de Awb). Als dat geen bestaande subsidieregeling is zal – in samenspraak tussen de raad en het collegeburgemeester en wethouders – geregeld (moeten) zijn dat óf de subsidieregeling en het subsidieplafond gelijktijdig in werking treden óf dat de subsidieregeling weliswaar voor het vaststellen van het subsidieplafond in werking treedt maar dat aanvragen pas ná het vaststellen van het subsidieplafond kunnen worden ingediend. Als dit niet (juist) geregeld is kan het subsidieplafond niet worden tegengeworpen aan aanvragers die hun aanvraag hebben ingediend voor bekendmaking (artikel 4:27, tweede lid, van de Awb). Bij de bekendmaking van de subsidieplafonds door de raad wordt er, indien van toepassing, gewezen op de mogelijkheid het subsidieplafond te verlagen (derde en vierde lid, zie verder hieronder).

Het collegeBurgemeester en wethouders, die at via artikel 2 de bevoegdheid gedelegeerd heeft hebben gekregen om te besluiten over het verstrekken van subsidies, iszijn verder verplicht – in lijn met de mogelijkheid van artikel 4:34, eerste lid, van de Awb – (in bepaalde gevallen) om bij het gebruik maken van deze gedelegeerde bevoegdheid een begrotingsvoorbehoud te maken (vijfde lid).

Verlaging subsidieplafond.

De verlaging van een subsidieplafond heeft in beginsel geen gevolgen voor aanvragen die vóór bekendmaking van de verlaging zijn ingediend (artikel 4:27, tweede lid, van de Awb). Dat is anders als aan de drie voorwaarden genoemd in artikel 4:28 van de Awb is voldaan:

1) aanvragen voor de desbetreffende subsidie moeten worden ingediend voordat de begroting is vastgesteld of goedgekeurd,

2) de verlaging vloeit voort uit vaststelling van de begroting, en

3) de mogelijkheid van verlaging is aangekondigd bij de vaststelling van het oorspronkelijke subsidieplafond.

Om te waarborgen dat [de raad OF het college] alleen overgaat tot verlaging van subsidieplafonds als die verlaging ook daadwerkelijk kan worden gebruikt zijn het [tweede en derde OF derde en vierde] lid opgenomen. Het komt er op neer dat een subsidieplafond alleen kan worden verlaagd als het oorspronkelijke subsidieplafond is vastgesteld voordat de begroting voor het betrokken jaar is vastgesteld

én de aanvragen voor de vaststelling van de begroting moesten zijn ingediend én er bovendien op de mogelijke verlaging wordt gewezen bij de bekendmaking van het plafond.

Artikel ~~5~~6. Aanvraag

In het eerste lid is bepaald dat een aanvraag voor subsidie schriftelijk dient te worden gedaan; en dat als hiervoor een aanvraagformulier is vastgesteld, de aanvraag dan met gebruikmaking van dat formulier gedaan moet worden. Met 'schriftelijk' is mee bedoeld dan 'op papier geschreven'. Zo kan een aanvraag ook digitaal worden gedaan, mits de digitale weg open is gesteld. In de volgende leden is bepaald welke stukken en gegevens bij de aanvraag in elk geval overgelegd dienen te worden. Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de aanvraag. Dit volgt uit de Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG).

Artikel ~~6~~7. Aanvraagtermijn

De aanvraagtermijnen zijn afhankelijk van het soort subsidie. Er wordt onderscheid gemaakt tussen subsidies die per kalenderjaar of ~~per boekjaar~~incidenteel worden verstrekt, en andersoortige subsidies. ~~Het college~~Bij subsidieregeling kan het college besluiten af te wijken ~~kan in een specifieke subsidieregeling (deelsubsidieverordening) afwijken~~ van de aanvraagtermijnen die vastgesteld zijn in het eerste en tweede lid.

Artikel ~~7~~8. Beslistermijn

Hier worden de termijnen gegeven waarbinnen het college gehouden is te beslissen op een aanvraag voor subsidie. In de Awb staan geen strikte beslistermijnen op een aanvraag om subsidie. Ook hierbij is onderscheid gemaakt tussen subsidies per kalenderjaar of ~~boekjaar~~incidentele subsidies. ~~, en andere~~. ~~Het~~Bij subsidieregeling kan het ~~-~~college besluiten ~~kan in een specifieke subsidieregeling (deelsubsidieverordening) afwijken~~ af te wijken van de beslistermijnen die vastgesteld zijn in het eerste tot en met vierde ~~en derde~~ lid.

De beslistermijn bij aanvragen om een subsidie die bij de Europese Commissie aangemeld worden, wordt verdaagd totdat de Europese Commissie een eindebeslissing heeft genomen (~~tweede~~ achtste lid). Dit om te voorkomen dat subsidie wordt verleend die niet in overeenstemming is met de artikelen 107 en 108 van het ~~Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie~~VWEU en vervolgens teruggevorderd dient te worden.

Artikel ~~8~~9. Weigerings-, intrekkings- en terugvorderingsgronden

In het eerste lid worden de algemeen geldende weigeringsgronden van de artikelen 4:25, tweede lid, en 4:35 van de Awb, met nadere verplichte gronden aangevuld.

Ondanks dat er sprake is van staatssteun is het soms mogelijk om steun te verstrekken op basis van een vrijstellingsverordening, waardoor het college kan volstaan met een lichte kennisgevingsprocedure. Als dat niet mogelijk is, kan goedkeuring van de Europese Commissie gevraagd worden via een formele aanmelding. Als de Europese Commissie de steun echter niet goedkeurt, dan moet het college overgaan tot weigering (vandaar de verplichte weigeringsgrond in het eerste lid, onder a).

~~Wat betreft de verplichte weigeringsgrond opgenomen onder b dient het volgende opgemerkt te worden.~~ Bepaalde Europese steunkaders verbieden – als er een bevel tot terugvordering uitstaat – alleen het verlenen van staatsteun onder de betreffende verordening; niet het verlenen van subsidies in het algemeen. Door de in het eerste lid, onder b, gekozen formulering van de weigeringsgrond in combinatie met het verplichtende karakter komt het in de ASV echter neer op een – op zichzelf verdedigbare –

verbreding van de weigeringsgrond tot het verlenen van subsidies in het algemeen (als er een bevel tot terugvordering uitstaat).

In het tweede lid is een absolute weigeringsgrond opgenomen voor die gevallen dat overgaan tot subsidieverstrekking strijdigheid op zou leveren met een Europees steunkader omdat er dan subsidie verstrekt zou worden aan een aanvrager die een onderneming drijft die in moeilijkheden verkeert als bedoeld in het toepasselijke steunkader of omdat de betreffende subsidie geen stimulerend effect heeft als bedoeld in het toepasselijke steunkader. Een onderneming wordt naar oordeel van de Europese Commissie beschouwd als een onderneming in moeilijkheden wanneer zij, zonder overheidsingrijpen, op korte of middellange termijn vrijwel zeker gedoemd is te verdwijnen. Meer informatie over dit begrip is te vinden in paragraaf 2.2 van de Richtsnoeren [van de Europese Commissie] voor reddings- en herstructureringssteun aan niet-financiële ondernemingen in moeilijkheden (2014/C 249/01). Dat er sprake moet zijn van een stimulerend effect houdt in beginsel in dat de begunstigde aanvrager door de steun in staat wordt gesteld activiteiten of projecten uit te voeren die zij anders – zonder de steun – niet had uitgevoerd. Ook houdt het in beginsel in dat de steun niet mag worden verleend voordat de activiteit wordt gestart.

In het derde lid zijn nog enkele facultatieve weigeringsgronden opgenomen. Het college kan in deze gevallen weigeren, maar is daartoe niet verplicht. Deze gelden in aanvulling op artikel 6 van de Wet bevordering integriteitbeoordelingen door het openbaar bestuur (hierna: Wet Bibob).

Onderdelen a en c spreken voor zichzelf. Onderdeel b geeft de mogelijkheid de subsidie te weigeren als de aanvrager over voldoende eigen middelen beschikt.

Onder e is een weigeringsgrond opgenomen waarmee het college een aanvraag kan weigeren als subsidieverstrekking niet is toegestaan dan nadat deze overeenkomstig artikel 108, derde lid, van het VWEU (de meldingsprocedure) is goedgekeurd door de Europese Commissie. Het gaat hier om subsidieverstrekking die in beginsel niet ongeoorloofd is vanwege strijdigheid met de toepasselijke cumulatieregels of overschrijding van het toegestane bedrag aan de-minimissteun. In deze gevallen kan het college óf weigeren de subsidie te verstrekken óf de subsidie melden bij de Europese Commissie om langs deze weg goedkeuring te verkrijgen. Als het college besluit over te gaan tot melding, dan wordt in verband met de standstill-verplichting de beslistermijn verdaagd totdat de Europese Commissie een eindbeslissing heeft genomen (zie artikel 8, vierde lid). Als de Europese Commissie besluit de voorgenomen subsidieverstrekking niet goed te keuren, dan zal het college de aanvraag alsnog weigeren (zie het eerste lid, onder a). Een subsidie die is of kan worden goedgekeurd kan uiteraard ook op een andere grond worden geweigerd.

~~Om toe te kunnen zien op de doelmatige besteding van subsidiegeld regelt onderdeel f dat het college de subsidie kan weigeren in het geval de te subsidiëren instelling bezoldigingen overeenkomt of is overeengekomen die hoger zijn dan het bedrag bedoeld in artikel 2.3, eerste lid, van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna: Wnt). Het algemene bezoldigingsmaximum voor de publieke en semipublieke sector is per 1 januari 2016 vastgesteld op € 179.000; het wordt jaarlijks bij ministeriële regeling geïndexeerd (zie artikel 2.3, tweede, derde en vierde lid, van de Wnt). De gedachte achter deze weigeringsgrond is dat bij subsidieaanvragers die hogere bezoldigingen dan dat bedrag overeenkomen gegronde redenen bestaan om aan te nemen dat een deel van de subsidie aan dergelijke bezoldigingen wordt besteed. Vanuit het oogpunt van doelmatige besteding van subsidiegeld wordt dit onwenselijk geacht.~~

~~Als de doelmatige besteding van subsidiegeld niet in het geding is – bijvoorbeeld omdat het een zeer geringe subsidie betreft of duidelijk is dat de gelden niet besteed zullen worden aan de salariskosten – kunnen burgemeester en wethouders afzien van weigering ondanks dat er bij de aanvrager sprake is van~~

~~bezoldigingen die het maximum overtreffen. Als de subsidiegelden niet besteed zullen worden aan salariskosten, dan zal het aan de aanvrager zijn om dit (uit eigen beweging) te onderbouwen.~~

~~De weigeringsgrond heeft betrekking op alle subsidieaanvragers, niet alleen op instellingen die al onder de Wnt vallen. Bovendien wordt gekeken naar alle bezoldigingen die door de aanvrager met functionarissen (met of zonder dienstbetrekking) zijn overeengekomen en dus niet alleen naar die bezoldigingen die zijn overeengekomen met een topfunctionaris als bedoeld in de Wnt.~~

Onderdeel g ten slotte geeft het college de bevoegdheid in een subsidieregeling nog andere weigeringsgronden op te nemen, bijvoorbeeld weigeringsgronden die specifiek met de te subsidiëren activiteiten samenhangen.

Als de Europese Commissie tot het oordeel is gekomen dat een subsidie niet in overeenstemming is met de artikelen 107 en 108 van het ~~Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie~~VWEU, dan moet de verleende subsidie ingetrokken en teruggevorderd worden (inclusief rente). ~~Het vierde lid geeft het college de bevoegdheid om hier uitvoering aan te geven.~~Dit op grond van artikel 3 van de Wet terugvordering staatsteun. Een bepaling daarover in de ASV is daarvoor niet nodig, omdat deze verplichting rechtstreeks uit de Wet terugvordering staatssteun voortvloeit.

Een subsidie kan ook (geweigerd en) ingetrokken worden in het geval en onder de voorwaarden, bedoeld in artikel 3 van de Wet Bibob. Dit volgt rechtstreeks uit artikel 6 van die wet.

Artikel 10~~9~~. Betaling en bevoorschotting

Dit artikel geeft een algemene regeling voor het betaalbaar stellen van de subsidie. Het college hoeft daar dus niet telkens afzonderlijk over te beslissen. Het college houdt wel de vrijheid om een ander bevoorschottingsritme af te spreken als de omstandigheden daarom vragen.

Artikel 1~~1~~0. Verantwoording

In veel gevallen regelt de Algemene subsidieverordening of een deelsubsidieverordening de wijze waarop de subsidie verantwoord dient te worden. Daar waar dat niet het geval is, zal het college dat in de beschikking moeten aangeven.

Artikel ~~11~~12. Algemene verplichtingen van subsidie-ontvanger

Dit artikel bevat een meldingsplicht (eerste lid) en informatieplicht (tweede lid) die voor alle ~~subsidie-ontvangers~~subsidieontvangers geldt. Met ‘schriftelijk’ in het eerste lid is meer bedoeld dan ‘op papier geschreven’. De melding kan ook digitaal worden gedaan als het college de digitale weg open heeft gesteld.

Artikel 1~~2~~3. Aan een subsidie te verbinden bijzondere verplichtingen

Dit artikel bevat een bevoegdheidsgrondslag voor het college om aan de subsidie bepaalde ’bijzondere‘ verplichtingen te verbinden, in aanvulling op wat reeds mogelijk is op grond van de Awb (zie artikel 4:37 van de Awb).

Wat betreft het tweede en derde lid wordt het creëren van deze mogelijkheid onder bepaalde voorwaarden geboden door de artikelen 4:38 (voor zover het betreft verplichtingen die strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie) en 4:39 (voor zover het betreft verplichtingen die niet strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie) van de AWB. In beginsel dient de ~~verordening~~ ASV hiervoor

een uitdrukkelijke grondslag te bieden, of – in het geval van verplichtingen die strekken tot verwezenlijking van het doel van de subsidie – de verleningsbeschikking.

Het tweede lid ziet op de verplichtingen die verband houden met de verwezenlijking van het doel van de subsidie. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan eisen inzake de deskundigheid van de personen die de te subsidiëren activiteit uit zullen voeren.

Het derde lid maakt het mogelijk om verplichtingen op te leggen die niet strekken tot verwezenlijking van het eigenlijke doel van de gesubsidieerde activiteit. Het betreft echter geen vrijbrief, deze verplichtingen moeten wel enig verband houden met de gesubsidieerde activiteit. Het kan bijvoorbeeld gaan om het opleggen van de verplichting om een extra inspanning te leveren om een bepaalde doelgroep te betrekken bij de gesubsidieerde activiteiten of om de activiteiten op de meest milieuvriendelijke manier uit te oefenen. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat met het opleggen van oneigenlijke subsidieverplichtingen terughoudendheid dient te worden betracht (Kamerstukken II 1993/94, 23 700, nr. 3, p. 66). Als het college van deze aanvullende mogelijkheid gebruik maakt moet dat duidelijk gemotiveerd worden.

In artikel 4:41 van de Awb is bepaald dat in bepaalde gevallen de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger, voor zover het verstrekken van de subsidie heeft geleid tot vermogensvorming, daarvoor een vergoeding verschuldigd is aan het bestuursorgaan. Het gaat daarbij om de volgende gevallen:

a. als de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger voor de gesubsidieerde activiteiten gebruikte of bestemde goederen vervreemdt of bezwaart of de bestemming daarvan wijzigt;
b. als de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger een schadevergoeding ontvangt voor verlies of beschadiging van voor de gesubsidieerde activiteiten gebruikte of bestemde goederen;
c. als de gesubsidieerde activiteiten geheel of gedeeltelijk worden beëindigd;
d. als de subsidieverlening of de subsidievaststelling wordt ingetrokken of de subsidie wordt beëindigd, of
e. de rechtspersoon die de subsidie ontving wordt ontbonden.

Deze vergoedingsplicht echter geldt alleen als hierin is voorzien in de verordening of subsidieregeling, of – als deze ontbreken – in de subsidiebeschikking. Daarbij moet zijn bepaald hoe de hoogte van de vergoeding wordt berekend (dit hoeft geen volledige compensatie te betreffen). Met het vierde lid krijgt het college de bevoegdheid om hier uitvoering en invulling aan te geven. In de praktijk zal dit alleen aan de orde zijn bij rechtspersonen die jaarlijks subsidie ontvangen, maar het is ook mogelijk in andere gevallen.

Artikel 1~~2~~3a. Egalisatiereserve

De figuur van de egalisatiereserve is gebaseerd op artikel 4:72 van de Awb. Een egalisatiereserve is een reserve van de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger waaraan als bestemming het dekken van exploitatierisico's is verbonden. De reserve wordt gevormd om tot een gelijkmatige verdeling van lasten te komen. Op grond van artikel 4:58 van de Awb is artikel 4:72 van de AWB alleen van toepassing op per kalender- of boekjaar verstrekte subsidie aan een rechtspersoon en bovendien enkel als dat in de ASV, een subsidieregeling of bij de subsidieverlening is bepaald. De verplichting een egalisatiereserve te vormen als bedoeld in het eerste lid kan dus enkel aan rechtspersonen worden opgelegd, voor per kalender- of boekjaar verstrekte subsidies.

Het college kan bij een verleningsbeschikking voor een subsidie die per kalender- of boekjaar wordt verstrekt en die meer dan € 30.000 bedraagt bepalen dat de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger een egalisatiereserve dient te vormen (eerste lid). In dat geval komt het verschil tussen het vastgestelde

subsidiebedrag en de kosten van de activiteiten waarvoor subsidie werd verleend ten gunste of ten laste van de egalisatiereserve. De reserve wordt dus gevormd uit exploitatieoverschotten om eventuele toekomstige tekorten op te vangen. Voor de hoogte van het bedrag is gekozen voor de subsidiecategorie in artikel 15.

Naast een door het college opgelegde verplichting kan op grond van het tweede lid elke ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger het college verzoeken een egalisatiereserve te mogen vormen.

Omdat de egalisatiereserve dient om tekorten in het ene jaar te compenseren met overschotten in het andere jaar, heeft de toepassing van het eerste of tweede lid alleen zin bij subsidies die in een reeks van jaren achter elkaar worden verstrekt.

Artikel 1~~4~~3. Wijze van verstrekken en eindverantwoording subsidies tot en met € 5.000

~~Kenmerkend voor s~~Subsidies tot en met € 5.000 ~~is dat deze~~ kunnen op basis van vertrouwen worden ~~verleend~~verstrekt; er wordt dan niet meer standaard om verantwoording gevraagd. In plaats daarvan geldt een actieve meldingsplicht voor de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger bij niet nakoming van de voorwaarden (zie artikel 11). Achteraf kan een risicogeoriënteerde controle plaatsvinden bij de ~~subsidie-ontvanger~~subsidieontvanger.

Als de subsidieontvanger al (positief) bekend is zal de subsidie bij een dergelijk klein bedrag meestal direct vastgesteld en uitbetaald kunnen worden ~~(eerste lid)~~. Dat gebeurt dan gelijk voor een periode van vier jaar.

In andere gevallen, waarin toch enige actieve verantwoording van de subsidieontvanger gewenst is ~~(vijfde lid)~~ wordt er eerst verleend, gevolgd door een ambtshalve vaststelling (zevende lid). In de regel zal het hierbij gaan om een lichte verantwoordingsplicht.

Artikel 1~~4~~5. Eindverantwoording subsidies tussen € 5.000 en € 30.000

In dit artikel is bepaald op welke wijze ~~subsidie-ontvangers~~subsidieontvangers subsidie tussen € 5.000 en € 30.000 aan het college dienen te verantwoorden; er dient een aanvraag tot vaststelling ingediend te worden (eerste lid), deze bevat een inhoudelijk verslag waaruit blijkt in hoeverre de gesubsidieerde activiteiten zijn verricht en aan de verplichtingen is voldaan (tweede lid). Het college kan in plaats van een inhoudelijk verslag ook een ander bewijsmiddel accepteren waaruit dit blijkt.

Dat kunnen bijvoorbeeld bestuurs- en activiteitenverslagen zijn, een managementverklaring, een deskundigenverklaring of andere bewijsstukken (bijvoorbeeld een publicatie), enz. Het verslag kan ook bestaan uit een algemeen jaarverslag van een rechtspersoon. Het gaat er om dat duidelijk is dat de verkregen subsidie is aangewend voor het doel waarvoor de subsidie werd verstrekt.

Het derde lid bepaalt dat het college ook een financiële verantwoording kan vragen. Dat is facultatief en zal daarom uitdrukkelijk in de beschikking tot subsidieverlening vermeld moeten worden.

Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de verantwoording. Dit volgt uit de AVG.

Artikel 1~~6~~5. Eindverantwoording subsidies van meer dan € 30.000

Bij subsidies vanaf € 50.000 wordt uitgegaan van de traditionele afrekening van subsidies; op basis van gerealiseerde kosten en baten. De vaststelling van de subsidie vindt plaats op basis van uitgevoerde activiteiten en gerealiseerde kosten.

Het overleggen van een financiële balans van het betreffende subsidietijdvak is in lid 3 als een facultatieve mogelijkheid opgenomen. Het college zal in de beschikking tot subsidieverlening daarom uitdrukkelijk moeten vermelden of het deze wenst te ontvangen.

Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de verantwoording. Dit volgt uit de AVG.

Artikel 16~~7~~7. Subsidievaststelling subsidies van meer dan € 5.000

Het eerste en tweede lid bevatten – overeenkomstig artikel 4:13 van de Awb – de termijn waarbinnen de beschikking gegeven dient te worden; wel bestaat de mogelijkheid tot verdagen (derde lid). Het merendeel van de aanvragen zal binnen deze beslistermijn kunnen worden afgehandeld. Meer ingewikkelde aanvragen vergen soms meer tijd. De verdaging van de beslistermijn – voor de duur van ten hoogste de in het derde lid nader bepaalde termijn – biedt dan uitkomst. Een besluit tot verdaging op grond van het derde lid is appellabel, dit in tegenstelling tot een mededeling op grond van artikel 4:14 van de Awb dat de – eventueel verdaagde – termijn niet gehaald wordt.

Uiteraard mogen van de aanvrager alleen die gegevens verlangd worden die noodzakelijk zijn voor het beoordelen van de verantwoording. Dit volgt uit de AVG.

Artikel 17~~7~~8. Hardheidsclausule

Deze hardheidsclausule is opgenomen omdat in uitzonderlijke gevallen vasthouden aan een termijn in de ASV of de toepasselijke subsidieregeling wegens bijzondere omstandigheden onevenredig kan zijn tot de daarmee te dienen belangen. Op grond van het eerste lid ~~kunnen burgemeester en wethouders~~kan het college dan een andere termijn vaststellen.

Op grond van het tweede lid ~~kunnen burgemeester en wet~~kan het college houders bovendien in een subsidieregeling een hardheidsclausule opnemen die ziet op nader in die subsidieregeling aangegeven bepalingen. Een te treffen voorziening, die niet in de verordening of subsidieregeling is voorzien, dient altijd binnen de doelstellingen van de subsidie te passen.