Bijlagenbundel Businesscase
Werkleerbedrijf Fryslân-West



Empatec N.V.
Gemeente De Fryske Marren
Gemeente Harlingen
Gemeente Súdwest-Fryslân
Gemeente Waadhoeke

Versie 22 november 2021

Inhoudsopgave bijlagenbundel

1 HOOFDLIJNEN VAN HET DIENSTVERLENINGSPROCES 5
1.1 STURING 5
1.2 WERKPROCES WSW 5
1.2.1 INSTROOM 5
1.2.2 ARBEIDSONTWIKKELING 5
1.2.3 INTERN BESCHUT WERK 6
1.2.4 DOORSTROOM 6
1.2.5 UITSTROOM 6
1.2.6 NAZORG 6
1.3 DEELWERKPROCES NIEUW BESCHUT 7
1.3.1 INSTROOM 7
1.3.2 ARBEIDSONTWIKKELING 7
1.3.3 BESCHUT WERK 7
1.3.4 DOORSTROOM 7
1.3.5 UITSTROOM 8
1.3.6 NAZORG 8
1.4 CATEGORIE PERSPECTIEFRIJK 8
SAMENWERKING OP UITVOEREND NIVEAU 8
MERKEN WURKJOUWER EN PASTIEL 8
1.4.1 INSTROOM 8
1.4.2 ARBEIDSONTWIKKELING, DOOR- EN UITSTROOM 9
1.4.3 ARBEIDSONTWIKKELING, DOOR EN UITSTROOM IN EEN STROOMSCHEMA: 10
1.4.4 NAZORG 10
1.5 BASISPAKKET EN PLUSPAKKET 11
1.5.1 BASISPAKKET 11
1.5.2 OPDRACHT VOOR EEN PLUSPAKKET 11
1.6 WERKGEVERSDIENSTVERLENING 12
1.6.1 UITGANGSPUNTEN WERKGEVERSDIENSTVERLENING 12
1.6.2 TAAK WERKLEERBEDRIJF 12
1.6.3 BELANG VAN WERKGEVERS EN PASSEND WERK 12
1.6.4 ACCOUNTMANAGERS, SPIN IN HET WEB 13
1.6.5 TYPE PLAATSINGEN 13

2 ONTWIKKELING UITKERINGEN GEMEENTEN 14
2.1 AANTAL UITKERINGEN TOT DE AOW-LEEFTIJD 14
2.1.1 ONTWIKKELING AANTAL BIJSTANDSUITKERINGEN (DECEMBER 2011 = 100) 14
2.1.2 ONTWIKKELING AANTAL BIJSTANDSUITKERINGEN (DECEMBER 2015 = 100) 14
2.2 BIJSTANDSUITKERINGEN ALS % VAN DE BEVOLKING VAN 15 TOT 70 JAAR 15
2.2.1 ONTWIKKELING BIJSTANDSDICHTHEID 15
2.3 INSTROOMPERCENTAGE BIJSTAND 15
2.3.1 INSTROOM (ABSOLUUT EN %) IN DE BIJSTAND (2015 – 2017) 15
2.4 UITSTROOMPERCENTAGE BIJSTAND 16
2.4.1 UITSTROOM (ABSOLUUT EN %) UIT DE BIJSTAND (2015 – 2017) 16
2.5 UITSTROOMPERCENTAGE NAAR WERK 16
2.6 ANALYSE CBS-CIJFERS 16
2.7 VERSCHIL TUSSEN VOORSPELD EN WERKELIJK BIJSTANDSVOLUME 17
AANTAL HUISHOUDENS MET EEN BIJSTANDSUITKERING, VOORSPELD EN WERKELIJK PER EIND 2019, OP BASIS VAN HET VERDEELMODEL 2021 17
2.8 CONCLUSIE VERDEELMODEL PARTICIPATIEWET 18

2.9 BANEN VAN WERKNEMERS 18
2.9.1 AANTAL BANEN (ABSOLUUT EN PER 1.000 INWONERS VAN 15 TOT 70 JAAR) EIND DECEMBER 2019 18
2.9.2 ONTWIKKELING BANEN VAN WERKNEMERS (2011 – 2019, INDEX 2011=100) 19
2.10 PENDEL 19
WERKGEMEENTE VAN WERKNEMERS (31 DECEMBER 2019) 19

3 FINANCIËLE UITWERKING 20
3.1 BUSINESSCASE MET 4 ONDERDELEN 20
3.2 EVENREDIG DEEL PERSPECTIEFRIJK 20
3.2.1 METHODE BEPALEN EVENREDIG DEEL 20
3.2.2 UITWERKING OMVANG EVENREDIG DEEL 20
3.2.3 INGROEI EVENREDIG DEEL 22
3.3 TOELICHTING UITWERKING ONDERDELEN BUSINESSCASE 2022-2026 22
3.4 ONTWIKKELING BC ALS EVENREDIG DEEL PERSPECTIEFRIJK DIRECT WORDT GEREALISEERD 23
3.5 GEHANTEERDE UITGANGSPUNTEN BASISSCENARIO 24
3.6 SAMENVATTING 25
3.7 DE BUSINESSCASE MET HET EVENREDIG DEEL EN HET BOVEN-EVENREDIG DEEL PERSPECTIEFRIJK EN HET BUDGET VOOR HET PLUSPAKKET 25
3.8 AMBITIE DIRECTIE EMPATEC 27
3.8.1 AMBITIE DIRECTIE: NULOPTIE. 27
INVESTEREN IN DUURZAAMHEID 28
3.9 RESULTAAT GR EN NV IN DE BUSINESSCASE 28
3.9.1 GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING 28
3.9.2 NAAMLOZE VENNOOTSCHAP 29
3.10 GEMEENTELIJKE BIJDRAGEN 30
3.10.1 GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING 30
3.10.2 NAAMLOZE VENNOOTSCHAP 30
3.11 VIER AANVULLENDE OPTIES 30
3.12 UITWERKING OPTIE 1: 31
3.13 UITWERKING OPTIE 2 31
3.14 UITWERKING OPTIE 3 33
3.15 UITWERKING OPTIE 4 33
3.16 UITWERKING BUSINESSCASES VIER AANVULLENDE OPTIES. 34

4 BUSINESSCASES NIEUW BESCHUT WERK, BANENAFSPRAAKBAAN DETACHERING EN VAKBEDRIJVEN 35
4.1 INLEIDING 35
4.2 OPTIE 1: NIEUW BESCHUT WERK 35
4.3 TOELICHTING PER REGEL BIJ TABEL A: 36
4.4 OPTIE 2: TIJDELIJKE BANENAFSPRAAKBAAN BIJ HET WERKLEERBEDRIJF EN DETACHEREN BIJ EEN WERKGEVER 37
4.5 TOELICHTING PER REGEL BIJ TABEL B: 38
4.6 OPTIE 3: TIJDELIJKE BANENAFSPRAAKBAAN BIJ HET WERKLEERBEDRIJF EN WERKEN IN ÉÉN VAN DE VAKBEDRIJVEN 39
4.7 TOELICHTING PER REGEL BIJ TABEL C. 40
4.8 LANGERE TERMIJN GEVOLGEN VOOR GEMEENTEN VAN DE TIJDELIJKE BANENAFSPRAAKBANEN 41
4.9 FINANCIEEL EFFECT BANENAFSPRAAKBANEN 41

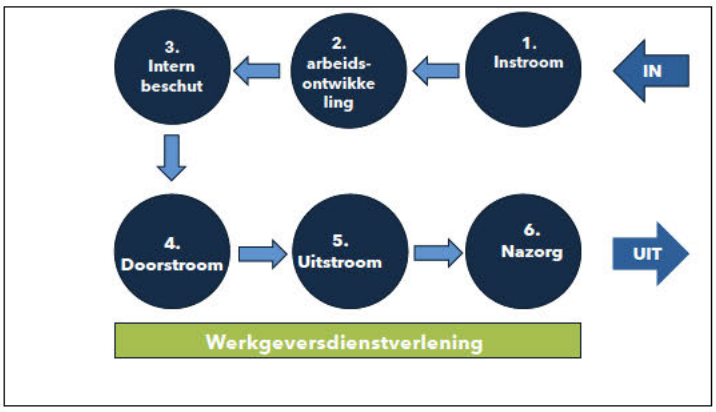
5 VOOR- EN NADELEN GOVERNANCE OPTIES 43
5.1.1 VOOR- EN NADELEN VAN DE OPTIES VOOR DE GEMEENTEN/GR 43
5.1.2 VOOR- EN NADELEN VAN DE OPTIES VOOR DE N.V. EN B.V.'S 43

6 ADVIES ROTSHUIZEN GEENSE 45
NLEIDING 45
AD 1. - TOETSINGSKADER 45

AD 2. - ZIJN ER NOG ANDERE OPTIES? 46
AD 3. - TOETSING VAN DE OPTIES 47
CONCLUSIE EN ADVIES NAAR AANLEIDING VAN DE OPTIES 50
INVLOED VAN GEMEENTE(RAAD) OP N.V. 51
BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN IN STATUTEN N.V. 51
BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN IN STATUTEN VAN DE B.V.'S 52
ROUTEKAART VOOR STATUTENWIJZIGING 52
STATUTENWIJZIGING N.V. 52
STATUTENWIJZIGING B.V.'S 52
STATUTENWIJZIGING NV EN BV 53
BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING 53
GEVOLGEN VAN IMPLEMENTATIE VAN HET ADVIES 53

1 Hoofdlijnen van het dienstverleningsproces

Het dienstverleningsproces van het Werkleerbedrijf bestaat uit de werkprocessen waarmee het Werkleerbedrijf de ambities voor de doelgroepen realiseert. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in zes deel-werkprocessen.



Aan het eind van het hoofdstuk is het deelwerkproces werkgeversdienstverlening uitgewerkt. Voorafgaand aan de beschrijving van de werkprocessen wordt toegelicht welke uitgangspunten voor de sturing van de processen worden gehanteerd.

1.1 Sturing

Voor de sturing van de werkprocessen worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
- De gemeenten zijn formeel opdrachtgever en het Werkleerbedrijf is opdrachtnemer.
- De te bereiken beleidsdoelen en resultaten worden door de gemeenten bepaald. De ambities van hoofdstuk 5 van de Businesscase worden vertaald in meetbaar te bereiken resultaten en worden, na afstemming met het Werkleerbedrijf, vastgesteld door de gemeenten. Het Werkleerbedrijf rapporteert periodiek over de resultaten en laat zien in welke mate de doelen worden gerealiseerd.
- De werkprocessen die bij het Werkleerbedrijf worden uitgevoerd maken onderdeel uit van de brede aanpak in het sociaal domein. De gemeenten voeren de regie op de samenhang tussen alle leefgebieden.

Resultaten zijn niet alleen financiële resultaten maar laten in de eerste plaats zien wat de toegevoegde waarde is van het Werkleerbedrijf voor mensen:
- Werk dat past bij mensen (menselijke maat).
- Groei in arbeidsontwikkeling.
- Doorstroomcijfers (plaatsing bij reguliere werkgever als doel).
- Plaatsingsratio: het aandeel van de medewerkers en trajectkandidaten dat bij werkgevers wordt geplaatst.
- Waar mogelijk: vergelijking met soortgelijke bedrijven en organisaties (benchmark).

1.2 Werkproces Wsw

1.2.1 Instroom

Er vindt geen instroom in de Wsw meer plaats. Incidenteel komt het voor dat een Wsw-medewerker, als gevolg van een verhuizing, instroomt bij het Werkleerbedrijf. Deze instromende Wsw-medewerker krijgt passend werk, zo hoog mogelijk op de werkladder. Daar waar nodig vindt aanpassing van de werkplek plaats. Om een goede match te maken kan de Wsw-medewerker op meerdere afdelingen meedraaien.

Het komt wel voor dat Wsw-medewerkers hun begeleid werken baan bij een externe werkgever verliezen of dat een inlener een detacheringscontract opzegt. Soms kan dit worden voorkomen door de werkplek aan te passen. Wanneer een Wsw-medewerker terugkeert op de thuisbasis, wordt hij of zij goed opgevangen en wordt voor passend werk gezorgd. Bij voorkeur weer bij een externe werkgever, tenzij het in het belang van de Wsw-medewerker is om intern te worden geplaatst. Ook in deze situaties draait de Wsw-medewerker wanneer nodig op meerdere afdelingen mee, zodat de goede match kan worden gemaakt.

1.2.2 Arbeidsontwikkeling

De arbeidsontwikkeling van Wsw-medewerkers wordt vastgelegd in een werkpaspoort. Het paspoort wordt periodiek samen met de medewerker geactualiseerd. In het werkpaspoort is vastgelegd hoe het met iemand gaat, welke ondersteuning nodig is (opleiding e.d.), welke doelen er zijn in het werk (wel of

niet doorstromen op de werkladder of juist een stap terug), etc. Hiertoe worden ontwikkelgesprekken gevoerd waarin aan de orde komt wat iemand wil en wat iemand kan. In de werkvormen waarbij het Werkleerbedrijf zelf de mensen aanstuurt (werken op locatie en intern beschut), beziet de werkleiding en/of een ontwikkelcoach welke ontwikkelmogelijkheden de Wsw-medewerker heeft. Op die manier blijft er focus op doorstroom op de werkladder.

1.2.3 Intern beschut werk

Het gaat hier om intern beschut werk dat het Werkleerbedrijf zelf heeft in de vakbedrijven. Bij het acquireren van opdrachten zorgt het Werkleerbedrijf ervoor dat de opdrachten passen bij de mogelijkheden van de medewerkers (passend werk). Levertijden, complexiteit van handelingen, repeterend werk, mogelijkheid om zelfstandig te werken en complementair seizoenswerk zijn elementen die daarbij van belang zijn. Deze inzet leidt ertoe dat er een trend is naar werkzaamheden die minder risicovol en minder kapitaalintensief zijn. De doelgroep vereist dat er voldoende aandacht is voor een goede begeleiding, zowel in het werk als in de arbeidsontwikkeling. Het betreft echt werk en de instrumenten die reguliere werkgevers hebben worden ook door het Werkleerbedrijf toegepast (bijvoorbeeld dag-start, bordoverleg, werkoverleg, aanspreken op prestatie, rekening houden met de individuele mogelijkheden, etc.). Dit maakt het ook gemakkelijker om, als zich mogelijkheden voordoen, de overstap naar detachering of begeleid werken te maken. De situatie ‘buiten’ lijkt immers op ‘binnen’.

1.2.4 Doorstroom

Om de doorstroom op de werkladder te bevorderen, onderneemt het Werkleerbedrijf het volgende:

- Wsw-medewerkers motiveren, trainen en begeleiden om een stap naar buiten (begeleid werken/detachering) te maken. In veel gevallen wordt het netwerk van de Wsw-medewerker ook betrokken om ook bij hen drempels te verlagen.
- Benaderen van werkgevers (vooral ook MKB) voor plekken voor de doelgroep.

Als inleners besluiten om te stoppen met een detachering of een Wsw-medewerker met begeleid werken zijn baan verliest, wordt de medewerkerj opgevangen bij het Werkleerbedrijf en krijgt werk bij een vakbedrijf. Dit gebeurt zorgvuldig en met respect zodat de drempel om (opnieuw) de stap naar buiten te zetten, wordt verlaagd.

1.2.5 Uitstroom

Uitstroom uit de Wsw komt nauwelijks voor. De Wet biedt mensen in feite een baan tot aan hun pensioen en de meeste Wsw-medewerkers ervaren een stap naar een reguliere baan als een te groot risico. Als een Wsw-medewerker verhuist, vraagt de medewerker soms of het mogelijk is om als Wsw-medewerker bij een ander Wsw-bedrijf in dienst te treden. In dat geval overlegt het Werkleerbedrijf met de ontvangende gemeente en het ontvangende bedrijf of dat mogelijk is.

1.2.6 Nazorg

Wsw-medewerkers kiezen, vanwege de baangarantie, zelden voor een reguliere baan zonder de Wsw status. De belangrijkste uitstroom uit de Wsw-organisatie is de indiensttreding als begeleid werker bij een reguliere werkgever. De Wsw-medewerker krijgt dan een baan bij die werkgever, maar behoudt zijn Wsw-status. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van het Werkleerbedrijf. Medewerkers die worden gedetacheerd of een begeleid werken baan krijgen, ontvangen wanneer nodig of gewenst begeleiding van een jobcoach. Dit verhoogt de kans op duurzame plaatsing.



1.3 Deelwerkproces Nieuw Beschut

1.3.1 Instroom

De indicatie Nieuw Beschut wordt toegekend door het college van B&W op basis van een advies van het UWV. Het merendeel van de indicaties wordt afgegeven omdat kandidaten daarop worden gewezen vanuit hun opleiding, het Praktijkonderwijs of Voortgezet Speciaal Onderwijs (PrO/VSO). Ook gemeenten en de Dienst NWF kunnen kandidaten aanmelden. Mensen kunnen ook zichzelf melden bij het UWV voor een indicatie. Nadat de indicatie is afgegeven, kunnen gemeenten de kandidaat aanmelden bij het Werkleerbedrijf met het verzoek om een passende werkplek aan te bieden. Bij het Werkleerbedrijf komt de kandidaat in een instroomafdeling met extra begeleiding (jobcoaching). Na een periode van maximaal drie maanden krijgt de kandidaat een definitieve werkplek.
Het aantal geïndiceerde kandidaten is hoger dan de taakstelling. Een eventueel voortraject voor kandidaten die nog niet geïndiceerd zijn maar wel potentieel lijken te hebben, behoort tot het pluspakket.

In de provincie Friesland waren er eind tweede kwartaal 2021 210 beschutte werkplekken gerealiseerd. Dat waren er 22 meer dan in het eerste kwartaal van 2021. Dit is vooral een inhaaleffect door Covid. Eind tweede kwartaal 2021 hebben in Friesland 377 mensen een positief advies van het UWV gekregen. Er waren dus 147 mensen in Friesland met een positief advies die (nog) geen beschutte werkplek hebben. Het aantal positieve adviezen is ook hoger dan de provinciale taakstelling voor het aantal beschutte werkplekken per eind 2021 (251).

1.3.2 Arbeidsontwikkeling

De werkwijze verschilt niet met die van de doelgroep Wsw. Ook hier wordt gebruik gemaakt van een werkpaspoort, wordt ingezet op het ontwikkelen van competenties en het zetten van stappen op de werkladder. Er is, zeker de eerste jaren, vaak een grote begeleidingsnoodzaak. Jongeren die van school komen moeten op veel aspecten worden begeleid: omgaan met geld, werkritme, vervoer etc. Ook op andere leefgebieden (bijvoorbeeld wonen) zijn er vaak uitdagingen voor deze doelgroep. Nauw contact met de collega's in de gebiedsteams bij de gemeenten is noodzakelijk om alles goed op elkaar af te stemmen.

1.3.3 Beschut werk

De Nieuw Beschut medewerker heeft in het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vergelijkbaar met een Wsw-medewerker die is aangewezen op intern beschut werk. Er is vaak een grote begeleidingsbehoefte en het is een extra uitdaging om het juiste passende werk te vinden. De inzet is en blijft om echt werk te bieden. De productiviteit en begeleidingsbehoefte liggen echter, bij de start, dichter bij arbeidsmatige dagbesteding. Bij de Wsw-doelgroep is aangegeven wat de trend is voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten voor beschut werk. Dat is ook hier van toepassing.

1.3.4 Doorstroom

De inzet op doorstroom is vergelijkbaar met de inzet bij de Wsw. Zoals al toegelicht bij arbeidsontwikkeling is doorstroom voor de meeste Nieuw Beschut medewerkers maar beperkt mogelijk en zijn zij vaak aangewezen op beschut werk in de vakbedrijven. Dat neemt niet weg dat het de ambitie is om mensen stappen te laten zetten. Goed monitoren wat de resultaten zijn en vergelijken met practices elders houden het Werkleerbedrijf en de gemeenten scherp.

1.3.5 Uitstroom

Net als bij de Wsw zal uitstroom sporadisch voorkomen om vergelijkbare redenen. Incidenteel (doelstelling is 10%) worden Nieuw Beschut medewerkers geplaatst bij reguliere werkgevers. Zij treden in dat geval in dienst bij die werkgever. Het Werkleerbedrijf houdt deze mensen in de caseload en voert, als dat nodig is, jobcoaching uit. Daarbij kunnen zowel de medewerker als de werkgever worden begeleid.

Deelwerkprocessen Nieuw Beschut

1. Instroom	Na indicatie Uwv, vaak uit Vso/Pro. Instroomafdeling en passend werk.
2. Arb. ontw.	Werkpaspoort, werkleiding/ontwikkelcoach. Hoge begeleidingsbehoefte op meerdere leefgebieden (samenwerking met gebiedsteams).
3. Beschut werk	Passend werk. Productiviteit beperkter en begeleidingsbehoefte hoog.
4. Doorstroom	Doorstroom op werkladder is beperkter; mogelijkheden worden benut.
5. Uitstroom	Beperkt uitstroom uit Nieuw Beschut baan. Wel incidenteel plaatsing bij reguliere werkgever (detachering of baan elders).
6. Nazorg	Jobcoaching en vakbedrijven vormen thuisbasis.

1.3.6 Nazorg

Zie hetgeen is opgemerkt bij het deelproces uitstroom. Bij Nieuw Beschut medewerkers is er in feite structureel sprake van nazorg. Naarmate de arbeidsduur bij de externe werkgever langer wordt, neemt de intensiteit af.

1.4 Categorie Perspectiefrijk

Voorafgaand aan de beschrijving van de deelwerkprocessen (instroom, arbeidsontwikkeling, doorstroom, uitstroom en nazorg) worden eerst twee andere aspecten van het werkproces dienstverlening beschreven. Anders dan bij Wsw en Nieuw Beschut wordt de categorie Perspectiefrijk niet structureel geplaatst in beschut werk.

Samenwerking op uitvoerend niveau

In hoofdstuk 2 van de Businesscase is toegelicht dat het resultaat bij de Categorie Perspectiefrijk, alleen kan worden bereikt door een intensieve samenwerking tussen gemeenten en het Werkleerbedrijf. Dat geldt zowel voor het management als voor het uitvoerend niveau. De verlengde uitvoering van de gemeente bij het Werkleerbedrijf, moet naadloos aansluiten op de uitvoering bij de gemeenten.
Om kandidaten naar regulier werk te begeleiden, hebben de medewerkers van het Werkleerbedrijf regelmatig collegiaal overleg met de collega's van de gebiedsteams bij gemeenten en/of de collega's van de dienst NWF. De gemeentelijke collega heeft zicht op meerdere leefgebieden en voert de regie op de klant. Beide professionals (van gemeente en Werkleerbedrijf) werken collegiaal samen en benutten en respecteren elkaars deskundigheid.
Niet eerder dan nadat een kandidaat definitief is geplaatst bij een werkgever en er geen jobcoaching nodig is, houdt de betrokkenheid van het Werkleerbedrijf bij een kandidaat op.

Merken Wurkjouwer en Pastiel

Het Werkleerbedrijf maakt, net als Empatec nu, gebruik van twee merken: De Wurkjouwer en Pastiel. Bij De Wurkjouwer vinden sociale activering, voortrajecten en eventueel arbeidsmatige dagbesteding plaats (pluspakket) voor de categorie Van waarde. Bij Pastiel wordt de re-integratie naar werk van kandidaten uit de categorieën Perspectiefrijk (basispakket) en Kansrijk (pluspakket) uitgevoerd.

1.4.1 Instroom

Bij het instroomproces voor de categorie Perspectiefrijk bij het Werkleerbedrijf gaat het niet om de instroom in een baan bij het Werkleerbedrijf, maar om de instroom in een re-integratietraject (bijlage 1). De gemeenten hebben de uitkeringsintake en de werkintake verschillend georganiseerd. De gemeente Súdwest-Fryslân voert beide intakes uit in de gebiedsteams, de Dienst NWF combineert beide intakes voor de gemeenten Harlingen en Waadhoeke en De Fryske Marren laat de werkintake uitvoeren door het Werkleerbedrijf. De organisatie is de gemeente is verschillend, maar het resultaat is voor elke kandidaat die wordt aangemeld gelijk. In het keuzedocument is opgenomen dat er bij de intake participatie wordt samengewerkt tussen gemeenten en het Werkleerbedrijf en dat daarbij wordt gewerkt met een uniform instrumentarium. Vanwege efficiencyvoordelen bij het Werkleerbedrijf en voorkomen van bureaucratie is het noodzakelijk om de samenwerking zo uniform mogelijk in te richten. Dit wordt in het implementatieplan uitgewerkt.

De gemeenten en het Werkleerbedrijf organiseren dat de werknemers-, beroepsvaardigheden en afstand tot de arbeidsmarkt op uniforme wijze worden gewogen.

De gemeenten en het Werkleerbedrijf sturen samen op het proces van in- en uitstroom van de categorie Perspectiefrijk. Het resultaat van deze sturing is dat er een groter aantal kandidaten dan nu, instroomt in het re-integratieproces van het Werkleerbedrijf. Dit maakt dat de kosten van de re-integratie per kandidaat lager worden, het Werkleerbedrijf meer kan werken met specialisten voor bepaalde groepen en de maatschappelijke baten (meer mensen uit de bijstand komen aan het werk) toenemen.

1.4.2 Arbeidsontwikkeling, door- en uitstroom

Bij de categorie Perspectiefrijk worden de deelprocessen arbeidsontwikkeling, doorstroom en uitstroom in één geïntegreerd proces uitgevoerd. In dit proces worden de competenties van een kandidaat versterkt, zodat hij of zij geplaatst kan worden in een baan bij een reguliere werkgever. Daarbij wordt zoveel mogelijk gestreefd naar uitkeringsonafhankelijkheid. Het Werkleerbedrijf kan niet elke kandidaat een re-integratietraject bieden. Voor sommige kandidaten is een specialistisch aanbod van een derde partij nodig.

Als een kandidaat uit de categorie Perspectiefrijk instroomt start een test/diagnose periode. Naast een test/diagnose kunnen (groeps-)trainingen worden gegeven en wordt ook in de werkomgeving bezien wat de competenties van een kandidaat zijn. Voor dat laatste wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur van het Werkleerbedrijf. Bij de test/diagnose worden de uitkomsten van tests/diagnoses die eventueel al eerder zijn uitgevoerd bij de gemeente meegenomen. De instroomperiode is niet voor elke kandidaat gelijk. Van sommige kandidaten staat na een week vast wat de vervolgstap kan zijn. Voor andere kandidaten is een langere periode nodig.

De uitkomst van de instroomperiode kan zijn:
- Plaatsing bij een werkgever (al dan niet met loonkostensubsidie en jobcoaching);
- De kandidaat krijgt een leerwerkplek bij een werkgever of het vakbedrijf en volgt groepstrainingen gericht op de ontwikkeling van competenties;
- De kandidaat moet een re-integratietraject bij een externe aanbieder volgen;
- De kandidaat kan gedetacheerd worden bij een werkgever vanuit een tijdelijke baan (maximaal twee jaar) bij het Werkleerbedrijf; *).
- De kandidaat krijgt een tijdelijke baan (maximaal twee jaar) in de vakbedrijven van het Werkleerbedrijf ;*)
- De kandidaat gaat eerst met behoud van uitkering werkervaring opdoen bij een reguliere werkgever of in het Werkleerbedrijf;
- De kandidaat heeft (nog) een te grote afstand tot de arbeidsmarkt en valt (nog) onder de categorie Van Waarde. Er vindt een warme overdracht plaats aan de gemeente en de gemeente besluit welk traject de kandidaat gaat volgen. Voor sommige kandidaten is ook de infrastructuur van het Werkleerbedrijf geschikt voor dit type trajecten. Als gemeenten hiervoor kiezen wordt dit opgenomen in het pluspakket.

*) Tijdelijke baan bij het Werkleerbedrijf

In de opsomming hierboven is opgenomen dat een kandidaat voor een periode van maximaal twee jaar een tijdelijke baan kan krijgen bij het Werkleerbedrijf om vervolgens te worden gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Veel gemeenten en Participatiebedrijven in Nederland passen dit instrument toe om de drempel voor werkgevers te verlagen. Er zijn dan strikte voorwaarden aan verbonden en tijdelijke contracten worden niet omgezet in vaste contracten. De opsomming bevat ook de situatie dat het Werkleerbedrijf een kandidaat een tijdelijke baan biedt in de vakbedrijven. Ook dit instrument wordt regelmatig door gemeenten en Participatiebedrijven toegepast, onder vergelijkbare strenge voorwaarden. De inzet van een dergelijke plaatsing is om het re-integratietraject alsnog te laten slagen en een kandidaat een stevigere basis te geven om de stap naar werk bij een reguliere werkgever te doen maken.

In situaties waar gemeenten of Participatiebedrijven dit toepassen gaat het om een beperkt aantal gevallen. Het hoofddoel is en blijft plaatsing bij reguliere werkgevers en de tijdelijke dienstverbanden zijn een middel om dit te bereiken. Voor het Werkleerbedrijf Fryslân-West is de inschatting dat het om een aantal van enkele tientallen dienstverbanden zal gaan, waarbij elk jaar de helft instroomt en de helft uitstroomt.

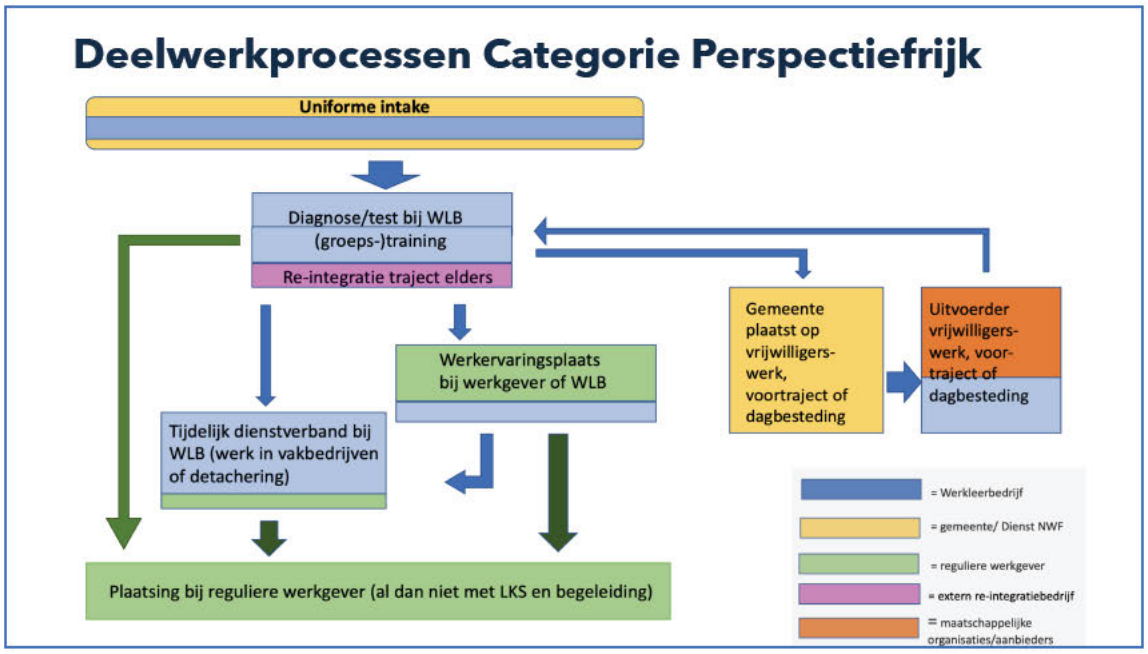
De financiering van deze dienstverbanden vindt plaats via een loonkostensubsidie (vanuit de gebundelde uitkering Participatiewet) en een vergoeding voor begeleidingskosten (uit de Integratie-uitkering Participatie). Beide worden door de gemeenten verstrekt. Daarnaast wordt een deel van de kosten vanuit de opbrengsten uit de inzet van de medewerker bij een werkgever of binnen een vakbedrijf. In bijlage 5 zijn mini-businesscases voor LKS-dienstverbanden uitgewerkt.

Het introduceren van deze werkvormen is als optie opgenomen in het keuzedocument. Het al dan niet inzetten van deze werkvormen is afhankelijk van het inzetten van additionele middelen door gemeenten en de inzet is dus geen onderdeel van het basisscenario. Dit vraagt nader onderzoek en afstemming in de fase van het implementatieplan.

De inrichting van de werkprocessen arbeidsontwikkeling, door- en uitstroom biedt ruimte om maatwerk te leveren voor de kandidaat. De ene kandidaat kan binnen enkele weken na instroom worden geplaatst bij een reguliere werkgever. Een andere kandidaat moet eerst werkervaring opdoen. Dat doet hij of zij in een werksituatie die goed aansluit bij zijn of haar ontwikkelbehoeften. Voor de één biedt de infrastructuur van het Werkleerbedrijf daarvoor mogelijkheden, de ander is meer gebaat bij een werkervaringsplaats bij een reguliere werkgever of een gemeente. Het laatste heeft de voorkeur.

Gedurende het traject kan blijken dat er specifieke ondersteuning of training nodig is voor een kandidaat. Als het Werkleerbedrijf dit niet zelf kan bieden, wordt dit in overleg met de gemeente ingekocht bij een andere aanbieder. In de instroomperiode kan ook blijken dat de specifieke re-integratiebehoefte van een kandidaat niet door het Werkleerbedrijf kan worden geboden. In die situatie wordt de kandidaat in overleg met en door de gemeente bij een andere aanbieder ondergebracht.

1.4.3 Arbeidsontwikkeling, door en uitstroom in een stroomschema:



Opmerking: het al dan niet inzetten van tijdelijke dienstverbanden bij het Werkleerbedrijf is een optie.

1.4.4 Nazorg

Als een kandidaat uit de categorie Perspectiefrijk is geplaatst bij een reguliere werkgever en er geen jobcoaching noodzakelijk is, heeft het Werkleerbedrijf geen actieve rol meer. Omdat de ervaring leert dat juist in deze categorie het regelmatig voorkomt dat een kandidaat zijn of haar baan na relatief korte tijd weer verliest, onderhoudt het Werkleerbedrijf gedurende zes maanden contact met de kandidaat en wordt zo nodig ondersteuning geboden. Als na die periode blijkt dat dit contact langer nodig is, wordt het contact aangehouden (maatwerk). Dit behoort tot het basispakket Perspectiefrijk.

1.5 Basispakket en pluspakket

Net als bij de categorie Perspectiefrijk kunnen de resultaten in het Pluspakket in de regel ook alleen in samenwerking tussen gemeenten en Werkleerbedrijf worden bereikt. Hieronder wordt eerst het Basispakket weergegeven.

1.5.1 Basispakket

Het basispakket bestaat uit alle activiteiten voor de categorie Perspectiefrijk. Onderstaande tabel geeft weer wat daartoe behoort op basis van de dienstverleningsovereenkomsten 2021 en de aanbesteding van Súdwest-Fryslân. Jobcoaching en loonwaardemeting zijn instrumenten die duidelijk behoren tot de toolbox voor de categorie Perspectiefrijk. De werkgeversdienstverlening behoort in beginsel tot het basispakket, maar gemeenten kunnen op dit vlak ook zelf activiteiten ontplooien.

De Fryske Marren	**Súdwest-Fryslân**	**Waadhoeke en Harlingen**
Trajecten Perspectiefrijk: Alle doelgroepen: statushouders, kwetsbare jongeren, doelgroep Banenafspraakbanen, regulier, licht verstandelijk beperkten, autistismespectrumstoornis*	Trajecten Perspectiefrijk: alle doelgroepen vanuit de aanbesteding: Sprint naar Werk, Route naar Werk, Empowerment en Sterker naar Werk.	Trajecten Perspectiefrijk: statushouders, kwetsbare jongeren, doelgroep Banenafspraakbanen, regulier, licht verstandelijk beperkten, autistismespectrumstoornis*
Loonwaardemeting (incl. heronderzoek)		Loonwaardemeting (incl. heronderzoek)
Jobcoachingstraject bij Banenafspraakbaan	Jobcoaching voor voornamelijk mensen met een arbeidsbeperking	Jobcoachingstraject bij Banenafspraakbaan
Werkgeversdienstverlening zit in totaalpakket, plaatsingen is onderdeel dienstverleningsovereenkomst (DVO). Kosten accountmanagement zijn opgenomen in DVO.	Werkgeversdienstverlening zit in totaalpakket, plaatsingen is onderdeel DVO. Kosten accountmanagement zijn opgenomen in DVO.	Werkgeversdienstverlening zit in totaalpakket, plaatsingen is onderdeel DVO. Kosten accountmanagement zijn opgenomen in DVO.

*) Met een verbreding van het aanbod zoals ADHD, PrO/VSO, jongeren met multiproblematiek

Bovenstaand overzicht sluit voor de gemeente Súdwest-Fryslan aan bij de gunning van de eerdere aanbesteding. Die aanbesteding loopt door tot en met 2022. Vanaf 2023 geldt hetzelfde basispakket voor Súdwest-Fryslân, maar dan op basis van de toekenning van het basispakket zonder aanbesteding (nieuwe governance).

1.5.2 Opdracht voor een pluspakket

Als een gemeente en/of de dienst NWF-taken als pluspakket onderbrengt bij het Werkleerbedrijf worden de afspraken vastgelegd in een afzonderlijke overeenkomst. Vanuit het Werkleerbedrijf wordt daarvoor een gestandaardiseerd model gebruikt. In de overeenkomst worden afspraken gemaakt over de verrichten taken, de duur van de taken, de te behalen resultaten en de aan het pluspakket verbonden kosten, totaal en/of per deelnemer. Het Werkleerbedrijf streeft in de ontwikkeling van een pluspakket voor een gemeente na, dat het pakket schaalbaar is en ook aan andere gemeenten kan worden aangeboden. Dit kan tot efficiencyvoordelen leiden.

De volgende tabel laat zien welke dienstverlening bij de start van het Werkleerbedrijf tot het pluspakket behoort.

De Fryske Marren	Súdwest Fryslân	Waadhoeke en Harlingen
Trajecten Voorschakelvoorziening	Trajecten Voorschakelvoorziening	
Trajecten Kansrijk		Trajecten Kansrijk
Trajecten van Waarde: B1-route en Z-route statushouders	Trajecten van Waarde: Meer uit jezelf (jongeren), Traject naar Vrijwilligerswerk (uitkeringsgerechtigden overig en nieuwe Nederlanders)	Trajecten van Waarde: B1-route statushouders
Werkintake/Screening van kandidaten		

Gemeenten kunnen in de loop van de tijd ook andere diensten afnemen voor de categorieën Van Waarde en Kansrijk. Mogelijkheden zijn bijvoorbeeld:
- Voortrajecten voor Nieuw Beschut werk geïndiceerden;
- Arbeidsmatige dagbesteding (simpel switchen);
- Sociale activering bij de Wurkjouwer;
-

De aard van het pluspakket brengt met zich mee dat er in de toekomst taken kunnen bijkomen, maar ook dat gemeenten kunnen besluiten om (een deel van) het pluspakket te beëindigen.

1.6 Werkgeversdienstverlening

1.6.1 Uitgangspunten werkgeversdienstverlening

In heel Nederland werken publieke uitvoerders van re-integratie met elkaar samen om hun werkgeversdienstverlening op elkaar af te stemmen. Daarmee wordt voorkomen dat werkgevers meerdere uitvoerende partijen (Gemeenten, Participatiebedrijven, Wsw-bedrijven en het UWV) over de vloer krijgen met telkens een ander verhaal. Voor Fryslân-West gelden vergelijkbare bestuurlijke uitgangspunten. Dat wil zeggen er geen zaken ‘dubbel’ worden gedaan, ondernemers ervaren dat er gecoördineerd wordt opgetreden en publieke middelen efficiënt worden ingezet. Dit laat onverlet dat er ook ruimte moet zijn voor lokale initiatieven. In de organisatie en uitvoering wordt goed aangesloten op de afspraken/werkwijze van Fryslân Werkt![1]. In het implementatieplan worden deze bestuurlijke uitgangspunten verder uitgewerkt en wordt bezien wat dit betekent voor de huidige werkwijzen van gemeenten, Empatec en de dienst NWF.

1.6.2 Taak Werkleerbedrijf

Ook in Fryslân-West zijn er meerdere partijen die accountmanagers in dienst hebben. Het Werkleerbedrijf coördineert, in opdracht van de gemeenten, het uitvoerende werk voor de uitvoerders van gemeenten, UWV en het Werkleerbedrijf zelf. De inzet is dat accountmanagers onderling afstemmen en gezamenlijk voorkomen dat werkgevers vanuit verschillende publieke organen worden benaderd om mensen te plaatsen. Ook attenderen zij elkaar over en weer op mogelijke kansen voor plaatsing van kandidaten. Om dit te bereiken zorgt het Werkleerbedrijf dat accountmanagers ook afstemmen met de accountmanagers van gemeenten (Sociaal domein en domein Economische zaken.

1.6.3 Belang van werkgevers en passend werk

De gemeentelijke visie is om zoveel mogelijk mensen in een reguliere baan te plaatsen. Om dit te realiseren investeren de accountmanagers van het Werkleerbedrijf in een breed netwerk met werkgevers en onderhouden zij de relatie met deze werkgevers. In de regio gaat het ook om een grote groep MKB-bedrijven. Dit betekent dat er relatief veel werkgevers zijn met wie de relatie wordt onderhouden. Werkgevers hebben werk en gemeenten/het Werkleerbedrijf hebben kandidaten. Toch past de vacature van de werkgever, lang niet altijd 1 op 1 bij de kandidaat die het Werkleerbedrijf wil plaatsen. Het is de expertise van het Werkleerbedrijf om met werkgevers samen mogelijkheden te creëren voor de beschikbare kandidaten. Soms door het werk enigszins aan te passen en soms door

[1] Frys ân Werkt! s het samenwerk ngsverband van overhe d, onderw js, UWV, Wsw-bedr jven en soc a e partners n Frys ân. N

(tijdelijk) jobcoaching in te zeten. Met deze instrumenten kan aan de vraag naar arbeid van de werkgever tegemoet worden gekomen en heeft de kandidaat werk.

1.6.4 Accountmanagers, spin in het web

De accountmanagers van het Werkleerbedrijf zijn het aanspreekpunt van de gemeenten voor werkgevers die kandidaten zoeken. Het Werkleerbedrijf plaatst niet alleen medewerkers of kandidaten (categorie Perspectiefrijk) van het Werkleerbedrijf zelf, maar als gemeenten dit willen ook kandidaten die door gemeenten of andere partijen naar werk worden begeleid. Dit betekent niet dat elke plaatsing bij een werkgever exclusief via de dienstverlening van het Werkleerbedrijf loopt. Kandidaten vinden vaak ook zelf werk en als er een collega van de gemeente een kans ziet voor een kandidaat, wordt zo'n kans uiteraard benut. Wie de plaatsingsmogelijkheid ziet en benut is niet relevant, als de kans maar wordt benut. De accountmanagers van het Werkleerbedrijf verdelen hun werkzaamheden regionaal en onderhouden twee netwerken. Zij zijn zowel kind aan huis bij de gebiedsteams en de Dienst NWF, als ook bij de werkgevers in hun regio. Zij fungeren als spin in het web.

1.6.5 Type plaatsingen

De accountmanagers van het Werkleerbedrijf plaatsen medewerkers en kandidaten bij werkgevers in verschillende arrangementen, onder andere:

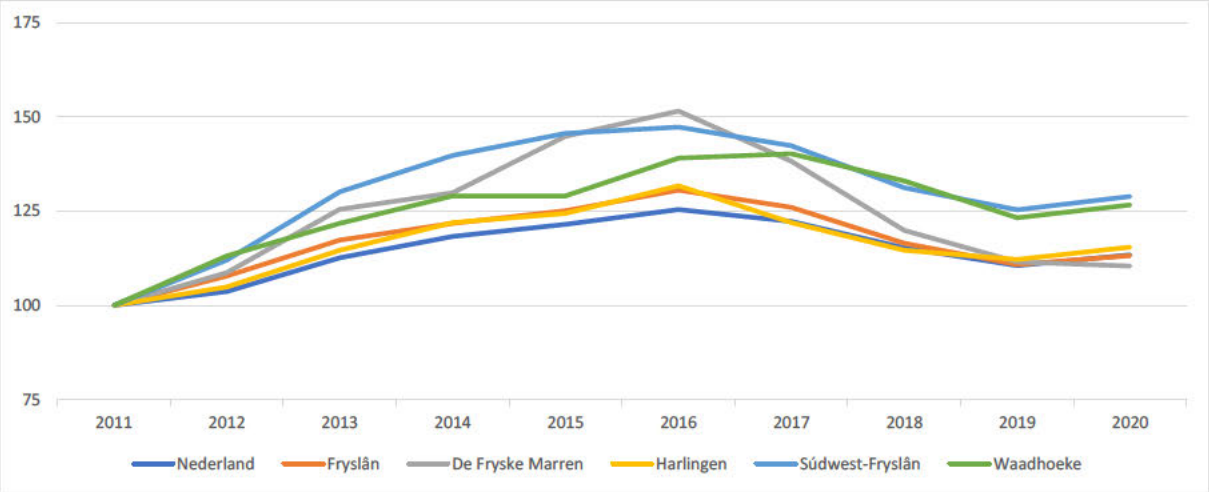
- Plaatsing van Participatiewet-kandidaten met een dienstverband bij de werkgever (al dan niet met loonkostensubsidie en/of jobcoaching);
- Plaatsing van Participatiewet-kandidaten op basis van detachering via een tijdelijk dienstverband bij het Werkleerbedrijf;
- Plaatsing van Wsw- en Nieuw Beschut kandidaten op basis van detachering;
- Plaatsing op een werkervaringsplaats bij een werkgever als werkstage met behoud van uitkering gedurende een afgesproken periode.

2 Ontwikkeling uitkeringen gemeenten

2.1 Aantal uitkeringen tot de AOW-leeftijd

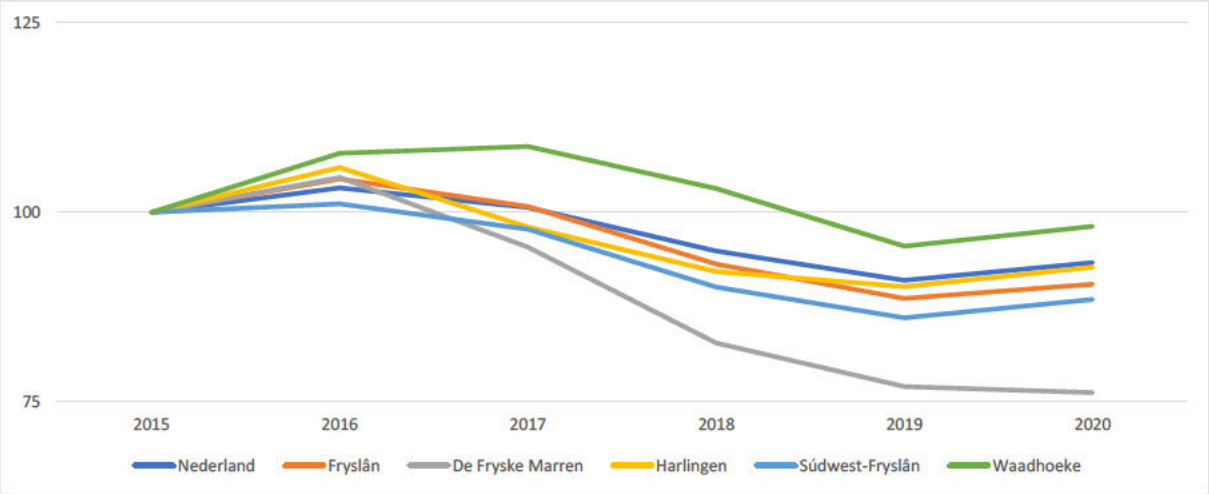
Tussen 2011 en 2016 nam het aantal bijstandsuitkeringen toe. Na 2016 is het aantal bijstandsuitkeringen afgenomen. In 2020 is in de meeste gemeenten sprake van een kleinere of grotere toename, zeer waarschijnlijk als gevolg van Covid19. De index (december 2011 = 100) is in 2020 het laagste voor De Fryske Marren en Harlingen.

2.1.1 Ontwikkeling aantal bijstandsuitkeringen (december 2011 = 100)



Wanneer gekeken wordt naar de ontwikkeling sinds december 2015 is te zien dat de ontwikkeling het meest gunstig is geweest in De Fryske Marren. Daarna volgt Súdwest-Fryslân. De ontwikkeling in Harlingen ligt dicht in de buurt van de ontwikkelingen in Nederland en de provincie Friesland. Waadhoeke kent een wat ongunstigere ontwikkeling dan de andere gemeenten.

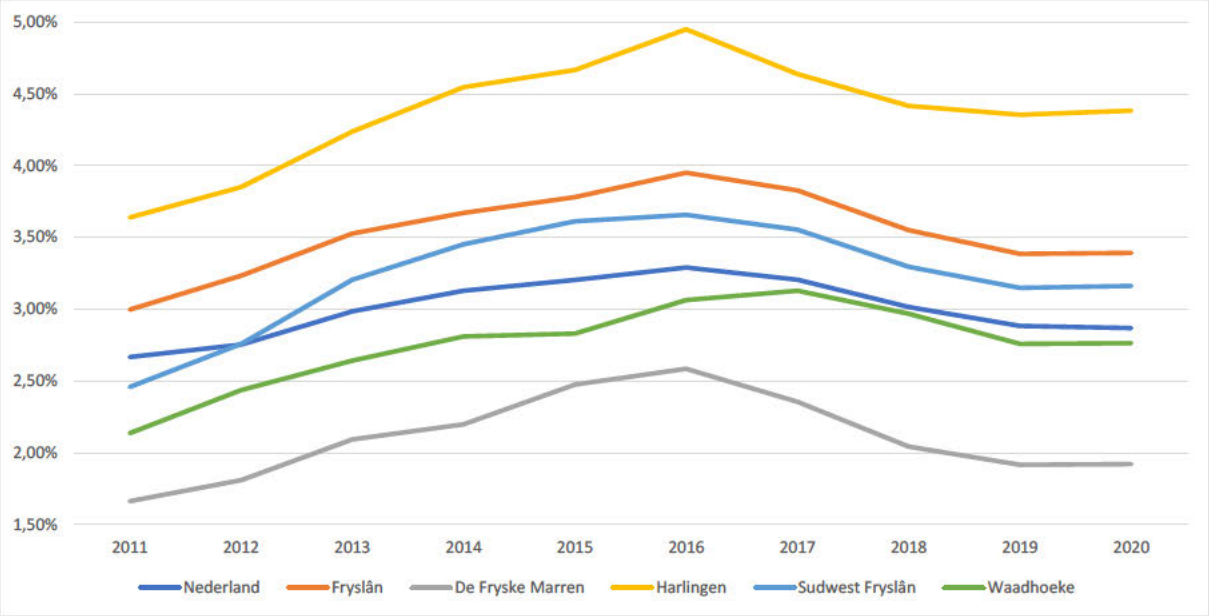
2.1.2 Ontwikkeling aantal bijstandsuitkeringen (december 2015 = 100)



2.2 Bijstandsuitkeringen als % van de bevolking van 15 tot 70 jaar

Uit onderstaande figuur blijkt dat het aantal bijstandsuitkeringen als % van de bevolking van 15 tot 70 jaar (de bijstandsdichtheid) in Harlingen het hoogst is. De bijstandsdichtheid in Súdwest-Fryslân ligt tussen het provinciale en nationale niveau in. De bijstandsdichtheid van Waadhoeke ligt de laatste jaren dicht in de buurt van het nationale cijfer. In De Fryske Marren is de bijstandsdichtheid het laagst van de vier gemeenten.

2.2.1 Ontwikkeling bijstandsdichtheid



2.3 Instroompercentage bijstand

Het instroompercentage in de bijstand was in 2015 – 2017 in de gemeenten (voor Waadhoeke zijn de afzonderlijke cijfers voor Het Bildt, Franekeradeel en Menameradiel weergegeven) vrijwel vergelijkbaar met de nationale en provinciale cijfers. In Harlingen was het instroompercentage in elk jaar wat lager dan landelijk en in de provincie Friesland. In het Bildt was het percentage juist hoger dan landelijk en provinciaal. De Fryske Marren kende in 2015 en 2016 een relatief hoog instroompercentage.

2.3.1 Instroom (absoluut en %) in de bijstand (2015 – 2017)

	Instroom			Instroom% [1)]		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Nederland	148.250	141.730	116.950	25,5	24,0	20,0
Fryslân	6.640	6.510	5.330	26,0	25,0	21,0
De Fryske Marren	380	370	280	29,5	27,5	21,0
Harlingen	180	150	130	24,0	20,5	18,0
Súdwest-Fryslân	800	710	650	25,0	22,0	20,5
Het Bildt	130	110	100	32,5	28,5	26,0
Franekeradeel	170	190	140	24,5	26,0	19,0
Menameradiel	60	80	60	22,5	26,5	20,0

[1)] Instroom als % van aantal bijstandsontvangers aan begin van het jaar en de instroom gedurende het jaar.

NB: voor 2018 en latere jaren heeft het CBS deze cijfers en ook de nog volgende cijfers over uitstroom en uitstroom naar werk helaas niet gepubliceerd

2.4 Uitstroompercentage bijstand

In Harlingen was niet alleen het instroompercentage maar ook het uitstroompercentage relatief laag. In Het Bildt was het uitstroompercentage ook relatief laag. Dat geldt in 2016 en 2017 ook voor Franekeradeel. Het uitstroompercentage in Súdwest-Fryslân is net iets lager dan landelijk en provinciaal.

2.4.1 Uitstroom (absoluut en %) uit de bijstand (2015 – 2017)

	Uitstroom				Uitstroom% [1)]		
	2015	2016	2017		2015	2016	2017
Nederland	125.960	119.950	118.120		21,5	20,5	20,5
Fryslân	5.570	5.230	5.410		22,0	20,0	21,0
De Fryske Marren	270	280	290		21,0	20,5	22,0
Harlingen	140	110	150		19,0	14,5	19,5
Súdwest-Fryslân	620	640	610		19,5	20,0	19,5
Het Bildt	70	60	80		16,5	15,0	19,0
Franekeradeel	150	130	120		21,5	18,0	17,0
Menameradiel	70	50	60		23,0	16,0	22,0

1) Uitstroom als % van aantal bijstandsontvangers aan begin van het jaar en de instroom gedurende het jaar.

2.5 Uitstroompercentage naar werk

In De Fryske Marren lag het uitstroompercentage naar werk net iets hoger dan provinciaal en landelijk. In Harlingen (2015 en 2016) en Het Bildt was het uitstroompercentage naar werk lager dan landelijk en in de provincie. Súdwest-Fryslân zat ongeveer op het provinciale percentage dat iets hoger is dan het nationale percentage.

	Uitstroom naar werk				% Uitstroom naar werk		
	2015	2016	2017		2015	2016	2017
Nederland	59.780	60.120	60.890		10,5	10,0	10,5
Fryslân	2.830	2.780	2.910		11,0	10,5	11,5
De Fryske Marren	140	160	170		11,5	11,5	12,5
Harlingen	70	70	90		9,5	9,5	12,0
Súdwest-Fryslân	350	360	340		11,0	11,0	11,0
Het Bildt	30	30	40		6,5	8,0	9,5
Franekeradeel	80	60	80		11,0	9,0	11,0
Menameradiel	40	20	30		13,0	7,5	10,0

[1)] Uitstroom naar werk als % van aantal bijstandsontvangers aan begin van het jaar en de instroom gedurende het jaar.

2.6 Analyse CBS-cijfers

Na 2015 is de ontwikkeling van de bijstandspopulatie het meest gunstig geweest in De Fryske Marren. Waadhoeke kent een ongunstigere ontwikkeling dan de andere gemeenten. Súdwest-Fryslân en Harlingen zitten daar tussenin, waarbij Súdwest-Fryslân iets gunstigere ontwikkelingen kent dan de provinciale ontwikkeling. De gemeente Harlingen heeft een relatief hoge bijstandsdichtheid. Uit cijfers over de jaren 2015 – 2017 blijkt dat Harlingen een relatief lage instroom in de bijstand combineert met een relatief lage uitstroom. In Harlingen is sprake van een bestand met relatief weinig dynamiek.
De Fryske Marren heeft een relatief lage bijstandsdichtheid. In 2015 en 2016 was het instroompercentage relatief hoog. Het uitstroompercentage was in 2015 – 2017 ongeveer gelijk aan het nationale en provinciale percentage. De uitstroom naar werk is in De Fryske Marren relatief hoog.
Súdwest-Fryslân zit in veel gevallen dicht bij de landelijke en provinciale ontwikkelingen en percentages. In 2015 en 2017 was alleen sprake van een relatief lage uitstroom uit de bijstand. De uitstroom naar werk is vergelijkbaar met het provinciale percentage.

2.7 Verschil tussen voorspeld en werkelijk bijstandsvolume

Het macro-budget voor de gebundelde uitkeringen Participatiebudget (GUP) wordt over gemeenten verdeeld via een objectief verdeelmodel. De makers van het verdeelmodel doen elk jaar een voorspelling van het aantal bijstandsuitkeringen per gemeente per einde jaar t-2 (dus met het verdeelmodel 2021 voor eind 2019) en dit wordt vergeleken met het werkelijke aantal uitkeringen op dat moment. Met het verdeelmodel GUP 2021 is dus een voorspelling gedaan voor eind 2019 en dit wordt vergeleken met het werkelijke aantal uitkeringen per eind 2019.

In De Fryske Marren ligt het werkelijke niveau ruim (8 procent) onder het voorspelde niveau. De drie andere gemeenten hebben in werkelijkheid meer bijstandsuitkeringen dan voorspeld door het objectieve verdeelmodel. De afwijking is het hoogst (9 procent) voor de gemeente Harlingen. De gemeente Waadhoeke zit iets hoger dan de voorspelling.

Ten opzichte van het verdeelmodel GUP 2019 is het verschil in De Fryske Marren omgeslagen van een ongunstige afwijking van 50 naar een gunstige afwijking van -70. Voor de drie andere gemeenten is het ongunstige verschil afgenomen, vooral in Súdwest-Fryslân en Waadhoeke. Dus in alle gemeenten is de laatste jaren blijkbaar sprake van een relatief gunstige ontwikkeling.

Aantal huishoudens met een bijstandsuitkering, voorspeld en werkelijk per eind 2019, op basis van het verdeelmodel 2021

	Voorspeld	Werkelijk	Verschil	Verschil%
De Fryske Marren	871	801	-70	-8,0%
Harlingen	480	523	43	9,0%
Súdwest-Fryslân	2.128	2.236	108	5,1%
Waadhoeke	997	1.017	20	2,0%

Het voorspelde bijstandsniveau voor de gemeente Harlingen als % van het aantal huishoudens (8,1%) ligt ruim boven het bijstandsniveau van de andere gemeenten. Voor De Fryske Marren voorspelt het model de laagste bijstandsdichtheid (4,6% van het aantal huishoudens). Dit kan (op grond van het objectieve verdeelmodel) te maken hebben met twee factoren:

- De huishoudenssamenstelling. Harlingen (De Fryske Marren) zou een hoger (lager) aandeel huishoudens kunnen hebben die op grond van hun kenmerken een hogere kans op bijstand hebben.
- Zogenaamde regionale kenmerken (werkend onder niveau, beschikbaarheid van werk, aandeel studenten, overlast in de buurt, aandeel WW-uitkeringen en buurten met relatief veel uitkeringsgerechtigden).

Dit zijn de daarbij opvallende punten:

- Harlingen kent een hoger aandeel huishoudens (dan de andere gemeenten) met de volgende kenmerken die een relatief hoge kans op bijstand hebben:
  - Alleenstaanden en eenouderhuishoudens
  - Medicijngebruik uit zes of meer hoofdgroepen
  - Huishoudens die gebruik maken van GGZ
  - Huishoudens met een migratieachtergrond
  - Huishoudens die in een corporatiewoning wonen
  - Huishoudens met een lage Human Capital Index
  - Huishoudens met stapeling van problematiek
- De Fryske Marren heeft veelal een lager aandeel van bovenstaande huishoudenstypen dan de andere gemeenten. Uitzondering is het aandeel van huishoudens met een lage Human Capital Index, dat in De Fryske Marren vergelijkbaar is met het aandeel in Súdwest-Fryslân en Waadhoeke.
- Waadhoeke en Súdwest-Fryslân zitten qua aandelen van de bovenstaande huishoudenstypen vrijwel altijd tussen Harlingen en De Fryske Marren in.

- Bij de overige kenmerken scoort Harlingen relatief ongunstig op het percentage huishoudens dat in een buurt woont met relatief veel uitkeringsgerechtigden[2]. Dit aandeel is iets hoger dan in Súdwest-Fryslân en twee keer zo hoog als in De Fryske Marren. Het verhoogt de kans op bijstand.
- Harlingen heeft echter een lager percentage 'overlast in de buurt' dan de andere gemeenten. Dit geeft weer een lagere kans op bijstand.

2.8 Conclusie verdeelmodel Participatiewet

De Fryske Marren heeft minder bijstandsuitkeringen dan voorspeld door het objectieve verdeelmodel Participatiewet. De drie andere gemeenten hebben juist meer uitkeringen dan voorspeld door het model. De laatste jaren is het ongunstige verschil echter wel kleiner geworden, vooral in Súdwest-Fryslân en Waadhoeke. In De Fryske Marren is het ongunstige verschil omgeslagen in een gunstig verschil.

Het objectieve verdeelmodel laat ook zien dat Harlingen een veel hogere voorspelde bijstandsdichtheid heeft dan de drie andere gemeenten. De Fryske Marren heeft de laagste voorspelde bijstandsdichtheid. Harlingen kent dan ook relatief hoge aandelen van huishoudenstypen die op zichzelf een hogere kans op bijstand hebben en een hoog aandeel huishoudens dat woont in buurten met relatief veel uitkeringsgerechtigden. Voor De Fryske Marren geldt het omgekeerde: juist relatief weinig huishoudenstypen die een hogere kans op bijstand hebben. De twee andere gemeenten zitten daar in de meeste gevallen precies tussen in.

2.9 Banen van werknemers

De meeste mensen met een uitkering zijn voor een terugkeer op de actieve arbeidsmarkt aangewezen op banen als werknemer. Daarom kijken we naar het niveau en de ontwikkeling van de werkgelegenheid. De vier gemeenten hebben relatief weinig banen van werknemers binnen de gemeentegrenzen. In Nederland zijn er 697 banen per 1.000 inwoners van 15 tot 70 jaar en in de provincie Friesland 608.
SWF komt het dichtste bij het provinciale cijfer met 570. De gemeente Waadhoeke heeft relatief de minste banen van werknemers, 433 per 1.000 inwoners van 15 tot 70 jaar.

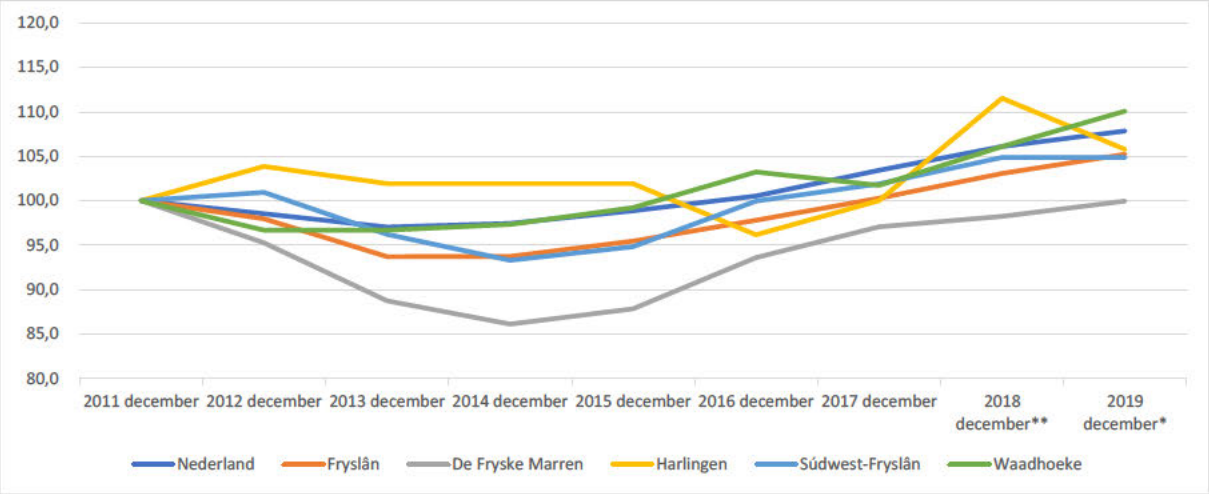
2.9.1 Aantal banen (absoluut en per 1.000 inwoners van 15 tot 70 jaar) eind december 2019

	Banen (*1.000) december-19	Banen per 1.000 inwoners 15 - 70
Nederland	8.560,5	697
Fryslân	271,9	608
De Fryske Marren	17,3	496
Harlingen	5,5	524
Súdwest-Fryslân	34,8	570
Waadhoeke	13,8	433

Het aantal banen van werknemers heeft zich sinds 2011 het gunstigst ontwikkeld in Waadhoeke. Daarna volgen SWF en Harlingen die eind 2019 bijna een zelfde index kennen als de provincie Friesland. Tussen 2011 en 2014 is de ontwikkeling van het aantal banen in De Fryske Marren ongunstig. Daarna heeft de werkgelegenheid zich redelijk hersteld, waardoor er eind 2019 weer ongeveer evenveel banen zijn dan eind 2011

[2] Aandee van de potent ë e beroepsbevo k ng n de gemeente dat n een buurt woont met re at ef vee (op ande jk n veau b j de hoogste 10 procent ten opz chte van het gemeente jk gem dde de) ontvangers van een u tker ng.

2.9.2 *Ontwikkeling banen van werknemers (2011 – 2019, index 2011=100)*



Vanaf eind 2015 is de werkgelegenheid het sterks gegroeid in DFM, SWF en Waadhoeke. De drie gemeenten zitten boven het provinciale groeicijfer in die periode. Harlingen blijft in die periode achter.

2.10 Pendel

Onderstaande tabel bevat informatie over het aantal inwoners van de vier gemeenten met een baan als werknemer (dienstverband) en de werkgemeente. Circa 80 tot 90 procent van de werknemers die in de vier gemeenten wonen, hebben een werkgemeente in de provincie Friesland. Dit percentage is het laagst voor de Fryske Marren (78 procent) en het hoogst voor Waadhoeke (89 procent). Dat betekent dat grofweg tussen de 10 en 20 procent van de werknemers een werkgemeente buiten de provincie heeft.

Tussen de 35 en 40 procent van de werknemers woonachtig in DFM, Harlingen en Waadhoeke werkt in de eigen woongemeente. In Súdwest-Fryslân ligt dit op bijna 55 procent.

Werkgemeente van werknemers (31 december 2019)

	Woongemeente			
	De Fryske Marren	Harlingen	Súdwest-Fryslân	Waadhoeke
Aantal personen met een baan in NL	23,2	6,6	40,1	20,9
Waarvan baan in Friesland	18,1	5,5	34,4	18,6
% baan in Friesland	78%	83%	86%	89%
Werkgemeente				
De Fryske Marren	8,8	0,1	2,2	0,3
Harlingen	0,1	2,4	0,7	1
Súdwest-Fryslân	2,7	0,7	21,9	1,5
Waadhoeke	0,2	0,7	1,2	7,3
Groningen	0,7		1,1	
Heerenveen	3,7		2,7	1,1
Leeuwarden	1,4	1,1	4,6	5,9
Noordoostpolder	0,8			
Smallingerland	0,5		0,6	0,6

3 Financiële uitwerking

3.1 Businesscase met 4 onderdelen

De businesscase maakt onderscheidt in 4 onderdelen:
- Subsidieresultaat Wsw;
- Subsidieresultaat Nieuw Beschut/LKS;
- Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf;
- Resultaat op re-integratie Perspectiefrijk.

In onderstaand overzicht is opgenomen wat de bijbehorende opbrengsten en kosten van de vier onderdelen zijn. Daaraan voorafgaand wordt eerst een toelichting gegeven op het evenredig deel Perspectiefrijk.



3.2 Evenredig deel Perspectiefrijk

3.2.1 Methode bepalen evenredig deel

In het keuzedocument[3] is aangegeven dat de gemeenten individueel bepalen welk budget beschikbaar is voor het behalen van de gewenste plaatsingsdoelen voor de categorie Perspectiefrijk. Daarbij is ook afgesproken dat een evenredige bijdragen van de vier gemeenten wordt afgesproken, zodat de continuïteit van de basisactiviteiten van het Werkleerbedrijf is gewaarborgd. In de aanloop van de businesscase is ambtelijk afgestemd wat het evenredig deel zou moeten zijn. Dit ambtelijk advies is vervolgens als basis genomen. Het advies luidt:
1. Stel het evenredig deel vast op het gemiddeld uitgavenniveau per bijstandsuitkering 2019-2021 van de gemeenten bij Pastiel/Wurkjouwer en neem dit uitgavenniveau vanaf 2022 als basis.
2. De gemeenten die daaronder zitten, groeien in de jaren 2022 tot 2025 toe naar de vastgestelde basis. Hiervoor is gekozen om gemeenten de tijd te geven om zich aan te passen aan de nieuwe situatie. Ook de aanbesteding van re-integratie voor 2021 en 2022 door SWF speelt hierbij een rol.

Als de gemeente in de eigen begroting een lager bedrag heeft opgenomen, zal in die gemeente het besluit worden voorgelegd om conform de in het advies opgenomen lijn het bedrag te verhogen.

3.2.2 Uitwerking omvang evenredig deel

De gemiddelde externe uitgaven van de gemeenten bij Pastiel/Wurkjouwer zijn in de periode 2019 – 2021 gelijk aan 790 euro per bijstandsuitkering. Dit leidt tot de volgende evenredige delen per gemeente, vanaf 2022 gebaseerd op het genoemde gemiddelde bedrag in 2019 - 2021. Er is in alle jaren uitgegaan van een aantal bijstandsuitkeringen dat gelijk is aan het jaargemiddelde in 2020

[3] Keuzedocument, b adz jde 13.

Tabel 1

Evenredig deel Perspectiefrijk: op basis gemiddelde bestedingen bij Pastiel/Wurkjouwer 2019 - 2021					
	2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
De Fryske Marren	521.400	521.400	521.400	521.400	521.400
Harlingen	371.300	371.300	371.300	371.300	371.300
Súdwest-Fryslân	1.564.200	1.564.200	1.564.200	1.564.200	1.564.200
Waadhoeke	718.900	718.900	718.900	718.900	718.900
Totaal	**3.175.800**	**3.175.800**	**3.175.800**	**3.175.800**	**3.175.800**

Voor Harlingen, Waadhoeke en vooral SWF is de uitkomst hoger dan de opgaven die door deze gemeenten zijn gedaan over het beschikbare budget voor de dienstverlening voor de categorie Perspectiefrijk via het Werkleerbedrijf. Voor deze gemeenten is dus sprake van een ingroeipad. Voor De Fryske Marren is het evenredig deel lager dan het aangegeven budget, zodat voor deze gemeente sprake is van een boven-evenredig deel, zie tabel 2.

Het boven-evenredig deel van De Fryske Marren bestaat onder andere uit het onderdeel uitvoering van het werkdeel, dat is uitbesteed aan Pastiel. Daarnaast maakt De Fryske Marren (bijna) geen gebruik van andere aanbieders.

Tabel 2

Boven-evenredig deel Perspectiefrijk per gemeente					
	2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
De Fryske Marren	259.600	259.600	259.600	259.600	259.600
Harlingen	0	0	0	0	0
Súdwest-Fryslân	0	0	0	0	0
Waadhoeke	0	0	0	0	0
Totaal	**259.600**	**259.600**	**259.600**	**259.600**	**259.600**

Daarmee komt het totale activiteitenniveau (evenredig deel en boven-evenredig deel samen) in geld uit op circa 3,43 miljoen euro.

Daarnaast is sprake van een budget voor het pluspakket, bestaande uit dienstverlening voor de categorieën Van Waarde en Kansrijk. Wat betreft bedragen betreft dit vooral de Wurkjouwer voor de categorie Van Waarde. De Wurkjouwer wordt door de gemeenten De Fryske Marren en Súdwest-Fryslân ingezet. Bij de Fryske Marren gaat het daarnaast om trajecten voor de categorie Kansrijk en screening van kandidaten. Voor Harlingen en Waadhoeke betreft het trajecten voor de categorie Kansrijk. Gemeenten kunnen in de loop van de tijd ook andere diensten afnemen voor de categorieën Van Waarde en Kansrijk.

Tabel 3

Budget pluspakket per gemeente					
	2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
De Fryske Marren	519.000	519.000	519.000	519.000	519.000
Harlingen	6.250	5.940	5.940	5.940	5.940
Súdwest-Fryslân	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Waadhoeke	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500
Totaal	**787.750**	**787.440**	**787.440**	**787.440**	**787.440**

3.2.3 Ingroei evenredig deel

Tabel 1 laat zien wat het evenredig deel zou zijn, indien elke gemeente direct bij de start het evenredig deel inbrengt. Het advies luidt om een ingroeitraject te hanteren, zodat gemeenten die nu nog onder het uitgavenniveau zitten daar naar toe groeien. Het evenredige deel per gemeente kent dan de ontwikkeling die is weergegeven in tabel 4. Het evenredige deel groeit van ruim 2,23 miljoen euro in 2022 tot bijna 3,18 miljoen euro in 2025.

Tabel 4

Evenredig deel: op basis gemiddelde bestedingen bij Pastiel/Wurkjouwer 2019 - 2021 en ingroei 2022 - 2025	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
De Fryske Marren	521.400	521.400	521.400	521.400	521.400
Harlingen	311.449	331.399	351.350	371.300	371.300
Súdwest-Fryslân	800.000	1.054.733	1.309.467	1.564.200	1.564.200
Waadhoeke	600.965	640.277	679.588	718.900	718.900
Totaal	**2.233.814**	**2.547.810**	**2.861.805**	**3.175.800**	**3.175.800**
Waarvan personeel in natura	**183.795**	**186.256**	**187.636**	**189.038**	**190.463**
Waarvan in budget	**2.050.019**	**2.361.554**	**2.674.169**	**2.986.762**	**2.985.337**

Het totaal beschikbare budget voor trajecten Perspectiefrijk via het Werkleerbedrijf is 2,2 miljoen euro (met boven-evenredig deel De Fryske Marren circa 2,5 miljoen) in 2022 en neemt in stappen toe tot circa 3,18 miljoen euro (3,44 miljoen euro met boven-evenredig deel De Fryske Marren). Daar komt het budget voor het pluspakket nog bij.

3.3 Toelichting uitwerking onderdelen businesscase 2022-2026

- In de paragrafen 3.4 tot en met 4.8 zijn de vier onderdelen van de businesscase uitgewerkt. Daarbij zijn de volgende uitwerkingen opgenomen:
  - In paragrafen 3.4, 3.5 en 3.6: basisscenario, met de aanname dat het evenredig deel Perspectiefrijk direct wordt gerealiseerd;
  - In paragraaf 3.7 basisscenario met ingroeimodel evenredig deel, boven-evenredig deel Perspectiefrijk en budget Pluspakket gezamenlijk.
  - In paragraaf 3.8: de ambitie van de directie Empatec.
  - In paragaaf 3.9: de uiteindelijke businesscase gesplitst in GR en NV.

- Het onderscheid in 3.4 en 3.7 is gemaakt om te kunnen vaststellen of het Werkleerbedrijf met het afgesproken evenredig deel een solide basis heeft en de doelgroep en de gemeenten continuïteit kan bieden. In paragraaf 3.4 vindt die toetsing plaats door ervan uit te gaan dat het evenredig deel direct vanaf 2022 wordt gehanteerd. De praktijk is echter anders, omdat een ingroeimodel wordt geadviseerd. Dit ingroeimodel is uitgewerkt in 3.7. Het ingroeimodel heeft in eerste instantie een nadelig effect op het totale financiële resultaat van het Werkleerbedrijf. Dit effect doet zich in de praktijk niet voor omdat De Fryske Marren een boven-evenredig deel voor re-integratie Perspectiefrijk inbrengt en door De Fryske Marren en Súdwest-Fryslân een relatief omvangrijk pluspakket wordt ingebracht. De rest van de businesscase is gebaseerd op het door gemeenten ingebrachte totale budget voor de categorie Perspectiefrijk (evenredig én boven-evenredig deel) en het budget voor het Pluspakket.

- De gepresenteerde cijfers in de paragrafen 3.4 en 3.7 zijn voor de GR en de NV gezamenlijk. In die presentatie wordt het Werkleerbedrijf als één geheel benaderd. Dit maakt vergelijking met landelijke benchmarks mogelijk. Die presentatie gaat voorbij aan de afspraken die zijn gemaakt over kostentoerekeningen (betreft onder andere de kosten van ambtenaren, de kosten voor de personeels- en salarisadministratie en de kosten voor de secretaris en de controller van de GR en overige personeelskosten Wsw). In paragraaf 3.9 wordt de splitsing tussen GR en NV wel gemaakt.

- In paragraaf 3.8 is de ambitie van de directie Empatec voor de jaren 2022 tot en met 2026 opgenomen en het effect van die ambitie op de businesscase.

- In paragraaf 3.9 tenslotte wordt inzichtelijk gemaakt wat de resultaten van de GR en de NV afzonderlijk zijn. Daarmee kan de relatie met de gehanteerde begrotings- en jaarrekeningsystematiek worden gelegd, inclusief de afspraken over de kostenverdeling tussen GR en NV. Het geeft ook inzicht in de ontwikkeling van de gemeentelijke bijdrage voor de uitvoering van de Wsw.

3.4 Ontwikkeling BC als evenredig deel Perspectiefrijk direct wordt gerealiseerd

Hierna zijn drie tabellen opgenomen:
- Tabel 5: de ontwikkeling van de eerste drie onderdelen van de businesscase (subsidieresultaat Wsw, resultaat nieuw beschut werk en LKS en bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf).
- Tabel 6: de feitelijke besteding van de gemeenten voor de categorie Perspectiefrijk in het ingroeimodel.
- Tabel 7: een samenvatting van tabellen 5 en 6.

Tabel 5

Basisscenario (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Volumes (fte):					
Wsw (1)	790 9	744 9	706 1	656 8	611 5
- waarvan Wsw in dienst WLB (1a)	708 8	667 6	632 8	588 6	548 0
- waarvan begeleid werken Wsw (1b)	82 1	77 3	73 3	68 2	63 5
Nieuw beschut in dienst (2)	64 6	69 8	73 3	79 2	83 5
Andere kandidaten Participatiewet in dienst (3)	23 0	25 0	27 0	29 0	31 0
Totaal in dienst WLB (1a 2 en 3)	796 4	762 4	733 1	696 8	662 6
Financieel meerjarenbeeld:					
Subsidieresultaat Wsw					
Deelbudget Wsw	24 472	23 433	22 641	21 628	20 735
Personeelskosten Wsw	-25 018	-23 580	-22 366	-20 822	-19 404
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Resultaat nieuw beschut en LKS-medewerkers					
Loonkosten- en begeleidingssubsidie NBW en LKS	1 478	1 600	1 725	1 896	2 022
Loonkosten NBW en LKS	-2 078	-2 251	-2 375	-2 543	-2 712
Resultaat NBW en LKS	-600	-651	-650	-647	-690
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf					
Netto toegevoegde waarde	12 341	11 786	11 321	10 719	10 163
Andere opbrengsten	10	15	20	25	30
Totaal baten	12 351	11 801	11 341	10 744	10 193
Kosten ongesubsidieerd personeel	-8 184	-7 905	-7 748	-7 329	-7 025
Afschrijvingen	-998	-977	-958	-934	-911
Overige bedrijfskosten	-4 625	-4 559	-4 502	-4 426	-4 354
Totaal lasten	-13 808	-13 440	-13 208	-12 689	-12 291
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-1 457	-1 639	-1 867	-1 945	-2 098

Tabel 5 laat op basis van de gehanteerde uitgangspunten en aannames de ontwikkeling van de drie eerste onderdelen van de businesscase zien. Daarbij ontstaat het volgende beeld:
- Het subsidieresultaat Wsw verbetert de komende jaren sterk. Het negatieve resultaat slaat in de loop van de periode om in een positief resultaat. De reden hiervoor is dat het deelbudget Wsw (ook wel Rijksbijdrage Wsw genoemd) per Wsw-plek de komende jaren toeneemt als gevolg van de landelijk hogere uitstroom uit de Wsw dan verwacht bij de voorbereidingen van de Participatiewet;
- Het nadelige subsidieresultaat Nieuw Beschut Werken en LKS-medewerkers neemt in de loop van de periode iets toe van 600.000 euro in 2022 naar 690.000 euro in 2026;

- Het bedrijfsresultaat van het Werkleerbedrijf verslechtert. Het nadelige resultaat loopt op van 1,46 miljoen euro in 2022 naar bijna 2,1 miljoen euro in 2026. Nota bene: dit is inclusief de kosten van de ambtenaren die ten laste van de GR komen en andere bedrijfskosten in de GR.

Het vierde onderdeel van de businesscase, het resultaat op re-integratie Perspectiefrijk, heeft als uitgangspunt dat re-integratie, net als in de afgelopen jaren, inclusief de toegerekende overheadkosten, gemiddeld een break-even resultaat laat zien. Deze activiteit leidt op zichzelf niet tot een marge of winst, maar geeft dekking aan een deel van de (vaste) kosten van het Werkleerbedrijf.

Onderstaande tabel 6 is gebaseerd op de aanname dat het evenredig deel direct wordt gerealiseerd. Het totale bedrag voor het evenredig deel is 2,985 miljoen euro, exclusief het personeel dat in natura door gemeenten wordt geleverd aan het Werkleerbedrijf (dit gaat om circa 2,5 fte).

Tabel 6

Basisscenario (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Resultaat re-integratie Perspectiefrijk					
Budgetten en volumes (fte):					
Beschikbare budgetten gemeenten/Dienst NWF	2 985	2 985	2 985	2 985	2 985
Financieel meerjarenbeeld:					
Resultaat WLB re-integratie					
Opbrengsten (budget van gemeenten)	2 985	2 985	2 985	2 985	2 985
Kosten ongesubsidieerd personeel	-2 177	-2 177	-2 177	-2 177	-2 177
Overige bedrijfskosten (incl kosten Wsw-personeel)	-808	-808	-808	-808	-808
Resultaat re-integratie	-	-	-	-	-

3.5 Gehanteerde uitgangspunten basisscenario

Bij de uitwerking van het basisscenario zijn onderstaande uitgangspunten en aannames gehanteerd:
- Het aantal Wsw-medewerkers ontwikkelt zich conform de verwachtingen in het verdeelmodel voor het macro deelbudget Wsw (Meicirculaire gemeentefonds 2021).
- Het aantal nieuw beschut medewerkers ontwikkelt zich volgens de gemeentelijke taakstellingen vastgesteld door de Rijksoverheid. De Fryske Marren realiseert net als nu 10 plekken extra.
- Het deelbudget Wsw ontwikkelt zich conform de Meicirculaire gemeentefonds 2021.
- Per Wsw-fte in dienst bij het Werkleerbedrijf blijven de loonkosten en werkgeverslasten Wsw gelijk aan het jaar 2021. De overige personeelskosten per Wsw-fte nemen in de loop van de tijd iets toe vanwege schaalnadelen.
- De loonkosten voor Nieuw Beschut Werk en LKS-medewerkers (Participatiewet) zijn gebaseerd op de eerste begroting GR Fryslân-West 2022 - 2026. Hetzelfde geldt voor de loonkostensubsidie en begeleidingsvergoeding voor deze medewerkers.
- Bij de netto toegevoegde waarde (NTW) is aangenomen dat de NTW per Wsw-fte en de NTW per fte Nieuw Beschut Werken de komende jaren op het niveau van 2019 blijft. Het jaar 2020 was een Coronajaar en dit heeft een nadelig effect gehad op de NTW. Bij de Wsw is sprake van twee belangrijke ontwikkelingen die een tegengesteld effect hebben. Op de eerste plaats worden de Wsw-medewerkers gemiddeld ouder door de stop op de instroom. Dit heeft een neerwaarts effect op de NTW per fte door toename van de beperking en/of hoger verzuim. Aan de andere kant kan door het afnemend aantal Wsw-medewerkers leegloop worden beperkt en minder lucratieve opdrachten worden beëindigd. Dit heeft een opwaarts effect op de NTW per Wsw-fte. De afgelopen jaren is, uitgezonderd in het Coronajaar 2020, de NTW per Wsw-fte bij Empatec nog toegenomen.
- De kosten voor het ongesubsidieerd personeel zijn gebaseerd op een opgave van Empatec over de benodigde totale formatie ongesubsidieerd personeel. Gerekend is met gemiddelde loonkosten per fte van 76.000 euro gebaseerd op 2020 en een indexatie van 3% voor 2021.
- In de kosten voor ongesubsidieerd personeel zijn ook de loonkosten opgenomen van de ambtenaren die ten laste komen van de GR.
- Bij de afschrijvingen is verondersteld dat deze niet evenredig kunnen worden teruggebracht met de afname van het aantal gesubsidieerde medewerkers. Verondersteld is dat de afschrijvingen met 0,5% afnemen wanneer het aantal gesubsidieerde medewerkers met 1% afneemt (in economische

termen: de afschrijvingen hebben een elasticiteit van 0,5 t.o.v. de ontwikkeling van het aantal gesubsidieerde medewerkers).

- Bij de overige bedrijfskosten is door Empatec gekeken welke besparingen mogelijk zijn:
  - De huisvestingskosten zijn moeilijk terug te brengen of er zouden drastische maatregelen moeten worden genomen (sluiten vestiging Franeker, met daarbij sterk toenemende reistijden en reiskosten voor medewerkers).
  - De kosten voor energie en verzekeringen zijn de afgelopen jaren sterk gestegen.
  - Bij de indirecte productiekosten, de kosten externe dienstverlening en inleen personeel en de overige bedrijfskosten, is voor 2022 uitgegaan van het niveau van deze kosten in 2017. In de jaren daarop waren deze kosten, deels door transitiekosten, aanmerkelijk hoger. Na 2022 is uitgegaan van een afname van deze kosten, net als bij de afschrijvingen met een elasticiteit van 0,5. Empatec geeft aan vanaf 2020 al stappen hierin te hebben gemaakt en de kosten voor de infrastructuur in 2022 met 10% te gaan reduceren.
  - Ook voor de leasekosten vanaf 2022 is een elasticiteit van 0,5 aangenomen.
- Er is uitgegaan van de totale budgetten (evenredig deel Perspectiefrijk, boven-evenredig deel Perspectiefrijk en budget Pluspakket) die de gemeenten gaan inbrengen voor de re-integratie van de categorie Perspectiefrijk.
- Er is gerekend met het prijsniveau van 2021. De gebruikte gegevens uit de Meicirculaire 2021 gaan namelijk ook uit van constante prijzen.

3.6 Samenvatting

Tabel 7 geeft een samenvatting van het voorafgaande. Het totaal resultaat verbetert tussen 2022 en 2026 met meer dan 1,1 miljoen euro. Dit is vooral de resultante van de verbetering (met 1,9 miljoen euro) van het subsidieresultaat Wsw en een verslechtering van het bedrijfsresultaat van het Werkleerbedrijf (met 640.000 euro).

Per arbeidsjaar (SE) Wsw is het exploitatietekort in 2022 iets meer dan 3.000 euro. Dit verbetert tot ruim 2.200 euro per Wsw-arbeidsjaar in 2026. Dit zijn de bedragen die gemeenten zouden moeten betalen als gemeentelijke bijdrage om het Werkleerbedrijf een solide basis te geven. De gemeentelijke bijdrage per arbeidsjaar Wsw kan dus in stapjes omlaag naar ruim 2.200 euro. De totale gemeentelijke bijdrage loopt dus terug van 2,6 miljoen in 2022 naar 1,46 miljoen in 2026. Dit als gevolg van de afname van het aantal arbeidsjaren Wsw en de hogere Rijksbijdrage per Wsw-arbeidsjaar.

Tabel 7

Samenvatting basisscenario (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Subsidieresultaat NBW en LKS	-600	-651	-650	-647	-690
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-1 457	-1 639	-1 867	-1 945	-2 098
Financieel resultaat re-integratie	-	-	-	-	-
Totaal financieel resultaat	**-2.603**	**-2.438**	**-2.242**	**-1.786**	**-1.457**
Per arbeidsjaar Wsw (in euro 1)	**-3.074**	**-3.056**	**-2.965**	**-2.540**	**-2.225**

3.7 De businesscase met het evenredig deel en het boven-evenredig deel Perspectiefrijk en het budget voor het pluspakket

In de paragrafen 3.4 tot en met 3.6 is ervan uitgegaan dat het evenredig deel Perspectiefrijk direct wordt gerealiseerd. Dit is echter niet het geval omdat hiervoor een ingroei-model wordt voorgesteld. Het ingroeimodel heeft de eerste jaren een nadelig effect op het totale financiële resultaat van het Werkleerbedrijf omdat een kleiner deel van de bedrijfskosten kan worden gedekt vanuit de re-integratie activiteiten. Dit effect zal zich echter in de praktijk niet voordoen omdat De Fryske Marren een boven-evenredig deel voor re-integratie inbrengt en De Fryske Marren en Súdwest-Fryslân een relatief omvangrijk pluspakket inbrengen. De businesscase baseren we vanaf hier op het totaal bedrag voor re-integratie dat door de gemeenten wordt voorgesteld, dus het evenredig deel, het boven-evenredig deel en het budget voor het pluspakket.

Dit is verwerkt in de hierna opgenomen tabellen 8, 9 en 10.

Tabel 8

Basisscenario (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Volumes (fte):					
Wsw (1)	790 9	744 9	706 1	656 8	611 5
- waarvan Wsw in dienst WLB (1a)	708 8	667 6	632 8	588 6	548 0
- waarvan begeleid werken Wsw (1b)	82 1	77 3	73 3	68 2	63 5
Nieuw beschut in dienst (2)	64 6	69 8	73 3	79 2	83 5
Andere kandidaten Participatiewet in dienst (3)	23 0	25 0	27 0	29 0	31 0
Totaal in dienst WLB (1a 2 en 3)	796 4	762 4	733 1	696 8	662 6
Financieel meerjarenbeeld:					
Subsidieresultaat Wsw					
Deelbudget Wsw	24 472	23 433	22 641	21 628	20 735
Personeelskosten Wsw	-25 018	-23 580	-22 366	-20 822	-19 404
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Resultaat nieuw beschut en LKS-medewerkers					
Loonkosten- en begeleidingssubsidie NBW en LKS	1 478	1 600	1 725	1 896	2 022
Loonkosten NBW en LKS	-2 078	-2 251	-2 375	-2 543	-2 712
Resultaat NBW en LKS	-600	-651	-650	-647	-690
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf					
Netto toegevoegde waarde	12 341	11 786	11 321	10 719	10 163
Andere opbrengsten	10	15	20	25	30
Totaal baten	12 351	11 801	11 341	10 744	10 193
Kosten ongesubsidieerd personeel	-8 103	-7 596	-7 212	-6 564	-6 262
Afschrijvingen	-998	-977	-958	-934	-911
Overige bedrijfskosten	-4 603	-4 475	-4 356	-4 219	-4 147
Totaal lasten	-13 704	-13 048	-12 526	-11 717	-11 320
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-1 353	-1 247	-1 185	-974	-1 127

Tabel 8 laat de eerste drie onderdelen van de businesscase zien. Ten opzichte van de situatie waarin het evenredig deel direct zou worden gerealiseerd (zie paragraaf 3.4) wijzigt alleen het bedrijfsresultaat van het Werkleerbedrijf. Door het hogere volume van re-integratie verbetert het bedrijfsresultaat. In 2022 wordt het bedrijfsresultaat circa 100.000 euro voordeliger. In de jaren daarna loopt de verbetering op tot circa 970.000 euro in 2026.

Tabel 9 laat de omvang van de re-integratie Perspectiefrijk zien uitgaande van evenredig deel, boven-evenredig deel en budget pluspakket Het resultaat op re-integratie is wederom nihil, maar een groter deel van de (vaste) kosten van het Werkleerbedrijf wordt gedekt uit de re-integratieactiviteiten.

Tabel 9

Basisscenario (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Resultaat re-integratie Perspectiefrijk					
Budgetten en volumes (fte):					
Beschikbare budgetten gemeenten/Dienst NWF	3 097	3 409	3 721	4 034	4 032
Financieel meerjarenbeeld:					
Resultaat WLB re-integratie					
Opbrengsten (budget van gemeenten)	3 097	3 409	3 721	4 034	4 032
Kosten ongesubsidieerd personeel	-2 258	-2 485	-2 713	-2 941	-2 940
Overige bedrijfskosten (incl kosten Wsw-personeel)	-839	-923	-1 008	-1 092	-1 092
Resultaat re-integratie	-	-	-	-	-

Tabel 10 geeft de samenvatting van de businesscase. In 2022 komt het nadelige saldo uit op bijna 2,5 miljoen euro. Het nadelige saldo neemt vervolgens gestaag af naar 486.000 euro nadelig in 2026. Deze verbetering heeft in dit geval zowel te maken met een verbetering van het subsidieresultaat Wsw als met een verbetering van het bedrijfsresultaat. De genoemde bedragen zouden de gemeenten moeten

bijdragen om het Werkleerbedrijf continuïteit te bieden. De gemeentelijke bijdrage per arbeidsjaar/SE Wsw daalt van circa 2.950 euro in 2022 tot ruim 740 euro in 2026.

Tabel 10

Samenvatting basisscenario (in euro 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Subsidieresultaat NBW en LKS	-600	-651	-650	-647	-690
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-1 353	-1 247	-1 185	-974	-1 127
Financieel resultaat re-integratie	-	-	-	-	-
Totaal financieel resultaat	**-2.499**	**-2.045**	**-1.559**	**-814**	**-486**
Per arbeidsjaar Wsw (in euro 1)	**-2.952**	**-2.564**	**-2.063**	**-1.158**	**-743**

3.8 Ambitie directie Empatec

Paragraaf 3,7 laat zien dat in het basisscenario, het totaal financieel resultaat negatief blijft.

1) Het subsidieresultaat voor nieuw beschut werk (NBW) en LKS-medewerkers is negatief. Het tekort loopt langzaam op. Dit zou kunnen worden beperkt wanneer gemeenten voor nieuw beschut medewerkers standaard 70% van het wettelijk minimumloon als loonkostensubsidie te betalen. De gemiddelde loonkostensubsidie is nu 58% van het wettelijk minimumloon. In veel Participatiebedrijven wordt standaard 70% aangehouden. Dit maakt ook dat de kosten worden gedragen door de gemeente die de plek realiseert. Het vermindert het nadelige subsidietekort met 165.000 euro (in 2022) en 240.000 euro (in 2026).
2) Het bedrijfsresultaat van het Werkleerbedrijf is negatief. Dit beeld wijkt af van de landelijke benchmark en van andere soortgelijke bedrijven. Door in te zetten op de verbetering van het bedrijfsresultaat kan het Werkleerbedrijf het totaal resultaat verbeteren. Empatec heeft die lijn al ingezet en er de directie van Empatec heeft in het proces van de businesscase aangegeven dat deze lijn verder wordt voortgezet en tot resultaten leidt. Daarbij past wel de opmerking dat er sprake is van een dubbele opgave. Het Werkleerbedrijf moet immers ook de krimp opvangen die het gevolg is van de uitstroom van Wsw-medewerkers. Het effect van de ingezette lijn wordt ook zichtbaar in het resultaat van 2021. Een voorlopige prognose voor 2021 wijst uit dat het resultaat van de NV, zonder rekening te houden met Coronasteun, beperkt negatief zal zijn. De directie meldt dat die lijn van verbeteringen ook zichtbaar zal zijn in de begroting 2022 van de NV[4].

3.8.1 Ambitie directie: nuloptie.

De directie van Empatec heeft in het proces van de businesscase aangegeven dat de directie voor de NV Empatec (inclusief re-integratie) een zogenoemde nuloptie realistisch acht voor de periode 2022 - 2026. Dat betekent dat de bedrijfskosten van de NV volledig worden gedekt uit de opbrengsten uit de inzet van de gesubsidieerde medewerkers en uit de opbrengsten uit re-integratie activiteiten. Voor de NV is géén gemeentelijke bijdrage nodig. Daarbij hanteert de directie de volgende voorwaarden:

- Het jaarlijkse tekort in de GR komt voor rekening van de aan de GR deelnemende gemeenten. Daarbij wordt uitgegaan van de kostenverdeling tussen GR en NV zoals die nu wordt gehanteerd.
- De afgesproken volumes aan re-integratie worden gerealiseerd. De dubbele opgave van het Werkleerbedrijf (verbeteren bedrijfsresultaat en opvangen krimp Wsw), kan het Werkleerbedrijf alleen uitvoeren als het werkvolume van de Participatiewet de komende jaren toeneemt. Daarmee wordt niet de totale afname van de Wsw gecompenseerd, maar is wel sprake van een voldoende omvangrijk werkpakket voor het totale Werkleerbedrijf.
- De opdrachten worden toegekend op basis van een dienstverleningsovereenkomst zonder aanbesteding.
- Gemeenten continueren de overige opdrachten die op dit moment aan Empatec worden verstrekt (groen, brugwachters, enzovoort).

[4] Op het moment van verschijnen van deze businesscase is deze echter nog niet beschikbaar.

.

- Er is gedurende vier jaar (2022 tot en met 2025) een budget van € 500.000 per jaar beschikbaar voor transitiekosten.

In het implementatieplan wordt uitgewerkt op welke wijze de nuloptie voor de NV wordt gerealiseerd. In de volgende paragraaf wordt zichtbaar wat de nuloptie voor de NV betekent voor de gemeentelijke bijdragen.

Investeren in duurzaamheid

De directie van Empatec acht het aannemelijk het Werkleerbedrijf de komende jaren wil en moet investeren in duurzaamheid. Het hieruit voortvloeiende investeringsvraagstuk, zal bij het opstellen van het implementatieplan worden meegenomen.

3.9 Resultaat GR en NV in de businesscase

Hierna is tabel 11 het resultaat van de GR in de businesscase opgenomen. Tabel 12 laat de aansluiting zien tussen de businesscase voor de GR en de begroting 2022 van de GR. In tabel 13 is het resultaat van de NV opgenomen. Hierbij is uitgegaan van de huidige afspraken over de toedeling van opbrengsten en kosten aan GR en de NV.

3.9.1 Gemeenschappelijke regeling

De kosten in de GR bestaan uit het saldo van de Rijksbijdrage Wsw en de personeelskosten Wsw (het subsidieresultaat), het subsidieresultaat NBW en LKS, de vergoeding aan de NV voor de begeleiding van begeleid werkenden, de vergoeding aan de NV voor de personeels- en salarisadministratie en het medisch vervoer, de kosten van de ambtenaren die ten laste komen van de GR en de overige kosten in de GR (voor secretaris, controller en de accountant). Op het subsidieresultaat Wsw dat grotendeels in de GR valt, moet echter een correctie worden gemaakt omdat afgesproken is dat een deel van de personeelskosten Wsw voor rekening van de NV zijn. Dit betreft bijvoorbeeld de kosten voor de bedrijfsgeneeskundige dienst, kosten voor trainingen/opleidingen en kosten voor werkkleding.

Tabel 11

Resultaat GR (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Subs d eresu taat Wsw	546	147	275	806	1.331
Waarvan personee skosten n de NV	413	395	380	361	343
Subs d eresu taat NBW en LKS	600	651	650	647	690
Vergoed ng GR aan NV voor bege e d ng bege e d werkenden	254	239	227	211	197
Vergoed ng GR aan NV voor personee s/sa ar sadm.	567	550	536	517	500
Kosten ambtenaren n de GR	498	453	453	347	200
Over ge kosten GR	115	115	115	115	115
Totaal saldo GR	**-2.167**	**-1.761**	**-1.325**	**-670**	**-27**
Aanta SE	846,8	797,6	756,1	703,3	654,8
Per SE (in euro 1)	**-2.559**	**-2.208**	**-1.753**	**-953**	**-41**

Op basis van de huidige kennis van de landelijke ontwikkeling van het subsidiebedrag, gaat het tekort in de GR omlaag van bijna 2,2 miljoen euro in 2022 naar 27.000 euro in 2026. Deze wordt grotendeels verklaard uit de verbetering van het subsidieresultaat Wsw.

Het risico bestaat dat de Rijsoverheid op enig moment het macrobudget voor de Wsw gaat verlagen waardoor het subsidieresultaat verslechtert. Hierop kunnen de gemeenten weinig invloed uitoefenen.

Deze businesscase is gebaseerd op de meest recente inzichten, onder andere de Meicirculaire 2021 en wijzigingen in het aantal ambtenaren ten laste van de GR. Daarom wijken de bedragen in tabel 11 af van de vastgestelde begroting 2022 van de GR. De tabel hieronder laat voor het jaar 2022 de verschillen zien tussen begroting 2022 en businesscase. Onder de tabel worden de oorzaken van de verschillen geduid.

Tabel 12

Resultaat (in euro 1.000)	Begroting GR 2022	Business-case 2022	Toeliichting
Rijksbijdrage Wsw	24 306	24 472	1)
Loonkosten Wsw	-23 446	-23 152	2)
Lage inkomensvoorziening	379		
Loonkostensubsidie begeleid werken	-1 530	-1 454	3)
Deel subsidieresultaat in GR	-291	-133	4)
Subsidieresultaat NBW en LKS	-600	-600	
Vergoeding GR aan NV begeleid werkenden	-254	-254	
Vergoeding GR aan NV voor personeels/salarisadm	-567	-567	
Kosten ambtenaren in de GR	-620	-498	5)
Overige kosten GR	-115	-115	
Overige opbrengsten	4	-	6)
Totaal saldo GR	**-2.443**	**-2.167**	
Gemeentelijke bijdrage	2 540	2 167	7)
Saldo na gemeentelijke bijdrage	**97**	**-0**	

1. Rijksbijdrage Wsw in 2022 bovenwaarts bijgesteld door Meicirculaire 2021.
2. Loonkosten Wsw gebaseerd op prognose 2021 en extrapolatie voor 2022, inclusief Lage inkomensvoorziening op de volgende regel.
3. Aangepast op prognose voor 2021 en verwachte uitstroom begeleid werkenden in 2022.
4. Resultante van het voorafgaande, ander deel subsidieresultaat zit in NV.
5. Aangepast aan wijzigingen in het aantal fte ambtenaren ten laste van de GR.
6. Kleine post, niet meegenomen in Businesscase.
7. Gemeentelijke bijdrage wordt in de businesscase bepaald op basis van een nulresultaat in de GR.

3.9.2 Naamloze vennootschap

Het beeld voor de NV wordt weergegeven in tabel 13. Het financiële saldo in de NV wordt bepaald door het bedrijfsresultaat en een aantal posten waarvoor moet worden gecorrigeerd vanwege de afspraken over de kostenverdeling tussen de GR en de NV. Zo valt een deel van de personeelskosten Wsw (onderdeel van het subsidieresultaat) in de NV. De NV ontvangt van de GR vergoedingen voor een aantal diensten (de vergoedingen van de GR en de opbrengsten daarvan in de NV zijn bij de berekening van het bedrijfsresultaat voor het geheel tegen elkaar weggestreept). De kosten voor de ambtenaren in de GR zijn ook opgenomen in het bedrijfsresultaat, maar worden door de GR gedragen. Hetzelfde geldt voor de overige kosten in de GR.

Tabel 13

Resultaat NV (in euro 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
Bedr jfsresu taat Wsw	1.353	1.247	1.185	974	1.127
Personee skosten n de NV	413	395	380	361	343
Vergoed ng GR aan NV voor bege e d ng bege e d werkenden	254	239	227	211	197
Vergoed ng GR aan NV voor personee s/sa ar sadm.	567	550	536	517	500
Kosten ambtenaren n de GR	498	453	453	347	200
Over ge kosten GR	115	115	115	115	115
Totaal saldo NV	**-332**	**-284**	**-234**	**-144**	**-459**

Bovenstaande laat zien dat het saldo van de NV in de jaren 2022 – 2025 verbetert tot bijna 145.000 euro nadelig in 2025. In 2026 neemt het nadelige saldo weer toe tot circa 460.000 euro.

In de nuloptie van de directie van Empatec worden deze bedragen tot nul teruggebracht. Dit betekent dat de NV in de beschouwde periode zonder verdere bijdrage van de gemeente moet kunnen draaien omdat opbrengsten en kosten minimaal in evenwicht zijn. Dit is een inspanningsverplichting voor de NV.

Er wordt geen winst nagestreefd, maar mocht in enig jaar winst worden gemaakt dan zal conform de daarvoor geldende regels worden bezien of er aanleiding is om dividend uit te keren aan de aandeelhouder (de gemeenschappelijke regeling). De nuloptie wordt verder uitgewerkt in het implementatieplan in samenwerking met de gemeenten en de GR.

In de nuloptie zijn geen transitiekosten meegenomen. Deze transitiekosten zijn separaat in beeld gebracht. Zie hoofdstuk 12 van de businesscase.

3.10 Gemeentelijke bijdragen

3.10.1 Gemeenschappelijke regeling

In de nuloptie is de gemeentelijke bijdrage uitsluitend bedoeld om het saldo in de GR aan te zuiveren. Uit tabel 11 blijkt dat de gemeentelijke bijdrage aan de GR, op basis van de huidige rijkssubsidie, tussen 2022 en 2026 zal afnemen. Van bijna 2,2 miljoen euro in 2022 naar 27.000 euro in 2026. Per arbeidsjaar of SE Wsw loopt de gemeentelijke bijdrage terug van ruim 2.550 euro in 2022 naar 41 euro in 2026.

In tabel 14 wordt dat nogmaals duidelijk aangegeven.

Tabel 14

Gemeentelijke bijdrage in de businesscase (in euro 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
Resultaat GR zonder gemeentelijke bijdrage	-2.167	-1.761	-1.325	-670	-27
Resultaat NV Werkleerbedrijf	-332	-284	-234	-144	-459
Inspanningsverplichting NV	332	284	234	144	459
Resultaat NV Werkleerbedrijf met inspanningsverplichting	0	0	0	0	0
Gemeentelijke bijdrage totaal	2.167	1.761	1.325	670	27
Per Wsw arbeidsjaar (of SE) (in euro 1)	2.559	2.208	1.753	953	41

3.10.2 Naamloze vennootschap

Er is geen reguliere gemeentelijke bijdrage aan de NV nodig.
Hierbij is nog niet het duurzaamheidsvraagstuk betrokken. Afhankelijk van de invulling daarvan is het aannemelijk dat hieruit een investeringsvraag zal voortvloeien dat gevolgen kan hebben op het resultaat van Empatec. Hierover zal, onder andere tijdens het opstellen van het implementatieplan, nader overleg tussen de samenwerkende partijen plaatsvinden.

3.11 Vier aanvullende opties

In aanvulling op het basisscenario zijn ook enkele opties opgesteld. Voor elk van deze opties is berekend, welk effect deze hebben op het financieel resultaat van het Werkleerbedrijf.

1. **Extra nieuw beschut werken plekken**
   In deze optie wordt het volume nieuw beschut verhoogd, bijvoorbeeld door wijzigingen in landelijk beleid als gevolg van het initiatiefvoorstel ‘Aan de slag in Sociaal Ontwikkelbedrijven’. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de extra inzet van 10 plekken van De Fryske Marren in dat geval komt te vervallen.
2. **Tijdelijk dienstverband Pw.-kandidaten detachering**
   In deze optie laten wordt zichtbaar wat het effect is als gemeenten meer andere kwetsbare kandidaten uit de doelgroep Pwet een (tijdelijk) dienstverband bieden bij het Werkleerbedrijf en via een detacheringsfaciliteit detacheren bij werkgevers (route 2A beschreven bij de dienstverlening Perspectiefrijk).
3. **Tijdelijk dienstverband Pw.-kandidaten in vakbedrijven**
   In deze optie wordt duidelijk wat het effect is als gemeenten meer andere kwetsbare kandidaten uit de doelgroep Pwet een (tijdelijk) dienstverband bieden bij het Werkleerbedrijf en tijdelijk laten werken bij de vakbedrijven met als doel om zo snel mogelijk door te stromen naar een betaalde baan bij een werkgever (route 2B beschreven bij de dienstverlening Perspectiefrijk).
4. **Extra ambitie re-integratieactiviteiten Perspectiefrijk via het Werkleerbedrijf**

Deze optie laat zien wat het effect op het financieel resultaat van het Werkleerbedrijf is, als de ambitie voor Perspectiefrijk wordt verhoogd.

3.12 Uitwerking optie 1:

In deze optie wordt zichtbaar wat het effect op de vier onderdelen van de businesscase is, wanneer het aantal nieuw beschut plekken bij het Werkleerbedrijf wordt verdubbeld t.o.v. de huidige taakstelling. De inzet van 10 extra plekken boven de taakstelling door De Fryske Marren komt in deze optie dus te vervallen. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De NTW per fte is gemiddeld 3.500 euro lager dan voor de Wsw-medewerkers. Dit is gebaseerd op een raming van de huidige verdeling van de nieuw beschut medewerkers over de verschillende vakbedrijven. Nieuw beschut medewerkers zullen meer dan de Wsw-medewerkers werkzaam zijn in vakbedrijven met een lagere NTW per fte.
- Voor de kosten voor ongesubsidieerd personeel en de overige bedrijfskosten per fte nieuw beschut werken is uitgegaan van de gemiddelde integrale kosten per gesubsidieerde fte in het basisscenario. Vervolgens is aangenomen, analoog aan de krimp van het aantal gesubsidieerde medewerkers in het basisscenario, dat de uitbreiding van nieuw beschut werk met 1 fte leidt tot een toename van de kosten met de helft van de integrale kosten voor 1 fte omdat er vanuit de krimp van de Wsw overcapaciteit in de organisatie bestaat.

In de hierna opgenomen tabel 15 is een samenvatting van deze optie:

Tabel 15

Samenvatting met optie 1 (in euro 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Subsidieresultaat NBW en LKS	-798	-867	-881	-897	-955
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-1 114	-985	-905	-671	-807
Financieel resultaat re-integratie	-	-	-	-	-
Totaal financieel resultaat	**-2.458**	**-2.000**	**-1.511**	**-762**	**-431**
Per arbeidsjaar Wsw (in euro 1)	**-2.902**	**-2.507**	**-1.998**	**-1.083**	**-658**

De tabel geeft het volgende beeld:

- Het subsidieresultaat Wsw wijzigt niet t.o.v. het basisscenario.
- Het subsidieresultaat Nieuw Beschut Werk/LKS wordt negatiever. Dit weerspiegelt de beperkte middelen die de Rijksoverheid ter beschikking stelt voor deze voorziening.
- Het bedrijfsresultaat verbetert met deze optie t.o.v. het basisscenario doordat de netto toegevoegde waarde sterker toeneemt dan de kosten voor het ongesubsidieerd personeel en de overige bedrijfskosten.
- Het totaalresultaat verbetert iets ten opzichte van het basisscenario, met circa 40.000 tot 55.000 euro per jaar.
- Per saldo leidt deze optie dus tot a) meer mensen met een beperking werkzaam in Nieuw Beschut Werk en b) een beperkte verbetering van het financieel resultaat van het Werkleerbedrijf met circa 40.000 tot 50.000 euro in elk jaar.
- Het laatste kan verder worden verbeterd als gemeenten voor elke nieuw beschut werkende een loonkostensubsidie van 70% van het wettelijk minimumloon verstrekt. Nu is dat gemiddeld van 58%. Dat betekent dat gemeenten het tekort op Nieuw Beschut Werk voor een groter deel aan de voorkant gaan financieren in plaats van aan de achterkant via de gemeentelijke bijdrage.

3.13 Uitwerking optie 2

Het komt voor dat werkgevers een kandidaat uit de categorie Perspectiefrijk een kans willen geven, maar dat aarzelen om direct een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Vaak omdat ze het risico te groot achten. Veel Participatiebedrijven in Nederland hebben de mogelijkheid om in zo'n situatie een kandidaat gedurende maximaal twee jaar te detacheren. Ook het keuzedocument bepreekt deze mogelijkheid. Het uiteindelijke doel om de kandidaat na het tijdelijk dienstverband, in dienst te laten treden bij de werkgever.

Het gaat om een beperkt volume. Optie 2 gaat uit van 10 tijdelijke dienstverbanden in 2022. Dit loopt elk jaar op met 10 tijdelijke dienstverbanden tot 50 in 2026. Met deze aantallen kan, zonder al te grote risico's, ervaring worden opgedaan met het detacheren van kandidaten uit de categorie Perspectiefrijk en kan worden gevolgd wat de effecten zijn voor kandidaten en gemeenten. Eventueel kan deze optie als pilot of experiment worden ingezet.

Bij deze optie zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:
- Het gaat om tijdelijke dienstverbanden met een maximale (opeenvolgende) duur van 2 jaar.
- De kandidaten wordt het wettelijk minimumloon betaald.
- De kosten voor ongesubsidieerd personeel en de overige bedrijfskosten zijn voor detacheringen doorgaans aanmerkelijk lager dan voor interne plekken bij vakbedrijven. Er is daarom gerekend met de landelijk gemiddelde kosten in 2019, die lager zijn dan de kosten in het basisscenario voor het Werkleerbedrijf.
- Er wordt aangenomen dat een uitbreiding van 1 fte LKS leidt tot verhoging van de kosten met de helft van de integrale kosten voor 1 fte, vanwege de overcapaciteit die er is vanuit de krimp van de Wsw en de niet evenredig afname van de kosten op grond daarvan.
- Er is vanuit gegaan dat het gaat om mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep garantiebanen. Voor deze mensen geldt de no-risk polis en kan aanspraak worden gemaakt op een loonkostenvoordeel van 2.000 euro per jaar voor een periode van maximaal 3 jaar.
- Er is uitgegaan van het gemiddelde detacheringstarief voor Wsw-medewerkers in 2019 (15.200 euro per fte) met een risico-opslag van 20%.
- De gemeenten betalen gemiddeld een loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon aan het Werkleerbedrijf;
- De gemeenten betalen een begeleidingsvergoeding van 4.000 euro per jaar per baan van gemiddeld 25,5 uur (de Rijksoverheid gaat ervan uit dat een banenafspraakbaan of garantiebaan voor gemiddeld 25,5 uur per week is) aan het Werkleerbedrijf.

In tabel 16 zijn de effecten van deze optie op de onderdelen van het basisscenario opgenomen:

Tabel 16

Samenvatting met optie 2 (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Subsidieresultaat NBW en LKS	-669	-789	-857	-923	-1 035
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-1 223	-986	-793	-452	-475
Financieel resultaat re-integratie	-	-	-	-	-
Totaal financieel resultaat	**-2.438**	**-1.923**	**-1.375**	**-569**	**-180**
Per arbeidsjaar Wsw (in euro 1)	**-2.879**	**-2.410**	**-1.819**	**-809**	**-275**

De tabel geeft het volgende beeld:

- Het subsidieresultaat Wsw wijzigt niet t.o.v. het basisscenario.
- Het subsidieresultaat Nieuw Beschut Werk en LKS wordt ten opzichte van het basisscenario negatiever. Het effect is bijna 70.000 euro in 2022 en 345.000 euro in 2026.
- Daar staat tegenover dat het bedrijfsresultaat van het Werkleerbedrijf verbetert ten opzichte van het basisscenario. Het voordelige effect is circa 130.000 euro in 2022 en 650.000 euro in 2026.
- Per saldo leidt dit tot een verbetering van het financieel resultaat van het Werkleerbedrijf. Het effect is ruim 60.000 euro in 2022 en ruim 300.000 in 2026. Randvoorwaarde hiervoor is wel dat de werkgevers gemiddeld genomen de detacheringsvergoeding betalen waarmee is gerekend (gemiddeld tarief Wsw + 20% risico-opslag).
- Het belangrijkste effect is echter dat er meer kandidaten uit de Participatiewet duurzaam aan het werk kunnen komen. Zie hiervoor bijlage 3 voor micro-businesscases voor Nieuw Beschut Werk, LKS detachering en LKS met werk in de vakbedrijven.

3.14 Uitwerking optie 3

Voor sommige kandidaten is een vrij lang traject nodig bij Pastiel. Aan het eind van het traject wordt iemand geplaatst bij een werkgever. Voor sommige kandidaten blijkt dit dan nog steeds een brug te ver. Als de kandidaat wel gemotiveerd is en ook nog stapjes maakt in zijn/haar ontwikkeling, kan een tussenstap zijn dat hij/zij een tijdelijke baan krijgt bij het Werkleerbedrijf en gaat werken in één van de vakbedrijven. Het doel is om zo snel mogelijk de stap te maken naar een baan bij een werkgever, al dan niet tijdelijk via de detacheringsfaciliteit (zie optie 2). Optie 3 gaat uit van 5 fte in 2022 en 25 fte in 2026. De verdere uitgangspunten zijn gelijk aan de uitgangspunten de optie 2, behalve voor de uitvoeringskosten en de netto toegevoegde waarde:

- Voor de kosten voor ongesubsidieerd personeel en overige personeelskosten is gerekend met de gemiddelde kosten per gesubsidieerde fte in het basisscenario en vervolgens weer met de elasticiteit van 0,5.
- In deze optie werken de mensen in één van de vakbedrijven. Voor de NTW is de gemiddelde NTW per gesubsidieerde fte in 2019 gehanteerd (2020 is geen representatief jaar vanwege Corona).

In onderstaande tabel zijn de effecten van deze optie op de onderdelen van het basisscenario opgenomen:

Tabel 17

Samenvatting met optie 3 (in euro 1.000)	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Subsidieresultaat NBW en LKS	-635	-720	-754	-785	-863
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-1 309	-1 158	-1 051	-796	-905
Financieel resultaat re-integratie	-	-	-	-	-
Totaal financieel resultaat	**-2.490**	**-2.025**	**-1.530**	**-775**	**-437**
Per arbeidsjaar Wsw (in euro 1)	**-2.940**	**-2.539**	**-2.023**	**-1.101**	**-667**

De tabel geeft het volgende beeld:

- Met deze optie wijzigt het subsidieresultaat Wsw niet t.o.v. het basisscenario.
- Het subsidieresultaat nieuw beschut werken / LKS wordt negatiever: 35.000 euro in 2022 en 175.000 euro in 2026.
- Het bedrijfsresultaat van het Werkleerbedrijf verbetert ook in optie 3 ten opzichte van het basisscenario: het effect is bijna 45.000 euro in 2022 en ruim 220.000 euro in 2026.
- Het totaal financieel resultaat wijkt hierdoor niet veel af van het basisscenario.
- Het belangrijkste effect is ook in optie 3 dat er meer mensen uit de categorie Perspectiefrijk met een arbeidsbeperking aan het werk zijn.

3.15 Uitwerking optie 4

Optie 4 gaat uit van een verhoogd niveau van de re-integratieactiviteiten die de gemeenten via het Werkleerbedrijf uitvoeren. Op de uitvoering van re-integratie wordt vaak geen marge of winst gemaakt. Een verhoogd niveau van activiteiten heeft echter wel als effect dat een groter deel van de kosten en de overhead van het Werkleerbedrijf kunnen worden gedekt door de opbrengsten uit re-integratieactiviteiten. Hierdoor wordt de overcapaciteit die ontstaat door de krimp van de Wsw deels opgevangen. Dit kan natuurlijk niet onbeperkt; daarom wordt in deze optie uitgegaan een toename van het niveau van re-integratie van 750.000 euro t.o.v. van het evenredig en boven-evenredig deel. Dit om te laten zien wat de potentiële effecten zijn. Er is in deze optie aangenomen dat van de extra personele inzet inclusief overhead die nodig is om het verhoogde niveau van re-integratie uit te voeren, de helft kan worden ingezet vanuit de overcapaciteit die ontstaat door de krimp van de Wsw. Bij de overige kosten is daarvoor een percentage van 70% aangenomen omdat de overige kosten voor een groot deel op korte termijn vast zijn en onafhankelijk van een uitbreiding van het activiteitenniveau.

In onderstaande tabel zijn de effecten van deze optie op de onderdelen van het basisscenario opgenomen:

Tabel 18

Samenvatting met optie 4 (in euro 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
Subsidieresultaat Wsw	-546	-147	275	806	1 331
Subsidieresultaat NBW en LKS	-600	-651	-650	-647	-690
Bedrijfsresultaat Werkleerbedrijf	-946	-840	-778	-566	-720
Financieel resultaat re-integratie	-	-	-	-	-
Totaal financieel resultaat	**-2.092**	**-1.638**	**-1.152**	**-407**	**-79**
Per arbeidsjaar Wsw (in euro 1)	**-2.471**	**-2.054**	**-1.524**	**-579**	**-121**

De tabel geeft het volgende beeld:

- Deze optie heeft invloed op uitsluitend het bedrijfsresultaat van het Werkleerbedrijf omdat een groter deel van de kosten gedekt worden door het onderdeel re-integratie. Het bedrijfsresultaat is elk jaar zo'n 400.000 euro gunstiger dan in het basisscenario.

3.16 Uitwerking businesscases vier aanvullende opties.

Voor de vier aanvullende opties zijn separate micro-businesscases opgesteld. Deze zijn als bijlage 4 bij de businesscase gevoegd.

4 Businesscases Nieuw Beschut werk, banenafspraakbaan detachering en vakbedrijven

***In deze bijlage zijn de* micro-businesscases nieuw beschut werk en banenafspraakbanen met loonkostensubsidie bij het Werkleerbedrijf opgenomen.**

4.1 Inleiding

Deze bijlage bevat drie micro businesscases:
1) Nieuw beschut werk.
2) Tijdelijke banenafspraakbaan bij WLB en detacheren bij werkgever.
3) Tijdelijke banenafspraakbaan bij WLB en werken de vakbedrijven van het Werkleerbedrijf.

Deze gegevens zijn onderliggend gebruikt voor de doorrekeningen van de aanvullende opties 1, 2 en 3

4.2 Optie 1: Nieuw beschut werk

Tabel A geeft voor nieuw beschut werk de kosten en opbrengsten voor het Werkleerbedrijf en de kosten en dekking van de gemeente. Uitgegaan wordt van een FTE van 36 uur per week. Ook wordt ervan uitgegaan dat de medewerker die aan de slag gaat daaraan voorafgaand een bijstandsuitkering heeft.

Er kan worden vastgesteld dat voor het Werkleerbedrijf de businesscase nieuw beschut werk nadelig is. Voor het Werkleerbedrijf is de businesscase ruim 7.000 euro negatief. De gemeente heeft een beperkt positief dekkingssaldo. Dat de businesscase voor het Werkleerbedrijf negatief is, geldt niet alleen voor Fryslân-West. De sector en brancheorganisaties zijn van mening dat de financiële voorwaarden vanuit het Rijk voor nieuw beschut werk onvoldoende zijn om het kostendekkend te kunnen organiseren. Na de tabel zijn de verschillende opbrengsten- en kostenposten toegelicht.

Tabel A

	Nieuw beschut werk	
	fte 36 uur	
	Integrale kosten Werkleerbedrijf	
1	Bruto loonkosten	24.249
2	Werkgeverslasten	6.062
3	Reservering transitievergoeding (bij beëindiging)	612
4	Begeleidingskosten	
4a	- Personeel	8.600
4b	- Overige kosten	7.400
5	***Kosten Werkleerbedrijf***	***46.924***
	Opbrengsten Werkleerbedrijf	
6	Loonkostensubsidie	17.370
7	Laag inkomensvoordeel	960
8	Begeleidingsvergoeding gemeente	9.058
9	Loonkostenvoordeel wanneer persoon uit specifieke groep	
10	Netto toegevoegde waarde medewerker	12.280
11	***Opbrengsten Werkleerbedrijf***	***39.668***
12	***Saldo Werkleerbedrijf op basis van integrale kosten***	***-7.256***
	Kosten gemeente	
13	Loonkostensubsidie	17.370
14	Begeleidingsvergoeding	9.058
15	***Kosten gemeente***	***26.428***
	Dekking gemeente	
16	Bespaarde uitkering	14.700
17	Dekking begeleidingskosten vanuit Participatiebudget	9.058
18	Besparing uitvoeringskosten Werk en Inkomen	3.000
19	Besparing op overige domeinen gemeente	1.500
20	***Dekking gemeente***	***28.258***
21	***Dekkingssaldo gemeente (wanneer persoon uit uitkering)***	***1.830***

4.3 Toelichting per regel bij tabel A:

1) Bij de loonkosten is uitgegaan van 110% van het wettelijk minimumloon en 8% vakantiegeld.
2) De werkgeverslasten zijn berekend op basis van ervaringscijfers voor de Wsw. De gemiddelde werkgeverslasten zijn ongeveer 25% van de bruto loonkosten.
3) De kans bestaat dat dienstverbanden op enig moment moeten worden beëindigd. In een aantal gevallen moet een transitievergoeding aan de medewerker worden betaald. Er wordt van uitgegaan dat hiervoor maandelijks een reservering wordt gemaakt. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris inclusief 8% vakantiegeld voor elk jaar dat het dienstverband heeft geduurd. De reservering per jaar is dus 1/3 bruto maandsalaris.
4) In regel zijn de gemiddelde begeleidingskosten voor 1 fte in het Werkleerbedrijf opgenomen. Ze bestaan uit kosten voor het ongesubsidieerde personeel (4a) en de overige bedrijfskosten (4b) voor de infrastructuur. Uitgegaan is van het gemiddelde niveau van deze kosten per fte gesubsidieerd in het basisscenario voor het Werkleerbedrijf. In de doorrekening van de aanvullende optie 1 is gerekend met de helft van deze kosten omdat de afbouw van bestaande kosten niet gelijk op kan gaan met de afname van het aantal Wsw-ers waardoor er ‘overcapaciteit’ bestaat in de organisatie.
5) Hier zijn de gemiddelde integrale kosten voor 1 fte nieuw beschut werk bij het Werkleerbedrijf opgenomen.
6) De gemeenten betalen een loonkostensubsidie aan het Werkleerbedrijf voor elke nieuw beschut medewerker. De gemiddelde loonkostensubsidie bedraagt momenteel 58% van het minimumloon inclusief 23,5% werkgeverslasten. Daarmee is hier ook gerekend.
7) Voor medewerkers met een loon tot 125% van het wettelijk minimumloon krijgt de werkgever achteraf een korting op de loonheffing van maximaal 960 euro per jaar. Dit heet het laag inkomensvoordeel (LIV).
8) De gemeenten vergoeden momenteel de begeleidingskosten met een bedrag van 7.800 euro voor een baan van gemiddeld 31 uur. Voor 36 uur houdt dat een vergoeding van 9.058 euro in. Gemeenten krijgen hiervoor budget in het deelbudget begeleiding nieuwe doelgroep in de integratie-uitkering Participatie.
9) Het loonkostenvoordeel (waarvoor werkgevers in aanmerking komen wanneer ze bijvoorbeeld een medewerker met een arbeidsbeperking aannemen) is niet van toepassing voor de Wsw en nieuw beschut werk.
10) Door de inzet van de nieuw beschut medewerkers wordt door het Werkleerbedrijf netto toegevoegde waarde (NTW) gerealiseerd. Gerekend is met een NTW die ongeveer 3.500 euro per jaar lager is dan gemiddeld voor de Wsw-medewerkers. Dit is gebaseerd op een inschatting van de verdeling van de huidige nieuw beschut medewerkers over de vakbedrijven. Het is een inschatting omdat Empatec de precieze verdeling niet kon verstrekken, alleen een verdeling inclusief medewerkers uit andere doelgroepen.
11) Dit geeft de gemiddelde opbrengsten voor het Werkleerbedrijf van 1 fte nieuw beschut medewerker.
12) Dit geeft het gemiddelde saldo van kosten en opbrengsten voor het Werkleerbedrijf per fte nieuw beschut.
13) De loonkostensubsidie die de gemeente aan het Werkleerbedrijf betaalt. Dit is voor het Werkleerbedrijf een opbrengst, maar voor de gemeente zijn het kosten.
14) De begeleidingsvergoeding die de gemeente aan het Werkleerbedrijf betaalt. Ook hiervoor geldt dat het een opbrengst is voor het Werkleerbedrijf, maar voor de gemeente zijn het kosten. Gemeenten krijgen hiervoor budget in het deelbudget begeleiding nieuwe doelgroep in de integratie-uitkering Participatie.
15) Dit geeft de totale kosten voor de gemeente van 1 fte nieuw beschut werk.
16) Dit is de bespaarde uitkering wanneer de medewerker voorafgaand aan nieuw beschut werk een bijstandsuitkering had. Het bedrag van 14.700 euro is gebaseerd op de kosten van een gemiddelde uitkering volgens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (toelichting macrobudget 2021).
17) De gemeente ontvangt voor de begeleidingskosten nieuw beschut werk middelen in het deelbudget begeleiding nieuwe doelgroep in de integratie-uitkering Participatie.
18) Besparing op de uitvoeringskosten Werk en Inkomen. De 3.000 euro is gebaseerd op Capel (2020).
19) Dit bedrag weerspiegelt de besparingen voor de gemeente op andere domeinen. Dit is gebaseerd op een onderzoek van het CPB en het SCP naar de bredere baten van werk (maart 2020). Het CPB

en SCP hebben berekend dat het krijgen van werk door een persoon met een arbeidsbeperking leidt tot een besparing van 5.000 euro per jaar op andere domeinen. Het CPB en SCP geven aan dat dit een ondergrens is. Meer dan de helft van deze baten slaat neer bij de Rijksoverheid of zorgverzekeraars. Er is hier een behoedzame aanname gepleegd door er van uit te gaan dat 30% van de baten neerslaat bij de gemeente (bijvoorbeeld WMO en overige gunstige maatschappelijke effecten). Dus 30% van 5.000 euro = 1.500 euro.

20) Geeft de totale dekking voor 1 fte nieuw beschut werk voor de gemeenten in het geval dat het om een bijstandsgerechtigde gaat.
21) Geeft het saldo van dekking en kosten van 1 fte nieuw beschut werk voor de gemeente weer.

Overigens is het zo dat met de wijziging in de financiering van loonkostensubsidies er extra dekking mogelijk is voor gemeenten. De wijziging moet er toe leiden dat gemeenten vaker loonkostensubsidie gaan inzetten voor nuggers en mensen met een relatief lage loonwaarde. Hiervoor wordt het macrobudget voor loonkostensubsidies vanaf 2022 op basis van realisaties verdeeld over gemeenten. De verdeling over gemeenten van het macrobudget voor loonkostensubsidies vindt plaats op basis van de laatst bekende realisaties. Daarmee is niet gezegd dat het macrobudget wordt aangepast op de realisatie in het voorgaande jaar.

Dat is nog maar de vraag. SZW, VNG en gemeenten hebben daarover afgesproken om de toereikendheid van het LKS-budget voor alle gemeenten samen goed te monitoren. Hier bestaat dus een risico. Wanneer de omvang van het macrobudget wel wordt aangepast aan de realisaties, dan hebben gemeenten voor LKS niet alleen dekking vanuit een bespaarde uitkering maar ook vanuit een hoger budget voor LKS. Is dat niet het geval, dan zal de gemeente voor een deel van de loonkostensubsidies andere dekking moeten organiseren.

Het bovenstaande is ook van toepassing op de optie 2 en 3.

4.4 Optie 2: tijdelijke banenafspraakbaan bij het Werkleerbedrijf en detacheren bij een werkgever

Tabel B geeft de kosten en opbrengsten voor het Werkleerbedrijf en de kosten en dekking voor de gemeente van een tijdelijke banenafspraakbaan (ook wel garantiebaan genoemd) bij het Werkleerbedrijf waarbij de medewerker wordt gedetacheerd bij een werkgever. Uitgegaan wordt van een FTE van 36 uur per week. Ook wordt ervan uitgegaan dat de medewerker die aan de slag gaat daaraan voorafgaand een bijstandsuitkering heeft.

Er kan worden vastgesteld dat voor het Werkleerbedrijf de businesscase van zo'n tijdelijke baan licht voordelig is, mits gemiddeld het juiste detacheringstarief bij werkgevers in rekening wordt gebracht. Voor de gemeente is sprake van een dekkingsoverschot.

Na de tabel zijn de verschillende opbrengsten- en kostenposten toegelicht.

Tabel B

	Banenafspraakbaan bij WLB tijdelijk -> detachering bij werk-gever gericht op dienstverband bij zelfde of andere werkgever	
	fte 36 uur	
	Integrale kosten Werkleerbedrijf	
1	Bruto loonkosten	22.045
2	Werkgeverslasten	5.511
3	Reservering transitievergoeding (bij beëindiging)	612
4	Begeleidingskosten	
4a	- Ongesubsidieerd personeel	6.700
4b	- Overige kosten	3.700
5	***Kosten***	***38.569***
	Opbrengsten Werkleerbedrijf	
6	Loonkostensubsidie	13.613
7	Laag inkomensvoordeel	
8	Begeleidingsvergoeding gemeente	5.647
9	Loonkostenvoordeel wanneer persoon uit specifieke groep	2.000
10	Gerealiseerde detacheringsvergoeding	18.240
11	***Opbrengsten***	***39.500***
12	***Saldo Werkleerbedrijf op basis van integrale kosten***	***931***
	Kosten gemeente	
13	Loonkostensubsidie	13.613
14	Begeleidingsvergoeding	5.647
15	***Kosten gemeente***	***19.260***
	Dekking gemeente	
16	Bespaarde uitkering	14.700
17	Dekking begeleidingskosten vanuit Participatiebudget	5.647
18	Besparing uitvoeringskosten Werk en Inkomen	3.000
19	Besparing op overige domeinen gemeente	1.500
20	***Dekking gemeente***	***24.847***
21	***Dekkingssaldo gemeente (wanneer persoon uit uitkering)***	***5.587***

4.5 Toelichting per regel bij tabel B:

Voor de meeste posten is de toelichting gelijk aan de toelichting bij nieuw beschut werk. Hier wordt alleen ingegaan op posten waarvoor de toelichting afwijkend is t.o.v. nieuw beschut werk.

1) Voor de tijdelijke banenafspraakbaan is uitgegaan van het wettelijk minimumloon. Het doel is om door te stromen naar een dienstverband bij de inlener of een andere werkgever.
4) Bij de begeleidingskosten is uitgegaan van de landelijk gemiddelde kosten voor een Wsw-SE. Dit is lager dan de gemiddelde kosten per gesubsidieerde fte in het basisscenario voor het Werkleerbedrijf. De begeleidingskosten voor detacheringen zijn doorgaans veel lager dan de begeleidingskosten voor beschut werk in Sociaal Werkbedrijven. In de doorrekening van de aanvullende optie 2 is gerekend met de helft van de weergegeven kosten omdat de afbouw van bestaande kosten niet gelijk op kan gaan met de afname van het aantal Wsw-ers waardoor er ‘overcapaciteit’ bestaat in de organisatie. Hierdoor kunnen de tijdelijke banenafspraakbanen tegen marginale/incrementele kosten worden gerealiseerd.
6) Bij de loonkostensubsidie is uitgegaan van gemiddeld 50% van het wettelijk minimumloon inclusief 23,5% werkgeverslasten.
7) Het laag inkomensvoordeel is niet van toepassing omdat aanspraak kan worden gemaakt op het loonkostenvoordeel voor een medewerker met een arbeidsbeperking (post 9).

8) De vergoeding van de gemeente is gebaseerd op de bedragen waarmee het Rijk rekent. Het Rijk gaat uit van 4.000 euro begeleidingskosten voor een banenafspraakbaan van gemiddeld 25,5 uur. Voor 1 fte van 36 uur is dat dan 5.647 euro. Gemeenten ontvangen hiervoor budget in het deelbudget begeleiding nieuwe doelgroep in de integratie-uitkering Participatie (zie ook regel 17).
9) Het loonkostenvoordeel voor een werkgever is maximaal 2.000 euro per jaar voor een medewerker met een arbeidsbeperking die wordt aangenomen. De maximale termijn van het loonkostenvoordeel is 3 jaar.
10) Bij de detacheringsvergoeding die aan de werkgever gemiddeld moet worden gevraagd is uitgegaan van de gemiddelde detacheringsvergoeding van een Wsw-fte bij Empatec in 2019. Daar is een (risico) opslag van 20% boven op gezet.

Een risico is dat de detachering van een medewerker door een werkgever wordt beëindigd en het Werkleerbedrijf niet in staat is om een nieuwe detacheringsplek voor deze medewerker te vinden. Dan lopen de loonkosten door. Dit risico is te beperken door langlopende detacheringsovereenkomsten aan te gaan met werkgevers.

4.6 Optie 3: tijdelijke banenafspraakbaan bij het Werkleerbedrijf en werken in één van de vakbedrijven

Tabel C geeft de kosten en opbrengsten voor het Werkleerbedrijf en de kosten en dekking voor de gemeente van een tijdelijke banenafspraakbaan bij het Werkleerbedrijf waarbij de medewerker werkt in één van de vakbedrijven van het Werkleerbedrijf. De tijdelijke baan is uitdrukkelijk gericht op doorstroom naar een baan bij een werkgever. Uitgegaan wordt van een FTE van 36 uur per week. Ook wordt ervan uitgegaan dat de medewerker die aan de slag gaat daaraan voorafgaand een bijstandsuitkering heeft.

Er kan worden vastgesteld dat voor het Werkleerbedrijf de businesscase van een dergelijke tijdelijke banenafspraakbaan (wanneer wordt gekeken naar integrale kosten) nadelig is. Voor de gemeente is sprake van een dekkingsoverschot.
Na de tabel zijn de verschillende opbrengsten- en kostenposten toegelicht.

Tabel C

	Banenafspraakbaan bij WLB tijdelijk -> werken bij een vakbedrijf gericht op doorstroom naar een werkgever	
	fte 36 uur	
	Integrale kosten Werkleerbedrijf	
1	Bruto loonkosten	22.045
2	Werkgeverslasten	5.511
3	Reservering transitievergoeding (bij beëindiging)	612
4	Begeleidingskosten	
4a	- Ongesubsidieerd personeel	8.600
4b	- Overige kosten	7.400
5	***Kosten Werkleerbedrijf***	***44.169***
	Opbrengsten Werkleerbedrijf	
6	Loonkostensubsidie	13.613
7	Laag inkomensvoordeel	
8	Begeleidingsvergoeding gemeente	5.647
9	Loonkostenvoordeel wanneer persoon uit specifieke groep	2.000
10	Gerealiseerde netto toegevoegde waarde	16.900
11	***Opbrengsten Werkleerbedrijf***	***38.160***
12	***Saldo Werkleerbedrijf per jaar op basis van integrale kosten***	***-6.009***
	Kosten gemeente	
13	Loonkostensubsidie	13.613
14	Begeleidingsvergoeding	5.647
15	***Kosten gemeente***	***19.260***
	Dekking gemeente	
16	Bespaarde uitkering	14.700
17	Dekking begeleidingskosten vanuit Participatiebudget	5.647
18	Besparing uitvoeringskosten Werk en Inkomen	3.000
19	Besparing op overige domeinen gemeente	1.500
20	***Dekking gemeente***	***24.847***
21	***Dekkingssaldo gemeente (wanneer persoon uit uitkering)***	***5.587***

4.7 Toelichting per regel bij tabel C.

Voor de meeste posten is de toelichting gelijk aan de toelichting bij LKS en detacheren via de detacheringsfaciliteit (LKS detachering). Hier wordt alleen ingegaan op posten waarvoor de toelichting afwijkend is t.o.v. LKS detachering:

4) Dit geeft de gemiddelde begeleidingskosten voor 1 fte in het Werkleerbedrijf weer, bestaande uit kosten voor het ongesubsidieerde personeel (4a) en de overige bedrijfskosten (4b) voor de infrastructuur. Uitgegaan is van het gemiddelde niveau van deze kosten per fte gesubsidieerd in het basisscenario voor het Werkleerbedrijf. In de doorrekening van optie 3 is gerekend met de helft van deze kosten omdat de afbouw van bestaande kosten niet gelijk op kan gaan met de afname van het aantal Wsw-ers waardoor er ‘overcapaciteit’ bestaat in de organisatie. Hierdoor kunnen de tijdelijke banenafspraakbanen tegen marginale/incrementele kosten worden gerealiseerd.

10) De NTW is gebaseerd op de gemiddelde NTW per gesubsidieerde fte in de vakbedrijven (zonder detachering en coaching) van Empatec in 2019.

4.8 Langere termijn gevolgen voor gemeenten van de tijdelijke banenafspraakbanen

In het voorafgaande is gekeken naar de directe gevolgen voor het Werkleerbedrijf en de gemeente wanneer een kandidaat bij het Werkleerbedrijf voor maximaal 2 jaar in dienst wordt genomen in een tijdelijke banenafspraakbaan. Er is daarbij uitsluitend gekeken naar de periode van maximaal 2 jaar.

Maar er treden voor de gemeente ook gevolgen op na de tijdelijke baan van maximaal 2 jaar:

1) Voor de medewerkers die na die twee jaar aan het werk blijven bij een werkgever blijven de besparingen voor de gemeente op het gebied van uitvoeringskosten Werk en Inkomen van toepassing. Dat geldt ook positieve effecten op de overige leefgebieden in het sociaal domein.
2) Voor zover de tijdelijke banen bij het Werkleerbedrijf ervoor zorgen dat mensen vaker aan het werk komen en blijven kan ook het effect op de bijstandsuitkeringen op langere termijn als besparing worden meegerekend.
3) Medewerkers die na die twee jaar onverhoopt werkloos worden, kunnen voor een korte periode (één kwartaal) aanspraak maken op WW en komen dus niet direct ten laste van de bijstand.

Om deze effecten te berekenen moeten aannames worden gedaan over:

- het aandeel medewerkers dat na 2 jaar aan het werk blijft bij een werkgever.
- het aandeel van deze medewerkers dat zonder de tijdelijke banenafspraakbaan op dat moment ook betaald werk zouden hebben.
- hoe lang de medewerkers gemiddeld betaald werk blijven houden na afloop van de tijdelijke banenafspraakbaan.

Het doen van aannames over deze zaken is lastig omdat goed onderbouwde ervaringscijfers ontbreken.

Wat wel kan worden gesteld is dat het aandeel van de medewerkers met een arbeidsbeperking dat zonder de tijdelijke banenafspraakbaan aan het werk zou zijn gekomen laag zou zijn. Voor mensen in de bijstand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is de kans op het vinden van werk klein. Het zal hooguit 10% per jaar zijn. Dus aan het eind van een periode van 2 jaar zouden dan hooguit 2 van elke 10 van deze mensen zonder de inzet van een tijdelijke banenafspraakbaan betaald werk hebben gevonden.

4.9 Financieel effect banenafspraakbanen

Ook al is het effect van de tijdelijke banenafspraakbanen op de baankans beperkt, toch zijn er al belangrijke financiële effecten voor de gemeente. Stel dat er door de inzet van de tijdelijke banenafspraakbanen na 2 jaar van elke 10 mensen er 4 mensen aan het werk blijven bij een werkgever. Dat zijn er twee mensen meer aan het werk dan zonder inzet van de tijdelijke banenafspraakbanen:

- Na 2 jaar zijn na de inzet van de tijdelijke banenafspraakbanen 4 van elke 10 betrokken personen betaald aan het werk;
- Zonder inzet van de banenafspraakbanen zouden dat 2 van elke 10 personen zijn;
- Het verschil is 2 mensen meer aan het werk. Dit is het zogenaamde netto effect van de inzet van de tijdelijke banenafspraakbanen.

En stel nu dat deze 2 extra mensen vanaf dat moment gemiddeld 3 jaar betaald werk blijven houden. Dan zijn de netto financiële effecten voor de gemeente als volgt te berekenen:

Berekening per groep van 10 medewerkers die een tijdelijke banenafspraakbaan hebben gehad bij het Werkleerbedrijf		
Na 2 jaar netto 2 extra mensen van de groep van 10 aan het werk voor gemiddeld een duur van 3 jaar		
	Berekening	**Besparing**
- Besparing op uitvoeringskosten Werk en Inkomen	2 personen * 3 jaar * 3.000 euro	18.000 euro
- Besparing gemeente op andere domeinen	2 personen * 3 jaar * 1.500	9.000 euro
- Besparing op bijstandsuitkeringen	2 personen * 3 jaar * 14.700	88.200 euro
- Besparing op bijstandsuitkering door één kwartaal WW voor mensen die na 2 jaar geen werk hebben	6 personen * 0,25 jaar * 14.700	22.050 euro
		137.250 euro

Hieruit volgt dus een totale besparing van 137.250 euro op langere termijn.

De besparing is ook nog aanzienlijk wanneer wordt uitgegaan van een kleiner netto-effect van de tijdelijke banenafspraakbanen. Wordt uitgegaan van een netto-effect van 1 persoon extra die betaald werk heeft aan het einde van de periode van 2 jaar en dat deze persoon 2 jaar aan het werk blijft, dan is de besparing nog altijd ruim 64.000 euro.

5 Voor- en nadelen governance opties

5.1.1 Voor- en nadelen van de opties voor de gemeenten/GR

In onderstaand overzicht zijn de voor- en nadelen van de opties opgenomen zoals die in de werkgroep governance zijn geïdentificeerd.

Optie	Voordelen gemeenten/GR	Nadelen gemeenten/GR
1. Aanpassen statuten N.V. en B.V.'s	▪ Toezicht op N.V. en B.V.'s voldoet aan voorwaarden inbesteding ▪ Relatief snel te realiseren	▪ Mogelijk B.V.'s nog te ver verwijderd van toezicht gemeenten/GR (dan optie 4)
2. N.V. opheffen en Werkleerbedrijf onder de GR brengen	▪ Toezicht op N.V. en B.V.'s voldoet aan voorwaarden inbesteding ▪ Minder bestuurlijke drukte ▪ Meeste democratische legitimiteit	▪ Een bedrijfsmatige activiteit in de GR ▪ Mogelijk verdergaande juridische/fiscale gevolgen (tenzij overgang van onderneming) ▪ Minder snel te realiseren
3. GR opheffen en overname aandelen N.V. door de gemeenten, aanpassing statuten N.V. en B.V.'s[5]	▪ Toezicht op N.V. en B.V.'s voldoet aan voorwaarden inbesteding ▪ Minder bestuurlijke drukte ▪ Meer invloed politiek	▪ N.V. staat niet, zoals een GR, onder democratische controle, en juist de GR wordt er in deze optie tussenuit gehaald. ▪ Wsw-ers komen formeel in dienst van de gemeenten. ▪ Minder snel te realiseren. ▪ Aandachtspunt is stemverhouding tussen gemeenten.
4. Wanneer statutenwijziging in optie 1 en 3 alleen niet voldoende is: Empaselect B.V. en Empathiek B.V. direct onder de GR/gemeenten brengen.	▪ Toezicht op N.V. en B.V.'s voldoet aan voorwaarden inbesteding	▪ Meer bestuurlijke drukte ▪ 3 RvC's (mogelijk wel met zelfde leden) ▪ Check: RvC bij B.V.'s een kan bepaling? Ja, in BW wel.

5.1.2 Voor- en nadelen van de opties voor de N.V. en B.V.'s

Optie	Voordelen N.V./B.V.'s	Nadelen N.V./B.V.'s
1. Aanpassen statuten N.V. en B.V.'s	▪ Geen aanbesteding nodig ▪ Relatief snel door te voeren	▪ AvA moet goedkeuring verlenen aan meer besluiten van de directie ▪ Stroperiger, er zijn meer samenwerkingsafspraken nodig
2. NV opheffen en Werkleerbedrijf onder de GR brengen	▪ Geen aanbesteding nodig ▪ Minder bestuurlijke drukte ▪ Het wordt minder complex	▪ NV wordt opgeheven ▪ Besluitvorming stroperiger ▪ Mogelijk elke vier jaar (na verkiezingen) een nieuwe wind. ▪ Mogelijk verdergaande juridische/fiscale gevolgen (tenzij overgang van onderneming) ▪ Minder snel te realiseren

[5] Een mogelijkheid is om de GR alleen laten bestaan voor Wsw-dienstverbanden en dienstverbanden ambtenaren.

Optie	Voordelen N.V./B.V.'s	Nadelen N.V./B.V.'s
3. GR opheffen en overname aandelen N.V. door de gemeenten, aanpassing statuten N.V. en B.V.'s	▪ Geen aanbesteding nodig ▪ Minder bestuurlijke drukte ▪ Het wordt iets minder complex	▪ Andere eigenaren ▪ Samenwerkingsafspraken maken ▪ Minder snel te realiseren
4. Wanneer statutenwijziging in optie 1 en 3 alleen niet voldoende is: Empaselect BV en Empathiek BV direct onder de GR/de gemeenten brengen	• Geen aanbesteding nodig	• Besluitvorming stroperiger • Mogelijk elke vier jaar (na verkiezingen) een nieuwe wind. • Meer bestuurlijke drukte. • Meer verantwoordingsdruk en financiële druk (drie jaarrekeningen en drie accountantscontroles)

6 Advies Rotshuizen Geense

Rotshuizen Geense
ADVOCATEN

Aan : kernteam Gemeenschappelijke Regeling
Van : [redacted]
Datum : 25 november 2021
Betreft : **GR Fryslân-West/Empatec/200206**

---

nleiding

Met een notitie d.d. 16 juli 2021 ontvingen wij de vraagstelling inzake de Gemeenschappelijke Regeling Fryslân-West (hierna ook wel de GR) aan ons kantoor. Uitgaande van de door het kernteam benoemde opties voor de juridische structuur voor Empatec in verband met toezicht en governance, is gevraagd:

1. een toetsingskader op te stellen voor die opties;
2. is gevraagd naar de volledigheid van de opties en;
3. is gevraagd om de verschillende opties te toetsen aan het kader en te komen tot een advies;

Naar aanleiding van een vraag over toezicht en inbesteding zijn er door het kernteam drie scenario's uitgewerkt, waar een opinie over gevraagd is.
In het hiernavolgende zullen de vragen worden uitgewerkt. Daarna volgt de conclusie en het advies. Aan de hand van de conclusie wordt toegelicht wat de gevolgen zijn voor de invloed van de gemeente(raden) op de GR, waarna de, ongeacht de keuze voor een optie, noodzakelijke wijzigingen in de statuten van de N.V., de B.V.'s, en in de GR worden toegelicht. De routekaart om te komen tot de statutenwijziging is opgenomen en afgesloten wordt met een kort overzicht van de gevolgen van de implementatie van ons advies.

Ad 1. - Toetsingskader

Het huidige Empatec wordt doorontwikkeld naar een toekomstbestendig Werkleerbedrijf. Met de ervaringen uit het verleden bij Empatec, kunnen er duidelijke keuzes gemaakt worden voor de juridische structuur voor Werkleerbedrijf Fryslan-West. Allereerst dient met de nieuwe structuur dus voldaan te kunnen worden aan de relevante regelgeving. Dit betreft met name de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) inclusief de aanhangige wetswijziging, de governance, waaronder begrepen de aanbevelingen uit het rapport KokxDeVoogd en het aanbestedingsrecht. Deze drie categorieën van regelingen houden verband met elkaar en grijpen op elkaar in.

Daarnaast moeten de door te voeren wijzigingen, zorgen voor een voldoende mate van flexibiliteit, een bedrijfseconomische slagvaardigheid en daarmee een afdoende mate van bestendigheid hebben voor de toekomst. Ook dat is onderdeel van het toetsingskader.

Tot slot moet rekening gehouden worden met de gevolgen voor het personeel, de uitvoerbaarheid van de wijzigingen, de snelheid waarmee één en ander te realiseren is en tot slot ook de kosten. Daarbij kan onder meer gedacht worden aan de eenvoud van door te voeren maatregelen zelf, maar ook, en wellicht vooral, op de gevolgen die bepaalde opties hebben voor het personeel, de overdracht van activa, overeenkomsten en overige aanspraken en fiscaliteit.

Bij de keuze voor de optie en de uitvoering daarvan moet altijd voorop blijven staan dat het uiteindelijk niet gaat om de GR en haar organen of Empatec en haar organen, maar om de mensen die door Werkleerbedrijf Fryslan-West aan het werk geholpen worden.

Zoals gezegd grijpen de aspecten van de regelgeving op elkaar in en houden zij verband met elkaar. De wetswijziging voor de Wgr is ingegeven om een grotere legitimatie voor de gemeenschappelijke regeling te creëren. Gemeenteraden stonden en staan te veel op afstand en de democratische controle op gemeenschappelijke regelingen was te mager. Er was vanuit de gemeenteraad te weinig toezicht en sturingsmogelijkheden.

Op dit moment (15 november 2021) is het wetsvoorstel goedgekeurd door de Tweede Kamer, maar bevindt het zich bij de Eerste kamer nog in de schriftelijke voorbereidingsfase. Een Eerste Kamercommissie kan vragen stellen aan de indieners van het wetsvoorstel, aan de hand van de beantwoording daarvan wordt een eindverslag opgesteld waarna het voorstel plenair zal worden besproken. Daarna vindt stemming plaats. De afdeling advisering van de Raad van State heeft flinke kritiek geuit op het voorstel, hetgeen reden kan zijn voor de Eerste Kamer om kritisch te zijn. Of het wetsvoorstel – zoals dat er nu ligt – zal worden aangenomen is dus nog onzeker.

Een tekort aan toezicht en sturingsmogelijkheden geldt voor alle gemeenschappelijke regelingen, vandaar de wetswijziging, maar het gold en geldt ook voor de GR. Vanuit de deelnemende gemeenten is er onvoldoende toezicht en grip. Daarmee zijn de raden niet, of althans onvoldoende, in staat om de kaders te stellen voor de wijze waarop het bedrijf het werk uitvoert voor de doelgroep en met het (gemeente)budget omgaat.

De gemeenten nemen deel in de GR en de GR is “slechts” aandeelhouder van Empatec. De directie van Empatec wordt benoemd door de raad van commissarissen en nieuwe leden voor de raad van commissarissen worden benoemd op voordracht van de raad van commissarissen door de AVA. Schorsing en ontslag van een lid van de raad van commissarissen gaat door het opzeggen van het vertrouwen in de hele raad van commissarissen, waarbij het dienaangaande te nemen besluit 30 dagen voor het nemen ervan aan het bestuur en aan de OR moet worden meegedeeld. Een vennootschapsrechtelijke controlemogelijkheid voor de GR als aandeelhouder is er niet afdoende, kijkend naar hetgeen wenselijk is vanuit een goede governance. Vanuit de GR, de deelnemende gemeenten en de raden zijn er te weinig mogelijkheden om de (financiële) kaders te stellen voor de uitvoering van de taken en te weinig mogelijkheden om te sturen. Verderop in deze notitie zal worden aangegeven op welke wijze de voorgestelde wijzigingen de controle en sturingsmogelijkheden verbeteren.

Daarnaast is er onvoldoende toezicht om te kunnen voldoen aan de regels omtrent quasi-inbesteden. Om, zonder de noodzaak om een aanbestedingsprocedure te volgen, opdrachten rechtstreeks bij Empatec neer te kunnen leggen vanuit de deelnemende gemeenten, dient enerzijds Empatec 80% van haar werk uit te voeren in het kader van de opdracht van de gemeente, en anderzijds dienen de gemeenten toezicht op Empatec te kunnen houden als op haar eigen organisatie. Dat laatste ontbrak en ontbreekt in de huidige structuur.

Het kernteam heeft een viertal opties uitgewerkt en vraagt daar een toets op. Allereerst zal de tweede vraag beantwoord worden, of er nog meerdere mogelijkheden zijn.

Ad 2. - Zijn er nog andere opties?

Met een bepaalde mate van creativiteit zijn er diverse andere opties te bedenken. Dit zijn dan over het algemeen varianten op de reeds bedachte opties. Zo zou ervoor gekozen kunnen worden om de dochtermaatschappijen van Empatec op te laten gaan in de Empatec en/of de GR om zo die dochters onder directere invloed van de GR te brengen. Op deze optie wordt hieronder nader ingegaan, waarbij die optie wordt geduid als 4c.

Ook zou ervoor gekozen kunnen worden om het Werkleerbedrijf juist verder te privatiseren en meer risicodragend aan de markt te laten deelnemen. Deze optie is niet wenselijk gelet op de bewuste keuze die is gemaakt voor een publiek Werkleerbedrijf.

Uit de conclusie aan het slot van deze notitie volgt dat het niet nodig wordt geacht om nader onderzoek te doen naar andere opties, omdat er binnen de bestaande opties een goede keus te maken is.

Ad 3. - Toetsing van de opties

Optie 1: aanpassen statuten N.V. en B.V.'s

regelgeving
Met het doorvoeren van de noodzakelijke aanpassingen van de statuten en daarnaast het aanpassen van de GR, zal optie 1 voldoen aan de eisen van de toepasselijke regelgeving. Voor een verdere toelichting van de door te voeren aanpassingen wordt verwezen naar hetgeen daarover verderop in deze notitie is opgenomen. Het is bij het wijzigen van de statuten van de N.V. noodzaak om niet alleen rekening te houden met de gewenste invloed vanuit de raden en de governance, maar ook om aandacht te schenken aan de bepalingen uit de aanbestedingswet omtrent quasi-inbesteden. Voorts dienen bij de B.V.'s dan de noodzakelijke wijzigingen door te voeren om te garanderen dat de gemeentes ook bij de B.V.'s afdoende toezicht hebben.

Hoewel in de notitie wordt ingegaan op de noodzakelijke statutenwijzigingen, behoeft ook de GR zelf in dit verband aanpassing. Daarvoor verwijs ik naar hetgeen hierna over de wijzigingen in de GR wordt opgemerkt.

flexibiliteit en toekomstbestendigheid
De structuur met een gemeenschappelijke regeling en een N.V., met B.V.'s als dochtervennootschappen biedt, mits goed ingericht, voldoende flexibiliteit om in te spelen op wijzigingen in toekomstige regelgeving, zowel op het gebied van de gemeentelijke samenwerking in een GR, als op het gebied van aanbestedingsrecht.

uitvoerbaarheid
Het wijzigen van de gemeenschappelijke regeling zelf, en van de statuten van de N.V. en de B.V.'s, is relatief eenvoudig. De gemeenschappelijke regeling wordt gewijzigd door eensluidende besluiten van de colleges van burgemeester en wethouders van tenminste tweederde van de gemeenten, welke colleges daar toestemming voor moeten hebben gekregen van hun gemeenteraad. Die besluitvorming vraagt dus afstemming.
Voor de wijziging van de statuten is een besluit van de aandeelhoudersvergadering nodig, waar drie vierde van het geplaatst kapitaal aanwezig is. Omdat de GR de enige aandeelhouder is, wordt daar aan voldaan. Besluitvorming vindt normaliter plaats aan de hand van een conceptstatuten die de notaris al heeft opgesteld.

Omdat de organisatiestructuur voor het overige in stand wordt gelaten zijn de gevolgen voor het overige beperkt. Er hoeven geen activa, overeenkomsten of andere aanspraken overgedragen te worden.

Optie 2: Opheffen van de N.V.

regelgeving
Met het opheffen van de N.V. en het onderbrengen van het Werkleerbedrijf in de GR wordt voldaan aan de eisen vanuit de Aanbestedingswet. Wel moet de gemeenschappelijke regeling zelf nog gewijzigd worden om te voldoen aan de huidige en toekomstige wetgeving

flexibiliteit en toekomstbestendigheid
Het voordeel van werken met een N.V. onder een GR, is dat de GR de hoofdlijnen van beleid vaststelt en zich niet bezig hoeft te houden met de dagelijkse gang van zaken. Een N.V. kan op een zakelijke wijze, binnen de gegeven kaders, deelnemen aan het maatschappelijke en economische verkeer en is daarmee wellicht in staat efficiënter te werken dan een Werkleerbedrijf dat in een gemeenschappelijke regeling wordt uitgevoerd. Dat voordeel vervalt met het opheffen van de N.V.

Als de N.V. wordt opgeheven, wordt het Werkleerbedrijf in de GR ondergebracht. Het werken met een gemeenschappelijke regeling geeft de raden de nodige invloed op de kaders waarbinnen het werk voor de doelgroep moet worden uitgevoerd en controle op de besteding van publieke middelen enerzijds. Dit temeer na de wetswijziging. Dat geeft de flexibiliteit om op toekomstige wijzigingen door te voeren die gewenst of noodzakelijk zijn.

uitvoerbaarheid

Als de N.V. wordt opgeheven, komt het Werkleerbedrijf in de GR. De B.V.'s komen dan direct onder de GR, of worden er ook in onder gebracht.

Dat betekent dat binnen de GR er een organisatie ingericht moet worden voor de dagelijkse gang van zaken, zoals dat nu door de organisatie van de N.V. wordt uitgevoerd. Personeel dat nu in dienst is bij de NV zal over moeten gaan naar de GR.

De bepalingen van Titel 2, Boek 2 BW over fusie en splitsing zijn niet van toepassing op een gemeenschappelijke regeling. Het is dus niet mogelijk om het opheffen van de N.V. en het laten overgaan van alle activa, rechten en verplichtingen door middel van een juridische fusie vorm te geven. Dat brengt mee dat de overdracht van alle activa, rechten en plichten steeds op de daartoe geëigende wijze zal moeten gebeuren. Aan de overdracht van overeenkomsten, zal de wederpartij bij die overeenkomst steeds mee moeten werken. Het is dan voorts zaak om de fiscale gevolgen nader te onderzoeken.

Na voornoemde overdracht zal de vennootschap geliquideerd moeten worden. Dit kan een kostbaar proces zijn.

<u>Optie 3: opheffen GR</u>

regelgeving
Met het opheffen van de GR kan door de thans in de GR deelnemende gemeenten uiteindelijk worden voldaan aan de eisen uit de diverse regelgeving. De Wgr is dan niet meer van toepassing en dat is mijns inziens een nadeel.

De Wgr geeft bij een intergemeentelijke samenwerking de nodige kaders voor toezicht, zeker gelet op de aanstaande wetswijziging. Die geeft de GR de nodige democratische legitimatie en invloed voor de raden. Als de GR wordt opgeheven, dan zullen al deze aspecten geregeld moeten worden in de statuten van de N.V.

Als de N.V. zich niet aan de spelregels houdt die in de statuten staan, dan kan daar bij de civiele rechter tegen opgekomen worden. Er is dan geen plaats voor de bestuursrechter. Die laatste rechter ligt echter wel meer voor de hand als het gaat om de uitoefening van een publieke taak en de invloed daarop door de raden. Besluiten van organen van een GR zijn besluiten waartegen bezwaar en beroep open staat, in tegenstelling tot besluiten van organen van een N.V., zodat ook daarin een sterkere democratische legitimatie te vinden is.

De statuten van de N.V. moeten, net als bij een keuze voor optie 1, aangepast worden, zoals hieronder nader beschreven. Teneinde te kunnen voldoen aan het toezichtcriterium zullen de gemeenten de bestuurder moeten kunnen benoemen, schorsen en ontslaan. Daarnaast zullen strategische en overige belangrijke beslissingen niet zonder goedkeuring van de Algemene vergadering van aandeelhouders, de gemeenten, genomen moeten kunnen worden.

flexibiliteit en toekomstbestendigheid
Bij veranderende opvattingen over governance en toezicht, zullen statuten aangepast moeten worden. Als deze veranderende opvattingen tot een wijziging in de Wgr leidt, dan zal die wijziging immers niet automatisch doorwerken in de N.V., daar waar dat wel zou doorwerken in een gemeenschappelijke regeling. Denk bijvoorbeeld aan de in te voeren mogelijkheid van een adviescommissie voor de raden van deelnemende gemeenten. Die mogelijkheid komt er op basis van de wet, daarvoor hoeft een gemeenschappelijke regeling niet te worden aangepast.

Verder moet de gemeenschappelijke regeling bepalingen hebben over de toetreding, wijziging, voorwaarden waaronder uittreding mogelijk is en de gevolgen van uittreding. Die duidelijkheid hoeven statuten van een N.V. niet te bevatten. Bij wijziging van het aantal deelnemende gemeenten en/of de verhoudingen van aantallen werknemers, is de herverdeling van stemrecht in een N.V. omslachtiger dan in een GR vanwege de noodzakelijke statutenwijziging.

uitvoerbaarheid
Hiervoor geldt mutatis mutandis hetzelfde als voor de optie waarbij de N.V. wordt opgeheven. Opheffen van de GR zal daarnaast ook leiden tot overgang van personeel.

Optie 4a (variant op optie 1) en 4b (variant op optie 3) - B.V.'s onder GR
Allereerst verwijs ik naar hetgeen hiervoor voor de opties 1 en 3 naar voren is gebracht. In aanvulling daarop het volgende.

Empatec N.V, is 100% aandeelhouder van Empaselect B.V. en van Empathiek B.V. Om te kunnen voldoen aan het toezichtcriterium, moet er wat dat betreft op het niveau van Empatec N.V. het nodige veranderen, maar als dat eenmaal gebeurd is, dan kan via Empatec N.V. als aandeelhouder en bestuurder volledig toezicht worden gehouden op de daar onder liggende dochtervennootschappen. Daarbij dienen de statuten van de B.V.'s nog gewijzigd te worden. En als de gemeenten via de GR op de N.V. toezicht hebben als op hun eigen organisatie dan hebben ze dat dan ook via de N.V. op de dochtervennootschappen. Het "naar boven brengen" van de dochtervennootschappen van Empatec N.V., in die zin dat zij dochters worden van de GR en een zuster van Empatec N.V., is juridisch niet noodzakelijk.

Optie 4c - Opheffen B.V.'s
Anderzijds is Empathiek B.V. opgericht voor de medewerkers die vallen onder de Participatiewet. Deze medewerkers zijn destijds in een aparte rechtspersoon ondergebracht omdat ze onder een andere pensioenregeling vielen dan de SW-ers. Deze medewerkers vallen nu sinds kort onder een eigen cao, de cao 'aan de slag'. Hiermee lijkt de oorspronkelijke noodzaak voor deze separate vennootschap niet langer te bestaan. Het is dan ook de moeite waard te onderzoeken of deze medewerkers, met behoud van eigen cao en pensioenregeling, onder de GR kunnen worden gebracht. In de GR zijn nu ook twee cao's en twee pensioenregelingen van toepassing, de werkingssferen van de diverse cao's lijken zich niet te verzetten tegen toepassing naast elkaar binnen de GR nu zij allen toegespitst zijn op een specifieke doelgroep.

Empaselect B.V. is opgericht om de financiële stromen vanuit de merknamen Pastiel en Wurkjouwer te kunnen scheiden van de N.V. Met de juiste administratieve inrichting kan dit ook zonder een separate vennootschap. Een aandachtspunt is echter dat de medewerkers van Empaselect B.V. bij een ander pensioenfonds zijn ondergebracht. Er zou in overleg getreden kunnen worden met de betrokken pensioenfondsen om te onderzoeken of de medewerkers van Empaselect B.V. ondergebracht kunnen worden bij het pensioenfonds van de NV. Overigens zal ook de OR zich hierover uit moeten laten.

Kortom, als het mogelijk is om de verschillende groepen werknemers met verschillende cao's en pensioenregelingen, in één entiteit onder te brengen (dan wel de NV, dan wel de GR), dan zouden de twee besloten vennootschappen opgeheven kunnen worden. Dat heeft financiële voordelen, er zijn bijvoorbeeld minder accountantskosten, de organisatiestructuur wordt overzichtelijker en alle onderdelen vallen in de NV en daarmee rechtstreeks onder de GR. Het toezicht is daarmee dichter bij de deelnemende gemeenten en de raden gebracht. Of opheffing van de besloten vennootschappen mogelijk is, is derhalve in ieder geval afhankelijk van de uitkomst van het overleg met de betrokken pensioenfondsen. Hoewel ons geen andere belemmeringen voor een opheffing van de besloten vennootschappen of een fusie tussen de B.V.'s en N.V. bekend zijn, merken wij op dat wel onderzocht zal moeten worden of zich op fiscaal gebied evenmin belemmeringen voordoen.

Aanvulling op vraag 3 uit de notitie inzake inbesteden en toezicht.
Het kernteam heeft in een aanvulling op haar derde vraag verzocht om aan te geven op welke wijze per optie voldaan kan worden aan de voorwaarden voor inbesteden. Daarbij moet voldaan worden aan het 80% criterium, het toezichtcriterium en in principe mag er geen private participatie zijn. Om aan het toezichtcriterium te voldoen, moeten de deelnemende gemeenten (gezamenlijk) in staat zijn om een bepalende rol in strategische doelstellingen en belangrijke beslissingen te krijgen. Dat is er bijna automatisch bij het opheffen van de N.V., omdat dan de GR de uitvoerende organisatie wordt.

Als de GR wordt opgeheven, dan is het nog steeds van belang dat de gemeenten een grotere rol krijgen dan zij thans via de GR hebben.

Bij de drie varianten die genoemd zijn in de aanvulling op vraag wordt aangegeven dat de gemeente (middellijk) aandeelhouder, maar geen bestuurder is. Dat is ook niet vereist. Wel is vereist dat de gemeenten invloed hebben op de bestuurder en het te voeren beleid. Dat hebben de gemeenten als ze in staat zijn de bestuurder te benoemen, schorsen en ontslaan. Daarnaast is het niet vereist dat de

gemeenten ieder voor zich die invloed hebben om te kunnen voldoen aan het toezichtcriterium, maar is het afdoende dat ze dat gezamenlijk hebben.

Conclusie en advies naar aanleiding van de opties

Als ik de verschillende opties langs het toetsingskader leg, dan kunnen ze uiteindelijk allemaal voldoen aan de toepasselijke regelgeving. Echter kom ik tot de conclusie dat optie 1, met indien dit mogelijk is de variant zoals hiervoor verwoord, waarbij de twee dochtervennootschappen worden opgeheven, al dan niet door fusie, het meest passend en voor de hand liggend is. Ik licht dit toe.

De Wgr, inclusief de daarin opgenomen wijzigingen en de versterking van de legitimatie van de gemeenschappelijke regeling en toezicht door de gemeenteraden, maakt het wel voor de hand liggend dat er gebruik van een gemeenschappelijke regeling wordt gemaakt. Deze wet biedt immers een duidelijk toetsingskader van invloed en controle. Daarmee valt optie 3 wat mij betreft af.

Een voordeel van het gebruik van de GR is daarnaast ook nog een grotere mate van eenvoud voor wat betreft toe- en uittreding en aanpassing bij toe- en afname van een aantal SW-ers in een bepaalde gemeente. Als dat via aandeelverhoudingen moet worden geregeld, is dat omslachtiger en kostbaarder.

Het handhaven van de huidige structuur met een gemeenschappelijke regeling, is ook meer toekomstbestendig dan het opheffen van de gemeenschappelijke regeling. Wijzigingen in de regelgeving, toe- en uittreding en wijziging in aantallen SW-ers per gemeente kunnen makkelijker in een gemeenschappelijke regeling worden gewijzigd dan in een N.V.

Zoals hiervoor aangegeven is er ook geen noodzaak of toegevoegde waarde om de N.V. op te heffen. Ook met de huidige structuur, met aanpassing van statuten en de gemeenschappelijke regeling, kan tot een situatie worden gekomen die voldoet aan de regelgeving en aan de wensen van de gemeenten ten aanzien van de governance. Het opheffen van de N.V. en het inbrengen van het werkleerbedrijf in de GR heeft consequenties voor de overdracht van activa, overeenkomsten en met name personeel en lijkt fiscale consequenties te hebben, met name op het gebied van btw. Ook optie 2 valt wat mij betreft derhalve af.

Het kernteam heeft als nadeel bij optie 1 genoemd dat mogelijkerwijs de B.V.'s te ver af staan voor het toezichtcriterium. Zoals ik hiervoor al aangaf ben ik van mening dat dat probleem in juridische zin opgelost kan worden. Maar het kan wenselijk worden geacht om alle activiteiten directer onder de invloed van de deelnemende gemeentes en de raden te brengen. Naar de wijze waarop deze B.V.'s opgeheven of gefuseerd kunnen worden en naar mogelijke arbeidsrechtelijke problemen die daarbij in verband met cao's en pensioenen kunnen spelen zal dan nader onderzoek gedaan moeten worden.

Het aanpassen van de statuten van Empatec N.V., de B.V.'s (indien de B.V.'s wel blijven bestaan), en de gemeenschappelijke regeling is tot slot ook relatief eenvoudig uit te voeren. Het vraagt enige gecoördineerde voorafgaande besluitvorming, maar het heeft voor het overige geen gevolgen voor overdracht van goederen of andere activa. Evenmin zijn er fiscale consequenties.

Om te kunnen voldoen aan een goede governance en het toezichtcriterium is aanpassing van de statuten en de GR echter niet afdoende. Er moeten ook weer (jaar)afspraken met KPI's overeen gekomen worden. Vanuit de WSW hebben de deelnemende gemeenten de uitvoering gedelegeerd aan de GR. De GR heeft de NV aangewezen als uitvoerder. Tussen de GR en de NV moeten een samenwerkingsovereenkomst en een jaarovereenkomst worden opgesteld. Over de uitvoering van de overeenkomsten moet worden gerapporteerd aan de GR. In de samenwerkingsovereenkomst moeten termijnen staan voor het sluiten van de jaarovereenkomst voor het daaropvolgende jaar.

Vanuit de Participatiewet verstrekken de deelnemende gemeenten rechtstreeks opdracht aan de NV. Deze afspraken moeten worden vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst, van waaruit periodiek wordt gerapporteerd aan de deelnemende gemeentes. In die overeenkomst staan de KPI's en ook die dienen tijdig voor de komende periode herzien te worden.

Het vastleggen van de afspraken en KPI's, alsmede de rapportage erover en de sturing erop is essentieel voor een goed functionerend toezicht en volgt ook uit de conclusies van KokxDeVoogd.

Invloed van gemeente(raad) op N.V.

Voorop gesteld moet worden dat de GR opgericht is door de colleges van de deelnemende gemeentes. Bij het aangaan van een gemeenschappelijke regeling komen gemeenteraden meer op afstand te staan, dat is inherent aan het huidig kader van verlengd lokaal bestuur. Dit is ook het standpunt van de regering, zoals neergelegd in de Memorie van Toelichting bij de wetswijziging van de Wgr.

Als de GR meer invloed krijgt op de N.V. (en haar dochters), dan hebben de deelnemende gemeentes daarmee meer invloed. Immers is de GR in feite een afvaardiging van de deelnemende gemeentes. Voor de deelnemende gemeentes is het dan ook van belang om stil te staan en te blijven staan bij de invulling van (zowel het AB als het DB van) de GR. Op het moment dat de GR meer grip krijgt op de N.V., zal de GR ook beter geïnformeerd moeten worden over hetgeen speelt binnen de N.V. en zal er derhalve ook sprake zijn van meer transparantie. Daarnaast worden in de beoogde wetswijziging de mogelijkheden voor de gemeenteraad om meer informatie te verkrijgen van, kaders te stellen aan en controle uit te oefenen op de gemeenschappelijke regeling vergroot. Los van voorgaande is vanzelfsprekend een coöperatieve houding en goede informatievoorziening tussen alle betrokken partijen te allen tijde van groot belang.

De combinatie van juridische herstructurering en wijzigingen in de governance, zullen er zeker met de aanhangige wetswijziging voor zorgen dat de diverse betrokken gemeenteraden meer invloed op de NV zullen krijgen, dan ze thans hebben.

Belangrijkste wijzigingen in statuten N.V.

Teneinde een sterkere democratische controle op de NV te kunnen hebben en om te kunnen voldoen aan het toezichtcriterium in verband met quasi-inbesteden, dient de aandeelhouder een grotere en meer bepalende rol te krijgen in de N.V. De GR moet in staat zijn om een doorslaggevende invloed uit te oefenen omtrent strategische doelstellingen en belangrijke beslissingen. De GR moet toezicht houden op de N.V., al was het een eigen organisatie. Een aantal zaken zullen gewijzigd moeten worden in de statuten.

Een van de belangrijkste wijzigingen, is dat de bestuurder wordt benoemd door de AVA (en niet langer door de raad van commissarissen). De raad van commissarissen mag wel een voordracht doen, maar de AVA moet de mogelijkheid hebben om daarvan af te wijken. Dat de AVA beslist omtrent benoeming, brengt ook met zich dat zij zal moeten beslissen over schorsing en ontslag van de bestuurders. Dit zijn wijzigingen in artikel 11 van de huidige statuten.

Daarnaast adviseren wij om voor de benoeming van de leden van de RvC niet langer aan te sluiten bij de regeling van de structuurvennootschap, maar bij de gewone wettelijke regeling. Dat brengt met zich dat de AVA het recht krijgt de leden van de RvC te benoemen, maar op grond van artikel 2:144 BW ook om de leden te schorsen en/of te ontslaan. Om de onafhankelijkheid ten opzichte van de AVA en de deelnemende gemeenten te waarborgen, stel ik voor dat een lid van de RvC geen functie hebben bij één van de deelnemende gemeenten.

De tegenstrijdig belangregeling uit artikel 13 moet eveneens worden aangepast, om aan te sluiten bij de regeling in artikel 2:129 lid 6 BW en ook vanuit het oogpunt van een goede governance.

In artikel 12 van de huidige statuten, wordt in lid 2 een aantal besluiten van de directie opgesomd, die voorafgaande goedkeuring van de raad van commissarissen behoeft. In lid 4 wordt een aantal besluiten opgesomd, die naast voorafgaande goedkeuring van de raad van commissarissen, de voorafgaande goedkeuring van de AVA moet hebben. Ook deze opsomming komt uit de regeling omtrent de structuurvennootschap. Indien hieraan behoefte is, is het mogelijk om besluiten uit lid 2 over te hevelen naar lid 4, zodat ook voorafgaande goedkeuring van de AVA vereist is. Noodzakelijk om te voldoen aan het toezichtcriterium is het niet, maar dit zou de deelnemende gemeenten een stevigere positie ten opzichte van het bestuur en de raad van commissarissen kunnen geven. Indien er naast de besluiten zoals genoemd in artikel 12 lid 2 nog meer besluiten zijn waarbij goedkeuring vanuit de AVA wenselijk is, kan statutaire opname van een goedkeuringsvereiste voor deze besluiten worden overwogen.

Daarnaast zal ook het uitoefenen van stemrecht op de aandelen die Empatec heeft in de dochtervennootschappen aan de voorafgaande goedkeuring van de AVA en de raad van commissarissen moeten worden onderworpen voor zover het de voornoemde besluitvorming betreft.

Het toezichtcriterium is slechts een van de vereisten om door middel van quasi-inbesteding opdracht te kunnen verstrekken. Een van de andere eisen is dat er in principe geen participatie van privékapitaal mag zijn. Gelet hierop verdient het aanbeveling om in de statuten op te nemen dat de aandelen (uiteindelijk) slechts gehouden kunnen worden door publiekrechtelijke rechtspersonen. Dat zowel op het niveau van Empatec, als op het niveau van haar dochters.

Belangrijkste wijzigingen in statuten van de B.V.'s

De N.V. is bestuurder en aandeelhouder van de B.V.'s en heeft daarmee de absolute zeggenschap binnen de B.V. Als de GR voldoende invloed heeft binnen de N.V., dan heeft ze dat daarmee ook binnen de B.V.

Om de betrokkenheid van de AVA van de N.V. bij de B.V. te vergroten, kunnen in de statuten besluiten worden opgesomd waarvoor voorafgaande goedkeuring door de AVA van de N.V. vereist is. Daar stel ik voor om aansluiting te zoeken bij de lijst met besluiten die in de statuten van de N.V. staan opgesomd in artikel 12 lid 4. Daarmee is de controle van AVA van de N.V. op de besluitvorming statutair gelijk voor de N.V. als voor de B.V.

Routekaart voor statutenwijziging

Statutenwijziging N.V.

Voor een wijziging van de statuten van de N.V. is de eerste stap dat er een wijzigingsvoorstel wordt opgesteld. In dit kader kan met een notaris besproken worden wat de gewenste wijzigingen zijn, en kan aan deze de opdracht worden gegeven om concept-statuten op te stellen.

Op basis van artikel 12 lid 2 sub 9 Statuten is een besluit van de directie tot een voorstel tot wijziging van de statuten, aan de voorafgaande goedkeuring van de RvC onderworpen. Het wijzigingsvoorstel zal dan ook ter goedkeuring aan de RvC voorgelegd dienen te worden. Nadat de RvC heeft ingestemd met het wijzigingsvoorstel, dient het voorstel aan de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) ter stemming te worden voorgelegd. Bij de oproeping voor de AVA moeten de concept-statuten, althans de voorgestelde wijzigingen, gevoegd worden en deze moeten ter inzage worden gelegd voor de aandeelhouders ten kantore van de N.V.

Een wijziging van de statuten is een zogenoemd 'bijzonder besluit'. Dit betekent, op grond van artikel 31 van de statuten van de N.V., dat een besluit tot wijziging van de statuten slechts kan worden genomen in een AVA waarin tenminste 3/4de van het geplaatste kapitaal is vertegenwoordigd, met een meerderheid van ten minste 2/3de van de ter vergadering geldig uitgebrachte stemmen. Nu de GR enig aandeelhouder van de N.V. is, is zij bevoegd om een besluit tot statutenwijziging te nemen.

Binnen de GR is het DB het bevoegde orgaan. Op grond van artikel 31a Wgr besluit het AB over de oprichting van en deelname in rechtspersonen. Artikel 33b geeft het DB de bevoegdheid tot privaatrechtelijke rechtshandelingen, met uitzondering van de handelingen als bedoeld in artikel 31a Wgr. Het wijzigen van statuten is iets anders dan oprichting van of deelnemen in een rechtspersoon en valt daarmee onder de bevoegdheid van het DB als bedoeld in artikel 33b Wgr. Dit betekent dat besluitvorming kan plaatsvinden zonder dat de gemeenteraden ex artikel 31a Wgr het voorgenomen besluit toegezonden krijgen en daarop wensen en bedenkingen ter kennis kunnen brengen.

Statutenwijziging B.V.'s

Voor de twee B.V.'s geldt het voorgaande in grote lijnen ook. De B.V.'s hebben geen RvC die toestemming kan geven. En bij Empathiek geldt geen verzwaarde besluitvorming binnen de AVA , bij Empaselect kan een wijzigingsbesluit door de AVA slechts worden genomen tijdens een vergadering waar minimaal 3/4de van het geplaatst kapitaal aanwezig is, met een 3/4de meerderheid.

Ook hier dienen de voorgestelde wijzigingen bij de oproeping gevoegd te worden en ter inzage gelegd te worden.

Statutenwijziging NV en BV

Praktisch gezien betekent dit dat door de directie van de N.V. opdracht gegeven moet worden aan een notaris om concept-statuten voor de N.V. en voor de B.V.'s uit te werken, zoals de GR die zou willen zien. De directie legt de concept-statuten van de N.V. voor aan de RvC en bij goedkeuring voor aan de AVA. Daarnaast legt de directie van de N.V., handelend als bestuurder van de B.V., de concept-statuten van de B.V. voor aan de AVA. De notaris kan hiervoor alvast concept-statuten aanleveren.

Belangrijkste wijzigingen in de gemeenschappelijke regeling

In de GR moet een aantal zaken veranderd worden. Mede in verband met de uittredingen van Terschelling en Vlieland is het noodzakelijk dat er aandacht wordt besteed aan de samenstelling van het AB en het DB. Zie daarvoor ook onze notitie d.d. 18 mei 2021. Daarin is ingegaan op de manieren om te bewerkstelligen dat het DB geen meerderheid heeft in het AB. Het voorstel is dat alle deelnemende gemeenten minimaal twee leden afvaardigen voor het AB. Het AB bestaat dan uit 8 personen, daar kan een DB uit gekozen worden van drie personen. Dan is er getalsmatig een DB dat geen meerderheid heeft in het AB, en er kan tevens gekozen worden voor een DB dat qua stemrecht geen meerderheid heeft. De omvang van het AB betekent een aanpassing in artikel 7 GR.

Daarnaast noopt de aanstaande wetswijziging tot een aantal aanpassingen in de GR. Zo bepaalt het te wijzigen artikel 9 lid 1 Wgr dat de GR uitgebreidere regels dient te bevatten over de voorwaarden waaronder een deelnemer mag uittreden, wat de gevolgen daarvan moeten zijn, onder meer met betrekking tot het in standhouden van het eigen vermogen van de GR. Nu staat in de GR – conform de huidige geldende regelgeving – niets over de voorwaarden waaronder uitgetreden kan worden en staat er dat het AB de financiële en overige verplichtingen van de uittredende gemeente regelt. Daarover dienen nu dus vooraf afspraken over te worden gemaakt. Het gaat buiten het bestek van deze opdracht om over de inhoud van die voorwaarden en de gevolgen te adviseren.

In praktische zin moet ervoor gezorgd worden dat de twee rechtspersonen ieder een eigen ondersteuning krijgen, in die zin dat de GR in ieder geval een eigen secretaris heeft, die het AB en DB kan ondersteunen.

Een aan de Wgr toegevoegd artikel 10 lid 5 kent de mogelijkheid dat de raden van de deelnemers over in de regeling opgesomde besluiten voorafgaand een zienswijze kan indienen. En een aan de wet toegevoegd artikel 10 lid 7 geeft de mogelijkheid dat in de regeling bepalingen worden opgenomen over het betrekken van ingezetenen bij de uitvoering van beleid en de evaluatie daarvan.
Of en in hoeverre toepassing van deze mogelijkheden wenselijk is, is met name een politieke vraag. In dat kader wordt er ook naar verwezen dat het de (gezamenlijke) raden na de wetswijziging vrijstaat om het algemeen bestuur op te dragen een gemeenschappelijke adviescommissie in te stellen. Deze gemeenschappelijke adviescommissie, waar raadsleden in deelnemen, adviseert de raden bij besluitvorming over de GR en kan het algemeen bestuur adviseren. Daarmee wordt de informatievoorziening aan de raden en een controlefunctie vanuit de raden sterker.

Gevolgen van implementatie van het advies

Bij de korte opsomming van de gevolgen, wordt er vanuit gegaan dat gekozen wordt voor de variant waarbij de GR en de NV blijven bestaan, maar wel worden aangepast. De meest in het oog springende gevolgen zijn:

- rechtstreekse benoeming en ontslag van bestuurder geeft de GR meer controle;
- benoeming van de RvC door de AVA zorgt voor een grotere betrokkenheid tussen AVA en RvC, terwijl de onafhankelijkheid gewaarborgd blijft;
- schorsing en ontslag van de leden van de RvC wordt eenvoudiger;
- maken en evalueren van jaarafspraken en KPI's geeft mogelijkheden om te monitoren;

- hierdoor meer controle- en sturingsmogelijkheden voor de GR bij de NV;
- er wordt voldaan aan het toezicht-criterium dat geldt voor quasi-inbesteden;
- de democratische legitimatie is groter;
- bij opheffen van de dochtervennootschappen; eenvoudigere structuur, lagere kosten en betere controle.

