Berenschot



RAPPORT

Deelopdracht 2

Toekomst NLW

- Openbaar – 6 november 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 ... **3**

Inleiding ... **3**

1.1 Aanleiding ... **3**
1.2 Deelopdracht 2 ... **3**
1.3 Hoofdlijnen uitkomsten deelopdracht 1 ... **4**
1.4 Huidige juridische inrichting van NLW ... **5**
1.5 Varianten en afwegingscriteria ... **6**
1.6 Aanpak ... **7**
1.7 Planning van de besluitvorming over deelopdracht 2 ... **7**
1.8 Leeswijzer ... **7**

Hoofdstuk 2 ... **8**

Vergelijking van de varianten ... **8**

2.1 Toelichting afwegingskader en afwegingscriteria ... **8**
2.2 Vergelijking van de varianten op de afwegingscriteria ... **9**
2.3 Randvoorwaarden ... **11**

Hoofdstuk 3 ... **13**

Arbeidsrechtelijke consequenties ... **13**

3.1 Huidige formatie ... **13**
3.2 Consequenties voor de doelgroep ... **14**
3.3 Stafmedewerkers ... **14**

Hoofdstuk 4 ... **15**

Vervolgstappen ... **15**

4.1 Algemeen beeld van de vervolgstappen ... **15**
4.2 Uitwerking planfase ... **16**

HOOFDSTUK 1

Inleiding

Dit rapport bevat de resultaten van deelopdracht 2 van de participatieopdracht "Iedereen doet mee". In dit inleidende hoofdstuk gaan we in op de opdracht die aan Berenschot is gegeven en het uitgevoerde onderzoek.

De lezer die snel inzicht wil krijgen in de hoofdlijnen van deze rapportage adviseren wij om dit inleidende hoofdstuk en hoofdstuk 2 (met de afweging van de onderzochte varianten) te lezen.

1.1 Aanleiding

In december 2020 hebben de raden van Horst aan de Maas, Venray en Peel en Maas de strategische koers 2021-2030 van NLW vastgesteld. Eind 2022 is gebleken dat deze vastgestelde koers niet uitvoerbaar is. In 2023 is er daarom een korte- en langetermijnopdracht vastgesteld:

- De kortetermijnopdracht is een opdracht voor de NLW Groep N.V. en betreft het stabiliseren van de bedrijfsvoering. De korte termijnopdracht is op 7 juli 2023 vastgesteld door de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA).
- De langetermijnopdracht is een opdracht voor de drie schapsgemeenten en gaat over een bredere analyse van participatie en re-integratie van álle doelgroepen en daarmee ook het gemeentelijk participatiebeleid. De lange termijn opdracht is verstrekt door de colleges van de deelnemende gemeenten.

In april 2024 is de opdracht "Iedereen doet mee" vastgesteld door de colleges van de drie gemeenten. De raden hebben in juni 2024 besloten om strategische koers NLW in te trekken. De opdracht "Iedereen doet mee" bestaat uit drie deelopdrachten:

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

Dit plan van aanpak richt zich op deelopdracht 2.

1.2 Deelopdracht 2

De gemeenten hebben vastgesteld dat samenwerking binnen NLW verband niet meer past. De drie gemeenten willen toe naar een opzet die flexibel en schaalbaar is, passend bij dat wat inwoners nodig hebben en die meebeweegt op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt.

Deelopdracht 2 staat als volgt in het collegevoorstel omschreven:

- Onderzoeken hoe de verouderde Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West (GR NLW) aangepast of vervangen kan worden.
- Hoe gaan we samen verder met betrekking tot het aanpassen van de huidige infrastructuur NLW Groep N.V. en het transformeren naar een nieuwe meer passende infrastructuur.

In het collegevoorstel staat bij deelopdracht 2 het volgende genoemd.

Een verwacht scenario is dat de gemeente Venray de uitvoeringsorganisatie NLW Groep N.V. op eigen initiatief wil transformeren en herpositioneren. De gemeente Horst aan de Maas en Peel en Maas zullen dan op termijn niet langer eigenaar zijn van de uitvoeringsorganisatie NLW Groep N.V.. Dit scenario wordt meegenomen onder opdracht 1. De regie voor deze opdracht ligt daarom in eerste aanleg bij de gemeente Venray. De input van de andere schapsgemeenten in de eerdere opdrachten wordt verwerkt in deze opdracht, omdat daarbij de wensen en behoeften van de schapsgemeenten relevant zijn voor het toekomstscenario van de uitvoeringsorganisatie NLW Groep N.V. en de onderlinge samenwerking.

Deelopdracht 2 gaat daarmee over de toekomst van de GR NLW en de NLW Groep N.V.

Om deelopdracht 2 uit te kunnen voeren is inzicht nodig in de uitkomsten van deelopdracht 1. Deelopdracht 1 gaat namelijk over de *richting* van de samenwerking van de drie gemeenten. Bij de richting gaat het in de kern om de beantwoording van de volgende vraag: óf en zo ja, hoe willen de drie gemeenten in de toekomst samenwerken op het gebied van participatie? Anders gezegd gaat het om de volgende vragen:

1. Op welke taken willen de gemeenten blijven samenwerken?
2. Welke taken willen de gemeenten zelf uit gaan voeren?

De volgende paragraaf bevat de hoofdlijnen van de uitkomsten van deelopdracht 1. In een separate rapportage over deelopdracht 1 is dit nader uitgewerkt ("Strategisch kader gemeentelijke samenwerking participatie").

1.3 Hoofdlijnen uitkomsten deelopdracht 1

Kort samengevat is de uitkomst van deelopdracht 1 dat iedere gemeente inzet op *lokale* initiatieven:

- Horst aan de Maas: Onze Loods. [1]
- Peel en Maas: Hal9.[2]
- Venray heeft ingezet op een netwerk met partners (het participatienetwerk) en terughalen van het werkplein.

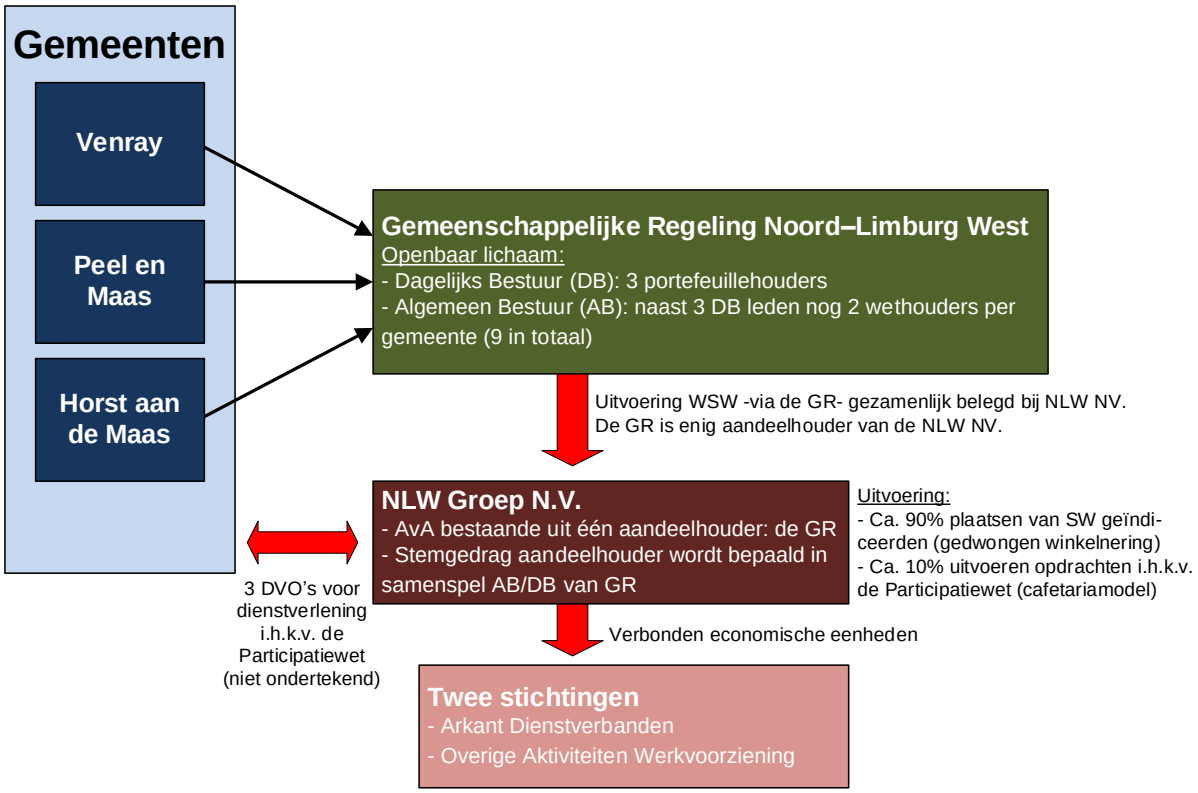
De volgende figuur laat zien welke taken (voorzieningen en instrumenten) NLW in de huidige situatie uitvoert voor de drie gemeenten. De lichtblauwe kleur betreft taken die de drie gemeenten lokaal willen gaan organiseren. In hoeverre de gemeenten willen samenwerken op de taken met de lichtbruine kleur (SW-ers en Beschut werken) is het onderwerp van onderzoek van deelopdracht 2.

[1] Zie voor meer informatie https://www.onzeloods.nl/over-onze-loods.
[2] https://www.peelenmaas.nl/inwoners-en-ondernemers/werk-uitkering-en-bijstand/hal9-ontwikkelen-en-ontmoeten.

Categorie	Taak	Categorieën omzet	Wet	Aangeboden door		
				NLW Venray	NLW Panningen	Lokaal
Voorziening	SW-ers	- WIO - WOL - G-DETA - I-DETA	Wsw	X	X	
	Beschut werken		Participatiewet	X	X	X
	IBA (Indicatie banenafspraak)/ loonkostensubsidie (max 2 jaar)		Participatiewet	X	X	X
	Arbeidsmatige dagbesteding		WMO/ Participatiewet	X	X	X
	Inburgeringstrajecten (modulair opgebouwd, o.a. werkstage)		Wet inburgering	X	X	X
Instrument	Test en training/ voortraject			X	X	X
	Taal- en werkstage			X	X	X
	Jobcoaching			X	X	X

1.4 Huidige juridische inrichting van NLW

De nu volgende figuur laat de huidige juridische inrichting van NLW zien.



De figuur laat zien dat de huidige juridische constructie bestaat uit twee hoofdonderdelen:

- Een Gemeenschappelijk Openbaar Lichaam (GR NLW).
- Een privaatrechtelijke entiteit (NLW Groep NV).

Gezien de behoefte bij de gemeenten om meer in te zetten op lokale initiatieven (uitkomst van deelopdracht 1), ligt het in de rede om de juridische structuur te versimpelen. Dit kan gedaan worden door óf de GR óf de NV op te heffen. In onze visie ligt het dan meer voor de hand om de GR op te heffen (in plaats van de NV).

Argumenten hiervoor zijn:

- Met het streven naar een 'eigen' SW-bedrijf (de wens van bestuurders) ligt het behoud van een samenwerkingsentiteit (zoals een GR) minder voor de hand. Logischer is om een NV te benutten, waarvan in beginsel ook sprake kan zijn van één aandeelhoudende partij. Met andere woorden: een NV kan een gemeente ook zelfstandig 'hebben'; een GR *moet* in gezamenlijkheid. Samenwerking op basis van de behoefte van de inwoner kan ook in een andere vorm dan een GR.
- Voor wat betreft de (afnemende) hoeveelheid SW'ers en beschutte werkers waar het uiteindelijk om gaat wordt de GR NLW ervaren als 'bestuurlijk zwaar' en complex (de GR NLW heeft immers zowel een AB als een DB).
- De uitvoering van de taken is op het moment primair georganiseerd binnen de NLW Groep NV en kan dus in stand worden gehouden door juist de NLW Groep NV te continueren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de contracten met ondernemers, die ongewijzigd kunnen blijven.
- Het in stand houden en herpositioneren van (onderdelen van) de NLW Groep NV sluit aan bij de wens van de raden ('het behoud van zo veel mogelijk bestaande kennis & expertise').

De betrokken bestuurders hebben op basis van bovenstaande overwegingen een voorkeur uitgesproken tot opheffen van de GR. In hoeverre de samenwerking in de N.V. wordt gecontinueerd voor SW en Beschut Werken, is onderwerp van onderzoek in deelopdracht 2.

1.5 Varianten en afwegingscriteria

1.5.1 Vergelijken van vier varianten

De bestuurders hebben bij de start van de opdracht als kader voor deelopdracht 2 meegegeven dat de volgende twee hoofdvarianten en vier subvarianten met elkaar vergeleken moeten worden. Zoals hiervoor aangegeven wordt bij alle varianten de GR NLW opgeheven.

Twee hoofdvarianten	**Vier subvarianten**
1. De drie gemeenten werken samen op beschut werken en SW'ers (via de NLW organisatie)	1a. Drie gemeenten aandeelhouder; NLW blijft uitvoerder
	1b. Venray aandeelhouder; DVO's met andere twee gemeenten voor alle huidige medewerkers beschut en SW'ers
2. De drie gemeenten gaan primair alle Participatiewet-taken zelf (lokaal) uitvoeren; samenwerking vindt plaats waar nodig (vanuit wens inwoner)	2a. Venray enig aandeelhouder van NLW; DVO's met andere twee gemeenten (vanuit wens inwoner)
	2b. Afsplitsing onderdelen NLW; Venray wordt enig aandeelhouder NV; locatie Panningen naar Peel en Maas

De subvarianten verschillen van elkaar op de volgende punten:

- Het onderscheidende aspect tussen de varianten 1b en 2a is dat er in variant 1b met zekerheid een DVO wordt gesloten voor *alle* huidige medewerkers beschut en de SW'ers, daar waar er in variant 2a alleen een DVO wordt gesloten op wens van de betreffende medewerker (beschut of SW'er). Het gaat dan om een DVO tussen de gemeenten Horst aan de Maas en Peel en Maas als opdrachtgever en NLW/Venray als opdrachtnemer.
- Variant 2a en 2b verschillen van elkaar over hoe wordt omgegaan met de NLW NV. Bij variant 2a is *geen* sprake is van afsplitsing. Bij variant 2b mogelijk wel.

1.6 Aanpak

Op hoofdlijnen bestond de aanpak voor deelopdracht 2 uit de volgende stappen:

- Bij de start van de opdracht hebben de bestuurders de kaders vastgesteld voor de uitvoering van deze opdracht. Het gaat dan met name om de vier met elkaar te vergelijken varianten.
- Vervolgens zijn een aantal werkgroepen aan de slag gegaan met de vergelijking van de varianten. In deze werkgroepen waren medewerkers vanuit de gemeenten en NLW actief. Het gaat om de volgende (werk)groepen:
    - Inhoudelijke vergelijking: de betrokken beleidsmedewerkers.
    - Financieel/ bedrijfsvoerings gerelateerde vergelijking: werkgroep Financiën/ Bedrijfsvoering.
    - Bestuurlijk-juridische vergelijking: werkgroep Juridisch.
    - Arbeidsrechtelijke vergelijking: werkgroep P&O.
- De concept vergelijking van de vier varianten is met de bestuurders besproken.
- Hierna is een concept versie van deze rapportage opgesteld en besproken met de bestuurders.
- Op basis van deze bespreking is deze rapportage definitief gemaakt.

Tussentijds hebben bijeenkomsten plaatsgevonden om de verschillende stakeholders bij te praten over deze opdracht. We noemen met name de volgende bijeenkomsten:

- Een raadswerkgroepavond over de voortgang van de participatieopdracht 'Iedereen doet mee' op 19 september.
- Een bijeenkomst met de drie adviesraden sociaal domein op 2 oktober.
- Een raadsinformatieavond over de participatieopdracht "Iedereen doet mee" op 7 oktober.

1.7 Planning van de besluitvorming over deelopdracht 2

De planning van de besluitvorming over deelopdracht 2 ziet er als volgt uit.

	Horst aan de Maas	Peel en Maas	Venray
PO/ portefeuillehouder	28 oktober	28 oktober	21 oktober
College	5 november	4 november	29 oktober
Commissie		3 december	21 november
Raad	17 december	17 december	10 december

1.8 Leeswijzer

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

1. Inleiding
2. Vergelijking van de varianten
3. Arbeidsrechtelijke consequenties van de voorkeursvariant
4. Vervolgstappen.

Deze rapportage bevat een bijlage met cijfers die inzicht geven in de huidige situatie van NLW.

HOOFDSTUK 2

Vergelijking van de varianten

Het DB van de GR NLW heeft twee hoofdvarianten (en vier subvarianten) vastgesteld die met elkaar vergeleken moeten worden. Voor de vergelijking van de varianten maken we gebruik van een afwegingskader. De volgende paragraaf licht dit toe. In de daaropvolgende paragrafen komt aan de orde welke afweging de drie gemeenten gemaakt hebben op basis van dit afwegingskader. We sluiten af met een conclusie.

2.1 Toelichting afwegingskader en afwegingscriteria

Bij het vergelijken van varianten is het in onze ervaring behulpzaam om gebruik te maken van een *afwegingskader*.[3] Een afwegingskader is in feite een tabel die bestaat uit de volgende drie onderdelen:

1. Een aantal varianten.
2. Afwegingscriteria (beoordelingscriteria) voor het systematisch vergelijken van de varianten. Deze afwegingscriteria zijn afgeleid van de belangrijkste (bestuurlijke) doelen en belangen rondom de gewenste toekomst van de werkontwikkelbedrijven. Anders gezegd gaat het bij de afwegingscriteria om de strategische overwegingen op basis waarvan de besturen willen besluiten over wat de voorkeursvariant is.
3. De wegingsfactor, oftewel het relatieve gewicht (zwaarte) van elk afwegingscriterium. De wegingsfactor geeft inzicht in de bestuurlijke prioriteit van elk afwegingscriterium.

Met behulp van een afwegingskader kan het gesprek over de voor- en nadelen van de in het vorige hoofdstuk besproken varianten op een gestructureerde en zo objectief mogelijke wijze gevoerd worden. Op basis van dit inzicht kunnen de besturen vervolgens een gefundeerd principebesluit nemen voor wat de voorkeursvariant(en) zou(den) moeten zijn.

We gaan nu in op de gehanteerde afwegingscriteria.

Afwegingscriteria

De in het vorige hoofdstuk beschreven varianten hebben we op hoofdlijnen met elkaar vergeleken op de volgende afwegingscriteria.

Categorie	Afwegingscriterium
Consequenties voor de doelgroep/ dienstverlening	1. Consequenties voor de doelgroep 2. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant); *passend werk* kunnen bieden aan de doelgroep 3. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant): faciliteren van doorstroom (*ontwikkelen*); onderling contact verschillende doelgroepen Participatiewet (*ontmoeten*) 4. Kwaliteit van dienstverlening richting de *gemeenten* (als opdrachtgever/klant)

[3] Dit wordt ook wel beoordelingskader of toetsingskader genoemd.

Categorie	Afwegingscriterium
Kwetsbaarheid/ continuïteit	5. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit van het organiseren van beschut werk > korte/ middellange termijn (tot 2035) 6. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit/ toekomstbestendigheid van beschut werk > lange termijn (vanaf 2035)
Financieel/ bedrijfs-voerings gerelateerde criteria	7. Risico's: (gezamenlijk) dragen van bedrijfsvoeringsrisico's/ financiële risico's 8. Grip op uitvoering Participatiewet (Pwet); flexibiliteit in uitvoering Pwet; eigen keuzes kunnen maken bij de inrichting van de lokale Pwet faciliteiten (passend bij de lokale behoefte/ maatwerk) 9. Benutten schaal- en synergievoordelen NLW voor beschut werken versus met elkaar concurreren (voor opdrachtgevers en reguliere medewerkers) 10. Kans om uitvoering Pwet integraal in één hand te leggen en daarbij gebruik te maken van faciliteiten eigen gemeentelijk apparaat in combinatie met samenwerking met lokale partners (nabijheid) 11. Incidentele transformatiekosten NLW. Daarnaast heeft elke gemeente nog (incidentele) kosten voor opbouw eigen Pwet voorzieningen 12. Inschatting doorlooptijd en complexiteit (risico's) van implementatie van de variant
Juridische criteria	13. Juridische vergelijking

2.2 Vergelijking van de varianten op de afwegingscriteria

We beschrijven in deze paragraaf eerst twee uitgangspunten die zijn gehanteerd bij de vergelijking van de varianten:

1. Een arbeidsbetrekking is meer dan alleen werk
2. De stip op de horizon voor de werkontwikkelbedrijven: inzetten op lokale initiatieven.

Vervolgens geven we aan welke afweging is gemaakt en welke afwegingscriteria daarbij doorslaggevend waren. We merken hierbij op dat het een vergelijking *op hoofdlijnen* betreft. De voorkeursvariant zal in de volgende fase (planfase) in meer detail worden uitgewerkt. Zie hoofdstuk 4 voor een toelichting.

Uitgangspunt 1. Een arbeidsbetrekking is meer dan alleen werk

De besturen van de drie gemeenten hebben bij de afweging rekening gehouden met het feit dat voor deze doelgroep een *arbeidsbetrekking veel meer is dan alleen hun werk*. Een sociaal ontwikkelbedrijf zorgt ervoor dat inwoners die niet, of niet zonder meer bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen, toch een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Op het werk kunnen deze inwoners hun talenten ontdekken, zich ontwikkelen en een zinvolle rol vervullen. Werk geeft een gevoel van eigenwaarde, biedt sociale contacten en zorgt ervoor dat inwoners zich verbonden voelen met een bredere gemeenschap. Voor een groep inwoners blijft een sociaal ontwikkelbedrijf ook in de toekomst belangrijk. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever.

Uitgangspunt 2. De stip op de horizon voor de werkontwikkelbedrijven is inzetten op lokale initiatieven

Het tweede uitgangspunt is de gewenste *stip op de horizon* die de drie gemeenten hebben voor het werkontwikkelbedrijf. Zoals aangegeven in paragraaf 1.3 (over de uitkomsten van deelopdracht 1) is de ambitie dat elke gemeente inzet op eigen ontwikkelbedrijven, projecten, initiatieven en

netwerken. De ambitie is om daarbij de samenwerking aan te gaan met lokale partners[4] die over arbeid beschikken die flexibel, in nabijheid en schaalbaar georganiseerd kan worden.

Elke gemeente werkt als volgt toe naar deze stip op de horizon:

- Voor Horst aan de Maas wordt dat vormgegeven in Onze Loods. Onze Loods is een plek waar iedereen welkom is om mensen te ontmoeten, dagbesteding, hulp bij het vinden van werk, taallessen en zich te ontwikkelen. Onze Loods wordt uitgebreid en voor langere tijd voortgezet (op een nieuwe locatie).
- Voor Peel en Maas staat het Hal9 initiatief centraal. Dit is een fysiek centrum waar op basis van de vier O's activiteiten worden aangeboden: Ontmoeten, Oriënteren, Ontwikkelen en Ondernemen.
- Venray heeft geïnvesteerd in een netwerk van maatschappelijke partners en ondernemers, waarvan NLW één van de partners is. Venray heeft expliciet de keuze gemaakt om de uitvoering van werk en inkomen (werkplein) terug te halen van centrumgemeente Venlo naar Venray. Venray is verder bezig met een kwaliteitsimpuls in de uitvoering.

Afwegingskader

De volgende tabel geeft een overzicht van de gehanteerde overwegingen bij de vergelijking van de varianten. De conclusie van deze vergelijking is dat de gemeenten willen inzetten op een eigen werkontwikkelbedrijf, oftewel hoofdvariant 2. Inwoners uit de doelgroep van SW en Nieuw Beschut die nu bij NLW zitten mogen kiezen of ze de huidige werkplek willen continueren of dat ze liever bij een lokale faciliteit gaan werken.

Categorie	Afwegingscriterium	Vergelijking hoofdvariant 1 met 2
Consequenties voor de doelgroep/ dienstverlening	1. Consequenties voor de doelgroep 2. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant); *passend werk* kunnen bieden aan de doelgroep 3. Kwaliteit van dienstverlening richting de doelgroep (als klant): faciliteren van doorstroom (*ontwikkelen*); onderling contact verschillende doelgroepen Participatiewet (*ontmoeten*) 4. Kwaliteit van dienstverlening richting de *gemeenten* (als opdrachtgever/ klant)	Redenerend vanuit uitgangspunt 1 telde deze categorie criteria het zwaarste mee bij de afweging. De verwachting is dat door verdere uitbouw van de lokale initiatieven in samenwerking met lokale partners (zoals ondernemers) de kwaliteit van dienstverlening beter zal scoren dan bij hoofdvariant 1. Om maatwerk te kunnen bieden zullen gevarieerde werkomgevingen gecreëerd worden met een -op de diversiteit van doelgroepen– toegespitste begeleiding.
Kwetsbaarheid/ continuïteit	5. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit van het organiseren van beschut werk > korte/ middellange termijn (tot 2035) 6. Mate van kwetsbaarheid/ continuïteit/ toekomstbestendigheid van beschut werk > lange termijn (vanaf 2035)	Door de grote schaal van werken van NLW kent hoofdvariant 1 op de middellange termijn (tot 2035) minder kwetsbaarheid dan hoofdvariant 2. Echter, door bij variant 2 in te zetten op samenwerkingsverbanden met lokale partners kan de kwetsbaarheid beperkt worden op de korte, maar zeker ook op de lange termijn.

[4] Het gaat dan met name om ondernemers, verenigingen, onderwijs en re-integratiepartners.

Categorie	Afwegingscriterium	Vergelijking hoofdvariant 1 met 2
Financieel/ bedrijfs-voerings gerelateerde criteria	7. Risico's: (gezamenlijk) dragen van bedrijfsvoeringsrisico's/ financiële risico's 8. Grip op uitvoering Participatiewet (Pwet); flexibiliteit in uitvoering Pwet; eigen keuzes kunnen maken bij de inrichting van de lokale Pwet faciliteiten (passend bij de lokale behoefte/ maatwerk) 9. Benutten schaal- en synergievoordelen NLW voor beschut werken versus met elkaar concurreren (voor opdrachtgevers en reguliere medewerkers) 10. Kans om uitvoering Pwet integraal in één hand te leggen en daarbij gebruik te maken van faciliteiten eigen gemeentelijk apparaat in combinatie met samenwerking met lokale partners (nabijheid) 11. Incidentele transformatiekosten NLW. Daarnaast heeft elke gemeente nog (incidentele) kosten voor opbouw eigen Pwet voorzieningen 12. Inschatting doorlooptijd en complexiteit (risico's) van implementatie van de variant	Hoofdvariant 2 biedt de gemeenten het meeste grip op de uitvoering van de Participatiewet, doordat de uitvoering van de Participatiewet in één hand komt te liggen. Elke gemeente kan hierbij gebruik maken van de faciliteiten van het eigen gemeentelijk apparaat in combinatie met samenwerking met lokale partners. Hoofdvariant 2 is daardoor flexibeler en meer 'nabij' dan variant 1. Deze variant sluit daardoor het meest aan bij de hiervoor beschreven 'stip op de horizon'. Tegelijkertijd brengt hoofdvariant 2 meer risico's en incidentele kosten met zich mee. Tevens is voor Venray de vraag wat de toekomst van de NLW N.V. wordt. De drie gemeenten hebben hierover met elkaar een aantal randvoorwaarden afgesproken. Zie de uitwerking in de volgende paragraaf.
Juridische criteria	13. Juridische vergelijking	Als er dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) worden afgesloten voor inwoners die werkzaam zijn bij een andere gemeente, kan er sprake zijn van aanbestedings-rechtelijke risico's. In de volgende (plan)fase zal uitgezocht worden hoe deze risico's het beste beheerst kunnen worden.

2.3 Randvoorwaarden

In de vorige paragraaf zagen we dat hoofdvariant 2 als voorkeursvariant uit de vergelijking komt. De exacte invulling van deze hoofdvariant, en de gevolgen daarvan voor NLW, zullen in de vervolgfase (planfase) onderzocht worden.[5] Aan het eind van de planfase, juli 2025, zal ook duidelijk worden welke termijn (hoeveel jaren) nodig is voor elke gemeente om de genoemde stip op de horizon te realiseren.

Tegelijkertijd kent hoofdvariant 2 meer (bedrijfsvoerings)risico's dan hoofdvariant 1. Dit speelt specifiek voor de gemeente Venray. Venray heeft immers het grootste aantal inwoners ondergebracht bij NLW en in Venray ligt de grootste vestiging van NLW. Om deze risico's *gezamenlijk* te beheersen hebben de drie gemeenten met elkaar de volgende randvoorwaarden afgesproken:

- Iedere gemeente wordt risicodragend voor de eigen mensen uit de doelgroep bij NLW (Wsw dienstverbanden en P-wet dienstverbanden) en neemt de verantwoordelijkheid voor het passend organiseren van de dienstverbanden van de doelgroep over. Hoe dit precies vorm krijgt is onderdeel van de volgende planfase.

[5] Er zijn hierbij verschillende subvarianten denkbaar, bijvoorbeeld ten aanzien van de toekomst van de N.V. Welke thema's uitgezocht worden in de volgende planfase lichten we toe in hoofdstuk 4.

- Kosten die verbonden zijn aan flexibiliteit (keuze inwoner en schaalbaarheid) worden door de drie gemeenten gedragen.
- De gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor fluctuaties in omzet (economische omstandigheden), de financiële consequenties van de instroom en verloop en maken hier afspraken over.
- In de eerste helft van 2025 onderzoekt Venray wat de toekomst van NLW wordt (werksoorten, benodigde huisvesting/ locaties en dergelijke). Er worden tevens afspraken gemaakt over het reguliere personeel van NLW. De drie gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de consequenties van de te maken keuzes.
- In juli 2025 wordt vastgesteld op welke datum de gezamenlijke (financiële) verantwoordelijkheid voor NLW eindigt. Deze datum is afhankelijk van de complexiteit van het proces.
- De kosten voor uitvoering van de planfase worden gezamenlijk door de drie gemeenten gedragen.

Bovenstaande randvoorwaarden worden, waar van toepassing, (ook) meegenomen bij de uitwerking van de voorkeursvariant in de planfase.

HOOFDSTUK 3

Arbeidsrechtelijke consequenties

In dit hoofdstuk beschrijven wij beknopt de arbeidsrechtelijke consequenties van hoofdvariant 2 voor de doelgroep en voor het stafpersoneel (de reguliere medewerkers). De arbeidsrechtelijke consequenties van variant 2 zullen in meer detail worden uitgezocht in de volgende planfase.

We beginnen met een overzicht van de huidige formatie van NLW.

3.1 Huidige formatie

De volgende tabel geeft inzicht in de aantallen fte's die binnen de NLW werkzaam zijn. Het betreft ongeveer 800 medewerkers.

Categorie	Aantal fte
Stafpersoneel (ambtenaar NLW)	16,1
Stafpersoneel (in dienst van OAW)	54,2
Beschut werk	37,7
PAR (Participatiewet)	13,8
PAV (mensen in traject)	23,8
REI (re-integratie)	11
SWR	12
Wsw	511,9

De aantallen Wsw'ers zullen in de komende jaren gaan dalen. Zie de bijlage van deze rapportage voor de cijfers. Gevolg hiervan is dat ook het aantal stafmedewerkers mee zal dalen.

Dienstverbanden

De onderstaande tabel geeft inzicht bij welke juridische entiteit de dienstverbanden van de verschillende categorieën NLW medewerkers zijn ondergebracht.

Categorie	Werkgever	Cao	Pensioenfonds
Wsw-medewerkers	GR NLW	Cao Wsw	PWRI
Participatiewet (beschut werk en participanten)	Stichting Arkant	Cao Aan de slag	PWRI

Categorie	Werkgever	Cao	Pensioenfonds
'Staf medewerkers' *vóór ± 2010*	NLW Groep N.V.	Cao SGO	ABP
'Staf medewerkers' *vanaf ± 2010*	Stichting Overige Activiteiten Werkvoorziening (OAW)	Cao SGO	PfZW

3.2 Consequenties voor de doelgroep

Bij hoofdvariant 2 komt de uitvoering van de Wsw en beschut werk bij iedere gemeente afzonderlijk te liggen. De primaire arbeidsvoorwaarden van de medewerkers blijven hetzelfde. Deze zijn vastgelegd in de cao Wsw en de cao Aan de slag (voor de medewerkers beschut werk), tenzij in het kader van begeleid werken (artikel 7 Wsw) men bij de gemeente gaat werken. In dat geval wordt de cao Gemeenten van toepassing. Overige arbeidsvoorwaarden die in een personeelshandboek zijn opgenomen, blijven ook van kracht.

3.3 Stafmedewerkers

Logischerwijs is er een verband tussen het aantal doelgroepmedewerkers en het aantal benodigde stafmedewerkers. Bij variant 2 kan het aantal stafmedewerkers bij NLW dalen wanneer de huidige doelgroepmedewerkers (Wsw en nieuw beschut) uit de gemeenten, bij lokale initiatieven gaan werken. In de volgende planfase zal onderzocht worden welke stafmedewerkers mee overgaan. Als er sprake is van overgang van onderneming, dan wordt in veel gevallen een sociaal plan opgesteld. In het sociaal plan worden de gevolgen voor het personeel vastgelegd, waaronder ook welke stafmedewerkers zijn verbonden aan de werkzaamheden die overgaan.

Afname van stafpersoneel kan wellicht door natuurlijk verloop. De vraag is echter of het verloop op die functies plaatsvindt die zouden moeten verdwijnen. Dit kan inhouden dat -ondanks natuurlijk verloop- toch personeel moet worden aangenomen en andere medewerkers boventallig worden.

De kosten die aan eventuele boventalligheid zijn verbonden komen voor rekening van de drie gemeenten; hierover worden afspraken gemaakt. Dit is onderdeel van de besluitvorming medio 2025 (op basis van de resultaten van de planfase).

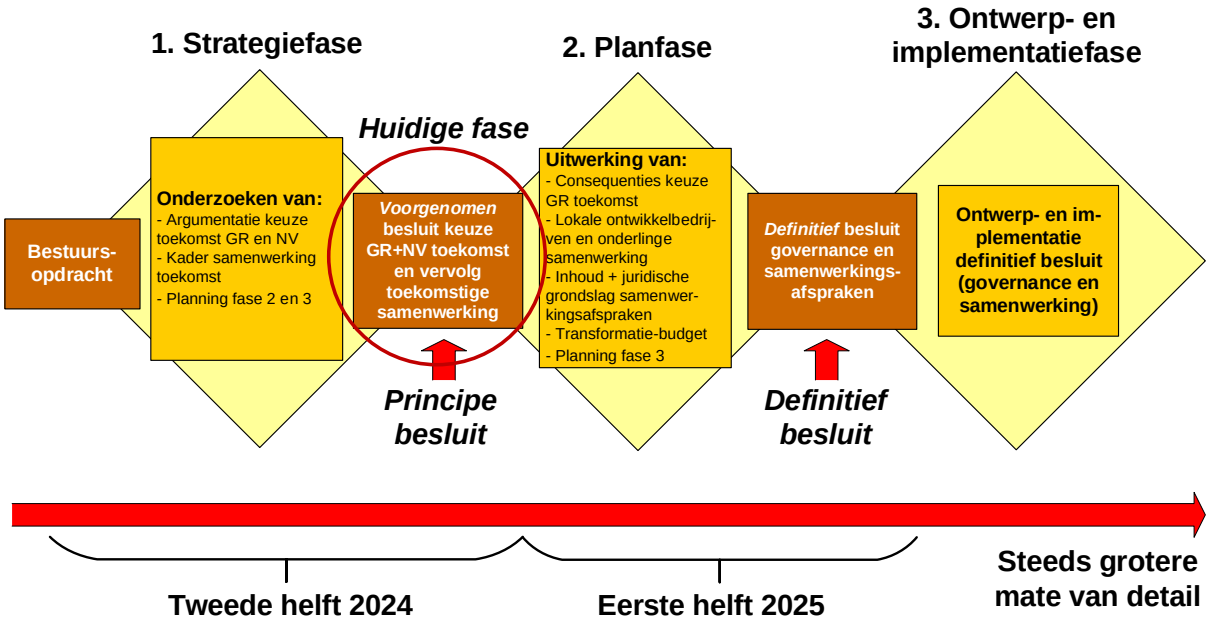
HOOFDSTUK 4

Vervolgstappen

Dit hoofdstuk geeft een beeld van de vervolgstappen, na de besluitvorming over dit beslisdocument.

4.1 Algemeen beeld van de vervolgstappen

Indien de betrokken besturen instemmen met dezelfde voorkeursvariant, zouden de vervolgstappen er als volgt uit kunnen zien. Het totale traject (om te komen tot een fusie) knippen wij hierbij op in meerdere, duidelijk afgescheiden fasen. Elke fase wordt afgesloten met een besluit. De volgende figuur geeft deze fasering van de besluitvorming grafisch weer.



We lichten de figuur als volgt nader toe. We merken hierbij op dat dit een beschrijving *op hoofdlijnen* is van de te nemen stappen.

Dit onderzoek bevindt zich in de **strategiefase**. Op basis van deze rapportage nemen de colleges en raden een *principe*besluit over de voorkeursvariant.

De **planfase** betreft het nader onderzoeken van de voorkeursvariant, namelijk hoofdvariant 2. Hiertoe wordt een (meer gedetailleerd) beslisdocument geschreven. Zie de volgende paragraaf voor een toelichting. Daarnaast zal elke gemeente een beslisdocument opleveren inzake het eigen werkontwikkelbedrijf (de stip op de horizon, zoals toegelicht in hoofdstuk 2). Op basis van beide beslisdocumenten nemen de betrokken colleges -na consultatie van de gemeenteraden- een *definitief* go/no go besluit over de voorkeursvariant. De uitkomst kan tweeledig zijn:

- De drie besturen nemen een definitief (positief) besluit over de voorkeursvariant.
- De drie besturen verschillen van mening over de voorkeursvariant.

Als er een positief besluit is genomen over de voorkeursvariant, volgt de **ontwerp/ implementatiefase**. Deze derde fase richt zich op doorontwikkeling van het eigen werkontwikkelbedrijf in combinatie met een eventuele ontvlechting van NLW.

4.2 Uitwerking planfase

Het aan het eind van de planfase op te leveren beslisdocument (juli 2025) gaat in op de thema's in de onderstaande tabel. Deze thema's hebben een relatie met elkaar. Te maken keuzes inzake de toekomst van de N.V. hebben bijvoorbeeld financiële en fiscale gevolgen.

Categorie	Thema
Bedrijfs-economisch/ financieel	• Onderzoek naar de huidige werksoorten en de opdrachten die daaraan gelieerd zijn van NLW (per locatie) en de gewenste toekomstige werksoorten (per locatie) • Een analyse van de balans van de NLW N.V.: welke bezittingen heeft de NV en welke schulden staan hier tegenover • Becijfering van de transformatiekosten van NLW. De omvang hiervan is afhankelijk van de te maken keuzes (bijvoorbeeld inzake de toekomst van de NLW NV) • Overzicht met (financiële) consequenties van opheffing van de GR NLW, o.a. opstellen liquidatieplan • Voorstel toekomst N.V. NLW, inclusief financiële consequenties
Juridisch	• De te nemen stappen om de GR NLW op te heffen • Vergelijking van de varianten voor de toekomst van de NLW N.V. en een advies voor de voorkeursvariant; zie onder deze tabel voor een toelichting • Fiscale consequenties van de te maken keuzes • Vast te leggen samenwerkingsafspraken tussen de drie gemeenten (bijvoorbeeld in een DVO of een SOK)
Huisvesting	• Analyse huidige huisvesting van NLW: aantal vierkante meters, kwaliteit van het onderhoud, waarde/ courantheid • Inschatting toekomstige benodigde huisvesting • Voorstel voor te maken keuzes inzake huisvesting
Personele zaken/ formatie	• Huidig aantal fte/ medewerkers in de doelgroep versus toekomstig aantal fte/medewerkers • Huidig stafpersoneel versus toekomstig benodigd stafpersoneel (per gemeente) • Arbeidscontracten en arbeidsvoorwaarden: huidig versus toekomstig voor elke categorie medewerkers • Sociaal plan • Vakbonden en medezeggenschap • Positionering werkontwikkelbedrijven/ samenwerking in de arbeidsmarkt
Communicatie	Opstellen van een communicatieplan inclusief: • Beschrijving van veranderdoel en ambitie (o.a. retentie betrokken medewerkers) • Inventarisatie van interne en externe doelgroepen; uitvoeren en opstellen van een issue- en stakeholderanalyse • Ontwikkelen van een narratief, met kernboodschap op de issues • Opstellen van een boodschap per doelgroep en wie de afzender is van de boodschap • Opstellen van een communicatiematrix • Spelregels vastleggen over informatievoorziening rondom het project: rapportagelijn, stukkenstroom en communicatie • Communicatie naar doelgroepmedewerkers

Toekomst NLW N.V.

Er zijn verschillende mogelijke varianten ten aanzien van de NLW N.V., namelijk: [6]

a. Venray neemt alle aandelen van de N.V. over van de GR NLW.
b. Afsplitsing van onderdelen van de huidige N.V., waarbij de NLW Groep N.V. blijft bestaan.
c. Zuivere splitsing. Het vermogen van de NLW Groep N.V. verkregen door twee of meer andere rechtspersonen. De NLW N.V. houdt hierbij op te bestaan.
d. Ontbinding. Bij deze optie houdt de NLW Groep N.V. op te bestaan.

In de planfase zal onderzocht worden welke van deze varianten de voorkeur heeft. Dit is mede afhankelijk van de plannen die Venray heeft voor een eigen werkontwikkelbedrijf.

Projectorganisatie planfase

Voor de begeleiding van de planfase wordt een gezamenlijke projectorganisatie ingericht, die wordt ondersteund door een gespecialiseerd adviesbureau. Deze projectorganisatie bestaat uit:

- Een *stuurgroep* bestaande uit de wethouders van de gemeenten. De betrokken beleidsmedewerkers, de procesbegeleider en de procesmanager nemen als adviseur aan de stuurgroepbijeenkomsten deel. Op afroep zullen andere sleutelfiguren deelnemen aan de bijeenkomst van stuurgroep.
- Een *projectgroep* die bestaat uit de (interne of externe) externe adviseurs die trekker zijn van een werkgroep, aangevuld met MT/directie leden van NLW en (op afroep) de beleidsmedewerkers. De procesmanager is de voorzitter van de projectgroep.
- *Werkgroepen* die getrokken en bemenst worden door (externe of interne) adviseurs en sleutelfiguren vanuit NLW. Deze zijn gelieerd aan de voorgaande tabel met onderzoekthema's voor de planfase:
    - Bedrijfsvoering, huisvesting en financiën
    - Juridisch
    - Personele zaken en formatie
    - Communicatie.

Indicatie kosten planfase

De onderstaande tabel geeft een indicatie van de kosten van de planfase.

Categorie	Toelichting	Minimum	Maximum
Externe projectbegeleiding	Afhankelijk van de complexiteit van het project	€ 52.500	€ 78.750
Externe adviseurs SW/ bedrijfsvoering voor opstellen bedrijfsplan en objectief bepalen waarde van de aandelen van de NV	Afhankelijk van de variant: 1a minst complex en 2b meest complex	€ 49.500	€ 123.750
Juridisch advies: aanpassen governance NV (b.v. RvC), opheffen GR, overdracht aandelen, opstellen DVO's	Afh. van de variant is de volgende expertise benodigd: fiscaal recht, aanbestedingsrecht, ondernemersrecht, bestuurlijk-juridische expertise; begeleiden proces om DVO's op te stellen	€ 30.000	€ 100.000
Advies accountant/ notaris	Advies inzake liquidatie GR en overdracht aandelen	€ 30.000	€ 60.000
Externe adviseurs arbeidsrecht	Rechtspositie medewerkers (regulier en SW/Beschut)	€ 40.000	€ 80.000
Communicatieadviseur/ verandermanagement	Communicatieplan; cultuurvraagstukken; kan ook interne adviseur zijn	€ 40.000	€ 40.000
Extern advies huisvestingsvraagstuk (Venray en Panningen)	Prognose huisvestingsbehoefte komende jaren; vervolgvraag: locatie(s) verkopen of achterstallig onderhoud wegwerken; huurdersvraagstukken	€ 50.000	€ 50.000
Onvoorzien (10%)		€ 29.200	€ 53.250
Totaal inschatting kosten planfase		**€ 321.200**	**€ 585.750**

[6] Deze varianten voor de toekomst van de NV worden nader toegelicht in de separate bijlage 'Notitie realisatie varianten toekomstige organisatie NLW'.

Bijlage. Cijfers die inzicht geven in de huidige situatie

Deze bijlage bevat cijfers die inzicht geven in de huidige situatie van NLW. Het gaat dan om:

1. De doelgroep.
2. Hoe NLW is opgenomen in de begroting van de drie gemeenten.
3. De huisvesting die in eigendom is van NLW.

1. Doelgroep

De onderstaande tabel laat in de eerste plaats het huidige aantal Wsw'ers zien (in fte's) en de ontwikkeling in de komende jaren. In het jaar 2062 zullen er geen Wsw'ers meer zijn. Ook geeft de tabel inzicht in het huidige aantal fte Nieuw Beschut. [7]

# Fte doelgroep (woonplaats)		2024	2030	2040	2050	2061
Wsw		511,9	367,6	151,6	69,7	2,5
	Venray	*252,3*	*191,5*	*79,1*	*35,2*	*1*
	Peel en Maas	*160,3*	*107,1*	*44,7*	*20,9*	*0,5*
	Horst aan de Maas	*99,3*	*69,0*	*27,8*	*13,6*	*1*
Nieuw beschut		36,2				
	Venray	*15,9*				
	Peel en Maas	*9,8*				
	Horst aan de Maas	*10,5*				

De onderstaande tabel laat het aantal fte zien van elke gemeente. Vetgedrukt is de betalende gemeente, daaronder is te zien bij welke gemeente deze formatie werkzaam is.

Som van FTE	Nieuw Beschut (BES)	Participant (PAR)	Voortraject (PAV)	SW (SWW)	Eindtotaal
Horst aan de Maas	10,5	1,2	8,7	93,4	113,8
Horst aan de Maas	5,9	0,3	8,7	22,2	37,2
Peel en Maas	1,5			35,0	36,5
Venray	3,1	0,9		36,2	40,1
Peel en Maas	9,8	11,5	8,1	151,6	181,0
Peel en Maas	9,0	11,5	8,1	130,8	159,4
Venray	0,8			20,8	21,6
Venray	15,9	1,2	6,6	236,2	259,9
Horst aan de Maas		0,6		7,5	8,1
Peel en Maas	1,0			44,6	45,6
Venray	14,9	0,5	6,6	184,1	206,1
Eindtotaal	**36,2**	**13,8**	**23,5**	**481,2**	**554,7**

De nu volgende tabel geeft een nog gedetailleerder inzicht. Het laat namelijk zien op welke werksoorten de huidige doelgroepmedewerkers werkzaam zijn: groeps-detachering (G-Deta), individuele detachering (I-Deta), Werken in Opdracht (WIO) en Werken op Locatie (WOL). Het gaat hier weer om het aantal fte.

[7] Het toekomstige aantal Nieuw Beschut is onbekend. Dit hangt af van de omvang van de instroom minus de uitstroom.

Som van FTE	Kolomlabels				
Rijlabels	BES	PAR	PAV	SWW	Eindtotaal
Horst aan de Maas	**10,5**	**0,3**	**8,7**	**89,6**	**109,2**
G-Deta				**17,6**	**17,6**
Peel en Maas				14,5	14,5
Venray				3,1	3,1
I-Deta				**16,7**	**16,7**
Peel en Maas				2,8	2,8
Venray				13,8	13,8
WIO	**5,4**	**0,3**	**8,7**	**42,8**	**57,3**
Horst aan de Maas	0,8	0,3	8,7	10,6	20,5
Peel en Maas	1,5			16,7	18,2
Venray	3,1			15,6	18,6
WOL	**5,1**			**12,6**	**17,7**
Horst aan de Maas	5,1			11,6	16,7
Peel en Maas				1,0	1,0
Peel en Maas	**9,0**	**11,5**	**8,1**	**150,7**	**179,3**
G-Deta		**0,5**		**21,8**	**22,3**
Peel en Maas		0,5		11,9	12,5
Venray				9,9	9,9
I-Deta				**19,3**	**19,3**
Peel en Maas				11,2	11,2
Venray				8,1	8,1
WIO	**6,4**	**7,5**	**8,1**	**92,3**	**114,3**
Peel en Maas	6,4	7,5	8,1	90,4	112,4
Venray				1,9	1,9
WOL	**2,5**	**3,5**		**17,3**	**23,3**
Peel en Maas	2,5	3,5		17,3	23,3
Venray	**15,9**	**1,2**	**6,6**	**220,7**	**244,3**
G-Deta	**1,7**			**30,9**	**32,7**
Peel en Maas	1,0			23,5	24,5
Venray	0,8			7,4	8,2
I-Deta	**1,3**			**38,7**	**39,9**
Peel en Maas				6,9	6,9
Venray	1,3			31,7	33,0
WIO	**12,9**	**0,5**	**6,6**	**134,7**	**154,7**
Horst aan de Maas				1,0	1,0
Peel en Maas				10,2	10,2
Venray	12,9	0,5	6,6	123,4	143,5
WOL		**0,6**		**16,4**	**17,0**
Horst aan de Maas		0,6		6,5	7,1
Peel en Maas				4,0	4,0
Venray				5,9	5,9
Eindtotaal	**35,3**	**13,0**	**23,5**	**461,0**	**532,8**

De tabel op de volgende pagina laat dezelfde informatie zien, maar dan voor het aantal *medewerkers*.

Aantal van Pers. no.	Kolomlabels				
Rijlabels	BES	PAR	PAV	SWW	Eindtotaal
Horst aan de Maas	**16,0**	**1,0**	**30,0**	**120,0**	**167,0**
G-Deta				**20,0**	**20,0**
Peel en Maas				16,0	16,0
Venray				4,0	4,0
I-Deta				**24,0**	**24,0**
Peel en Maas				3,0	3,0
Venray				21,0	21,0
WIO	**9,0**	**1,0**	**30,0**	**60,0**	**100,0**
Horst aan de Maas	1,0	1,0	30,0	15,0	47,0
Peel en Maas	3,0			21,0	24,0
Venray	5,0			24,0	29,0
WOL	**7,0**			**16,0**	**23,0**
Horst aan de Maas	7,0			15,0	22,0
Peel en Maas				1,0	1,0
Peel en Maas	**13,0**	**15,0**	**17,0**	**183,0**	**228,0**
G-Deta		**1,0**		**25,0**	**26,0**
Peel en Maas		1,0		12,0	13,0
Venray				13,0	13,0
I-Deta				**23,0**	**23,0**
Peel en Maas				14,0	14,0
Venray				9,0	9,0
WIO	**10,0**	**9,0**	**17,0**	**115,0**	**151,0**
Peel en Maas	10,0	9,0	17,0	113,0	149,0
Venray				2,0	2,0
WOL	**3,0**	**5,0**		**20,0**	**28,0**
Peel en Maas	3,0	5,0		20,0	28,0
Venray	**23,0**	**2,0**	**17,0**	**291,0**	**333,0**
G-Deta	**2,0**			**35,0**	**37,0**
Peel en Maas	1,0			26,0	27,0
Venray	1,0			9,0	10,0
I-Deta	**2,0**			**46,0**	**48,0**
Peel en Maas				8,0	8,0
Venray	2,0			38,0	40,0
WIO	**19,0**	**1,0**	**17,0**	**190,0**	**227,0**
Horst aan de Maas				1,0	1,0
Peel en Maas				11,0	11,0
Venray	19,0	1,0	17,0	178,0	215,0
WOL		**1,0**		**20,0**	**21,0**
Horst aan de Maas		1,0		8,0	9,0
Peel en Maas				5,0	5,0
Venray				7,0	7,0
Eindtotaal	**52,0**	**18,0**	**64,0**	**594,0**	**728,0**

2. NLW in de begroting van de drie gemeenten

De onderstaande tabellen laten de bedragen voor NLW in de begrotingen van de drie gemeenten zien.

Venray	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Wsw-subsidie	€ 10.283.645	€ 9.941.632	€ 9.462.648	€ 9.145.674	€ 8.641.906
Aanvulling tekort NLW NV	€ 916.190	€ 921.601	€ 927.043	€ 932.517	€ 938.024
Bestuurskosten GR	€ 230.000	€ 209.000	€ 209.000	€ 209.000	€ 209.000

Horst aan de Maas	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Wsw-subsidie	€ 3.969.000	€ 3.853.000	€ 3.704.000	€ 3.642.000	€ 3.371.000
Aanvulling tekort NLW NV Bestuurskosten GR	€ 510.000	€ 505.000	€ 497.000	€ 492.000	€ 487.000

Peel en Maas	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Wsw-subsidie	€ 6.464.171	€ 6.116.330	€ 5.736.650	€ 5.500.485	€ 5.125.946
Aanvulling tekort NLW NV Bestuurskosten GR	€ 680.720	€ 688.527	€ 650.000	€ 650.000	€ 650.000

Niet opgenomen zijn bedragen die beschikbaar zijn voor re-integratie, omdat gemeenten meerdere aanbieders kennen. Daarbij bestaan facturen van NLW NV uit meerdere diensten (dienstverbanden, loonwaardemetingen, etc.) waardoor voor een zuiver inzicht uitsplitsing zou moeten plaatsvinden.

3. Huisvesting NLW

De onderstaande tabel geeft op hoofdlijnen inzicht in de huidige huisvesting in bezit van NLW, namelijk de locaties in Venray en Panningen.

Aspect	**Venray**	**Panningen**	**Horst**
Eigendom (volgens Kadaster)	NLW N.V.	NLW N.V.	N.v.t. [8]
WOZ waarde per 1.1.23	€ 4.311k	€ 2.705k	
Boekwaarde	€ 835k	€ 712k	
Bouwjaar (excl. uitbreidingen)	1975	1975	
BVO m2 [9]	13.802	10.199	
VVO m2	12.164	8.967	

[8] NLW voert werkzaamheden uit in Onze Loods in Horst aan de Maas. Bij deze locatie is NLW onderaannemer/ onderhuurder (en geen eigenaar van het pand).
[9] Zie voor uitleg van de begrippen BVO en VVO bijvoorbeeld https://skepp.nl/nl/huurinformatie/wat-is-het-verschil-tussen-bvo-en-vvo.



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl