Gemeenschappelijke Regeling WAVA/MidZuid

Doel
MidZuid heeft als doel het (in haar rechtsgebied) uitvoeren van de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening en onderdelen van onderdelen van de Participatiewet, door op zo doelmatige wijze de taken en bevoegdheden op het terrein van gesubsidieerde arbeid en arbeidsre-integratie te behartigen. Samen met partners verbindt MidZuid mensen duurzaam met werk. Eerder deed MidZuid dit vanuit de sociale werkplaats. Nu doet MidZuid dit in een breed netwerk als sociaal werkbedrijf.

Ontwikkelingen 2023
In 2020 is gestart met de doorontwikkeling van MidZuid. Dit transformatieproces in 2022 afgerond en heeft geresulteerd in een organisatie-ontwikkelingstraject. Het organisatie-ontwikkelingstraject moet resulteren in een betere stroomlijning van de dienstverlening en een meer wendbare organisatie, die aansluit bij de ontwikkelingen in de markt en samenleving en nieuwe wet- en regelgeving. De begroting 2023 van MidZuid laat een stijgende gemeentelijke bijdrage zien. De Dongemond-gemeenten hebben hierop een zienswijze ingediend. Het ontwikkelen van een Duurzaam financieel perspectief is daardoor onderdeel geworden van het organisatie-ontwikkelingstraject. In het verlengde van het organisatie-ontwikkelingstraject wordt tevens het vraagstuk van de huisvesting afgerond. Hiervoor is een extern bureau ingeschakeld, dat de geselecteerde scenario's in 2023 uitwerkt.

Beleidsinhoudelijke richtlijnen voor 2024
1. De wet- en regelgeving op het gebied van het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking is continu in beweging. We verwachten dat MidZuid anticipeert op de aanpassingen in de Participatiewet, de ontwikkelingen vanuit Breed Offensief en de veranderingen in de regelgeving rondom het beschut werk. Deze veranderingen zien we graag op een adequate en efficiënte manier terug in de begroting 2024.
2. Inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij de reguliere werkgever. Bij inzet van een detacheringsconstructie is het uitgangspunt dat dit een tijdelijk karakter heeft.
3. MidZuid houdt inzichtelijk welke activiteiten en risico's verbonden zijn aan de afbouw van het huidige SW-bestand in combinatie met de opdrachtportefeuille en stelt maatregelen voor om nadelige financiële gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.
4. In 2021 en 2022 is er binnen MidZuid een transformatietraject doorlopen. Op dit moment loopt er een organisatie-ontwikkelingstraject, met onder andere de onderdelen duurzaam financieel perspectief, doorontwikkeling MidZuid en het wendbaar maken van de organisatie. Wij verzoeken MidZuid om de gemeenten te betrekken bij deze trajecten en op de hoogte te houden van de (tussen)resultaten van dit organisatie-ontwikkeltraject.

Aanvullende financiële richtlijn
1. MidZuid blijft stappen zette om de aanvullende gemeentelijke bijdrage te verlagen. Dit kan door besparingen voor te stellen of beleidsinhoudelijke keuzes aan te geven.