Nr	Gestelde vragen	Vraag gesteld door Adviesraad	Antwoord
1	De businesscase die nu voorligt voldoet wat ons betreft aan die verwachtingen. Naar onze mening wordt hiermee aangetoond dat de ontwikkeling van Empatec naar een robuuste en financieel gezonde organisatie mogelijk is. Bovendien achten wij het van groot belang dat de infrastructuur, in casu de werkbedrijven, van Empatec in stand blijft. Dat neemt niet weg dat ook wij de uitwerking van de governance structuur van wezenlijk belang vinden in die zin dat de gemeenteraad de ruimte krijgt om regie te voeren op het beleid en de uitvoering binnen het Werkleerbedrijf. Om de BC Tegelijk stellen wij vast dat hiervoor wel de gezamenlijke en onvoorwaardelijke steun van alle betrokken partijen in Fryslân West, waaronder dus ook het college en de gemeenteraad van Súdwest Fryslân, noodzakelijk is. Gelet op de lopende discussie in laatstgenoemde gemeente spreken wij de zorg uit dat dit tot een ongewenste vertraging kan leiden.	ASD NWF	Súdwest-Fryslân wil bredere verkenningen uitvoeren. Omdat de uitkomsten voorlopig niet duidelijk zijn en de andere colleges evenals u liever geen vertraging in het proces willen, zal de businesscase in drie gemeenten wel aan de gemeenteraad worden voorgelegd. Als deze drie gemeenteraden instemmen met de Businesscase, zou de governance kunnen worden aangepast.
2	In het document wordt onderscheid gemaakt tussen de doelgroepen Kansrijk, Perspectiefrijk en Van Waarde, waarbij de categorie Perspectiefrijk (en een beperkt deel van de categorie Van Waarde) behoort tot het basispakket van het Werkleerbedrijf. Met betrekking tot de categorie Perspectiefrijk wordt genoemd dat nieuwe instroom voorrang krijgt ten opzichte van het zittend bestand. Vanuit de gedachte dat mensen die nog maar kort werkzoekend zijn de	ASD NWF	Iedereen komt in beginsel in aanmerking voor een traject naar werk (naar vermogen). Ten eerste vinden we het belangrijk dat iedereen kansen krijgt om een (economisch) zelfstandig bestaan te leiden. Daarnaast is het bieden van voorzieningen een plicht voor colleges op grond van de Participatiewet. Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt bestaat een voorziening uit een traject bij het Werkleerbedrijf, een opleiding of cursus (combinatie kan ook) of een andersoortige activiteit. Mocht een traject bij het Werkleerbedrijf wel zijn ingezet maar niet passend zijn gebleken of achteraf niet het gewenste effect hebben dan zijn er andere

	meeste kans hebben om een traject met succes af te ronden begrijpen wij dat, maar wij vrezen voor de gevolgen die deze keuze heeft voor het zittend bestand. Hebben deze mensen, die toch al op achterstand staan, nog wel een reëel perspectief op een ondersteuningstraject? Wat ons betreft is deze keuze strijdig met het adagium 'voor iedereen een zinvol leven'.		mogelijkheden voor ondersteuning, bijvoorbeeld via gebiedsteams, zorgorganisaties en/of welzijnswerk Het Werkleerbedrijf is dus een van de instrumenten die de gemeente kan inzetten voor ondersteuning aan inwoners. We zien door bijvoorbeeld instrumenten als Loonkostensubsidie en Beschut Werk dat ook mensen die al langer een bijstandsuitkering hebben, toch begeleiding krijgen van Pastiel (straks: Werkleerbedrijf). De veranderende arbeidsmarkt en nieuwe re-integratiemogelijkheden en -projecten creëren eveneens nieuwe kansen voor mensen die langer in de bijstand zitten. Ook dit is en blijft een taak voor het Werkleerbedrijf. De capaciteit van Pastiel heeft de afgelopen jaren niet geleid tot een 'instroomstop', waardoor de instroom steeds heeft kunnen bestaan uit mensen met diverse profielen. Wij verwachten dat dit in de toekomst ook het geval zal zijn.
3	Een andere kwestie met betrekking tot de categorie Perspectiefrijk komt aan de orde op pagina 18 van deze businesscase. Hier wordt de optie genoemd dat kandidaten die nog niet via de route 1 of 2 bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen een tijdelijk arbeidscontract van maximaal twee jaar bij één van de vakbedrijven kan worden aangeboden. Het argument voor een tijdelijke aanstelling van twee jaar is dat er anders een vaste aanstelling op de loer ligt. Wij begrijpen en ondersteunen dat het doel is, en alles in het werk zal worden gesteld, om de kandidaat in die periode alsnog geplaatst te krijgen bij een reguliere werkgever, maar vinden het niet gepast dat een overheidsinstelling dit criterium, dat de bescherming van de werknemer ten doel heeft, als enige criterium hanteert. Wij gaan er dan ook vanuit dat de argumentatie op dit punt zal worden aangepast.	ASD NWF	Vooropgesteld: het gaat hier om een optioneel experiment en is nog geen onderdeel van de dienstverlening van het Werkleerbedrijf, ook niet als de Businesscase vastgesteld zou worden. Wij zijn het met u eens dat inwoners duurzaam perspectief moet worden geboden in een situatie zoals beschreven op pagina 18. We zien een eventueel traject dan ook niet los van het perspectief op een naadloze overstap naar een vervolgbaan. Wij zullen in de uitwerking van een eventueel experiment hier nadrukkelijk aandacht aan geven.

4	In het vervolg op het gestelde bij vraag 3: Overigens zijn wij ook benieuwd naar het vervolg als die situatie zich voordoet en dus ook naar de resultaten van de in paragraaf 8.9 genoemde experimenten. De daar genoemde optie om medewerkers na die twee jaar met loonkostensubsidie een vast dienstverband bij het Werkleerbedrijf aan te bieden spreekt ons zeker aan.	ASD NWF	Wij zijn ook benieuwd welke kansen een dergelijke constructie kan hebben voor onze inwoners maar zullen ook de financiële en juridische gevolgen in ogenschouw moeten nemen.
5	Een derde punt in relatie tot de categorie Perspectiefrijk is de opmerking in paragraaf 5.4 dat het Werkleerbedrijf in samenspraak met gemeenten mogelijkheden kan creëren om de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar werk te maken. Arbeidsmatige dagbesteding hoort per definitie thuis bij de categorie Van Waarde en is dus de verantwoordelijkheid van de gemeente. Die opmerking hoort dan ook niet thuis bij de beschreven ambities van het Werkleerbedrijf met betrekking tot de categorie Perspectiefrijk. De koppeling die door de interim directeur tijdens de voorlichtingssessie voor de adviesraden daar tussen is gelegd is wat ons betreft dan ook discutabel. Eventueel kunnen dergelijke acties wel een plaats krijgen in een pluspakket.	ASD NWF	Arbeidsmatige dagbesteding is in de Businesscase genoemd binnen de context van opties voor het pluspakket (pagina 7) of nieuwe initiatieven / doorontwikkeling (pagina 15). Als een arbeidsbeperking zodanig uitwerkt dat er geen mogelijkheid is om loonvormende arbeid te verrichten, kunnen individuele gemeenten binnen die plus-optie eventueel kiezen voor arbeidsmatige dagbesteding (WMO). Dat zijn dan opties die innovatie vragen in de samenwerking tussen gemeente en Werkleerbedrijf. Datzelfde geldt voor een individuele ontwikkeling andersom: de ontwikkeling vanuit dagbesteding naar Beschut Werk of werken met loonkostensubsidie (Simpel Switchen). Ook daarvoor kan binnen de plusoptie de infrastructuur van het Werkleerbedrijf kansen bieden. Arbeidsmatige dagbesteding is dus niet onderdeel van het basispakket / re-integratie van Perspectiefrijke werkzoekenden maar een mogelijke doorontwikkeling als een gemeente dit zou willen. En valt dan inderdaad onder een pluspakket.
6	In paragraaf 4.4 is vermeld dat de gemeente de regie heeft over het hele proces van de uitvoering van de Participatiewet. Wat ons betreft is dat ook cruciaal omdat de gemeente zicht heeft op, en verbinding kan leggen met, initiatieven of organisaties die voor de participatie van de kandidaat van belang kunnen zijn. Een belangrijk voorbeeld daarvan is schuldhulpverlening, omdat het hebben van schulden vaak een belemmering is om aan het werk te komen.	ASD NWF	Wij lezen in uw reactie een pleidooi voor het scheiden van uitvoeringsverantwoordelijkheid en regisseurschap. Zowel op het niveau van het individuele traject voor een werkzoekende als op bestuurlijk-politiek niveau. De Participatiewet is inderdaad een verantwoordelijkheid van de gemeente die niet wordt uitbesteed. Hoe het samenspel tussen regie en uitvoering plaatsvindt wordt in het implementatieplan uitgewerkt.

	Daarnaast houdt het voeren van de regie ook in dat de regiehouder goed op de hoogte is, en op de hoogte wordt gehouden, van de ontwikkelingen. Regie voeren kan dan ook niet simpel overdragen aan het Werkleerbedrijf betekenen. Tenslotte vinden wij het van groot belang dat de kandidaat weet wie de regie voert en tot wie hij zich dus kan wenden met zijn vragen. In dit kader wijzen wij, wellicht ten overvloede, ook nog op de regierol van de gemeenteraad die wij eerder hebben genoemd.		Afwegingen gaan dan over doelmatigheid en doeltreffendheid en de mogelijkheden om (bij) te sturen en te corrigeren waar nodig.
7	Met nadruk willen wij ook wijzen op hetgeen in paragraaf 4.5 is verwoord met betrekking tot het investeren in de samenwerkingscultuur. Alle hierbij betrokkenen, dus gemeentebestuurders, uitvoerende ambtenaren, management en medewerkers van het Werkleerbedrijf, moeten ervan doordrongen zijn, en dat ook uitdragen, dat het Werkleerbedrijf geen derde partij is maar het eigen bedrijf, in casu van de gemeente zelf.	ASD NWF	Dit onderschrijven wij als college.
8	Uit het geschetste financieel meerjarenperspectief blijkt dat de gemeentelijke bijdrage in de loop van de komende jaren aanzienlijk kan worden gereduceerd. Ondanks de hierbij ook genoemde schatting van de transitiekosten blijft het naar onze mening mogelijk om meer dan tot nu toe in zetten op de re-integratie van de categorie Perspectiefrijk (het zittend bestand) maar zeker ook op het laten instromen van geïndiceerden voor Beschut Werk. Het is wat ons betreft niet acceptabel dat er voor deze laatste groep al langere tijd een wachtlijst bestaat omdat de gemeenten zich beperken tot het financieren van de kandidaten binnen de voor hen geldende taakstelling.	ASD NWF	Ook voor ons zijn de wachtlijsten Beschut Werk een vraagstuk. De taakstelling en financiering vanuit het rijk zijn niet in verhouding tot het aantal geïndiceerde in onze gemeenten. De Participatiewet heeft in de breedte de aandacht van het nieuwe kabinet en wij hopen op oplossingen. Een keuze voor meer Beschut Werkplekken heeft op dit moment nog consequenties voor andere onderdelen van de gemeentelijke begroting en dat is een dilemma. Wel is het zo dat iedereen op de wachtlijst gebruik maakt van een ‘wachttijdvoorziening’. Men is dus wel actief.

9	In paragraaf 2.7.3 staat dat het Werkleerbedrijf een portfolio gaat ontwikkelen waardoor het mogelijk wordt dat iedere kandidaat een op hem of haar toegesneden aanbod krijgt en slechts bij uitzondering inkoop van maatwerktrajecten bij externe partijen (re-integratiebedrijven) zal plaatsvinden. Aangezien het bij ons bekend is dat er nu voor vele personen maatwerktrajecten bij derden zijn ingekocht, hebben wij grote twijfels of het Werkleerbedrijf dit voornemen zal kunnen waarmaken. Bovendien vinden wij dat de partij die de regie voert, de gemeente dus, daarin het laatste woord heeft. Een gedwongen winkelnering is niet per definitie in het belang van de mens waarom het gaat. Wij willen dan ook met klem benadrukken dat het vaststellen van het meest geëigende traject voor het individu niet mag worden beïnvloed door het eigenbelang van het Werkleerbedrijf.	ASD NWF	Verbreding van het aanbod is een van de aandachtspunten voor het Werkleerbedrijf. Dit is ook een behoefte vanuit de casusregisseurs en gebiedsteammedewerkers van de gemeenten, die hun cliënten doorverwijzen. In de lijn van uw eerdere opmerking (het is 'onze'organisatie) zullen gemeenten mee gaan praten over het aanbod voor hun inwoners.
10	Het is ons ook bekend dat de categorie Van Waarde, waarvoor de gemeente verantwoordelijk is en blijft, tot nu toe weinig aandacht krijgt. De uitvoerende instantie (i.c. de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid NWF, kortweg de Dienst) heeft onvoldoende menskracht om deze groep langdurig en intensief te begeleiden. Wij bepleiten daarom te onderzoeken of een voorziening als de Wurkjouwer, welke al enige tijd functioneert in de gemeenten De Fryske Marren en Súdwest Fryslân, ook in uw gemeente kan worden opgezet, wellicht als uitbreiding van of aanvulling op het project Nieuw Zuid in uw gemeente.	ASD NWF	Gebiedsteams werken nauw samen met De Dienst NWF (in Harlingen en Waadhoeke vanuit het Team Participatie) om ook deze kwetsbare groepen inwoners te ondersteunen bij een zelfredzame positie in sociaal maatschappelijke opzicht. In zowel Waadhoeke als Harlingen heeft De Skûle (in Harlingen bekend als 'Nieuw Zuid') een belangrijke taak voor deze doelgroep (in samenwerking met en na verwijzing door de gebiedsteams) zoals zoeken van en begeleiding bij vrijwilligerswerk in de vele maatschappelijke organisaties die onze gemeenten hebben. Intentie van de colleges daarbij is dat 'iedereen in beeld' is. Uw oproep om te onderzoeken hoe deze maatschappelijke organisaties nog meer kunnen bijdragen aan het dichten van een eventuele 'kloof' richting de arbeidsmarkt, zullen we betrekken in de uitvoerings- en ontwikkelingsgesprekken met deze organisaties.

11	In paragraaf 2.7.1 wordt beschreven op welke wijze de indeling in categorieën wordt bepaald, te weten op basis van de loonwaarde als hard criterium en de afstand tot de arbeidsmarkt als kwalitatief criterium. Wat hier niet genoemd wordt, maar voor ons toch wel degelijk als essentieel wordt gezien, is het beoordelen van de aanwezige competenties. In het keuzedocument is dat ook nadrukkelijk benoemd.	ASD NWF	Het is zeker belangrijk dat we de aanwezige competenties meenemen in het bepalen van het perspectief van een inwoner. Competenties maken namelijk helder of een om- her- of bijscholing zinvol kan zijn. Competentiebepalingen kunnen voorkomen dat mensen focussen op slechts één uitstroomrichting.
12	Tijdens het adviseringstraject met betrekking tot het keuzedocument heeft met name de Adviesraad Sociaal Domein van De Fryske Marren, en deels ook de Cliëntenraad WWB van Súdwest Fryslân, opgemerkt de plaats van de onderwijsinstellingen te missen. In de ontvangen reactie op de gezamenlijke adviezen van de raden is hierop geantwoord dat dit zal worden meegenomen in het vervolgtraject en in de businesscase. Behalve een enkele aanduiding in de laatste alinea van pagina 32 vinden wij daarover niets terug in de businesscase.	ASD NWF	In de BC is niet heel specifiek het onderwijs opgenomen. We hebben wel de leer- en ontwikkellijnen. Uitvoering van het Werkleerbedrijf en de samenwerking met ondernemers en onderwijs vindt plaats via aansluiting bij Fryslân Werkt. Gemeenten, Onderwijsinstellingen (de ROC's) en Werkleerbedrijf maken deel uit van de (bestuurs)structuur van Fryslân Werkt. Juist door samen te werken in deze structuur is er een belangrijke ketensamenwerking tussen de drie O's (onderwijs, overheid, ondernemers). Daaruit ontstaan diverse sectorgerichte leerwerktrajecten en onderwijsmogelijkheden. Gebiedsteams, De Dienst en Pastiel (straks: Werkleerbedrijf) participeren in deze arrangementen en/of verwijzen en begeleiden onze inwoners tijdens het opleidingstraject. Wij verwijzen u graag naar https://www.fryslanwerkt.nl/opleidingen.
13	Ook wij willen nog graag kwijt een intensieve samenwerking met het onderwijsveld, en dan specifiek de ROC's Friesland College en Friese Poort, van groot belang te vinden. In de eerste plaats om als Werkleerbedrijf een leerwerkplek te bieden voor leerlingen die aan deze opleidingsinstituten studeren. Maar in de tweede plaats zeker ook voor het aanbieden van scholings- of omscholingstrajecten aan kandidaten bij het Werkleerbedrijf die nog	ASD NWF	Deze oproep onderschrijven wij. Zie ook ons antwoord op de vorige vraag. De heer Geerling heeft in een van de informatiesessies verteld dat iedere woensdag en vrijdag, in het kader van de beroepencarrousel (u kunt dat zien als snuffelstage) jongeren vanuit het Pro-VSO-onderwijs bij Empatec werkzaam zijn. In onze gemeenten is sprake van een sluitende aanpak voor jongeren. Er is een samenwerkingsstructuur tussen de scholen, Regionaal Meld- en coördinatiecentrum, gebiedsteams, De Dienst (in NWF) en Pastiel voor de

	onvoldoende kennis of vaardigheden bezitten om de arbeidsmarkt te kunnen betreden.		terugleiding naar school of toeleiding naar werk van kwetsbare jongeren. Deze samenwerking zal worden voortgezet met het Werkleerbedrijf. Onder die sluitende aanpak valt ook de begeleiding van jongeren die het speciaal onderwijs en praktijk onderwijs verlaten en voor hun toekomst zijn aangewezen op voorzieningen als Loonkostensubsidie en Beschut werk. Op grond van de Participatiewet moeten gemeenten ervoor zorgen dat zoveel mogelijk inwoners een startkwalificatie hebben. Jongeren verwijzen en begeleiden wij dus ook regelmatig weer terug naar een onderwijsinstelling. Ook voor de doelgroep Statushouders is er een directe samenwerking tussen ROC's en het Werkleerbedrijf. Op verschillende locaties van het Werkleerbedrijf bieden de onderwijsinstellingen taallessen Nederlands aan, zowel in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs als voor het leren van 'vaktaal'. Wij verwijzen u verder graag naar de beantwoording bij vraag 12.
14	De voorgestelde aanpassingen van de Governance structuur zien wij als een goede. Het is financieel de goedkoopste, meest flexibele en juridisch makkelijkst uitvoerbare optie. Op grond van het belang van medewerkers is de adviesraad een voorstander van het reserveren van een zetel in de 'onafhankelijke' Raad van Commissarissen voor een lid met ruime ervaring bij een werknemersvertegenwoordiging. Zowel in onze contacten met de ondernemingsraad als mede uit signalen van medewerkers zelf, is ons gebleken dat zij zich nauwelijks of niet gehoord en meegenomen voelen in dit belangrijke proces. Gezien de ontwikkelingen in Súdwest-Fryslân verwacht de adviesraad ten aanzien van de Governance aanpassingen en geeft u in overweging het bovenstaande daarin mee te nemen.	DFM	Wij begrijpen uw wens. Op dit moment hebben wij als colleges geen directie invloed op de profielen van de commissarissen. Wij vragen het bestuur van de GR om uw suggestie door te geleiden naar de RvC. Wij verwijzen daarnaast graag naar het advies van de OR van Empatec NV over de Businesscase, die als bijlage is toegevoegd aan het dossier.

15	In ons advies van 2 december 2020 hebben we de onderwijsinstellingen genoemd als belangrijke partner in het leerwerkbedrijf. In de BC wordt hier niet of nauwelijks aandacht aan besteed. Wij zijn echter van mening dat in het belang van medewerkers en het begeleidingsproces naar werk, competenties/leerwegen moeten worden benoemd op basis van objectief door onder andere het speciaal en middelbaar beroepsonderwijs gestelde normen. Wij gaan ervanuit dat dit in ieder geval in het implementatieplan een plaats zal krijgen.	DFM	Wij verwijzen graag naar de antwoorden bij vraag 12 en 13. Wij onderschrijven het belang van goed en erkend onderwijs om inwoners duurzaam te kunnen laten participeren op de arbeidsmarkt. In de onderwijstrajecten zoals die door Fryslân Werkt worden georganiseerd is via de participatie van ROC's kwalitatief en normatief onderwijs geborgd.
16	In de BC en ook in de informatiebijeenkomst werd gesproken over de nul-optie waaraan het Werkleerbedrijf i.c. de directie zich gaat verplichten. Op zich een nobel streven waarbij wij wel de vraag stellen in hoeverre dit realiseerbaar is en vooral ook tot wanneer (dit risico is ook door u benoemd). In de argumentatie wordt uitgegaan van een 'bevroren' rijksbijdrage WSW-afbouw en de positieve bedrijfsresultaten uit het verleden. Hiervan vragen we ons af of dit een te rooskleurig toekomstbeeld en haalbare doelstelling is. Immers, het is nog maar de vraag of de hoogte van de WSW-bijdrage een lang leven beschoren is. Daarbij wordt aangegeven dat de formatie van het werkleerbedrijf in de eerste vier jaren fors afneemt. Tevens wordt in de BC ook gesteld dat de arbeidsproductiviteit van de toekomstige personele bezetting afneemt. Dit geeft ons inziens in het geheel een negatieve druk op de te behalen resultaten. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat de overheid de WSW-gelden te zijner tijd ook zullen gaan labelen aan beschut werk. Wij kunnen ons niet voorstellen dat er 2	DFM	Voor de beantwoording scheiden wij de resultaten bij de GR (sociale werkvoorziening) van de NV. Voor geen van beide geldt dat de uitkomsten van de Businesscase kunnen worden gegarandeerd. Met de kennis van nu is het echter een realistisch verhaal. NV: Met de Businesscase beogen we negatieve gevolgen van eventuele voorziene en onvoorziene ontwikkelingen te dempen door als gemeente een bepaalde basis te bieden (evenredig deel). Ook is duidelijk geworden dat het bedrijf de afgelopen tijd de nodige maatregelen heeft getroffen voor een betere bedrijfsvoering en de effecten zijn positief. Sturing op een beter resultaat blijft een doel van directie en GR. De Businesscase bevat ook mogelijkheden om bij te sturen als dit vanuit het oogpunt van de gemeentelijke financiën of omstandigheden nodig is. Immers, jaarlijks wordt de hoogte van het te leveren evenredig deel bijgesteld. Op dat moment zullen uiteraard de gevolgen voor de NV moeten worden betrokken. GR: het kabinet heeft het voornemen om de Participatiewet aan te pakken. Wij verwachten, anders dan u veronderstelt, dat er maatregelen zullen worden getroffen op rijksniveau om de positie van de beide groepen te

	(riante) stromen aan rijksbijdragen zullen blijven bestaan voor WSW en Beschut Werk. Kortom, hier loopt de Gemeenschappelijk Regeling en dus ook De Fryske Marren in onze ogen mogelijk een financieel risico		verbeteren. Dat het geen riante geldstromen zullen zijn, zijn we met u eens.
17	Niettemin dient het belang van de doelgroep naar onze mening te prevaleren boven afwegingen met betrekking tot de financiële aspecten. Het gaat tenslotte om mensen. Wij vragen mede daarom nadrukkelijk aandacht voor de keuze van het werkbedrijf om nieuwe instromers voorrang te geven voor een begeleidingstraject, op het zittende bestand. Wij vrezen dat dit nadelige gevolgen zal hebben voor deze laatste groep. Deze keus staat ons inziens haaks op en is in strijd met het uitgangspunt 'gelijke kansen voor iedereen'	DFM	Iedereen komt in beginsel in aanmerking voor een traject naar werk (naar vermogen). Ten eerste vinden we het belangrijk dat iedereen kansen krijgt om een (economisch) zelfstandig bestaan te leiden. Daarnaast is het bieden van voorzieningen een plicht voor colleges op grond van de Participatiewet. Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt bestaat een voorziening uit een traject bij het Werkleerbedrijf, een opleiding of cursus (combinatie kan ook) of een andersoortige activiteit. Mocht een traject bij het Werkleerbedrijf wel zijn ingezet maar niet passend zijn gebleken of achteraf niet het gewenste effect hebben dan zijn er andere mogelijkheden voor ondersteuning, bijvoorbeeld via gebiedsteams, zorgorganisaties en/of welzijnswerk Het Werkleerbedrijf is dus een van de instrumenten die de gemeente kan inzetten voor ondersteuning aan inwoners. We zien door bijvoorbeeld instrumenten als Loonkostensubsidie en Beschut Werk dat ook mensen die al langer een bijstandsuitkering hebben, toch begeleiding krijgen van Pastiel (straks: Werkleerbedrijf). De veranderende arbeidsmarkt en nieuwe re-integratiemogelijkheden en -projecten creëren eveneens nieuwe kansen voor mensen die langer in de bijstand zitten. Ook dit is en blijft een taak voor het Werkleerbedrijf. De capaciteit van Pastiel heeft de afgelopen jaren niet geleid tot een ‘instroomstop’, waardoor ook de instroom steeds heeft kunnen bestaan uit mensen met diverse profielen. Wij verwachten dat dit in de toekomst ook het geval zal zijn.
18	Overigens is de adviesraad content met de wijze waarop De Fryske Marren, Empatec, Pastiel en De	DFM	Dit ondersteunen wij.

	Wurkjouwer inschakelt ten behoeve van onze inwoners die specifieke steun en begeleiding nodig hebben om deel te nemen aan het arbeidsproces en beveelt voortzetting daarvan in de naar werk-leerbedrijven omgevormde organisatie en waar mogelijk intensivering van het gebruik van het zogenaamde pluspakket van harte aan.		
19	Tot slot zijn we van mening dat de kracht van deze BC en dus de toekomst van het werkleerbedrijf, ligt in de gezamenlijke en onvoorwaardelijke steun van de vier participerende gemeenten.	DFM	De Businesscase is voortgekomen uit de samenwerking van vier gemeenten. Wij streven ernaar dat deze samenwerking voortduurt.