



Verkenning

Datum

25 januari 2017

Voor

Marcel v.d. Broek
Dirk Kropman
Gert Franssen

Kopie

Karin Orval

behandeld door

Marc Paulissen

ons kenmerk

integratie WSW/PW (2016-6)

Bijlagen: 3

Verkenning naar integratie uitvoering van WSW en PW door één organisatie

Inleiding

Het bestuur van de GR WAA wil onderzoek/verkenning naar/van mogelijke scenario's welke efficiency en besparingen, zowel inhoudelijk als financieel opleveren door integratie van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Participatiewet (voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) tussen WAA/WAA-groep NV en de per gemeente betreffende sociaal domein uitvoeringsafdeling. Uiteindelijk moeten de onderzochte scenario's een keuze mogelijk maken voor (verdere uitwerking van) de meest passende organisatievorm gegeven de specifieke opgave per gemeente.

Specifiek voor de gemeente Beesel geldt daarbij dat op hoofdlijnen meerdere scenario's onderzocht dienen te worden. Hierbij valt te denken aan verdere uitbouw van activiteiten en nieuwe product-marktcombinaties.

De scenario's

1. Onderzoek naar integratie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Onderzoek naar integratie binnen:
 - a. GR WAA Venlo eo
 - b. GR WAA Venlo eo in samenwerking met een private uitvoeringsorganisatie in casus de NV WAA-groep
3. Onderzoek naar verdere uitbouw van activiteiten door de WAA en nieuwe product-marktcombinaties. (Beeselse)
4. Huidige situatie handhaven met nader advies inzake het businessplan (waarin de WAA als sociaal detacheerder en partner voor re-integratie opereert) Samen anders variant.

zie bijlage voor de bestuursopdracht.

Nu dit onderzoek doen is, gegeven de huidige economische ontwikkelingen gunstig en gezien de politieke ontwikkelingen gewenst. De economie trekt aan en dat biedt voordelen in de verkoop van gebouwen enerzijds en het ontwikkelen en plaatsen van mensen in een reguliere werkomgeving anderzijds. Als gevolg van de participatie wet komt er geen nieuwe instroom in de SW en is het voor gemeenten noodzakelijk om te komen tot één integraal arbeidsmarkt beleid.



Volgens eerdere conclusies van BMC (Actualisering strategie WAA groep) moet de strategie met betrekking tot de WAA groep passen binnen de (regionale) strategie met betrekking tot de P-wet: de 'Participatiewetstrategie' is leidend. Het maximaal benutten van kansen voor werkzoekenden (ongeacht hun 'wettelijke' achtergrond) is daarbij de rode draad. De samenwerking van partijen om de werkgeversdienstverlening optimaal in te vullen is een essentiële randvoorwaarde om die kansen te benutten.

Aanpak

De verkenning betreft in deze fase een grofmazige analyse van de verschillende scenario's. De analyses zijn uitgedrukt in sterkten & kansen en zwakten & bedreigingen. Als gevolg van de verschillende visies en omvang van de drie deelnemende gemeenten zijn de gevolgen voor de drie gemeenten niet overal hetzelfde. Daar waar er verschillen zijn tussen de drie gemeenten worden die apart genoemd.

Voor de lezers die niet volledig op de hoogte zijn van de huidige ontwikkelingen is beknopt enige achtergrond informatie beschreven.

Op basis van de grofmazige verkenning wordt een scenario gekozen die nader uitgewerkt zal worden voor verdere besluitvorming.

Voorgeschiedenis

De verkenning staat niet op zichzelf maar is een nieuwe schakel in de ontwikkelketen van de afgelopen jaren naar een financieel en sociale borging door de gemeenten voor hun burgers die voor werk en inkomen op de WSW zijn aangewezen. De verkenningsopdracht vormt in die zin eigenlijk een op governance gericht onderzoek als vervolg op de Koersactualisatie WAA van november 2015. Daarbij wordt als nieuw onderzoekselement ingebracht om de betreffende taken rechtstreeks vanuit een gemeentelijke organisatie uit te voeren, vanuit veronderstelde integraliteit en synergie.

Achtergrond informatie

De vastgestelde koers wordt gehandhaafd. De beweging "van binnen naar buiten" blijft de gewenste beweging. De taak "detachering medewerkers met een hogere loonwaarde" is vanaf 2018 de hoofdtaak van WAA. Voor deze taak kan een andere uitvoeringsorganisatie meer passend zijn en zoeken we naar een goede / betere / hechtere samenwerking met de uitvoering van de P-wet.

De kerntaken die uit de WSW voortvloeien zijn:

- Organiseren en faciliteren van passend werk voor WSW geïndiceerden. (acquisitie)
- Werkgeverschap
- HRM dienstverlening
- Financiële verantwoording

In de bijlage 2 staat meer achtergrondinformatie m.b.t.:

- De taken & bevoegdheden van het werkvoorzieningsschap WAA
- De participatiewet
- De verantwoordelijkheid voor gemeenten voor het regelen van beschermt werk.
- Overige landelijke ontwikkelingen

Visie deelnemende gemeenten m.b.t. participatiewet

Algemeen

De verantwoordelijkheid voor het zogenaamde Beschut Werken (de doelgroep met een loonwaarde-capaciteit van minder dan 40% WML) komt zoals eerder afgesproken uiterlijk 1 januari 2018 volledig voor rekening en risico van elke afzonderlijke deelnemende gemeente. De specifieke gemeente kan daartoe zelf werkplekken organiseren of deze inkopen bij andere organisaties.

SW medewerkers per gemeente bij WAA	
Gemeente	Aantal personen (vanaf 1-1-2017)
Venlo	622
Bergen	109
Beesel	68
Horst aan de Maas	10
Peel aan de Maas	9
Mook & Middelaar	2
Roermond	2
Roerdalen	1
Heese-Leende	1

Het tekort voor rekening van de gemeenten tot en met 2020 op de SW (exploitatie en rijksbijdrage) is gefixeerd op €3.183.000 jaarlijks.

Het aandeel in het tekort bedraagt voor de deelnemende gemeenten:

- Venlo : 80%
- Bergen : 11%
- Beesel : 9%

Extra tekorten kunnen tot en met 2020 voor rekening komen van de reserves WAA. Na 2020 zal, als gevolg van rijksbeleid op de subsidie SW, het tekort verder toenemen.

Venlo

De gemeente Venlo ziet schaalvoordelen in de samenvoeging tussen het werkvoorzieningsschap en het onderdeel Werk & Inkomen van de gemeentelijke organisatie. Gezien de omvang van de gemeentelijke organisatie is dat zeer aannemelijk.

Het aandeel voor Venlo in het tekort op de SW wordt op dit moment nog gecompenseerd door een overschot van gelijke omvang op de P-wet. Echter zonder ingrijpen zullen, als gevolg van rijksbeleid, de SW tekorten verder toenemen en de P-wet overschotten afnemen. Er ontstaat een negatief financieel resultaat.

De gemeente Venlo verwacht dat het onder één verantwoordelijkheid brengen van alle financiële middelen om mensen naar werk te krijgen de mogelijkheid biedt om effectiever en efficiënter te sturen. De voordelen die daaruit ontstaan compenseren de toekomstige financiële tekorten.

Toetsingscriteria Venlo:

- Maatwerk aan mensen uit de brede doelgroep
- Stimuleren inclusieve arbeidsmarkt
- Integraal beheer van (financiële) middelen en kostenbeheersing
- Effectiviteit door directere sturing
- Efficiencyvoordelen door synergie en schaalgrootte
- Organisatie van verplicht beschut werk

Beesel

De gemeente Beesel heeft relatief het kleinste probleem. Van de ±80 SW medewerkers is het grootste deel al gedetacheerd of werkt op locatie. Resterend een groep van ±20 personen.

Vanuit de gemeenteraad van Beesel is de vraag gesteld of het niet verstandig is om de PMC's uit te breiden voor mensen vanuit een bredere doelgroep (met een SW indicatie of een beschutwerk indicatie volgens de P-wet). Het achterliggende belang is, dat men wil voorkomen dat mensen die zijn aangewezen op beschut werk tussen wal en schip komen te vallen en dat tevens het exploitatieresultaat verbetert.

Toetsingscriteria Beesel:

- Maatwerk aan mensen uit de brede doelgroep
- Continuïteit in hrm dienstverlening en administratie
- Behoud kennis
- Onafhankelijkheid qua beleid
- Gevarieerd aanbod van werk
- Organisatie van verplicht beschut werk
- Directere sturing kostenbeheersing SW

Bergen

De gemeente Bergen heeft in haar eigen gemeente beperkte mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen bij bedrijven. Zij onderzoekt kansen bij lokale bedrijven om op basis van maatwerk openingen voor de doelgroep te creëren. Ook ziet zij passende mogelijkheden om SW medewerkers te plaatsen bij Intos. Eventuele mogelijkheden voor plaatsingen bij de kwekerij worden onderzocht.

Het aantal SW medewerkers in de gemeente Bergen is relatief groot. Het aantal SW-medewerkers 'Beschut werken' bedraagt 31. Daarvan zijn er 16 werkzaam op de kwekerij. De overige SW-medewerkers (78) behoren tot de doelgroep 'detacheerbaar' en zullen worden gedetacheerd, of zijn al reeds gedetacheerd door WAA.

Toetsingscriteria Bergen:

- Maatwerk aan mensen uit de brede doelgroep
- Continuïteit in hrm dienstverlening en administratie
- Behoud kennis
- Onafhankelijkheid qua beleid
- Overloopvoorziening
- Gevarieerd aanbod van werk
- Afstand woonwerk
- Organisatie van verplicht beschut werk
- Directere sturing kostenbeheersing SW



Organisatie WAA

De huidige organisatie van de WAA kent de volgende onderdelen (zie bijlage 3):

- algemeen management
- P&O
- Concern controlling
- Business development.
- WAA Facilitair (catering, groen, schoonmaak en stafafdelingen)
- WAA Detachering & contracten (begeleid werken, werken op locatie, werken in opdracht, individuele detachering, groepsdetachering en stafafdelingen)
- WAA Beschut (huis van de wijk, kwekerij en stafafdelingen)

SWOT analyses per scenario

Scenario 1: integratie van WAA en W&I binnen de gemeentelijke organisatie.

Sterkten & Kansen:

- Directere sturing door gemeente (1 integrale aanpak en integratie van doelgroepen)
- Maatwerk in eigen gemeente (vooral voor Bergen en Beesel)
- Eenvoudigere organisatiestructuur
- SW minder op afstand van de gemeentelijke organisatie
- Synergie mogelijkheden bij overhead
- Effectiever proces bij arbeidsmarkt toeleiding
- Beter passend bij huidige taak van een detacheerder
- Frictiekosten zijn investering om hogere kosten in de toekomst te voorkomen
- Geen concurrentie binnen sociaal domein
- Eén arbeidsmarktbeleid voor alle doelgroepen.
- Eén uitvoeringsorganisatie per gemeente
- Samen met WSP één marktpartij naar de buitenwereld / werkgevers
- Eén integraal proces voor in- door- en uitstroom per gemeente.
- Rechtstreeks grip op inzet van financiële middelen overall binnen sociaal domein.
- Verkoop van onroerende goederen
- Frictiekosten te voorkomen door in- en externe mobiliteit
- Nieuwe start voor alle drie de gemeenten los van elkaar
- Innovatiekansen makkelijker vanuit één organisatie en één proces.

Zwakten & Bedreigingen:

- Schaalverkleining voor Beesel en Bergen.
- Kwetsbaarheid neemt toe voor Beesel en Bergen
- Arbeidsovereenkomst van de medewerkers verandert zonder meerwaarde.
- Frictiekosten op korte termijn
- Afspraken over bonus en malus bij oplossen van frictiekosten
- Kennis die verloren gaat, vooral voor Beesel en Bergen. Venlo kan die gezien haar omvang beter opbouwen.
- Ondernemerschap is niet primair aanwezig bij gemeenten (*nu ook niet bij WAA*)
- Oplossingsvermogen en draagkracht. Vooral voor Bergen en in mindere mate voor Beesel.
- Samenvoeging van verschillende culturen

Scenario 2: Onderzoek naar integratie binnen:

- a. GR WAA Venlo eo
- b. GR WAA Venlo eo in samenwerking met. een private uitvoeringsorganisatie in casus de NV WAA-groep

Sterkten & Kansen:

- Directere sturing WSW door gemeente, echter minder direct dan bij Scenario 1.
- Efficiënter als gevolg van synergie in overhead
- Effectiever proces bij arbeidsmarkt toeleiding
- Beter passend bij huidige taak van detacheerder
- Externe entiteit staat mogelijk sterker in de markt qua acquisitie (imago gemeente niet al te snel en commercieel)
- Eén arbeidsmarktbeleid
- Eén integraal proces voor in- door- en uitstroom.
- Eén uitvoeringsorganisatie op regionaal niveau.
- Directer grip op inzet van financiële middelen overall binnen sociaal domein, maar minder dan bij scenario 1.
- Friciekosten te voorkomen door in- en externe mobiliteit
- Innovatiekansen makkelijker vanuit één organisatie en één proces.

Zwakten & Bedreigingen:

- Friciekosten op korte termijn
- Medewerkers werkzaam bij gemeenten worden gedetacheerd of overgeplaatst naar WAA
- Procedures en werkafspraken tussen gemeentelijke organisaties en WAA (rechtmatigheid & doelmatigheid)
- Geen onafhankelijkheid voor Beesel en Bergen.
- Concurrentie binnen het sociaal domein.
- Resultaten door de WAA behaald in het verleden zijn geen garantie voor positieve resultaten in de toekomst.
- Samenvoeging van verschillende culturen
- Geen verkoop van onroerende goederen

Voor dit scenario is het belangrijk dat de gemeenten eenzelfde koers hebben. Dit is echter niet het geval. De drie gemeenten hebben een probleem van verschillende orde en ieder een eigen visie m.b.t. de P-wet en SW medewerkers.

Scenario 3: Onderzoek naar verdere uitbouw van activiteiten door de WAA en nieuwe product-marktcombinaties.

Dit verzoek van de gemeente Beesel komt voort uit het belang welke de gemeenteraad hecht aan het hebben van passend werk voor mensen die zijn aangewezen op beschut werk.

Sterkten & Kansen:

- Vangnet met verschillende mogelijkheden.
- Verschillende ontwikkelkansen voor SW medewerkers en P-wetters
- PMC's in eigen gemeente verkleint de reisafstand.

Zwakten & Bedreigingen:

- Dit scenario is niet in lijn met het overheidsbeleid dat mensen zoveel mogelijk regulier moeten werken
- De WAA is in het verleden niet in staat geweest om verschillende PMC's rendabel te exploiteren.
- Meerdere PMC's zijn lastiger te managen dan één PMC: arbeidsontwikkeling en plaatsing.
- Hogere kosten, vooral indirect
- Alleen voor Beesel is de spoeling (aantal personen) te mager.
- Geen draagvlak bij andere deelnemende gemeenten.
- Mensen stromen niet door naar regulier werk omdat anders de PMC eronder leidt.
- Hogere frictiekosten op langere termijn als gevolg van uitstroom SW (pensioen)
- Concurrentie met particuliere organisaties verhindert samenwerking op doorstroming.

Scenario 4. Huidige situatie handhaven met nader advies inzake het businessplan (waarin de WAA als sociaal detacheerder en partner voor re-integratie opereert).

In dit scenario wordt het bestaande beleid (Samen Anders) gecontinueerd. Dat wil zeggen dat de SW medewerkers met een indicatie geel worden overgedragen aan de gemeenten. Voor de SW medewerkers met een indicatie blauw blijft de WAA verantwoordelijk. Doel is om deze doelgroep maximaal te detacheren of te laten werken op locatie bij bedrijven.

Sterkten & Kansen:

- Relatie werkgever & werknemer blijft ongewijzigd.
- De WAA is een betrouwbare WSW uitvoerder (administratie en hrm)
- Geen wijziging in rechtpositie voor SW medewerkers
- Directe grip en maatwerk op de groep geel.
- Er is een bestaande structuur
- De kennis van de doelgroep is bij de WAA aanwezig. Voor Beesel en Bergen geen verlies aan know how.
- WAA is gewend om geen vacatures maar passend werk voor de doelgroep te vinden via Vindt.
- De organisatie die het nu al regelt, blijft het regelen. Geen reorganisatie.
- De mogelijkheid voor de WAA om ingezet te worden als sociaal detacheerder in de regio.
- Geen samenvoeging verschillende culturen en werkwijzen.
- Huidige koers samen anders is bekend. Geen nieuwe koers nodig. Afbouw WAA doorzetten volgens plan.

Zwakten & Bedreigingen:

- SW medewerkers en P-wetters beide met een afstand tot de arbeidsmarkt in twee verschillende organisaties.
- Concurrentie binnen het sociaal domein.
- Werkgevers benadering vanuit meerdere organisaties
- Friciekosten op lange termijn groter dan op korte termijn (scenario's 1 en 2)
- De huidige structuur kost te veel.
- Geen perspectief op lagere gemeentelijke bijdrage.
- Leegloop. Laatst SW volgens planning in 2057 met pensioen.
- Geen nieuwe start voor alle drie de gemeenten los van elkaar.
- Beperkte synergie mogelijkheden WAA en gemeente.

Conclusies werkgroep algemeen

- De mens is de maat!
Bij elk scenario en bij de conclusies staat de mens centraal. Maatwerk en het bieden van passend werk leiden tot een duurzame inzetbaarheid van de kwetsbare doelgroep met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Als de werkinhoud en het salaris niet wijzigen, zullen de medewerkers de overplaatsing van WAA naar gemeente accepteren.
- Afhankelijkheid
Er is sprake van een onderlinge afhankelijkheid tussen de deelnemende gemeenten. Keuzes van één gemeente kan van invloed zijn op de keuzes van andere gemeenten. Dit geldt vooral voor de keuze die Venlo, veruit de grootste gemeente, gaat nemen.
- SW blijft geld kosten
Geen van de scenario's zal het tekort op de SW (exploitatie en rijksbijdrage) kunnen voorkomen. Wel kan een integraal beheer van (financiële) middelen leiden tot kostenbeheersing en zullen er beperkte synergie en efficiency effecten zijn.
- Uittreding
Uittreden door één gemeente is niet interessant in verband met artikel 39 lid 2 en 3 van de gemeenschappelijke regeling. De uittredende gemeente blijft 5 jaar aansprakelijk voor de financiële resultaten van de WAA. In die periode heeft zij zelf geen invloed op het beleid.
- Overige gemeenten
Indien de gemeenten Venlo, Bergen en Beesel kiezen voor scenario 1 heeft dit gevolgen voor de 25 SW medewerkers die in andere gemeenten dan de schapsgemeenten woonachtig zijn. Door een wetswijziging vanaf 1 januari 2017 is ook voor die mensen echter het uitgangspunt dat de werkgemeente, en niet langer de woongemeente, leidend zal zijn voor de bepaling van het WSW-werkgeverschap.
- Samenvoeging culturen en werkwijzen
Indien gekozen wordt voor scenario 1 of 2 zullen de WAA medewerkers en medewerkers van de gemeente worden samengevoegd in één organisatie. Dit leidt tot een samenvoeging van culturen en verschillende werkwijzen die vooral in het begin ruim aandacht verdienen. Er zijn voorbeelden bij andere gemeenten dat bij de samenvoeging van organisaties juist de verschillen in cultuur en werkwijzen de grootste uitdaging/bottleneck vormden (Breda, Woerden, Empatec/Pastiel).



Conclusies werkgroep per gemeente

Venlo

Maatwerk aan mensen uit de brede doelgroep en het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt zijn voor de gemeente Venlo de belangrijkste criteria. Directe sturing en integraal beheer van middelen zijn daarbij succesbepalende factoren. Naast het vergroten van de effectiviteit wil zij waar mogelijk efficiency kansen benutten.

Scenario 1 komt daar het dichtst bij.

Dit scenario heeft een positief effect voor de SW medewerkers. Zij krijgen een dienstverband bij de gemeente en niet bij de sociale werkvoorziening. Dit heeft een bewezen positief effect op de arbeidsbeleving. En het leidt niet tot een verandering in de arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast biedt dit scenario, als gevolg van de integratie van de WAA en Werk & Inkomen binnen de gemeente, de beste kansen voor één arbeidsmarktbeleid en een eenduidige directe aansturing. De organisatie van de in- door- en uitstroom van de verschillende doelgroepen kent een centrale regie. De SW medewerkers die nu in dienst zijn bij het schap komen dan in dienst bij de gemeente. De cao voor SW kan van toepassing blijven.

Scenario 1 heeft als grootste voordeel dat een veel effectiever arbeidsmarktbeleid kan worden uitgevoerd gericht op het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt met aandacht en maatwerk voor zowel de werknemer als de werkgever. Daarnaast biedt dit scenario vooral voor de gemeente Venlo synergie en efficiency mogelijkheden.

Een belangrijk punt van aandacht bij deze integratie is het samenbrengen van twee verschillende culturen binnen één organisatie.

Indien Venlo gaat voor scenario 1 heeft dat gevolgen voor Bergen en Beesel.

Beesel

De gemeente Beesel wil onderzoek naar alle scenario's en met name naar uitbreiding van PMC's. Een dergelijke uitbreiding (scenario 3) heeft voordelen voor een breder aanbod van werk en extra ontwikkelmogelijkheden. De belangrijkste bezwaren zijn echter het ontbreken van draagvlak bij de andere GR gemeenten en het feit dat deze koers in strijd is met het landelijk beleid tot een inclusieve maatschappij. Daarnaast heeft het verleden bewezen dat het werken met verschillende PMC's zowel operationeel als financieel niet haalbaar is.

De uitdaging voor de gemeente Beesel voor met name de SW doelgroep is relatief beperkt. Gelet op de belangrijkste criteria; onafhankelijkheid, een directere sturing, maatwerk voor de medewerkers en continuïteit van hrm dienstverlening en administratie is ook hier op termijn startend vanuit scenario 4 het scenario 1 het meest passend. Zij zal in de aanloop naar scenario 1 met Venlo of bijvoorbeeld NLW of Westrom afspraken kunnen maken over de hrm dienstverlening en administratie.



Bergen

De situatie van Bergen is deels vergelijkbaar met die van Beesel, echter de populatie SW is aanzienlijk groter en vormt om die reden ook een grotere uitdaging. Organisatorisch gezien gaat de voorkeur van Bergen daarom uit naar een gefaseerde overgang van scenario 4 naar scenario 1.

In scenario 1 kan zij een integraal arbeidsmarktbeleid voeren onafhankelijk van Venlo en Beesel. Zij kan mensen met een SW indicatie onderbrengen bij bijvoorbeeld Intos en NLW. Dat lost niet alles op. Vandaar dat de gemeente Bergen, meer dan Venlo en Beesel, belang kan hebben bij de kwekerij als mogelijke overloop/werkgelegenheidsproject. Het is vanuit dat oogpunt aan te bevelen om voor de kwekerij een aanvullende business case voor Bergen op te stellen waardoor de voor- en nadelen beter kunnen worden afgewogen.

Medewerkers met een SW indicatie van de WAA naar gemeente Bergen halen is op dit moment nog niet aan de orde. Bergen is (nog) geen inclusieve werkgever.

Bijlage 1.

GR WAA: Onderzoek naar integratie uitvoering van WSW en PW door één organisatie	
Bestuurlijk opdrachtgever	Bestuur GR WAA; Hanno Lamers, Lia Roefs, Jan Smolenaars
Ambtelijk opdrachtnemer	Gert Franssen (Venlo), Dirk Kropman (Bergen), Marcel van den Broek (Beesel)
Versie	3
Datum	24-11-2016
Aanleiding	<p>Het bestuur van de GR WAA wil onderzoek/ verkenning naar / van mogelijke scenario's welke efficiency en besparingen, zowel inhoudelijk als financieel opleveren door integratie van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Participatiewet (voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) tussen WAA/WAA-groep NV en de per gemeente betreffende sociaal domein uitvoeringsafdeling. Uiteindelijk moeten de onderzochte scenario's een keuze mogelijk maken voor (verdere uitwerking van) de meest passende organisatievorm gegeven de specifieke opgave per gemeente.</p> <p>Specifiek voor de gemeente Beesel geldt daarbij dat op hoofdlijnen meerdere scenario's onderzocht dienen te worden. Hierbij valt te denken aan verdere uitbouw van activiteiten en nieuwe product-marktcombinaties.</p>
Inhoudelijke toelichting	<p>Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAA Venlo eo heeft het koersdocument Samen Groeien in 2013 vastgesteld. Als uitvloeisel van dit document vindt een actualisatie van de koers plaats, welke is besproken met de raden van de drie deelnemende gemeenten. De vertegenwoordiging van de raden heeft op 27 september 2016 de wens richting DB van de GR uitgesproken alternatieve scenario's uit te laten werken gericht op integratie van de WAA en de betrokken sociale diensten voor de uitvoering van de WSW .</p> <p>Vanuit de gemeente Bergen is de focus qua alternatief: met name gericht op de overname van de verantwoordelijkheid voor WSW-ers met een loonwaarde van >30 % door de gemeente. Dit in navolging van de WSW-ers met een loonwaarde <30% die vanaf 1-1-2018 reeds onder de verantwoordelijkheid van de gemeente zullen gaan vallen.)</p>

Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Het inzichtelijk maken van de voor en nadelen (per gemeente) van de uitvoering van de WSW en de Participatiewet zowel inhoudelijk als financieel door één daarvoor geëigende organisatie. • Tevens het inzichtelijk maken van de mogelijke frictiekosten. Zodanig dat een keuze voor een scenario kan worden gemaakt dat vervolgens verder kan worden uitgewerkt en vorm gegeven. • De gevolgen voor de WSW-werknemers worden in de verkenning betrokken.
Afbakening	<p>De verkenning beperkt zich tot de voor en nadelen en de inhoudelijke en financiële consequenties. Behoudens overleg met de WAA-groep is, de Beeselse en Bergense verbijzonderingen daargelaten, sprake van een exercitie op hoofdlijnen en daarmee een quick scan. Overleg met andere partijen is niet aan de orde, behoudens een analyse van de ervaringen in andere vergelijkbare gemeenten met een van de scenario's</p>
Kwekerij	<p>Op initiatief van de Bergense WAA-bestuurder wordt als uitzondering op bovenstaande afbakening een nader onderzoek naar de (on)mogelijkheden voor de kwekerij Roobeek uitgevoerd. Hierop wordt een separaat onderzoek uitgevoerd gericht op het onderzoeken of de kwekerij in een andere rol (werkgelegenheidsproject) gepositioneerd zou kunnen worden. Dit onderzoek bestaat uit 3 delen die allen financieel worden onderbouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er wordt een afgebakende pilot (met een duidelijk begin en einde) gedraaid met het toeleveren van nieuwe doelgroepen uit het sociaal domein (P-wet, arbeidsmatige dagbesteding, etc) door de gemeente Bergen om te onderzoeken of er voldoende aanwas aan potentieel is om het werkgelegenheidsproject te dragen. Door duidelijke communicatie en rapportage hierover wordt bewaakt dat de status van de pilot duidelijk is en daaruit an sich geen verwachtingen afgeleid mogen worden. • er wordt een onderzoek uitgevoerd naar het perspectief van een verbreding van de huidige business van de kwekerij. • er wordt onderzoek gedaan naar wat de gevolgen zijn indien de kwekerij wordt geliquideerd.
Aanpak	<p>Er is sprake van een 'bureau' aanpak gericht op:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoek naar integratie binnen de gemeentelijke organisatie (GR en NV weg) 2. Onderzoek naar integratie binnen: <ol style="list-style-type: none"> a. GR WAA Venlo eo

	<p>b. GR WAA Venlo eo i.s.w. een private uitvoeringsorganisatie in casus de NV WAA-groep</p> <p>3. Onderzoek naar verdere uitbouw van activiteiten door de WAA en nieuwe product-marktcombinaties. (Beeselse)</p> <p>4. Huidige situatie handhaven met nader advies inzake het businessplan (waarin de WAA als sociaal detacheerder en partner voor re-integratie opereert) Samen anders variant.</p>
<p>Planning</p>	<p>De verkenning wordt uitgevoerd in fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fase 1 betreft de grofmazige verkenning en wordt in de eerste helft van januari 2017 opgeleverd (gelijk de planning die geldt voor het soortgelijke onderzoek waartoe het college van Venlo opdracht heeft gegeven). • Fase 2 betreft nadere detaillering en uitbreiding van het onderzoek met de deelopdrachten vanuit Beesels en Bergens perspectief en wordt opgeleverd uiterlijk eind Q1-2017.
<p>Middelen</p>	<p>De verkenning wordt uitgevoerd primair door en onder verantwoordelijkheid van de in deze opdracht vermelde medewerkers van de in de GR WAA vertegenwoordigde gemeenten. Deze werken daartoe samen en verdelen waar mogelijk werkzaamheden.</p> <p>Waar nodig wordt de NV WAA-groep hierbij betrokken voor het leveren van noodzakelijke informatie.</p> <p>Indien blijkt dat voor een specifiek onderdeel externe deskundigheid dient te worden ingezet zal dat vooraf worden besproken met de bestuurlijk opdrachtgever. Eventuele kosten daarvan worden conform staand beleid gedragen.</p>
<p>Vervolg</p>	<p>Zonder dat op de uitkomsten van dit verkenningsonderzoek geanticipeerd kan worden, zal het vervolg na oplevering van het verkenningdocument tenminste bestaan uit een vorm van communicatie vanuit de GR WAA met de gemeenteraden van de betrokken colleges.</p> <p>Daarbij zal tevens, voor zover van toepassing, per gemeente sprake zijn van een nader procesvoorstel m.b.t. het eventuele vervolg.</p>

Bijlage 2

Achtergrondinformatie bij de verkenning.

Werkvoorzieningsschap Venlo en omstreken WAA.

Volgens artikel 3 in hoofdstuk 2 van de Gemeenschappelijke Regeling WAA (*) zijn de taken en bevoegdheden van de WAA:

Het Werkvoorzieningsschap heeft tot taak de gemeenschappelijke belangen van de deelnemende gemeenten te behartigen op het gebied van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening, te weten:

- a. het voorzien in aangepaste werkgelegenheid voor personen, die in belangrijke mate ten gevolge van bij hen gelegen factoren, niet of voorshands niet in de gelegenheid zijn onder normale omstandigheden arbeid te verrichten, zoals bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening;
het zal daartoe een of meer werkverbanden oprichten, exploiteren en in stand houden, waarbinnen objecten, als bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening, kunnen worden uitgevoerd, dan wel de objecten als bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening inkopen bij private rechtspersonen;
- b. het vervullen van overige bestuurlijke taken, zoals deze bij de Wet sociale werkvoorziening zijn opgedragen aan de colleges van B&W;
- c. bovengenoemde taken worden:
primair vervuld ten dienste van personen, woonachtig in de aangesloten gemeenten, dan wel daar verblijvend ter verpleging en/of verzorging;
secundair voor personen, afkomstig uit andere gemeenten dan die deze regeling hebben aangegaan.

Participatiewet.

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt onder de Participatiewet. De Participatiewet is in de plaats gekomen van de Wet Werk en Bijstand, Wsw en een groot deel van de Wajong. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) blijft bestaan tot de laatste Wsw'er met pensioen gaat.

Mensen met een SW dienstverband krijgen loon volgens de cao voor sociale werkvoorziening. De gemeenten ontvangen rijkssubsidie per SE. Bij de participatie wet gaan mensen met een arbeidsbeperking in dienst van een werkgever. De medewerker ontvangt loon op basis van de berekende loonwaarde. Werkgevers kunnen loonkostensubsidie aanvragen als de medewerker minder dan het minimumloon kan verdienen. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon.



Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het regelen van beschut werk.

Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Alle gemeenten samen krijgen geld om uiteindelijk 30.000 beschutte plekken te organiseren. Een gemeente regelt zelf hoe en in welke gevallen zij beschut werk aanbiedt.

Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Het UWV beoordeelt UWV of iemand beschut werk nodig heeft. Mensen die beschut werk doen zijn in dienst van de gemeente of een reguliere werkgever en krijgen salaris. Zij kunnen pensioen opbouwen over hun loon, maar dit hangt af van hun pensioenregeling.

De werknemer krijgt salaris op basis van de cao van de werkgever. Dit is ten minste het wettelijk minimumloon.

Werkgevers van een arbeidsgehandicapte in een beschermde werkomgeving kunnen vanaf 2017 ook gebruik maken van de no-riskpolis. Met deze polis hoeft de werkgever bij ziekte van de werknemer het loon niet door te betalen.

Dit staat in de begroting van het ministerie van SZW voor 2017. Het gaat om voorgenomen beleid. Dit betekent dat de Eerste en Tweede Kamer de plannen van het kabinet nog moeten goedkeuren.

Overige landelijke ontwikkelingen

Er is een nieuwe cao voor SW overeengekomen. Hierin is een loonsverhoging van 2% afgesproken. De overheid biedt geen volledige compensatie voor alle SW medewerkers. Voor de WAA betekent dit een nadelig financieel resultaat van ±€500.000 per jaar.

Daarnaast heeft de rijksoverheid het lage inkomensvoordeel (LIV) aangepast. Dit levert voor de WAA een extra financieel nadeel op van jaarlijks ±€250.000.

Het extra tekort van €750.000 per jaar is in de scenario's buiten beschouwing gelaten.

Niet dat het geen probleem is, maar in de verschillende scenario's niet tot andere conclusies zal leiden (het vestzak, broekzak principe).

Bijlage 3

