Bundel - Algemeen bestuursvergadering MidZuid van 19 maart 2026

1 Opening, mededelingen en vaststellen agenda
Mededelingen Algemeen Directeur
1 opening en agenda
1.1 agenda AB MidZuid

2 Notulen en actielijst
1. Notulen AB 30-10-25 ter vaststelling voor AB
2. Actielijst bestuur ter vaststelling
2.1 Concept-notulen AB 30-10-2025
2.2 Actielijst bestuur MidZuid

3 Ter bespreking
1. Routekaart Bedrijfsplan 2027-2032
2. Concept voorstel overdrachtsdocument
3.1 Routekaart Strategisch bedrijfsplan 2027-2032
3.2 Overdrachtsdocument
3.2.1 Bijlage - Basistaken MidZuid
3.2.2 Bijlage - Kernboodschap besluit AB 30 oktober 2025
3.2.3 Bijlage - MidZuid adviesrapport businessplan midzuid 0810 ii
3.2.4 Bijlage - Presentatie HEVO gemeenteraden MidZuid september 2023 V0.2

4 Ter instemming
1. Herziene begroting 2026 ter vaststelling voor AB
4.0 Nota voor het algemeen bestuur herziene begroting 2026
4.1 Herziene begroting 2026 DEF
4.2 Aanbiedingsbrief herziene begroting MidZuid 2026 na AB 19 maart 2026

5 Ter kennisname
1. Onderhandelaarsresultaat cao SW
2. Onderhandelaarsresultaat cao Aan de Slag
5.1 Bijlage Onderhandelingsresultaat Cao SW 2026 2028
5.2 Bijlage Onderhandelaarsresultaat AandeSlag

6 Rondvraag en sluiting

Agendapunt 1

Aan: Algemeen Bestuur MidZuid
Van: Directie
CC:
Betreft: Opening, mededelingen en vaststellen agenda

Vergadering van: 19 maart 2026 | 14:30 uur tot 16:00 uur

Bijlagen:
1. agenda

Voorstel

Het Algemeen Bestuur wordt voorgesteld om:
1) Mededelingen te bespreken
2) De agenda vast te stellen

Mededelingen

- Mededelingen Algemeen Directeur
❖ Algemene stand van zaken MidZuid door Algemeen Directeur

Agenda vergadering Algemeen bestuur MidZuid 19 maart 2026

14:30 uur – 16:00 uur

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
Mededelingen Algemeen Directeur

2. Notulen en actielijst
1. Notulen AB 30-10-25 ter vaststelling voor AB
2. Actielijst bestuur ter vaststelling

3. Ter bespreking
1. Routekaart Bedrijfsplan 2027-2032
2. Concept voorstel overdrachtsdocument

4. Ter instemming
1. Herziene begroting 2026 ter vaststelling voor AB

5. Ter kennisname
1. Onderhandelaarsresultaat cao SW
2. Onderhandelaarsresultaat cao Aan de Slag

6. Rondvraag en sluiting

Concept Notulen Algemeen bestuur MidZuid

30 oktober 2025

Aanwezig:

De heer W.J. van der Zanden, gemeente Oosterhout, voorzitter;
De heer D.F.J. Melsen, gemeente Oosterhout, lid;
Mevrouw A. van Hunnik, gemeente Altena, vicevoorzitter;
De heer H. Tanis, gemeente Altena, lid;
De heer H.T.M. Bakker, gemeente Drimmelen, lid;
De heer P.P.A.J. Akkermans, gemeente Drimmelen, lid;
De heer M. Hofkens, gemeente Geertruidenberg, lid;
De heer H.H.M. de Jongh, gemeente Geertruidenberg, lid;
De heer H.J.M. Timmermans, externe adviseur;
De heer H.A.P.J.M. Bool, externe adviseur;
De heer J. Rooijmans, secretaris en algemeen directeur;
De heer M. Maaijwee, concerncontroller;
Mevrouw J. Flohr, Sr adviseur bedrijfsvoering/notulist

Afwezig met kennisgeving:

Afwezig zonder kennisgeving:

De vergadering vindt plaats in de Heuvel bij MidZuid.

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
De vergadering wordt om 13.30 uur geopend door de voorzitter.

De voorzitter licht de structuur van de vergaderingen toe. Er volgt eerst een gebruikelijke openbare AB vergadering. Daarna zal deze vergadering gesloten worden en de vergadering rondom het Berenschot onderzoek worden geopend als een nieuwe, besloten vergadering. Tijdens deze besloten vergadering zullen ook de notulen van de vorige vergadering rondom

het Berenschot onderzoek vastgesteld worden.

Mededelingen Algemeen Directeur

- Algemene stand van zaken MidZuid door Algemeen Directeur
  - Flinstering bestaat vandaag 1 jaar. Er is een stijging zichtbaar in het verkopen en aantal nieuwe klanten die het trekt en je ziet goede reacties op acties die georganiseerd worden.
  - Op 14 november vindt het werkbezoek met het bestuur plaats. De algemeen directeur zal aan het einde van de vergadering navraag doen over de aanwezigheid bij deze dag.
  - Op 2 december worden er weer kerstpakketten voor het personeel ingepakt. De bestuursleden zijn ook uitgenodigd. Het is leuk dat daar veel animo voor is.
  - De algemeen directeur is op studiereis naar Bologna geweest. Het verslag zal gedeeld worden.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Notulen en actielijst

1. Notulen AB 03-07-2025 ter vaststelling voor AB
Inhoudelijk: x
Tekstueel: x
Naar aanleiding van: x
De notulen worden ongewijzigd vastgesteld.

2. Actielijst bestuur ter bespreking
De actielijst wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Ter bespreking

X

4. Ter instemming

1. Herfinanciering aflossing lening

De concerncontroller geeft een korte toelichting. Het gaat om de herfinanciering van €1.000.000. Eerder kwam het goed uit om met drie jaar te verlengen in verband met de huisvestingsplannen. Gezien de huidige situatie wordt er nu een voorstel gedaan voor vier jaar. Op die manier lopen de leningen niet allemaal tegelijk af en eventueel nieuwe huisvesting zal niet voor 2029 gaan lopen. Deze financiering zou nu dan lopen tot eind 2029. De voorzitter constateert dat het document als voorgesteld wordt goedgekeurd en het wordt daarmee formeel vastgesteld.

2. Normenkader/Controleprotocol

De concerncontroller geeft een korte toelichting. Er worden twee wijzigingen voorgesteld, deze zijn ook in de voorlegger aangegeven. Het gaat om een aanpassing van het materialiteitspercentage naar 2% en om de rapportagegrens. Hiervoor geldt voortaan een percentagegrens in plaats van €50.000. Dit is op verzoek van de accountant. Op basis van de cijfers over 2024 zouden daarmee de rapportagegrenzen als volgt worden: Voor de GR € 18.500 en voor de BV € 16.300. Met deze aanpassing loopt het controleprotocol gelijk aan de rapportagegrens die de accountant hanteert.
Er wordt gevraagd of dit werkbaar is en niet teveel op detailniveau gaat. Dit is niet het geval.
De voorzitter constateert dat het document als voorgesteld wordt goedgekeurd en het wordt daarmee formeel vastgesteld.

3. Vergaderschema 2026
Er zijn wat vraagtekens bij de voorgestelde datum van 19 maart gezien de gemeenteraadsverkiezingen een dag eerder. Er wordt besloten om te zijner tijd te bekijken wat er te bespreken is en of deze datum dan passend is. Er is verder goed rekening gehouden met de vakantieperiodes van beide regio's.

De voorzitter constateert dat het document als voorgesteld wordt goedgekeurd en het wordt daarmee formeel vastgesteld.

5. Ter kennisname

1. Halfjaarcijfers
De concerncontroller geeft een korte toelichting. De cijfers zijn in een eerdere DB-vergadering al uitgebreider ter bespreking toegelicht.
Het zijn tot nu toe positieve cijfers, maar veelal komt dit door eenmalige meevallers en gedeeltelijk is dit ook toeval.
Er wordt gevraagd wat een verdere daling van de WSW doet in de begroting.
De concerncontroller geeft aan dat het nu nog niet veel doet. Men zit vooral op de arbeidsuren om de productiviteit te behouden. Dit jaar is vooral het verzuim lager en ook is er een stukje instroom en daarmee geen leegloop.
De voorzitter constateert dat het punt hiermee besproken is.

6. Rondvraag en sluiting
Wethouder van Hunnik geeft aan iets eerder te moeten vertrekken uit het besloten gedeelte. Zij zal wel nog (gedeeltelijk) inbellen.

Omdat er nog tijd over is alvorens de besloten vergadering begint geeft de algemeen directeur een uitgebreidere toelichting op de studiereis naar Bologna.

De vergadering sluit om 13:56 uur.

De heer W.J. van der Zanden
Voorzitter

Drs. J.G Rooijmans MSc
Secretaris

Actielijst bestuur MidZuid

Beschrijving	Toelichting	Datum	Verant w.	Uitvoer	Status/actie

Laatste aanpassing: 26 februari 2026

3.1 Routekaart strategisch bedrijfsplan 2027-2032

Aan: Algemeen bestuur MidZuid
Van: Directie MidZuid
CC:
Betreft: Routekaart Bedrijfsplan 2027-2032

Vergadering van: 19 maart 2026

Bijlagen: Geen

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:

1) Het proces om het strategisch bedrijfsplan 2027-2032 vorm te geven en te bekrachtigen

Samenvatting

In 2025 heeft het algemeen bestuur van MidZuid de algemeen directeur van MidZuid opdracht gegeven om met de uitkomsten van het adviesrapport van MidZuid een strategisch bedrijfsplan 2027-2032 vorm te geven. Daarbij is aangegeven dat het wenselijk is om te starten met dit proces na de aankomende gemeenteraadsverkiezingen in nauwe samenwerking met, en in opdracht van, het nieuwe bestuur. In deze memo de routekaart richting deze nieuwe strategie.

Aanleiding

Op 30 oktober heeft het algemeen bestuur van MidZuid kennis genomen van het adviesrapport van Berenschot inzake de toekomst van MidZuid. Daarbij zijn de volgende besluiten genomen:

- Conform het adviesrapport maakt het algemeen bestuur afspraken voor de vier gemeenten over de aantallen Nieuw Beschut werkers en P-wetters voor de periode 2027-2031. Deze aantallen worden verwerkt in de meerjarenbegroting 2027-2031
- Het algemeen bestuur van MidZuid geeft opdracht aan de directie van MidZuid om het verkenningsproces met de gemeente Geertruidenberg en de gemeente Altena voor scario IIIa (geïntegreerd model) vorm te gaan geven.

- Het algemeen bestuur geeft opdracht aan de algemeen directeur van MidZuid om het bedrijfsplan MidZuid 2027-2032 op basis van bovenstaande besluiten vorm te gaan geven.

Consequenties 2026

Het is realistisch dat een nieuw te vormen strategisch bedrijfsplan in het 4e kwartaal van 2026 gereed kan zijn om verder te operationaliseren vanaf 1 januari 2027. Ter overbrugging zal het jaarplan 2026 richting geven aan de belangrijkste doelstellingen voor 2026.

Vorm en inhoud van het proces

Zodra het nieuwe bestuur operationeel is zal worden gestart met het proces, waarbij het bestuur nauw wordt betrokken bij de nieuw te formuleren strategie. MidZuid zal tijdig een procesvoorstel presenteren met een voorgenomen doorlooptijd van 12 weken (excl. Eventueel reces) en de intentie om te starten in juni en op te leveren in oktober. Hiermee kunnen de ervaringen en eventuele consequenties van het verkenningsproces met de gemeente Geertruidenberg en de gemeente Altena worden meegenomen.
Het strategische bedrijfsplan zal door het algemeen bestuur worden vastgesteld.

Tijdlijn Strategisch Proces 2026–2032

Maart 2026

Gemeenteraadsverkiezingen

Startpunt van een nieuwe bestuurlijke periode.

Juni 2026

Nieuw bestuur operationeel en start ontwerpopdracht

Overdracht en inrichting van het nieuwe bestuur en formele aftrap van het strategisch traject waarbij kaders en richtlijnen kenbaar worden gemaakt vanuit het nieuwe bestuur richting directie MidZuid

---

Juli – augustus 2026

Uitwerken strategische opties

Analyse, scenario’s en richtinggevende keuzes worden voorbereid.

Augustus – oktober 2026

Strategische keuzes en planning

Concretisering van koers, prioriteiten en meerjarenplanning.

Oktober 2026

Besluitvorming Strategisch Bedrijfsplan 2027–2032

Vaststelling door bestuur.

Vanaf januari 2027

Operationaliseren strategisch bedrijfsplan

Vertaling naar uitvoering, programma's en monitoring.

Nota voor het bestuur

Aan: Dagelijks Bestuur MidZuid / Algemeen Bestuur MidZuid
Van: Directie MidZuid
CC:
Datum: 13 maart 2026
Onderwerp: Overdrachtsdocument

Bijlagen: Basistakendocument
Kernboodschap besluit AB 30 oktober 2025
Adviesrapport businessplan MidZuid, 8 oktober 2025
Presentatie Hevo sept 2023
MidZuid Productcatalogus 2026

Voorstel

Het stuk wordt geagendeerd:

1. Ter bespreking

Voorstel

Om een goede overdracht te bewerkstelligen van het huidige bestuur naar het nieuwe bestuur is een overdrachtsdocument gemaakt.
Het dagelijks bestuur heeft in de vergadering van 26 februari jongstleden het advies gegeven dit in een korte memo te doen op de belangrijkste onderwerpen.
De onderwerpen in dit overdrachtsdocument zijn:

- MidZuid en haar taken;
- Hoeveel mensen werken er bij MidZuid;
- Bedrijfsplan 2027-2032;
- Huisvesting;
- Financiële ontwikkelingen;
- Overige ontwikkelingen.

In de memo staan deze onderwerpen kort aangestipt en wordt verwezen naar de bijbehorende rapporten die in de bijlagen staan.

Voor de wijze van overdracht is het voorstel om het huidige bestuur via een warme overdracht dit document symbolisch te overhandigen. Dit zal gaan gebeuren via een diner om daar dan met elkaar in informele sfeer de overdracht te laten plaatsvinden.
De planning voor dit alles zal waarschijnlijk ergens in het tweede kwartaal 2026 plaatsvinden, natuurlijk afhankelijk van de formatie in de vier gemeenten en het benoemen van de bestuursleden voor MidZuid.

MidZuid en haar taken

In 2024 bestond WAVA 70 jaar. Op 21 januari 1954 werd namelijk de Stichting Werkgemeenschap Arbeid voor Allen (WAVA) opgericht door huisarts Stibbe en de gemeente Oosterhout. Het doel van de Stichting was 'het scheppen van aangepaste werkgelegenheid voor gehandicapte arbeidskrachten in een beschutte werkplaats, teneinde de zo volledig mogelijke sociale integratie van de betrokkenen te bevorderen'.
De Stichting WAVA werd in een later stadium een Gemeenschappelijke Regeling van meerdere gemeenten. In de huidige situatie zijn de gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout de deelnemers. Dit is in het kort de ontstaansgeschiedenis van MidZuid.
In 2029 zal MidZuid haar 75-jarige bestaan gaan vieren.

Geschiedenis.

Begin 2014 hebben de WAVA-gemeenten de visienota Participatiewet vastgesteld. Hierin is de richting van de uitvoering van de Participatiewet vastgesteld met hierin ook de positie van WAVA. Medio 2015 werd dit laatste aspect verder uitgewerkt met de vaststelling van de nota “uitvoering Participatiewet en positie WAVA hierin”. Hierbij werd aan WAVA de opdracht gegeven om een implementatieplan op te stellen. Op 5 oktober 2016 werd het implementatieplan toekomst WAVA/!GO “MENS*EN*WERK IS DE BASIS” door het bestuur van WAVA vastgesteld. Dit implementatieplan is met de Beleidsnota Participatiewet 2017 ook voorgelegd aan de gemeenteraden. Op basis hiervan werd de richting bepaald van de rol van WAVA bij de uitvoering van de Participatiewet.

In 2023 heeft het bestuur een basistaken document vastgesteld waarin de volgende kern staat:
De WSW is gemandateerd aan MidZuid en dat zal blijven. Voor wat betreft Nieuw Beschut wordt niet het alleenrecht bij MidZuid neergelegd, maar zal 80-95% van alle beschutte werkplekken bij MidZuid gerealiseerd worden. Voor de P-wet is het uitgangspunt dat het om een tijdelijke baan bij MidZuid gaat. Vanuit deze tijdelijke baan moet doorstroom naar een reguliere werkgever plaatsvinden. Alleen in uitzonderingsgevallen kan een tijdelijk dienstverband omgezet worden in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
(Bijlage: Basistakendocument 2023)

In 2024 is door bestuur en directie opdracht gegeven aan Berenschot om te komen tot het bepalen van toekomstscenario's voor de uitvoering van de participatiewet voor de regio Dongemond.
Uitkomst van dit onderzoek zijn de besluiten van het AB op 30 oktober 2025 waarin het bestuur kennis neemt van het adviesrapport en afspraken zal maken over de aantallen beschut werkers en P-wetters voor de meerjarenbegroting 2027-2031. Daarnaast geeft het bestuur de opdracht aan de directie van MidZuid om het verkenningsproces met Geertruidenberg en Altena voor scenario IIIA op te starten (het samenvoegen van de re-integratie-onderdelen van de drie partijen. En als laatste heeft het bestuur de opdracht aan de algemeen directeur om op basis van bovenstaande punten het bedrijfsplan 2027-2032 vorm te geven.
(Bijlage: Kernboodschap besluit AB 30 oktober 2025)
(Bijlage: Adviesrapport businessplan MidZuid, 8 oktober 2025)

Op het moment van dit schrijven worden de besluiten verder vormgegeven. De aantallen rondom de beschut werkers en de P-wet worden verwerkt in de begroting 2027.
Wat betreft de verkenning voor scenario IIIA zijn de eerste gesprekken opgestart en zal er eind maart een gezamenlijk dag komen tussen bestuur, directie en beleid van Geertruidenberg, Altena en MidZuid om gezamenlijk het proces te bespreken om binnen nu en een half jaar te komen tot een definitieve go-no go als het gaat om het samenvoegen van de drie re-integratie-onderdelen van deze drie partijen.

Huidige aantallen

Momenteel hebben we de volgende aantallen medewerkers in dienst bij MidZuid:

- WSW 321
- P-wet 113
- NBW 122
- Regulier[1] 123
- Begeleid werken 30

De organisatie kent een krimp in de afgelopen jaren omdat de uitstroom uit de WSW harder gaat dan dat de instroom is vanuit NBW en P-wet. Dit noopt ons tot een duidelijke visie op de toekomst om te voorkomen dat de gemeentelijke bijdrage oploopt of de begeleiding aan onze medewerkers afneemt. Dit terwijl het bestand aan mensen een steeds groter percentage kent met een grotere begeleidingscomponent.

Bedrijfsplan 2027-2032

In 2026 zal het bedrijfsplan 2027-2032 vorm worden gegeven conform de uitgangspunten zoals hiervoor benoemd. Ook zal aan het nieuwe bestuur een ontwerpopdracht worden gevraagd waarin de kaders voor MidZuid worden bepaald voor de komende bestuursperiode. Deze ontwerpopdracht zal voor advies aan de directie van MidZuid worden voorgelegd waarna deze, als deze definitief is, mede de basis vormen voor het bedrijfsplan 2027-2032. Het is nadrukkelijk de bedoeling van het huidige bestuur om in de overdracht de reeds bestaande kaders als uitgangspunt te nemen zodat er niet te veel wijzigingen in beleid komen.

Huisvesting

In de afgelopen bestuursperiode is door Hevo een onderzoek gedaan naar de huisvesting zoals die nu is en waar in de toekomst behoefte aan is.
In september 2023 is door Hevo en de directie een presentatie gegeven over sloop en nieuwbouw op de huidige locatie aan de vier gemeenteraden. Door behoefte aan een meerjarenvisie en ombuigingen bij één gemeente is het dossier toen stil komen te liggen.

---

[1] Regulier bestaat uit leidinggevend kader, WSP-personeel en personeel van de diverse bedrijfsvoerings afdelingen

Wel is in de begroting van 2028 een stap opgenomen die te maken heeft met de verduurzaming van het huidige pand dat aan bepaalde duurzaamheidseisen zal moeten voldoen voor 2030. (zie ook kopje Financiële ontwikkelingen)
Nadat het bedrijfsplan 2027-2032 klaar is kan de huisvesting weer herzien worden en de besluitvorming op dit punt worden opgepakt.
Als dit niet gebeurt voor 2028, dan zal het huidige pand behoorlijke investeringen ondergaan om aan duurzaamheidseisen te voldoen.
Daarnaast is in de afgelopen jaren het onderhoud in het MJOP continue opgeschoven en staan we ook op dit punt voor een forse opgave om wel het onderhoud uit te gaan voeren. Dit is een forse kostenpost die we effectiever zouden kunnen besteden aan nieuwbouw i.p.v. een desinvestering met korte afschrijvingstermijn.
Dit alles maakt duidelijk dat met een huisvestingsbesluit na het verschijnen van het bedrijfsplan 2027-2032 niet lang gewacht kan worden en dus een belangrijk onderdeel te laten zijn van dit plan.
(bijlage: Presentatie Hevo sept 2023)

Financiële ontwikkelingen

De gemeentelijke bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd en aangepast aan de actuele ontwikkelingen. De afgelopen jaren is er fors bezuinigd, maar desondanks is de gemeentelijke bijdrage de afgelopen jaren wel toegenomen als gevolg van wettelijke ontwikkelingen. In 2028 maakt de gemeentelijk bijdrage weer een stap omhoog. Dit heeft te maken met noodzakelijke investeringen die in het pand uitgevoerd moeten worden om in 2030 aan de duurzaamheidsvereisten te voldoen. Verder laat de meerjarige ontwikkeling een stabiel beeld zien. In gepubliceerde begrotingen van MidZuid kunt u een nadere onderbouwingen vinden van de ontwikkelingen.

Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig					
	Herziene begroting 2026	Begroting 2027	2028	2029	2030
Altena	885.728	909.090	1.004.100	982.050	982.050
Drimmelen	397.506	407.963	451.145	441.275	441.275
Geertruidenberg	548.695	563.380	618.033	604.173	604.173
Oosterhout	1.528.071	1.568.566	1.728.722	1.690.502	1.690.502
	3.360.000	3.449.000	3.802.000	3.718.000	3.718.000

Overige ontwikkelingen

In de afgelopen bestuursperiode hebben we hard gewerkt aan het uitbreiden van onze werksoorten om diversiteit aan werk te bieden en zo meer werkleerlijnen aan te bieden aan de medewerkers van MidZuid en aan kandidaten voor werkleertrajecten. Daarmee zijn we van 4 naar 7 werksoorten gegaan.

Deze nieuwe werksoorten zijn voornamelijk op het terrein van circulariteit. In november 2023 zijn we gestart met de Kledingsorteer voor de gemeente Oosterhout die gevolgd werd door Geertruidenberg in juli 2024. Eind 2024 is daarop de Flinstering geopend als kledingwinkel in Oosterhout. In Geertruidenberg wordt nog gezocht naar een geschikte locatie voor een tweede winkel.
In begin 2026 is FietsFixers geopend bij MidZuid en met een technische werkleerlijn op het gebied van techniek. Al deze werkleerlijnen worden door een nauwe samenwerking met Curio voorzien van de certificaten.
Momenteel zijn we bezig met de opstart van Het Atelier, een naaitatelier waar zowel werk als ontwikkeling via werkleerlijnen zal worden aangeboden. We verwachten de opening in het derde kwartaal van 2026.

In onderzoek momenteel als laatste is het refurbishen van ondergrondse containers. Dit is in opdracht van de gemeente Oosterhout en zal vanuit Veen plaats gaan vinden waardoor we daar ook een locatie aan gaan bieden voor werkleerplaatsen en arbeidsplaatsen in Altena. (Bijlage: MidZuid Productcatalogus 2026)

Als laatste ontwikkeling zouden we de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio willen benoemen. Onlangs is in Breda het Regionaal Werkcentrum geopend. Ook in de regio's zullen locaties voor dienstverlening rondom werk komen. Daarover zal dit jaar een besluit gaan vallen.
Zowel op bestuurlijk niveau van de vier Dongemond gemeenten (A. Van Hunnik) als ook op bestuurlijk niveau van de Werkontwikkelbedrijven (J. Rooijmans namens MidZuid, Breda Werkt en WVS) zijn we vertegenwoordigd.
In programmateam zijn we ook vertegenwoordigd vanuit de werkontwikkelbedrijven (P. Volkers) als ook vanuit de gemeenten (T. Kortlever/S. Strik)
We zullen op dit vlak moeten zoeken en kijken naar de synergie die bereikt kan worden tussen deze programmalijnen op het niveau van de arbeidsmarktregio in relatie tot MidZuid en de vier Dongemond gemeenten.

Vaststellen basistaken MidZuid

Inleiding

In 2022 is het proces gestart om de meerjarenstrategie "MidZuid 2035" vorm te geven. In dit proces is zowel binnen het bestuur van MidZuid als door de vier gemeenten gekeken naar het huidige takenpakket van MidZuid en is de vraag gesteld hoe dit takenpakket er in de toekomst uit moet zien. Dit heeft geleid tot de eerste (concept) basisvisie op de positie van MidZuid. Deze basisvisie is een belangrijk fundament voor de toekomstige keuzes die gemaakt worden, waaronder de keuze over de huisvesting.

De huisvestingssituatie van MidZuid is al geruime tijd een aandachtspunt. Het grootste deel van het huidige pand is ruim 30 jaar geleden in gebruik genomen. Toen het pand werd gebouwd, was er een andere visie op het werk van mensen met een arbeidsbeperking. Een groot deel van de doelgroep werkte toen binnen de muren van het bedrijf in een beschermde werkomgeving. Inmiddels werkt het grootste deel van de doelgroep buiten de muren van het bedrijf in een zo regulier mogelijke setting. Dit is ook in lijn met de koers die het Rijk heeft gekozen, in eerste instantie in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en later met de invoering van de Participatiewet.
Door de ontwikkeling van 'binnen-naar-buiten' is de huisvesting van MidZuid niet meer passend voor de huidige taken. Daarnaast voldoet het gebouw ook niet meer aan de eisen van deze tijd. Dit is dan ook de aanleiding geweest om de huisvestingssituatie onder de loep te nemen. Onderzocht is op welke wijze gezorgd kan worden dat de huisvesting weer past binnen de taken van MidZuid en de eisen die in de huidige tijd aan een dergelijk bedrijfspand worden gesteld.

Vanwege de huidige situatie van de huisvesting heeft het bestuur van MidZuid er voor gekozen om niet te wachten op de definitieve uitwerking van de meerjarenstrategie, maar nu al het proces van de besluitvorming over de huisvesting te vervolgen. Dit moet uiteindelijk leiden tot definitieve besluitvorming in 2025. Dit is ook mogelijk omdat de basisvisie de uitkomst is van een takendiscussie die de vier gemeenten hebben gevoerd. Op basis hiervan kan in voldoende mate bepaald worden welke huisvesting er nodig is voor MidZuid.
De gemeenteraden van de vier deelnemende gemeenten krijgen de mogelijkheid om hun gedachten over de huisvesting kenbaar te maken en kunnen hierbij dan ook de basisvisie over de positie van MidZuid betrekken. Hiermee borgen we dat er een goede aansluiting is tussen de nieuwe huisvesting en de basisvisie. Deze basisvisie zal verder uitgewerkt worden in een meerjarenstrategie.

Historisch perspectief

Positie WAVA/MidZuid

In 2024 bestaat WAVA 70 jaar. Op 21 januari 1954 werd namelijk de Stichting Werkgemeenschap Arbeid voor Allen (WAVA) opgericht door huisarts Stibbe en de gemeente Oosterhout. Het doel van de Stichting was 'het scheppen van aangepaste werkgelegenheid voor gehandicapte arbeidskrachten in een beschutte werkplaats, teneinde de zo volledig mogelijke sociale integratie van de betrokkenen te bevorderen'.
De Stichting WAVA werd in een later stadium een Gemeenschappelijke Regeling van meerdere gemeenten. In de huidige situatie zijn de gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout de deelnemers. Dit is in het kort de ontstaansgeschiedenis van MidZuid.

Eind jaren 60 komt er wetgeving over de sociale werkplaatsen. Op 1 januari 1969 treedt de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in werking. De uitvoering van deze wet werd opgedragen aan WAVA.
In de loop van de jaren zijn er verschillende wijzigingen geweest in de wetgeving. Op 1 januari 1998 trad de nieuwe Wet sociale werkvoorziening (Wsw) in werking. Belangrijk aspect van deze nieuwe Wsw was dat meer Wsw-medewerkers hun werk buiten de muren van het SW-bedrijf moesten verrichten: de beweging van 'binnen-naar-buiten'.

Tot 1 januari 2015 konden personen met een arbeidsbeperking die op basis van een indicatie toegelaten waren tot de Wsw-doelgroep een Wsw-dienstverband krijgen. Overigens was de totale Wsw-doelgroep groter dan het aantal beschikbare arbeidsplaatsen (vastgesteld door het Rijk), waardoor er sprake was van een wachtlijst voor een Wsw-dienstverband.

Op 1 januari 2015 trad de Invoeringswet Participatiewet in werking. De Participatiewet betekent onder andere dat er geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk is. Personen die op 31 december 2014 een Wsw-dienstverband hadden, behielden wel hun Wsw-rechten.
Het doel van de Participatiewet is dat personen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk aan het werk gaan bij reguliere werkgevers. De Participatiewet kent wel een participatievoorziening beschut werk. Deze is bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking die zoveel begeleiding nodig hebben dat van een reguliere werkgever niet verlangd kan worden deze begeleiding te bieden. Bij de invoering van de Participatiewet waren gemeenten nog niet verplicht om uitvoering te geven aan de participatievoorziening beschut werk. Na een wetswijziging met ingang van 1 januari 2017 zijn gemeenten wel verplicht op uitvoering te geven aan beschut werk. Het Rijk stelt jaarlijks per gemeente een doelstelling voor het aantal plaatsen beschut werk vast. Gemeenten zijn verplicht om tot dit aantal invulling te geven aan beschut werk voor zover er hiervoor kandidaten zijn.

Begin 2014 hebben de WAVA-gemeenten de visienota Participatiewet vastgesteld. Hierin is de richting van de uitvoering van de Participatiewet vastgesteld met hierin ook de positie van WAVA. Medio 2015 werd dit laatste aspect verder uitgewerkt met de vaststelling van de nota "uitvoering Participatiewet en positie WAVA hierin". Hierbij werd aan WAVA de opdracht gegeven om een implementatieplan op te stellen. Op 5 oktober 2016 werd het implementatieplan toekomst WAVA/!GO "MENS*EN*WERK IS DE BASIS" door het bestuur van WAVA vastgesteld. Dit implementatieplan is met de Beleidsnota Participatiewet 2017 ook voorgelegd aan de gemeenteraden. Op basis hiervan werd de richting bepaald van de rol van WAVA bij de uitvoering van de Participatiewet.

Huisvesting WAVA/MidZuid
Op 25 juni 1962 werd het nieuwe bedrijfspand van de Stichting WAVA geopend. Op 5 januari 1988 was er sprake van een zwarte dag voor WAVA toen dit bedrijfspand aan de Antoniusstraat in Oosterhout door een grote brand in de as werd gelegd. Dit resulteerde in nieuwbouw op de huidige locatie aan Wilhelminakanaal Noord in Oosterhout. Rond de eeuwwisseling vond daar een

uitbreiding plaats met de bouw van een kantoorgebouw (het zwarte gebouw) aan de Esdoornlaan. Deze uitbreiding was mede ingegeven door de nieuwe koers die toen gekozen werd. Voor de uitvoering van de taken van WAVA werd een BV (!GO B.V.) opgericht en dit moest een commercieel georiënteerde organisatie worden. De gedachte toen was dat er een groot commercieel bedrijf moest zijn met veel regulier personeel. De mensen met en arbeidsbeperking zouden dan een plaats in dit commerciële bedrijf krijgen. Er waren toen eigen productielijnen met o.a. vrije tijdsmeubelen (campingstoeltjes) en plantenkarren. Er waren afzonderlijke eigen bedrijven (BV's) zoals een timmerbedrijf en een hoveniersbedrijf. Deze bedrijven moesten zorgen voor voldoende werk voor de doelgroepmedewerkers en betere financiële resultaten, zodat de gemeentelijke bijdrage verlaagd kon worden

Na een aantal jaren bleek echter dat de commerciële koers niet het beoogde resultaat had. Na een moeilijke periode in de jaren 2006/2007 werd besloten om weer meer terug te gaan naar de basis van een SW-bedrijf. Verschillende verliesgevende activiteiten werden afgestoten. In de nieuwe koers werden meer werkzaamheden, zoals groenonderhoud, schoonmaak en catering verricht voor de deelnemende gemeenten.
Het afstoten van veel verliesgevende activiteiten en de koers die het Rijk ingezet had om meer Wsw-medewerkers van binnen naar buiten te plaatsen betekende dat de huisvesting van WAVA te ruim was. Als gevolg hiervan was er steeds meer sprake van leegstand, waarbij getracht is om dit op te vangen door verhuur van bedrijfs- en kantoorruimte.

Gemeentelijke bijdrage MidZuid
De uitvoering van de Wsw is de oorsprong van WAVA / MidZuid. De middelen die het Rijk beschikbaar stelt voor de uitvoering van de Wsw zijn echter niet voldoende om de kosten te dekken. Als gevolg hiervan moeten de gemeenten een aanvullende gemeentelijke bijdrage beschikbaar stellen aan WAVA / MidZuid. Deze gemeentelijke bijdrage bestaat uit twee componenten, namelijk een bijdrage in het subsidietekort en een bijdrage in de vaste lasten. De gemeentelijke bijdrage in het subsidietekort wordt over de deelnemende gemeenten verdeeld op basis van het aantal Wsw-medewerkers in het betreffende jaar. Het aandeel dat een gemeente betaalt kan dus jaarlijks verschillen.
De verdeling van de gemeentelijke bijdrage in de vaste lasten vindt plaats op basis van een in het verleden vastgestelde verdeelmaatstaf. Deze verdeelmaatstaf is 'vastgeklikt' aan de hand van het aantal doelgroepmedewerkers dat op dat moment in dienst was bij WAVA / MidZuid. Het aandeel dat een gemeente betaalt ligt hierbij dus vast.

Missie en Visie MidZuid

De ontwikkelingen in wet- en regelgeving en in de samenleving zijn voor MidZuid regelmatig aanleiding om de koers tegen het licht te houden. Dit heeft in 2018 geleid tot de vaststelling van de volgende missie en visie:

Missie
Samen groeien in werk.

Visie
Wij vinden dat iedereen de kans moet hebben op een zo zelfstandig mogelijk leven. Werk is hiervoor de basis. Samen met onze partners uit het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties geloven wij in ieders talenten. Met werk versterken wij de inwoners van de regio Dongemond. Zo realiseren wij een samenleving waarin iedereen zoveel als mogelijk meedoet!

Basisvisie gemeenten

Gemeenten onderschrijven bovenstaande missie en visie van MidZuid om zo het doel van gemeenten en MidZuid te realiseren. Het zorgen voor duurzaam passend werk voor iedereen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Inzetten op het ontwikkelen van mensen tot een zo hoog mogelijk duurzaam niveau. Het gaat daarbij om een langdurig, duurzaam dienstverband bij (bij voorkeur) reguliere werkgevers. Indien een dienstverband bij een reguliere werkgever (nog) niet mogelijk is dan kan dit via een dienstverband bij MidZuid, waarbij het de voorkeur heeft dat de werknemer vanuit MidZuid wordt gedetacheerd bij een van de partners van MidZuid.

Deze basisvisie vraagt een uitwerking voor gemeenten in gemeenschappelijke basistaken of principes. Wat zijn toekomstige ontwikkelingen voor de doelgroepen en hoe anticiperen gemeenten en MidZuid daarop. Onderstaand worden deze principes, ook wel gemeenschappelijke basistaken genoemd, beschreven:

1. *Wet sociale werkvoorziening*

De uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is van oorsprong het bestaansrecht van MidZuid. Via de GR hebben de gemeenten de uitvoering volledig bij WAVA/MidZuid belegd. Geen van de gemeenten ziet aanleiding om dit te wijzigen. Voor de toekomst willen gemeenten de uitvoering van de Wsw bij MidZuid laten. De gemeenten zien op dit punt dan ook geen aanleiding om de GR aan te passen. De Wsw is met de komst van de Participatiewet wel een sterfhuisconstructie, er komen geen nieuwe medewerkers meer bij onder deze regeling.

2. *Participatievoorziening beschut werk*

Het nieuw beschut werk ligt dicht aan tegen het doel waarvoor WAVA/MidZuid is opgestart. Alle gemeenten zien ook dat MidZuid de expertise heeft om dit op een goede manier uit te voeren. In tegenstelling tot de uitvoering van de Wsw willen gemeenten hierbij geen alleenrecht aan MidZuid verlenen. Belangrijke reden hiervoor is dat het uitgangspunt is dat een plaats gezocht moet worden die het best passend is voor de kandidaat/werknemer. Dit hoeft niet altijd bij MidZuid te zijn. MidZuid heeft een aantal werksoorten en het kan zijn dat dit voor een kandidaat onvoldoende passend is. De inschatting van het aantal plaatsen beschut werk dat op termijn niet bij MidZuid ingevuld wordt varieert van 5% tot 20% van de voorgeschreven taakstelling/doelstelling vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Overigens geldt dat een deel van de groep het werk buiten de muren van MidZuid kan verrichten.
Conclusie is dat alle gemeenten het grootste gedeelte van beschut werk bij MidZuid willen neerleggen en hiermee is dit de tweede basis voor MidZuid.

3. *(Detacherings)banen Participatiewet*

Dit instrument is voor personen met een arbeidsbeperking die nog niet de stap naar een reguliere werkgever kunnen zetten. De gemeenten vinden dit een nuttige voorziening. Uitgangspunt is wel dat het om een tijdelijke baan bij MidZuid gaat. Vanuit deze tijdelijke baan moet doorstroom naar een reguliere werkgever plaatsvinden. Alleen in uitzonderingsgevallen kan een tijdelijk dienstverband omgezet worden in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het volume van deze groep is afhankelijk van de eigenschappen van de populatie van de Participatiewet maar ook de

economische situatie kan een rol spelen. MidZuid is een belangrijke partner voor deze doelgroep. Ook voor deze groep geldt dat het uitgangspunt is dat MidZuid een passend traject kan bieden, in samenwerking met andere partijen in de keten. Een intensivering van samenwerking van het bedrijfsleven kan hierbij mogelijk een bijdrage leveren aan het realiseren van een zo regulier mogelijk dienstverband. De ambitie om te zorgen dat werknemers doorstromen bij MidZuid kan hiermee tot uitvoering komen.
In de begroting 2023 gaat MidZuid uit van 72 personen met een Participatiewet-baan met een stijging in de komende jaren. Het is moeilijk in te schatten wat op de langere termijn het structureel aantal Participatiewet-banen zal zijn. Dit is onder andere afhankelijk van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de mate waarin medewerkers met een Participatiewet-baan doorstromen naar reguliere werkgevers. Overigens zal een groot deel van deze groep de werkzaamheden verrichten buiten de muren van MidZuid.

Geconcludeerd kan worden dat de keuze voor de genoemde basistaken nog steeds in lijn ligt met de keuzes die eind 2016 zijn gemaakt over de rol van MidZuid bij de uitvoering van de Participatiewet.

Basistaken in relatie tot de huisvesting

Zoals in de inleiding al is aangegeven vormt de basisvisie een belangrijk fundament voor de keuzes die gemaakt worden over de huisvesting. De omvang van de basistaken vormt hiermee een belangrijke input voor de bepaling van de benodigde huisvesting.
Het door HEVO opgestelde programma van eisen gaat er van uit dat er circa 150 doelgroepmedewerkers (afkomstig uit de 3 hierboven beschreven basistaken) en circa 70 "kader" medewerkers structureel op de locatie Wilhelminakanaal Noord in Oosterhout werkzaam zijn. Dit betreft dan een langjarig aantal. Op basis van de omvang van de basistaken lijkt dit een reële inschatting. Het is echter moeilijk om dit langjarig goed in te schatten, omdat er verschillende aspecten zijn die hiervoor medebepalend zijn. Denk hierbij onder andere aan de economische ontwikkelingen en de gevolgen hiervan voor de arbeidsmarkt, maar mogelijk ook keuzes die het Rijk maakt en de verandering van wet- en regelgeving die daar het gevolg van is. Van belang is dan ook om bij de vormgeving van de huisvesting voldoende flexibiliteit in te bouwen.

Het huisvestingsplan moet er voor zorgen dat de huisvesting van MidZuid weer past bij de omvang van de werkzaamheden die binnen de muren van MidZuid plaatsvinden. Verder moet het leiden tot een gebouw dat voldoet aan de eisen van deze tijd waaronder de eisen op het gebied van duurzaamheid. De realisatie van het huisvestingsplan zal leiden tot hogere exploitatielasten. Voor de gemeenten betekent dit dat de gemeentelijke bijdrage in de vaste lasten zal stijgen. Dit gebeurt echter ook als we niets doen. Dan komen er door stijgende uitgaven vanuit het meerjaren onderhoudsplan en wettelijke eisen op het gebied van duurzaamheid hogere exploitatiekosten aan voor het huidige gebouw. Zoals al aangegeven ligt de verdeelmaatstaf hiervan vast. Er is op dit moment geen aanleiding om deze verdeelmaatstaf te wijzigen. In ieder geval willen we deze verdeelmaatstaf voor de komende vijf jaar ongewijzigd laten. Daarna zal bezien worden of er aanleiding is om deze verdeelmaatstaf te wijzigen. Overigens kan het wel zijn dat een gemeente extra taken neerlegt bij MidZuid. Hiervoor geldt dat deze extra taken niet tot een hogere gemeentelijke bijdrage voor de andere gemeenten mag leiden.

Overige zaken in de relatie tussen MidZuid en de gemeenten

De basistaken van MidZuid die voortvloeien uit de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet zijn hierboven omschreven. De relatie tussen MidZuid en de Dongemond-gemeenten behelst echter meer dan deze basistaken. Zonder een uitputtende opsomming te geven wordt hieronder nog ingegaan op enkele andere aspecten.

Publieke dienstverlening
Zoals in het onderdeel 'historisch perspectief' al is omschreven, werd na 2007 gekozen voor een nieuwe koers, waarbij MidZuid meer werkzaamheden ging verrichten voor de deelnemende gemeenten. Voor de Dongemond-gemeenten is MidZuid een belangrijke uitvoerder en verlengstuk van het onderhoud van openbaar groen en de openbare ruimte. Ook zetten gemeenten MidZuid veel in voor de schoonmaak van gemeentelijke gebouwen. Hiermee vervult MidZuid een belangrijke rol voor gemeenten. Gemeenten kunnen hiermee mede invulling geven aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin het voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk is om volwaardig te participeren.

Werkgeversservicepunt (WSP)
Op dit moment voert MidZuid ook de werkgeversdienstverlening uit voor de vier gemeenten. Deze uitvoering vindt plaats in het WSP Dongemond. Het WSP Dongemond vormt samen met de drie andere WSP-en in de arbeidsmarktregio het WSP West-Brabant.
Het WSP kan een werkgever ondersteunen met personeelsvraagstukken. Een belangrijk aspect hiervan is dat getracht wordt om uitkeringsgerechtigden te plaatsen op de vacatures die werkgevers hebben.
De afspraken over WSP Dongemond zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst (DVO). De nu geldende DVO loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. Om een maximaal resultaat te behalen voor de doelgroep is het van groot belang dat er een goede samenwerking is tussen de gemeenten en het WSP.

Het ministerie van SZW wil de regionale arbeidsmarktinfrastructuur verder doorontwikkelen. Dit kan ook consequenties hebben voor WSP Dongemond. Op dit moment is echter nog niet exact duidelijk hoe de ontwikkeling zal zijn. Binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant zijn we vanuit de Dongemond-gemeenten zowel bestuurlijk als ambtelijk betrokken bij deze ontwikkeling.

Re-integratie werkzoekenden
Op grond van de Participatiewet hebben gemeenten voor een aantal groepen werkzoekenden de verantwoordelijkheid om ze te ondersteunen bij re-integratie. Voor bepaalde groepen werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan MidZuid gemeenten hierbij ondersteunen. Via bijvoorbeeld een leerwerktraject kunnen de kansen op de arbeidsmarkt voor een werkzoekende worden vergroot. Voor een aantal werksoorten kan MidZuid dit leerwerktraject bieden.

Vervolgproces

De gemeenteraden krijgen de mogelijkheden om hun gedachten kenbaar te maken op de plannen met betrekking tot de huisvesting. De hierboven geschetste basisvisie met hieraan gekoppeld de basistaken zullen hierbij ook betrokken worden, zodat de vanuit gemeenteraden ook hierbij de mogelijkheid is om de mening aan te geven.
De basisvisie zal nader worden uitgewerkt in de meerjarenstrategie 2025-2035, waarin wordt aangegeven hoe MidZuid de visie gaat bereiken.

Algemeen bestuur MidZuid besluit tot garanties voor aantallen medewerkers in de toekomst en verkent een verdere intensivering van de samenwerking.

Op 30 oktober heeft het algemeen bestuur van MidZuid in haar vergadering besluiten genomen inzake de toekomst van MidZuid. Dit nadat het adviesbureau Berenschot haar advies en conclusies heeft gepresenteerd aan het bestuur.
Het advies van Berenschot gehoord hebbende zijn de volgende besluiten genomen:

1. Het algemeen bestuur neemt kennis van het adviesrapport businessplan MidZuid;

2. Conform het adviesrapport maakt het algemeen bestuur afspraken voor alle vier de gemeenten over de aantallen Nieuw Beschut werkers en P-wetters voor de komende periode 2027-2031 (Scenario II). Deze aantallen worden verwerkt in de meerjarenbegroting 2027-2031;

3. Het algemeen bestuur van MidZuid geeft de opdracht aan de directie van MidZuid om het verkenningsproces met de gemeente Geertruidenberg en de gemeente Altena voor scenario IIIA op te starten;

4. Het algemeen bestuur geeft opdracht aan de algemeen directeur van MidZuid om het bedrijfsplan MidZuid 2027-2032 op basis van bovenstaande besluiten vorm te gaan geven.

Op basis van deze besluiten garandeert het algemeen bestuur van MidZuid de toekomst van dit werkontwikkelbedrijf als belangrijke partner in de opdracht die de participatiewet met zich meebrengt.
De werkgelegenheid van de medewerkers wordt hiermee voor de toekomst gegarandeerd door het algemeen bestuur.

Hiermee neemt het algemeen bestuur haar verantwoordelijkheid voor een stabiele toekomst waarin de belangrijke functie van MidZuid gewaarborgd is. Vooral voor de medewerkers betekent dit zekerheid en continuïteit.
Algemeen directeur Jos Rooijmans is blij met de gevoelde verantwoordelijkheid en ziet uit naar een verdere intensivering van de samenwerking.

MIDZUID

Berenschot

Adviesrapport businessplan MidZuid

Martin Heekelaar, Mattias Gijsbertsen, Maya Ramdin

8 OKTOBER 2025

Intern vertrouwelijk

Inhoudsopgave

3 Inleiding

6 Context

8 Startfoto

16 Inventarisatie varianten

21 Toekomstscenario’s

35 Weging en advies

44 Bijlagen

Berenschot

Inleiding

INLEIDING

Inleiding

In opdracht van het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling MidZuid en MidZuid B.V. heeft Berenschot een onderzoek uitgevoerd naar toekomstscenario's voor de uitvoering van de Participatiewet in de regio Dongemond. Dit onderzoek richtte zich op de huidige uitvoering van de wet, de toekomstige opgaven, en de optimale dienstverlening voor de inwoners van de vier Dongemond-gemeenten. Het onderzoek heeft geleid tot inzicht in de mogelijke toekomstscenario’s voor de uitvoering van de Participatiewet door de Dongemond-gemeenten en voor de rol en positie daarin van MidZuid in het bijzonder.

Het voorliggend document omvat alle resultaten van het onderzoek. Het bestaat uit:

1. een analyse van en reflectie op de landelijke en lokale context van het voorliggende vraagstuk
2. een "startfoto", die inzicht biedt in (1) de huidige uitvoering van de functionaliteiten van de Participatiewet bij de Dongemond-gemeenten, (2) de knelpunten daarbinnen en (3) de wensen en aandachtspunten van de gemeenten, MidZuid B.V. en de externe DB-leden ten aanzien van de toekomstige uitvoering van de Participatiewet, de onderlinge samenwerking en de rol van MidZuid;
3. een schets van mogelijke varianten voor de toekomst
4. de uitgangspunten voor het toekomstscenario zoals vastgesteld door het Algemeen Bestuur
5. de uitwerking van vier scenario’s specifiek voor de Dongemond-gemeenten, mede op basis van de mogelijke varianten voor de toekomst en de uitgangspunten voor het toekomstscenario.
6. een vergelijking tussen de vier scenario's
7. een afrondende weging van de resultaten en advies voor het vervolgproces van Berenschot

Doorlopen proces

In het onderzoekstraject zijn vier fasen benoemd: verkennen, varianten selecteren, uitwerken en rapporteren.

- In januari 2025 heeft het Algemeen Bestuur de uitkomsten van fase 1 (de startfoto) en fase 2 (de mogelijke toekomstvarianten) besproken.
- Hierna heeft afstemming plaatsgevonden binnen het AB over de vraag welke scenario's door Berenschot dienden te worden uitgewerkt richting een businessplan. Op 8 mei leidde dat tot de opdracht van het AB aan Berenschot om een businessplan op te stellen op basis van een aantal bestuurlijk vastgestelde uitgangspunten.
- Na de opdrachtverlening heeft Berenschot een model opgesteld en vervolgens uitgewerkt in een businessplan voor scenario I en scenario II
- Tijdens de bestuursvergadering van 3 juli vroeg het bestuur aan Berenschot om twee extra scenario’s toe te voegen: scenario IIIA en scenario IIIB.
- Daartoe hebben aanvullende, bilaterale bijeenkomsten plaatsgevonden, waarin Berenschot de scenario’s met de individuele gemeenten en MidZuid besprak.
- De uitkomsten zijn uitgewerkt in het Adviesrapport businessplan MidZuid.

Berenschot

Context

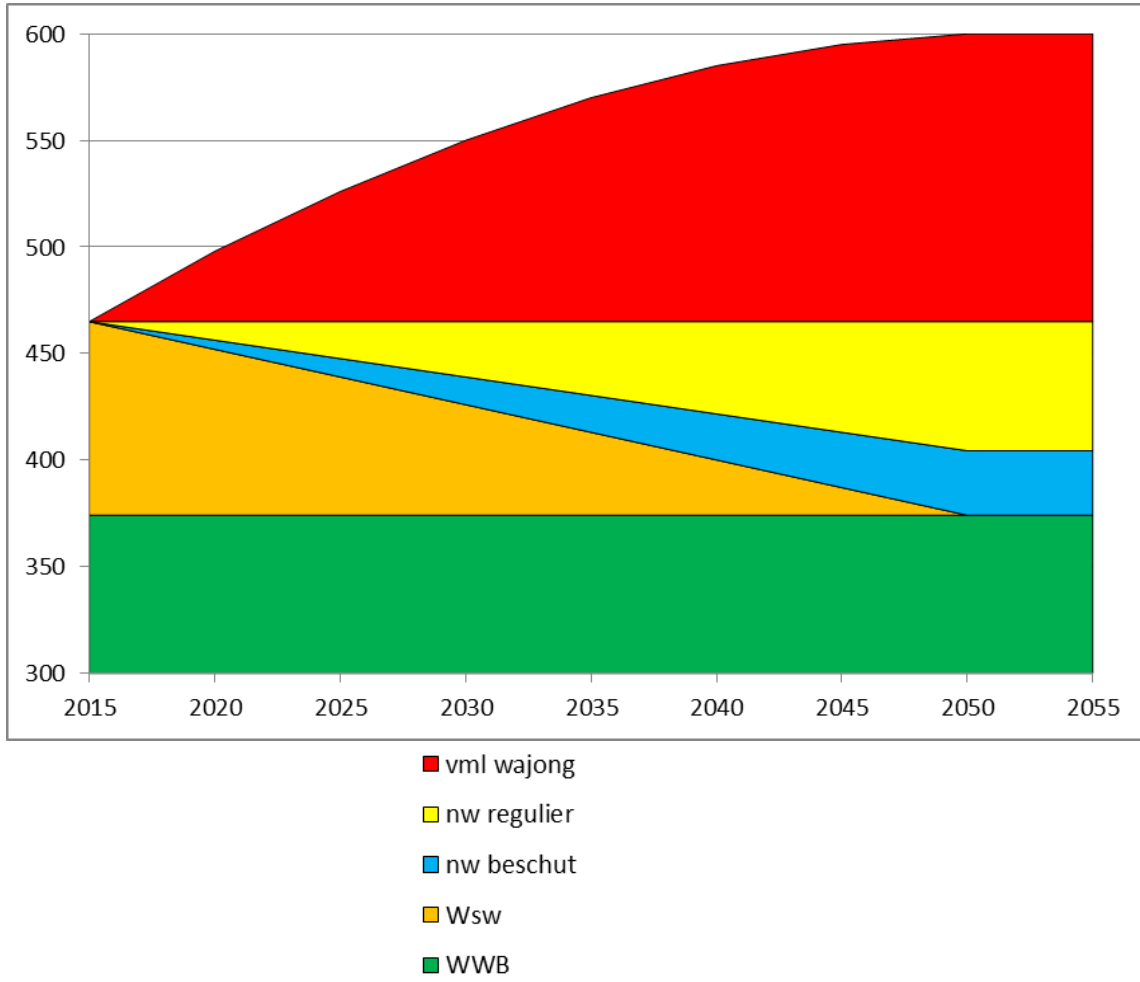
Dit hoofdstuk bevat een toelichting op landelijke wetgeving.

Participatiewet: verschuivende doelgroepen

In 2015 werd de Participatiewet ingevoerd met als hoofddoelstelling dat mensen zo regulier mogelijk aan het werk zijn, bij reguliere werkgevers. Sinds de invoering van de Participatiewet worden gemeenten verantwoordelijk voor een steeds grotere, nieuwe doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt:

- De instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is gestopt en het aantal Wsw'ers wordt elk jaar kleiner. Rond het jaar 2050 zal het aantal nul zijn.
- Het nieuw beschut werk is voor een beperktere doelgroep toegankelijk dan de oude Wsw; het uitgangspunt is dat dit om ongeveer een derde van de voormalige Wsw-populatie gaat.
- Van de overige tweederde wordt verwacht dat zij, bijvoorbeeld met loonkostensubsidie, aan het werk gaan bij reguliere werkgevers.
- Dit geldt ook voor de mensen die vroeger bij het UWV zou hebben aangeklopt voor de Wajong. De Wajong is met de Participatiewet beperkt tot mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De voormalige Wajong-doelgroep is nieuw voor gemeenten en neemt jaarlijks toe tot ongeveer het jaar 2050.

Tot ongeveer 2050 zal rekening gehouden moeten worden met een groei van het aantal mensen met een arbeidsbeperking die gebruik maken van gemeentelijke dienstverlening. Het figuur hiernaast maakt dit zichtbaar.



Berenschot

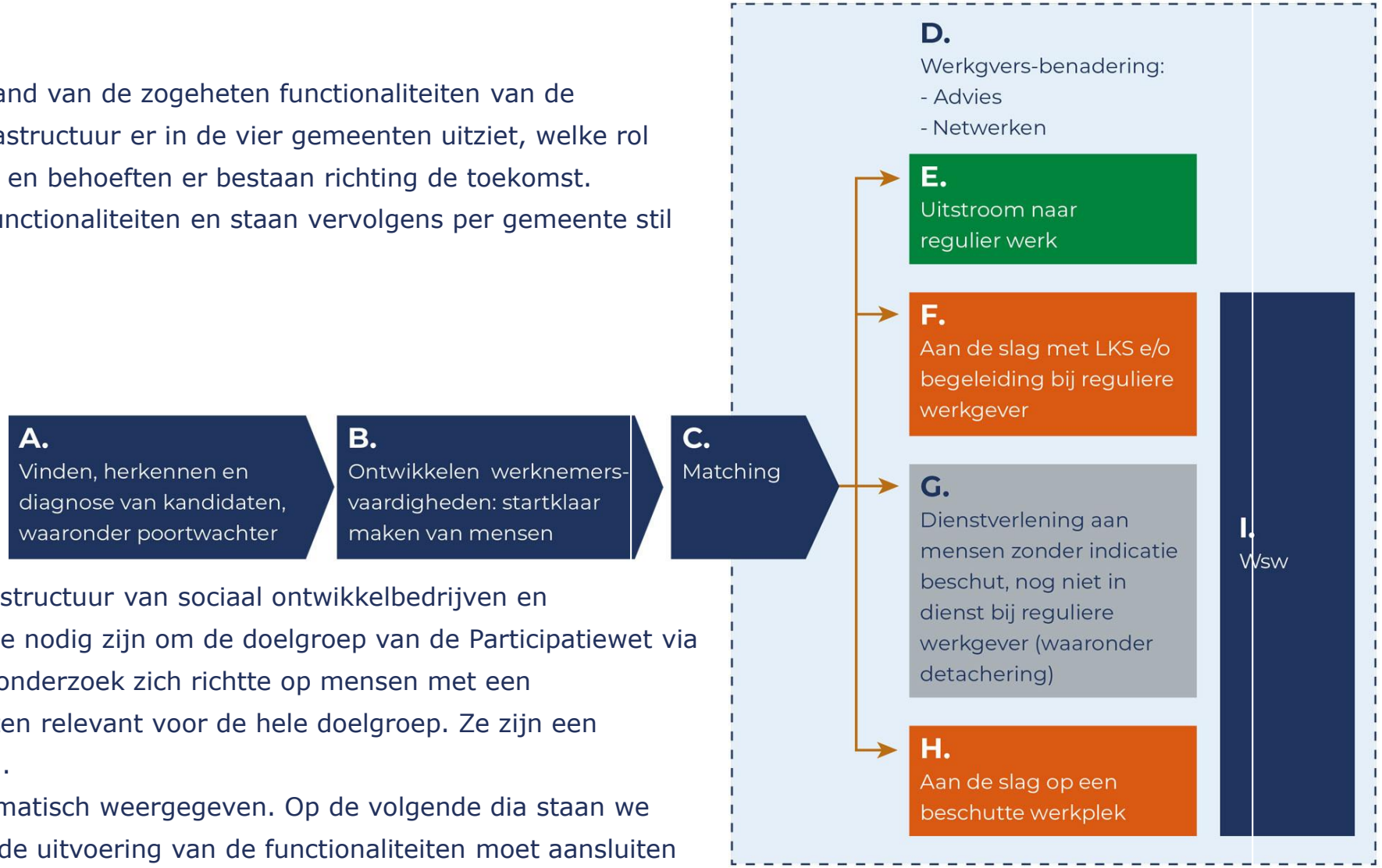
Startfoto

De startfoto beschrijft de huidige werkwijze bij de uitvoering van de Participatiewet in de regio Dongemond en de rol van MidZuid daarbinnen. Daarnaast geeft de startfoto aan wat de wensen van de vier betrokken gemeenten en MidZuid zijn voor de toekomst.

STARTFOTO

Functionaliteiten: huidige infrastructuur

In de volgende dia's laten we aan de hand van de zogeheten functionaliteiten van de Participatiewet zien hoe de huidige infrastructuur er in de vier gemeenten uitziet, welke rol MidZuid hierin speelt, en welke wensen en behoeften er bestaan richting de toekomst.
We geven eerst een toelichting op de functionaliteiten en staan vervolgens per gemeente stil bij bovenstaande aspecten.



Functionaliteiten

Berenschot onderzocht in 2013 de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en identificeerde negen functionaliteiten die nodig zijn om de doelgroep van de Participatiewet via werk te laten participeren. Hoewel het onderzoek zich richtte op mensen met een arbeidsbeperking, zijn de functionaliteiten relevant voor de hele doelgroep. Ze zijn een uitbreiding van de SER-functionaliteiten.
De functionaliteiten zijn hiernaast schematisch weergegeven. Op de volgende dia staan we afzonderlijk bij ze stil. Aandachtspunt: de uitvoering van de functionaliteiten moet aansluiten bij de samenwerking in de arbeidsmarktregio.

STARTFOTO

Wat houden de functionaliteiten in?

A: Vinden, herkennen en diagnose

Hoe krijgt de gemeente mensen in beeld die niet in staat zijn om zelfstandig aan het werk te komen en te blijven en behoren tot de doelgroep van de Participatiewet?

B: Ontwikkelen werknemersvaardigheden

Als een kandidaat nog niet startklaar is voor werk, gaat deze een ontwikkeltraject in (B). Het traject is gericht op het opdoen van werknemersvaardigheden. Bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden kan het bijvoorbeeld gaan om een taaltraining, een vakopleiding, of het vinden van een werkervaringsplek.

C + D: Matching en Werkgeversbenadering

Zodra de kandidaat startklaar is, wordt deze bemiddeld en geplaatst op een werkplek (C). Dit kunnen banen zijn bij een reguliere werkgever, al dan niet met een loonkostensubsidie of beschut werk bij het werkbedrijf. Via de werkgeversbenadering (D) worden vacatures en baanopeningen geacquireerd.

E: Duurzaam regulier werk

Een deel van de kandidaten kan aan de slag worden geholpen bij reguliere werkgevers en heeft geen loonkostensubsidie en/of begeleiding nodig om aan de slag te blijven. Als het mogelijk is, is het doel altijd om kandidaten zo regulier mogelijk aan het werk te krijgen (E).

Niet onderscheidend -> niet per gemeente uitgewerkt

F: LKS/begeleiding bij reguliere werkgever

Mensen met een beperkte loonwaarde kunnen door middel van een loonkostensubsidie aan de slag worden geholpen en waar nodig voorzien in begeleiding bij de reguliere werkgever. Indien nodig kunnen ze worden begeleid door een jobcoach.

G: Dienstbetrekkingen bij gemeente/WO + detachering

Dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschut, die het nog niet lukt om bij een reguliere werkgever in dienst te treden (de middengroep). Gemeenten worden gestimuleerd om naast de doelgroep beschut werk en naast de mensen die werken met een loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers, ook voor deze groep ondersteuning te realiseren. Zij zijn vrij in de wijze waarop zij dit doen.

H: Beschut werk

Indien mensen door de aard/zwaarte van hun beperkingen niet via een dienstbetrekking bij reguliere werkgevers kunnen werken en van het UWV een positief Advies Indicatie Beschut Werk hebben ontvangen, kunnen ze aan de slag op een zogenaamde beschutte werkplek. Gemeenten hebben voor deze doelgroep een taakstelling op het aantal te realiseren werkplekken.

I: Wsw

Gemeenten blijven verantwoordelijk voor de krimpende groep SW-werkers.

Niet onderscheidend -> niet per gemeente uitgewerkt

B

STARTFOTO

Altena

A: Vinden, herkennen en diagnose

- De intake doet de gemeente zelf en het WO wordt laagdrempelig betrokken voor de doelgroep, die voor dienstverlening vanuit WO, in aanmerking komt.
- De gemeente wil meer aandacht besteden aan nuggers, jongeren (vsv), doelgroep baanafspraakbanen en statushouders in de komende periode.

B: Ontwikkelen werknemersvaardigheden

- Het WO is in beeld als loonvormende arbeid aan de orde is, maar dat is voor groot deel doelgroep niet zo.
- Altena bouwt met het lokale netwerk aan stappen in participatieladder (bijv. Vrijwilligerswerk).
- Meer aanbod voor ontwikkeling is wenselijk vanuit de gemeente.

C + D: Matching en Werkgeversbenadering

- Marktbereik van WSP mag groter en er liggen kansen voor verbetering van de werkgeversbenadering en de verbinding met onderwijs.
- WSP West-Brabant heeft ook verbeterpunten, die worden meegenomen in RWC.
- Lijnen met het MKB zijn kort, wat mogelijkheden geeft voor plaatsingen.

Rol regionaal WO

- Vanwege eigenaarschap is de voorkeur om, waar mogelijk, gebruik te maken van WO.
- De wens bestaat om regionale samenwerking Dongemond rond de P-wet te versterken in licht van beperkingen financiën en personeel. De uitkomst kan zich uitstrekken van de hele re-integratieketen tot inkomen.
- Fysieke afstand is een factor: mensen willen graag een plek dichtbij.
- Er bestaat behoefte aan een aantal ontwikkelingen bij het WO:
  - meer divers aanbod aan werksoorten en trajecten
  - meer samenwerkingen met en plaatsingen bij reguliere werkgevers
  - meer gerichtheid op door- en uitstroom.

F: LKS/begeleiding bij reguliere werkgever

- De wens is om de opties hiertoe verder uit te bouwen, met een diversiteit aan werksoorten en begeleidings- en ondersteuningsmogelijkheden.

G: Dienstbetrekkingen bij gemeente/WO + detachering

- Gerichtheid op externe plaatsing en eventuele uitstroom mag sterker, zeker voor doelgroep net boven beschut.
- Meer aandacht voor doorstroom en links met werkgevers is gewenst.
- Er liggen kansen voor verbinding met arbeidsmatige dagbesteding en infrastructuur WO.

H: Beschut werk

- Beschut werk via WO verloopt goed.
- Er is nog geen wachtlijst, maar die wordt wel verwacht.
- Meer aandacht voor doorstroom en links met werkgevers is gewenst.

B

STARTFOTO

Drimmelen

A: Vinden, herkennen en diagnose

- Intake en diagnose doet de gemeente aan de poort.
- Analyse van de plek op participatieladder wordt gedaan door gemeentelijke casemanagers en werkmakelaars.

B: Ontwikkelen werknemersvaardigheden

- Het doel is om zoveel mogelijk direct aan de slag te gaan bij reguliere werkgevers, met inzet eigen werkmakelaars; geen onnodig (lang)e trajecten.
- Er is missend ontwikkelaanbod om stappen in te zetten: meer divers aanbod trajecten en werksoorten gewenst dan nu via WSP en WO beschikbaar.
- Er is inzet van WO voor doelgroep met beperking in beschikbare werksoorten.

C + D: Matching en Werkgeversbenadering

- Werkmakelaars spelen een grote rol, met advies vanuit het WSP; soms is er ruis door dubbele betrokkenheid.
- Er is behoefte aan meer plaatsingsmogelijkheden en ontwikkeltrajecten bij reguliere werkgevers via netwerk WSP. Hiervoor is meer maatwerk nodig richting werkgevers qua begeleiding om externe plaatsing te bevorderen.

Rol regionaal WO

- De gemeente wil beschut werk en Wsw voortzetten bij WO.
- De gemeente wil zelf regie via eigen werkmakelaars en per geval bepalen of rol WO aan orde is buiten beschut/Wsw.
- De schaalgrootte met vier gemeenten is het belangrijkste voordeel; de gemeente is zelf kwetsbaar gezien klein aantal werkmakelaars.
- Er is behoefte aan een aantal ontwikkelingen, waarbij onzekerheid bestaat of WO in staat is daarin rol te spelen:
  - meer divers aanbod aan werksoorten en trajecten
  - meer samenwerkingen met en plaatsingen bij reguliere werkgevers
  - meer gerichtheid op door- en uitstroom
  - duidelijke rolverdeling werkmakelaars en WSP, waarbij WSP-aanbod aanvullend van aard is
  - expertise voor doelgroep statushouders.

F: LKS/begeleiding bij reguliere werkgever

- De wens is om de opties hiertoe verder uit te bouwen, met een diversiteit aan werksoorten en begeleidings- en ondersteuningsmogelijkheden.

G: Dienstbetrekkingen bij gemeente/WO + detachering

- Gerichtheid op externe plaatsing en eventuele uitstroom mag sterker, zeker voor doelgroep net boven beschut.

H: Beschut werk

- Iedereen met indicatie beschut gaat direct naar WO.
- Er is sprake van een wachtlijst.

B

STARTFOTO

Geertruidenberg

A: Vinden, herkennen en diagnose

- Intake en diagnose doet de gemeente aan poort. MidZuid is vaak betrokken, zeker bij diagnose.
- Aanvullende en medische expertise wordt extern ingekocht, buiten het WO. MidZuid vaak betrokken voor doelgroep die voor dienstverlening vanuit WO in aanmerking komt, zeker bij diagnose.
- Expertise statushouders onvoldoende bij WO aanwezig, gemeente heeft ervaringsdeskundigen in dienst.
- Integrale intake op alle leefgebieden.

B: Ontwikkelen werknemersvaardigheden

- Consulenten werk en activering plaatsen veel bij/ via WO vooral doelgroep met (grote) afstand.
- Er is meer expertise en/of werksoorten gewenst dan nu beschikbaar bij WO of via WSP, bv. voor (hoogopgeleide) statushouders.
- Gemeente zoekt op basis van klant naar passend aanbod bij WO of bij externe partijen.
- Het doel is zo veel mogelijk direct aan de slag te gaan bij reguliere werkgevers, met inzet eigen consulenten werk en activering.

C + D: Matching en Werkgeversbenadering

- Voor moeilijk bemiddelbare klanten is er contact met het WO, WSP en gemeentelijke bedrijfscontacten.
- Behoefte aan meer plaatsingsmogelijkheden en ontwikkeltrajecten bij reguliere werkgevers.

Rol regionaal WO

- Vanwege eigenaarschap is de voorkeur om, waar mogelijk, gebruik te maken van WO.
- De schaalgrootte met vier gemeenten is het belangrijkste voordeel; de gemeente is op zichzelf kwetsbaar.
- Er is behoefte aan een aantal ontwikkelingen bij WO:
  - meer divers aanbod aan werksoorten en trajecten
  - meer samenwerkingen met en plaatsingen bij reguliere werkgevers
  - meer gerichtheid op ontwikkeling, door- en uitstroom.
  - meer inzicht in door- en uitstroom en effectiviteit van instrumenten

F: LKS/begeleiding bij reguliere werkgever

- De wens is om de opties hiertoe verder uit te bouwen, met een diversiteit aan werksoorten en begeleidings- en ondersteuningsmogelijkheden.
- Statushouders plaatst de gemeente zelf en koopt begeleiding in.

G: Dienstbetrekkingen bij gemeente/WO + detachering

- De gerichtheid op uitstroom en duurzame, externe plaatsing mag sterker. Aandacht voor mogelijkheden en wensen van de persoon, en voorkomen van terugval/uitval.
- De gemeente ziet kansen voor verbinding met arbeidsmatige dagbesteding en infrastructuur WO
- Meer inzicht in door- en uitstroom is gewenst.

H: Beschut werk

- De gemeente vindt dat er goede kwaliteit is van begeleiding en sfeer.
- Wel zijn meer werksoorten en meer inzicht in door- en uitstroom en effectiviteit van instrumenten gewenst.

B

STARTFOTO

Oosterhout

A: Vinden, herkennen en diagnose

- Er vindt een integrale intake op alle leefgebieden plaats.
- De diagnose vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de klantmanager.
- De gemeente koopt medische expertise in.

B: Ontwikkelen werknemersvaardigheden

- De gemeente heeft eigen workshops.
- Er is ambitie om intern jobcoaches op te leiden.
- Men gaat op basis van de klant op zoek naar passend aanbod intern of bij externe partijen, zoals re-integratiebedrijven.
- Flexibiliteit en maatwerk zijn gewenst in plaats van volumeafspraken.

C + D: Matching en Werkgeversbenadering

- Casemanagers en accountmanagers slagen erin om te matchen met werkgevers.

Rol regionaal WO

- De gemeente wil beschut werk en Wsw voortzetten bij WO.
- De gemeente wil zelf regie over de overige inzet van WO. WO is een van de partijen die aanbod kan bieden en de gemeente wil per klant integraal bezien wat nodig is.
- Oosterhout wil niet de keuze van andere gemeenten ontnemen om meer van het WO gebruik te maken.
- Oosterhout denkt aan een cafetariamodel met pxq-financiering.

F: LKS/begeleiding bij reguliere werkgever

- De gemeente ziet dat de bereidheid van werkgevers voor plaatsingen, eventueel met LKS, toeneemt.

G: Dienstbetrekkingen bij gemeente/WO + detachering

- Detachering vanuit het WO is voor de groep net boven beschut een goede vorm.
- De focus op mogelijkheden voor uitstroom mag sterker voor deze groep.
- Wellicht bestaan mogelijkheden om deel van de mensen niet via het WO maar door gemeenten zelf in dienst te nemen

H: Beschut werk

- De gemeente ziet schaalvoordelen door samenwerking met andere gemeenten.
- Het WO heeft goede en innovatieve werkvormen, zoals robotisering.
- Er is voldoende expertise bij het WO.

B

STARTFOTO

Samenvatting

Kernopvattingen over heden en toekomst

Altena

- Vanuit eigenaarschap voorkeur om waar mogelijk WO te benutten.
- Wens om regionale samenwerking Dongemond rond P-wet te verkennen in licht van schaal, beperkingen financiën en personeel: gezamenlijke regionale uitvoeringsorganisatie.
- Reikwijdte kan alle functionaliteiten en eventueel inkomen omvatten.

Drimmelen

- Uitgangspunt is regie vanuit gemeente.
- Behoefte aan meer voorzieningen: diverser aanbod, samenwerking en plaatsingen werkgevers, gerichtheid op ontwikkeling, door- en uitstroom.
- Onzeker of huidige WO in staat is dit uit te voeren.

MidZuid

- Kansen voor effectiever en efficiënter aanpak met maximaal effect op inwoners: duidelijke koers en rolverdeling, zicht op doelgroep en op effectiviteit instrumenten voor door- en uitstroom, gebruik schaalvoordelen en optimaal gebruik bestaande expertise en infrastructuur
- Alle functionaliteiten hiertoe verbinden
- Borgen integraliteit sociaal domein aandachtspunt

Geertruidenberg

- Vanwege eigenaarschap voorkeur om waar mogelijk gebruik te maken van WO, reikwijdte kan op termijn eventueel ook inkomen bevatten
- Schaalgrootte met vier gemeenten belangrijk voordeel; zelf kwetsbaar m.b.t. personeel en financiën
- Wensen richting toekomst: diverser aanbod, samenwerking en plaatsingen werkgevers, gerichtheid op ontwikkeling, door- en uitstroom.
- Per klant integraal vanuit alle leefgebieden bezien wat nodig is

Oosterhout

- Uitgangspunt is regie vanuit gemeente.
- Per klant integraal vanuit alle leefgebieden bezien wat nodig is
- WO geen preferred supplier, behalve voor beschut werk en Wsw.
- Ruimte bieden aan andere gemeenten om desgewenst meer van WO gebruik te maken.

Berenschot

Inventarisatie varianten

In dit hoofdstuk zetten we uiteen aan welke randvoorwaarden een toekomstscenario zou moeten voldoen en brengen we de mogelijkheden en uitgangspunten in beeld voor de toekomstige uitvoering van de functionaliteiten van de Participatiewet.

INVENTARISATIE VARIANTEN

Huidige situatie

- Gemeenten worden geconfronteerd met een krimpende groep Wsw-ers en een steeds grotere nieuwe doelgroep met een arbeidsbeperking (die voorheen in de Wsw e/o de Wajong zou zijn terecht gekomen).
- MidZuid is verantwoordelijk voor de groep Wsw-ers. De groep Wsw-ers wordt elk jaar kleiner. Het budget voor de Wsw wordt ook kleiner, met het krimpen van de groep Wsw-ers.
- Door de gemeenten is afgesproken dat ze gebruik kunnen maken van de dienstverlening van MidZuid. Maar, ze zijn daartoe niet verplicht.
- De voorzieningen van MidZuid worden vooral ingezet om mensen met een indicatie beschut werk aan de slag te helpen. Het gaat vooral om mensen die de deelnemende gemeenten niet zelf aan het werk kunnen houden. Voor het overige maken gemeenten in beperkte mate gebruik van voorzieningen van MidZuid.
- Het is onzeker in welke mate gemeenten gebruik maken van voorzieningen van MidZuid. Voor zover gebruik gemaakt wordt van voorzieningen van MidZuid, verwijzen gemeenten (gemiddeld gesproken) mensen door met relatief grote problematiek (die ze zelf niet kunnen plaatsen). MidZuid kan hierop niet plannen. Dat leidt tot relatief kostbare voorzieningen. Een deel van de capaciteit van MidZuid wordt onderbenut. Op termijn ontstaat hierdoor een onhoudbare situatie.
- Toekomstige scenario’s zullen optimale dienstverlening moeten bieden aan de doelgroep in de regio, met een duidelijke en uitvoerbare opdracht aan het werkontwikkelbedrijf en een rol voor gemeenten die aansluit bij hun eigen wensen ten aanzien van beleid en uitvoering.

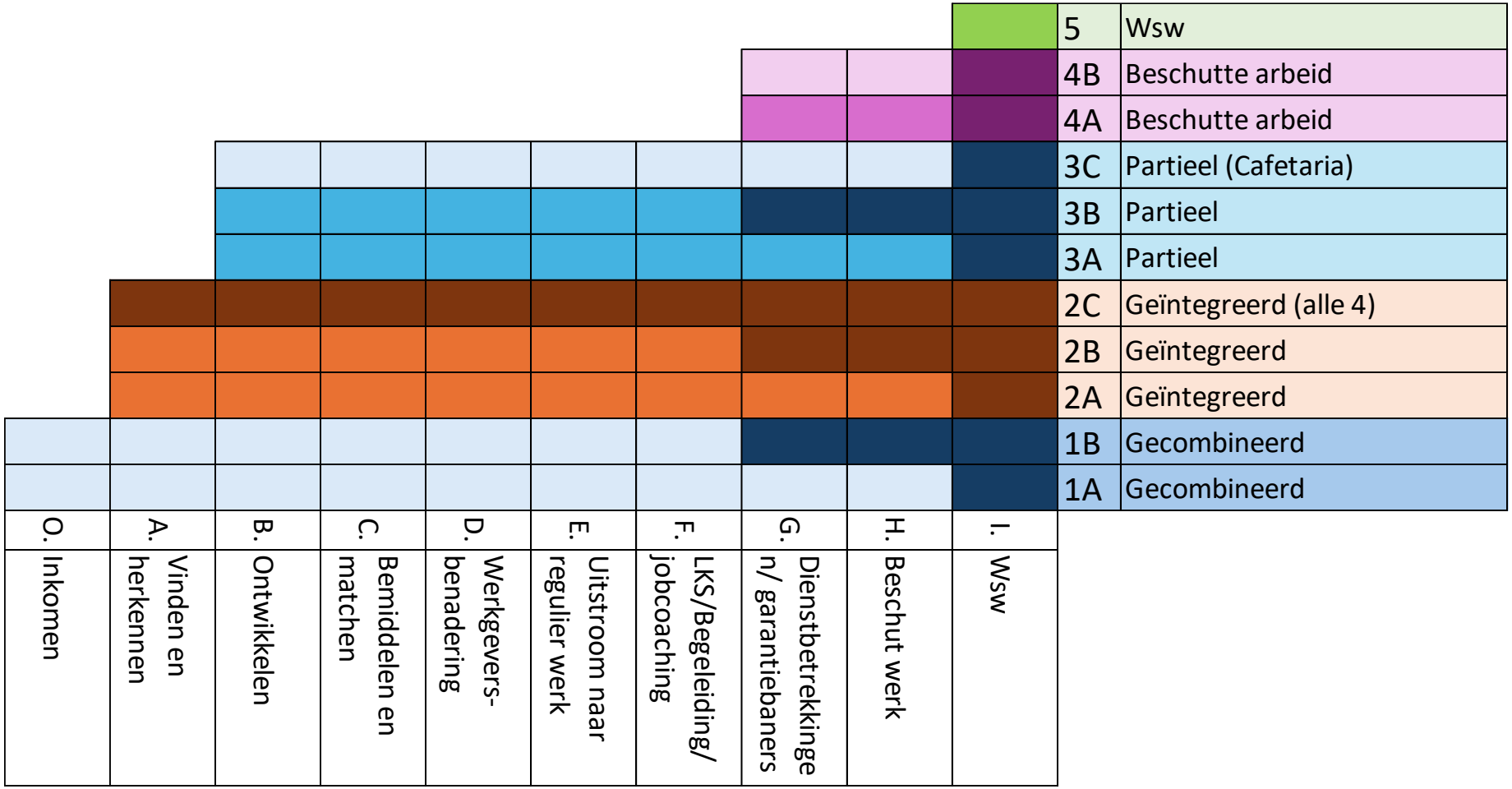
Randvoorwaarden varianten

Op de volgende dia's presenteren we mede op basis van de keuzes die elders in het land ten aanzien van het werkontwikkelbedrijf worden gemaakt, de mogelijke varianten voor de toekomst van MidZuid. Bij het selecteren van de varianten hebben we de volgende randvoorwaarden gehanteerd:

- De varianten bieden perspectief op een duurzame situatie, die inhoudelijk, bedrijfsmatig en financieel houdbaar is voor alle betrokkenen. Daarbij hebben we rekening gehouden met:
  - verwachte landelijke ontwikkelingen
  - financiële mogelijkheden en consequenties voor gemeenten en een sociaal ontwikkelbedrijf
  - rechtvaardige verdeling van de (financiële) lusten en de lasten binnen de GR
  - gevolgen voor de doelgroep en voor andere medewerkers
  - politiek-bestuurlijk draagvlak in de regio
  - behoud van het goede
- De varianten houden binnen bovenstaande randvoorwaarden rekening met de wensen en behoeften van alle gemeenten.

De huidige situatie is niet als variant gepresenteerd, aangezien deze niet voldoet aan bovenstaande randvoorwaarden.

Varianten voor het werkontwikkelbedrijf



Toelichting op de varianten

1. Gecombineerd bedrijf: Altena en Geertruidenberg brengen alle functionaliteiten plus inkomen samen in één gecombineerd bedrijf. Subvarianten:
   - 1A: Het bedrijf voert voor Drimmelen en Oosterhout ook de Wsw uit.
   - 1B: Subvariant 1A plus dienstbetrekkingen voor de doelgroep van de banenafspraak (opstap- en vangnetbanen).
2. Geïntegreerd bedrijf: alle re-integratie en werktaken worden geïntegreerd in één bedrijf. Subvarianten:
   - 2A: Altena en Geertruidenberg combineren alle functionaliteiten gericht op werk in één geïntegreerd bedrijf.
   - 2B: Opstap- en vangnetbanen naast de Wsw voor Drimmelen en Oosterhout.
   - 2C: de vier Dongemond gemeenten hebben één gezamenlijk geïntegreerd werkontwikkelbedrijf.
3. Partieel bedrijf: Het bedrijf voert naast beschut werk en de Wsw diverse andere functionaliteiten uit. Subvarianten:
   - 3A: Alle functionaliteiten – met uitzondering van vinden en herkennen – voor Altena en Geertruidenberg.
   - 3B: Beschut werk en dienstbetrekkingen van de doelgroep van de banenafspraak voor Drimmelen en Oosterhout.
   - 3C: Dit is het cafetariamodel. Gemeenten houden een gezamenlijk werkontwikkelbedrijf in stand, waar zij terecht kunnen voor alle functionaliteiten voor de Participatiewet (met uitzondering van Inkomen).
4. Bedrijf voor beschutte arbeid: Het bedrijf voert naast de Wsw, beschut werk uit.
   - 4A: Is de variant waarbij het bedrijf verantwoordelijk wordt voor iedereen met een indicatie beschut werk.
   - 4B: Het bedrijf is alleen verantwoordelijk voor mensen met een indicatie beschut werk waarvoor de gemeente geen plek bij reguliere werkgevers kan vinden.
5. Bedrijf voor de Wsw: In deze variant voert het gezamenlijk bedrijf alleen nog de Wsw uit. Het bedrijf is een sterfhuisconstructie en houdt op te bestaan als alle Wsw-ers zijn uitgestroomd.

Berenschot

Toekomstscenario’s

In dit hoofdstuk introduceren en vergelijken we vier scenario's voor de toekomst.

Uitgangspunten voor de toekomstscenario’s van MidZuid

Naar aanleiding van de geschetste varianten heeft het Algemeen Bestuur de volgende uitgangspunten voor het toekomstscenario vastgesteld:

1. Voor de vier deelnemende gemeenten staat centraal het doel een goede dienstverlening aan inwoners te leveren. Dat betekent dat geredeneerd wordt vanuit het belang van de individuele inwoner, dat bepaalt de benodigde ondersteuning.
2. MidZuid moet een financieel gezond bedrijf zijn. De vier gemeenten zijn als eigenaar van MidZuid verantwoordelijk voor een langjarig financieel deugdelijk beleid. Dat betekent dat de bedrijfsvoering voor meerdere jaren gegarandeerd is en dat afspraken worden gemaakt wanneer keuzes weer kunnen worden herzien.
3. De gemeenten verdelen de lusten en lasten eerlijk en zijn hierbij solidair. Solidariteit ziet op de activiteiten met een gemeenschappelijk karakter of activiteiten die het collectief ten goede komen, bijv TINT. Wanneer extra taken worden afgenomen door één of meerdere gemeenten, wordt hiervoor een reële kostprijs berekend inclusief overhead.
4. De vier gemeenten brengen de WSW en beschut werken in principe 1 op 1 over naar MidZuid. Uitzonderingen zijn mogelijk wanneer dit in het belang van de inwoner is, bijvoorbeeld voor inwoners die aan de rand van Dongemond wonen en voor wie het logistiek verstandiger is om bij een ander Werkbedrijf te werken, of inwoners voor wie de aangeboden werksoorten ongeschikt zijn. Gemeenten kunnen er voor kiezen om het doorverwijzen naar een andere aanbieder voor een beschutte werkplek in overleg met MidZuid te doen.
5. Ten aanzien van de activiteiten van het Ontwikkelbedrijf MidZuid, maken de vier gemeenten langjarige afspraken over het percentage dat zij inbrengen op deze activiteiten. Deze percentages zijn een afgeleide van de percentages die zij nu ook onderbrengen bij MidZuid.
6. Gemeenten die daarnaast andere taken willen laten uitvoeren door MidZuid maken hierover individuele afspraken (met in achtneming van punt 3).
7. Bovenstaande afspraken vormen voor gemeenten de basis bij de doorberekening van één of meerdere modellen in de vorm van een businessplan. Hiervoor wordt een opdracht gegeven door het Algemeen Bestuur, na discussie/beraadslaging in een vergadering van het algemeen bestuur.

SCENARIO'S

Vier toekomstscenario’s

Op basis van de door het bestuur geformuleerde uitgangspunten zijn toekomstscenario’s geselecteerd voor nadere beschouwing: het betreft de varianten 2, 3 en 4 zoals hiervoor beschreven. Deze zijn omgezet in de volgende scenario's:

Scenario I: Bedrijf voor beschut werk. De regiogemeenten kiezen ervoor om naast de Wsw, beschut werk door het gezamenlijke bedrijf uit te laten voeren. Het bedrijf wordt verantwoordelijk voor iedereen met een indicatie beschut werk. Op de lange termijn – als alle Wsw’ers zijn uitgestroomd – is er sprake van één gezamenlijk bedrijf dat alleen werkplekken voor mensen met een indicatie beschut werk uitvoert.

Scenario II: Partieel werkontwikkelbedrijf. Naast Wsw en beschut werk (scenario I) wordt (beperkt) extra aanbod geboden voor pwet-banen en re-integratietrajeten (zoals arbeidsactivering en leerwerktrajecten); dit is in feite een doorzetting van de huidige situatie. Er worden volumeafspraken gemaakt en er gelden garanties naar elkaar (financieel en volume). Tussen de GR en individuele gemeenten kunnen aanvullende leveringsafspraken worden gemaakt. Dit scenario komt voor een belangrijk deel overeen met de huidige situatie. Het verschil is dat de aard en omvang van de dienstverlening formeel wordt vastgelegd in minimale volumeafspraken

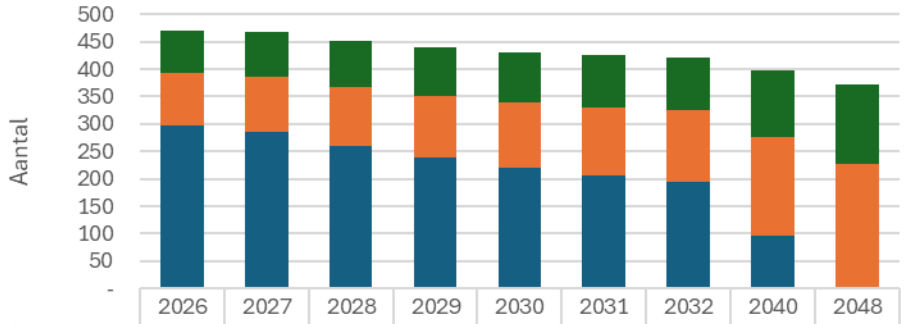
Scenario IIIA: Geïntegreerd bedrijf voor Altena en Geertruidenberg. Altena en Geertruidenberg combineren alle functionaliteiten gericht op werk in één geïntegreerd bedrijf. Dat betekent dat alle functionaliteiten bij elkaar worden gebracht, met uitzondering van Inkomen. In principe worden de onderdelen Werk van de gemeenten Altena en Geertruidenberg opgenomen in het samenwerkingsverband. Het werkontwikkelbedrijf voert regie op de totale doelgroep in relatie tot werk. Voor Drimmelen en Oosterhout gelden de voorwaarden in scenario II.

Scenario IIIB: Geïntegreerd bedrijf. De vier Dongemond gemeenten hebben één gezamenlijk geïntegreerd werkontwikkelbedrijf. De onderdelen Werk van de gemeenten worden opgenomen in het samenwerkingsverband. Alle functionaliteiten van de Participatiewet – met uitzondering van Inkomen - worden uitgevoerd door het gezamenijk bedrijf. Het werkontwikkelbedrijf voert regie op de totale doelgroep in relatie tot werk.

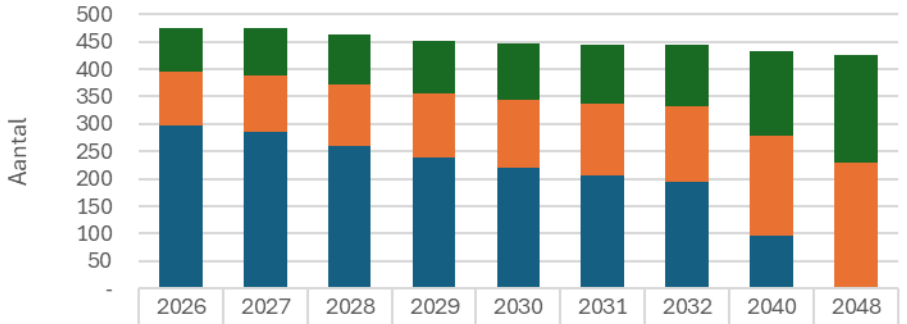
Overzicht functionaliteiten per toekomstscenario

	Scenario I	Scenario II = scenario I + aanvullende taken	Scenario IIIA = scenario II + integraal voor G en A	Scenario IIIB = IIIA + integraal voor O en D
I. Wsw	Voert MZ voor alle gemeenten uit.	Voert MZ voor alle gemeenten uit.	Voert MZ voor alle gemeenten uit.	Voert MZ voor alle gemeenten uit.
H. Beschut werk	Beschut werk conform vastgestelde uitgangspunten	Extrapolatie van de huidige aantallen	Extrapolatie van de huidige aantallen	Extrapolatie van de huidige aantallen
G. Pwet banen	Huidige groei wordt geëxtrapoleerd	Huidige groei wordt geëxtrapoleerd	Huidige groei wordt geëxtrapoleerd	Huidige groei wordt geëxtrapoleerd
F. Begeleiding/ jobcoaching	Nee	Nee	Voor Geertruidenberg en Altena	Voor alle gemeenten
E. Uitstroom naar regulier werk	Via WSP	Via WSP	Via WSP en integraal voor Geertruidenberg en Altena	Integraal voor alle gemeenten
D. Werkgevers-benadering	Huidige WSP taken	Huidige WSP taken	Huidige WSP taken voor alle gemeenten en integraal voor Geertruidenberg en Altena	Integraal voor alle vier gemeenten, waaronder WSP
C. Bemiddelen en matchen	Via WSP	Via WSP	Via WSP en integraal voor Geertruidenberg en Altena	Integraal voor alle gemeenten
B. Ontwikkelen	Nee	Extrapolatie ontwikkeltrajecten (in beperkte mate)	Volledig voor G en A en in beperkte mate voor O en D	Volledig voor alle vier gemeenten
A. Vinden en herkennen	Nee	Nee	Voor G en A	Voor alle vier gemeenten

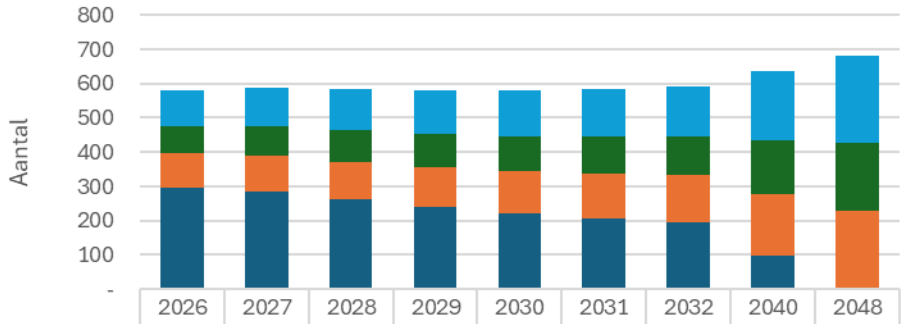
Meerjarig beeld begeleiding



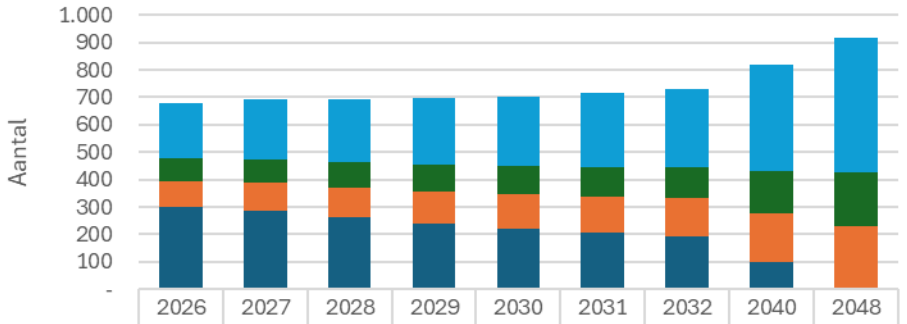
	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
LKS-VIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LKS-BIJ	77	80	84	87	90	94	97	121	145
LKS-NBW	96	102	107	113	119	125	131	179	228
Wsw	298	285	261	239	221	206	194	97	-



	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
LKS-VIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LKS-BIJ	80	85	91	96	102	108	113	155	197
LKS-NBW	97	104	111	118	124	131	138	181	230
Wsw	298	285	261	239	221	206	194	97	-



	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
LKS-VIA	106	113	120	127	134	140	147	202	256
LKS-BIJ	80	85	91	96	102	108	113	155	197
LKS-NBW	97	104	111	118	124	131	138	181	230
Wsw	298	285	261	239	221	206	194	97	-



	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
LKS-VIA	204	218	231	244	257	270	283	388	492
LKS-BIJ	80	85	91	96	102	108	113	155	197
LKS-NBW	97	104	111	118	124	131	138	181	230
Wsw	298	285	261	239	221	206	194	97	-

De grafieken links laten per scenario de meerjarige ontwikkeling zien van de groepen die door MidZuid worden begeleid. In scenario II voert MidZuid ook trajecten uit. In de scenario's IIIA en IIIB voert MidZuid bovendien regie op de gehele doelgroep. De aantallen in traject en onder regie zijn niet in de grafieken hiernaast afgebeeld. Voor inzicht in deze aantallen, zie de pagina's hierna.
Let op dat de schaalindeling per grafiek kan verschillen.
En let op dat de laatste en een na laatste kolommen steeds acht jaar verder liggen dan de kolom daarvoor. De grafieken maken dus steeds een sprong van acht jaar.

Omvang dienstverlening in 2032 per toekomstscenario

Aantallen per scenario:

	I	II	IIIA	IIIB
Wsw	194	194	194	194
Beschut werk (LKS-NBW)	131	138	138	138
Pwet banen (LKS-BIJ)	97	113	113	113
Begeleiding regulier (LKS-VIA)	0	0	147	283
Trajecten	0	22	336	736
Regie	0	0	820	1.840

Verschil met scenario 2 (= feitelijk de huidige, geëxtrapoleerde situatie):

	I	II	IIIA	IIIB
Wsw	0	0	0	0
Beschut werk (LKS-NBW)	-7	0	0	0
Pwet banen (LKS-BIJ)	-16	0	0	0
Begeleiding regulier (LKS-VIA)	0	0	147	283
Trajecten	-22	0	314	714
Regie	0	0	820	1.840

De tabellen tonen het aantal kandidaten dat wordt ondersteund door het samenwerkingsverband in de verschillende scenario's.

- In scenario II zien we vooral dat meer pwet-banen worden gerealiseerd en dat er trajecten worden uitgevoerd door het samenwerkingsverband. Dat is de uitkomst van de extrapolatie van de door de gemeenten gerealiseerde aantallen in 2024.
- In scenario IIIA brengen Altena en Geertruidenberg alle werk- en re-integratietaken onder bij het samenwerkingsverband. Het verschil tussen scenario IIIA en II is dus volledig toe te rekenen aan de extra taken voor Geertruidenberg en Altena.
- In scenario IIIB komen de taken voor Oosterhout en Drimmelen erbij. Daarom zijn de aantallen in IIIB hoger dan in IIIA.
- Aandachtspunt hierbij is dat het aantal Wsw-ers jaarlijks minder wordt, het aantal LKS-NBW, LKS-BIJ en LKS-VIA neemt jaarlijks toe en we veronderstellen het aantal trajecten en regie jaarlijks gelijk.

Financieel effect gemeenten in 2032 per toekomstscenario

	Absolute bedragen				*Verschil met scenario II*			
	I	**II**	**IIIA**	**IIIB**	**I**	**II**	**IIIA**	**IIIB**
Gemeentelijke bijdragen:								
Altena	€ 3.685.303	€ 3.886.872	€ 5.995.747	€ 5.995.747	-€ 201.569	€ 0	€ 2.108.875	€ 2.108.875
Drimmelen	€ 1.519.518	€ 1.540.863	€ 1.540.863	€ 2.345.124	-€ 21.344	€ 0	€ 0	€ 804.261
Geertruidenberg	€ 2.286.812	€ 2.431.333	€ 3.508.955	€ 3.508.955	-€ 144.521	€ 0	€ 1.077.623	€ 1.077.623
Oosterhout	€ 6.243.121	€ 6.391.153	€ 6.391.153	€ 9.339.956	-€ 148.032	€ 0	€ 0	€ 2.948.802
Totaal	**€ 13.734.755**	**€ 14.250.221**	**€ 17.436.718**	**€ 21.189.782**	-€ 515.466	€ 0	€ 3.186.497	€ 6.939.561
Aanvulling op rijksmiddelen:								
Altena	-€ 49.977	-€ 98.489	-€ 2.721	-€ 2.721	€ 48.512	€ 0	€ 95.768	€ 95.768
Drimmelen	-€ 106.576	-€ 99.884	-€ 99.884	-€ 55.977	-€ 6.691	€ 0	€ 0	€ 43.907
Geertruidenberg	-€ 161.874	-€ 211.487	-€ 123.409	-€ 123.409	€ 49.613	€ 0	€ 88.077	€ 88.077
Oosterhout	€ 129.194	€ 125.958	€ 125.958	€ 241.883	€ 3.236	€ 0	€ 0	€ 115.925
Totaal	**-€ 189.233**	**-€ 283.903**	**-€ 100.057**	**€ 59.775**	€ 94.670	€ 0	€ 183.845	€ 343.678
Besparing BUIG agv Pwet-banen								
Altena	€ 496.042	€ 607.834	€ 607.834	€ 607.834	-€ 111.792	€ 0	€ 0	€ 0
Drimmelen	€ 80.536	€ 80.536	€ 80.536	€ 80.536	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Geertruidenberg	€ 245.997	€ 295.515	€ 295.515	€ 295.515	-€ 49.519	€ 0	€ 0	€ 0
Oosterhout	€ 415.066	€ 478.775	€ 478.775	€ 478.775	-€ 63.709	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal	**€ 1.237.641**	**€ 1.462.661**	**€ 1.462.661**	**€ 1.462.661**	-€ 225.020	€ 0	€ 0	€ 0

NB: we gaan er hier in lijn met de uitgangspunten van uit dat gemeenten een bijdrage betalen op basis van de reële kostprijs. Dat is anders dan de huidige gemeentelijke bijdrage, die feitelijk ter compensatie dient van het exploitatietekort.

Toelichting op het financieel effect gemeenten in 2032

- De tabellen hiervoor tonen de verwachte gemeentelijke bijdragen in 2032 in de verschillende scenario’s. Tevens tonen we de verschillen tussen de bijdragen in scenario II en de andere scenario’s. Bij de berekening van deze bedragen is er voor de kosten van Wsw, LKS-NBW en LKS-BIJ is ervan uitgegaan dat MidZuid in 2032 op het niveau van de sector benchmark zit. Of dat voor MidZuid realiseerbaar is, zal mede afhankelijk zijn van het gekozen scenario en de minimumeisen die door de gemeenten worden gesteld. Dat zal nader moeten worden onderzocht in het bedrijfsplan.
- Voor de berekening van de kosten van de extra taken in met name IIIA en IIIB gaan we uit van landelijk gemiddelde bedragen. Het gaat in het bijzonder om de kosten van begeleiding, re-integratie (trajecten) en de regie over de caseload (de gehele doelgroep van de Participatiewet).
- Tevens tonen we het verschil tussen de bijdragen aan MidZuid en de middelen die gemeenten voor de betreffende taken krijgen van de rijksoverheid. Daarbij geldt dat als er een minteken staat voor de bedragen dat de gemeente extra geld moet toevoegen aan de beschikbare rijksmiddelen. Als er een plusteken staat, is de bijdrage aan MidZuid voor de betreffende taken lager dan de rijksmiddelen die aan de betreffende taken kunnen worden toegerekend.
- De laatste twee tabellen tonen de besparingen op het BUIG-budget die het gevolg zijn van de pwet-banen. We gaan ervan uit dat de personen die werkzaam zijn op een pwet baan niet bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen en dat als deze pwet-banen er niet zouden zijn, betrokkenen afhankelijk zouden zijn van een bijstandsuitkering. Op deze manier is zichtbaar dat als de rijksmiddelen lager zijn dan de benodigde bijdrage aan MidZuid, het verschil de facto wordt gecompenseerd door de besparingen op het BUIG-budget en daarmee sprake is van een positieve businesscase. Daarnaast worden er maatschappelijke baten gerealiseerd. Die deels wel (bijvoorbeeld lagere zorgkosten en een hoger besteedbaar inkomen voor de betreffende medewerkers) en deels niet financieel (kwaliteit van leven, leefbaarheid in de wijken en dergelijke) zijn.
- In de scenario’s I en II komt MidZuid in een krimpsituatie terecht. In de scenario’s IIIA en IIIB neemt het bedrijf in omvang toe.

Weging per scenario

In afstemming met de gemeenten is een set wegingscriteria vastgesteld, op basis waarvan de verschillende scenario’s zijn gewogen. Het gaat om de volgende criteria:

- Gevolgen voor de nieuwe doelgroep
- Gevolgen voor de bestaande doelgroep (denk bijvoorbeeld aan de bestaande Wsw-medewerkers)
- Doelmatigheid
- Financiële inpasbaarheid in beschikbare budgetten
- Financiële risico’s
- Couleur locale (aansluiting bij lokale behoeften vanuit regionaal construct)
- (Bestuurlijke) rust in de samenwerking
- Mate van verandering (en daarmee onzekerheid en onrust)
- Grip op beleid en uitvoering door individuele gemeenten
- Verbinding met het publieke domein
- Aansluiting met landelijke ontwikkelingen
- Dienstverlening samenwerkingsverband anders dan W&I (bijvoorbeeld Groen, Schoonmaak e.d.)

Deze weging geeft inzicht in de voor- en nadelen van de scenario’s op hoofdlijnen. Kanttekening hierbij is dat uitwerkingskeuzes effect hebben op de uiteindelijke voor- en nadelen.

Kortheidshalve zijn in de wegingen de gemeentenamen afgekort tot de eerste letter: [A]ltena, [D]rimmelen, [G]eertruidenberg en [O]osterhout.

B Toekomstscenario I

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	Taak- en doelgroepafbakening zijn duidelijk. Dat leidt ook tot duidelijkheid voor de kandidaat.
Gevolgen bestaande doelgroep	Er kan een duidelijke koers worden ingezet. Dat biedt houvast. Het bedrijf zit wel in een krimp, wat leidt tot verandering. Dat wordt doorgaans niet gewaardeerd.
Doelmatigheid	Beperkt doelmatig. Minder doelmatig dan II en III omdat de mogelijkheden voor het bedrijf minder groot zijn om de krimp op te vangen cq een plek te geven in een bredere/grotere organisatie.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico’s	Risico’s liggen vooral bij de afbouw en de krimp. Er moeten keuzes gemaakt worden in onzekerheid.
Couleur locale	Beleid voor de niet-beschut doelgroep bepalen de gemeenten zelf. Voor wat betreft beschut werk moeten gezamenlijk afspraken worden gemaakt.
Bestuurlijke rust	Er is sprake van een duidelijke keuze. De intergemeentelijke verhouding is gelijk. Dat leidt tot rust. De spanning zit op de krimp die moet worden georganiseerd.
Mate van verandering	De mate van verandering is beperkt. Gemeenten zullen wel steeds meer zelf moeten doen.
Grip door individuele gemeenten	Gemeenten bepalen beleid en uitvoering vooral zelf. Voor wat betreft het gezamenlijk beleid ten aanzien van beschut werk, is de grip minder.
Verbinding met sociaal domein	Er is sprake van verschillende organisaties voor wat betreft de doelgroep beschut werk. De verbinding zal actief georganiseerd en bewaakt moeten worden.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. Er zijn weinig regio’s die kiezen voor alleen de beschut werk optie, mede omdat het minder doelmatig is om infrastructuur af te bouwen voor de klassieke doelgroep en tegelijkertijd elders nieuwe infrastructuur op te bouwen voor de nieuwe doelgroep.
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt onder druk te staan, omdat het aantal medewerkers uit de doelgroep en hun loonwaarde steeds kleiner worden.

B Toekomstscenario II

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	Er is niet één loket met het oog op werk en re-integratie. In de uitvoering zullen afstemvraagstukken ontstaan tussen het samenwerkingsverband en de gemeentelijke afdelingen.
Gevolgen bestaande doelgroep	De Wsw'ers worden geconfronteerd met een krimpend bedrijf; deels wordt de krimp gecompenseerd door de nieuwe doelgroepen vanuit de gemeenten.
Doelmatigheid	De doelmatigheid komt onder druk te staan van afstemmingsproblematiek.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico's	Deels afhankelijk van nader te maken inhoudelijke keuzes. Voordeel is dat de krimp deels wordt opgevangen door de nieuwe doelgroep, waardoor risico's t.o.v. scenario I (deels) worden gedempt.
Couleur locale	Deels afhankelijk van de nader te maken keuzes. Omdat de verhouding tussen de gemeente verschilt, verschilt ook de mogelijkheid om couleur locale aan te brengen in beleid en uitvoering.
Bestuurlijke rust	Door afstemmingsvraagstukken in de uitvoering, landen uitvoeringsvraagstukken (ook) op de bestuurstafel. Ook kan het verschil in verhoudingen (af en toe) leiden tot spanningen. Dit legt druk op de (bestuurlijke) rust in de samenwerking.
Mate van verandering	De veranderingen zijn relatief beperkt, omdat scenario II feitelijk de voortzetting is van de huidige situatie, maar dan met meer duidelijkheid en garanties.
Grip door individuele gemeenten	Individuele gemeenten houden grip op de doorverwijzingen. Er is meer directe grip dan in scenario IIIA en IIIB.
Verbinding met sociaal domein	Verbinding moet nadrukkelijk geregeld worden.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. Gemeenten kiezen daar in scenario II in iets meerdere mate voor dan in scenario I
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt mogelijk onder druk te staan door de krimp van het bedrijf en gemiddeld lagere loonwaarde dan nu, maar in mindere mate dan in scenario I

B Toekomstscenario's IIIA en IIIB (1)

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	In scenario's I en IIIB geldt dat voor alle vier gemeenten sprake is van één duidelijke uitvoeringsorganisatie. In variant IIIA geldt dat voor A en G, waarbij de organisatie de werk-taken integraal oppakt. O en D zullen in dat geval vaker gebruik maken van externe partners. Daar zal sprake zijn van minder integraliteit (in de praktijk meerdere loketten). In IIIB geldt de integraliteit voor alle gemeenten
Gevolgen bestaande doelgroep	De Wsw'ers worden met name in I en II geconfronteerd met een krimpend bedrijf; In scenarío's IIIA en IIIB is sprake van groei, waardoor sprake kan zijn van verschuiving van taken, waarbij de beschikbare capaciteit niet hoeft te krimpen.
Doelmatigheid	Doelmatige aanpak voor A en G in IIIA en voor alle gemeenten in IIIB, omdat gekozen wordt voor een volledig integrale aanpak voor de werk-taken. Variant IIIB heeft voordeel ten opzichte van IIIA doordat het bedrijf minder krimpt. De doelmatigheid is in variant IIIB het meest gewaarborgd, omdat het bestaande bedrijf flexibeler kan opereren.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico's	Deels afhankelijk van nader te maken inhoudelijke keuzes. Voordeel is dat de krimp deels wordt opgevangen door de nieuwe doelgroep, waardoor risico's (deels) worden gedempt. IIIB scoort beter dan IIIA.
Couleur locale	Deels afhankelijk van de nader te maken keuzes. De couleur locale zal bij O en D in de praktijk sterker zijn dan bij A en G. A en G maken immers gezamenlijk keuzes. IIIA scoort beter dan IIIB.
Bestuurlijke rust	A en G maken hier een duidelijke keuze voor integraliteit. De focus kan gelegd worden op de inhoud. Afstemvraagstukken, tussen verschillende uitvoeringsorganisaties zullen afnemen, wat leidt tot bestuurlijke rust. A en G hebben in IIIA wel een andere positie dan O en D, wat kan leiden tot onrust/discussie. Bij IIIB ontstaat naar verwachting de meeste bestuurlijke rust, omdat de verhouding tussen de gemeenten gelijk is.
Mate van verandering	De verandering is groot voor A en G, omdat integratie plaatsvindt van de afdelingen W&I met het WO. De veranderingen voor O en D zijn in IIIA beperkt en in IIIB vergelijkbaar met de veranderingen bij A en G.

B Toekomstscenario’s IIIA en IIIB (2)

Criterium	Weging
Grip door individuele gemeenten	In het geval van scenario IIIB is het beleid voor alle vier gemeenschappelijk. In scenario IIIA bepalen A en G veelal samen het beleid. O en D bepalen in die varianten het beleid in principe zelf, maar in variant IIIA moet voor wat betreft beschut werk en opstapbanen wel (aanvullend) gezamenlijkheid komen tussen de vier gemeenten.
Verbinding met sociaal domein	Voor A en G is in scenario IIIA en IIIB sprake van afzonderlijke organisaties (Zorg bij de gemeenten en Werk bij het samenwerkingsverband). Verbinding moet nadrukkelijk geregeld worden. Voor O en D geldt dat ze meer vrijheidsmarges hebben voor de verbinding met het sociaal domein in scenario IIIA. In IIIB geldt voor alle gemeenten dezelfde situatie.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. A en G kiezen daar in deze varianten voor. In scenario IIIB is er ook meer integratie voor O en D ten opzichte van de huidige situatie.
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt bij I en II onder druk te staan. Dat geldt in mindere mate voor IIIA, omdat alle beschutte banen en opstapbanen bij het samenwerkingsverband georganiseerd worden. In IIIB heeft het gezamenlijk bedrijf de meeste mogelijkheden om het aanbod zo goed mogelijk op peil te houden

SCENARIO'S

Multicriteria-analyse

	I	II	IIIA	IIIB
Gevolgen nieuwe doelgroep	+	+/-	+	++
Gevolgen bestaande doelgroep	+/-	++	++	+++
Doelmatigheid	+/-	+/-	++	+++
Financiële inpasbaarheid	+/-	+/-	+/-	+/-
Financiële risico's	+	++	++	+++
Couleur locale	+/-	--	--	---
Bestuurlijke rust	+	-	+/-	+
Mate van verandering	+/-	-	-	---
Grip op beleid en uitvoering	-	+/-	--	---
Verbinding met het sociaal domein	+/-	--	--	---
Aansluiting met landelijke ontwikkelingen	-	+	+	++
Dienstverlening anders dan Werk	-	++	++	+++
Oude variantnaam	4A	3B	2B	2C

NB: deze tabel komt voort uit de uitgebreide MCA-tabel in de bijlage. Let op dat de nummering anders is dan in de bijlage. Het nummer uit de tabel in de oude versie staat in de groene rij onderin.

Berenschot

Weging en advies

In dit hoofdstuk reflecteert Berenschot op de scenario's. We leggen uit welke keuzes en consequenties aan de scenario's zijn verbonden, en geven advies over het vervolgtraject.

Selectie voorkeursscenario

In deze fase ligt de vraag voor welk voorkeursscenario het Algemeen Bestuur wil hanteren voor verdere uitwerking. Dit geeft een belangrijke basis voor de verdere uitwerking van een duurzaam en werkbaar toekomstig model voor MidZuid, in de eerste plaats via het bedrijfsplan. De keuze voor een voorkeursscenario is geen onomkeerbaar besluit; bij het opstellen van het bedrijfsplan worden concrete consequenties zichtbaar en wordt het businessplan nader ingevuld.

In de volgende pagina's staan wij eerst samenvattend stil bij de voor- en nadelen van de scenario's en de relevante zaken in het vervolgproces.
Vervolgens geven wij de wegingen van de individuele gemeenten en van de externe AB-leden bij de scenario's weer.
Tot slot geven wij de weging en een advies vanuit Berenschot aan het Algemeen Bestuur.

Scenario I

Waarom kiezen voor dit scenario?

Een keuze voor alleen Wsw en Beschut werk is eenduidig. De doelgroep is duidelijk. De verhoudingen tussen gemeenten onderling en de gemeenten en het werkontwikkelbedrijf zijn helder. De organisatie weet waar ze aan toe is en kan daarop anticiperen. Gemeenten hebben ruimte om eigen beleid te ontwikkelen voor de doelgroep zonder indicatie.

Waarom niet kiezen voor dit scenario?

De krimp die het gevolg is van deze keuze zet de doelmatigheid onder druk, neemt financiële risico's met zich mee en kan de werkomgeving minder aantrekkelijk maken voor de doelgroep en met zich meebrengen dat niet voor iedereen kan worden voorzien in de begeleidingsbehoefte, wat invloed heeft op de dienstverlening aan gemeenten en de mogelijkheden om iedereen te plaatsen. De kleinere omvang en beperking van de doelgroep betekent ook dat het werkontwikkelbedrijf minder flexibiliteit heeft, wat zich vertaalt in een beperkter dienstverleningsaanbod aan gemeenten.

Hoe ziet het vervolg eruit?

MidZuid zal gevraagd worden een bedrijfsplan opstellen gericht op het faciliteren van de gestage terugloop van het aantal mensen uit de doelgroep. Dat zal leiden tot zeer duidelijke afwegingen binnen het bestaande portfolio op wat er wel en niet meer kan. Gemeenten zullen alternatieven moeten ontwikkelen voor de uitvoering van de andere functionaliteiten van de Participatiewet.

Scenario II

Waarom kiezen voor dit scenario?

Gemeenten laten naar behoefte (peiljaar 2024) diensten uitvoeren door MidZuid. De verhoudingen worden op 2024 vastgepind en vervolgens geëxtrapoleerd. Alle partijen weten waar ze aan toe zijn. Gemeenten betalen een bijdrage naar rato van deze verhoudingen. Daardoor ontstaat houvast en continuïteit en het biedt MidZuid de mogelijkheid om een levensvatbare bedrijfsvoering te realiseren, uitgaand van de huidige financiële positie en een toereikende gemeentelijke bijdrage.

Waarom niet kiezen voor dit scenario?

De krimp die het gevolg is van deze keuze zet – hoewel minder dan in scenario I - de doelmatigheid onder druk, neemt financiële risico's met zich mee en de werkomgeving minder aantrekkelijk maken voor de doelgroep en met zich meebrengen dat niet voor iedereen kan worden voorzien in de begeleidingsbehoefte, wat invloed heeft op de dienstverlening aan gemeenten en de mogelijkheden om iedereen te plaatsen. Het maakt de organisatie kwetsbaar. De verhouding tussen de gemeenten wijzigt omdat de ene gemeente relatief meer en de andere gemeente relatief minder diensten afneemt van MidZuid. Dat kan leiden tot spanningen in de samenwerking. De kleinere omvang en beperking van de doelgroep betekent ook dat het werkontwikkelbedrijf toewerkt naar een kleinere schaal, wat kan doorwerken in de kwaliteit en diversiteit in de dienstverlening.

Hoe ziet het vervolg eruit?

MidZuid zal een bedrijfsplan opstellen gericht op het faciliteren van de terugloop van het aantal mensen uit de doelgroep. Dit zal leiden tot afwegingen binnen het bestaande portfolio aan dienstverlening.

Scenario IIIA

Waarom kiezen voor dit scenario?

Het komt tegemoet aan de wensen en behoefte van Altena en Geertruidenberg om met het oog op de schaalvoordelen, de werk- en re-integratietaken in het kader van de Participatiewet gezamenlijk uit te voeren. De functionaliteiten worden voor deze gemeenten integraal uitgevoerd waardoor er een duidelijke scheiding is in verantwoordelijkheden, wat bijdraagt aan een gezonde procesgang en het voorkomen ongewenste overdrachtsmomenten die een snelle en duurzame re-integratie naar werk belemmeren. De regierol is duidelijk en eenduidig belegd bij het samenwerkingsverband. De inwoners van deze gemeenten (doelgroep van de Participatiewet) hebben een duidelijk loket waar zij terecht kunnen met hun vragen over werk en re-integratie en er is sprake van een meer gelijke en op elkaar afgestemde bejegening. Geertruidenberg en Altena kiezen in dit verband- voor de groep die tot werken in staat is - uitdrukkelijk voor werk in plaats van de uitkering als vangnet. Tot slot komt voor Geertruidenberg en Altena de verantwoordelijkheid voor de krimpende groep Wsw en groeiende nieuwe doelgroep in één hand, waardoor met het oog op het beleid en de bedrijfsvoering integrale afwegingen kunnen worden gemaakt en waardevolle kennis en kwaliteit niet hoeft te worden afgebouwd en kan worden ingezet voor nieuwe en andere taken.

Waarom niet kiezen voor dit scenario?

De verhouding tussen gemeenten in het samenwerkingsverband verandert. Dat is complex en kan leiden tot scheve verhoudingen en spanningen in de samenwerking. Er is sprake van een forse reorganisatie, waarbij de onderdelen werk van de gemeenten Altena en Geertruidenberg worden overgeheveld en geïntegreerd in het bestaande samenwerkingsverband. De reorganisatie heeft ook betrekking op de gemeentelijke organisaties van Altena en Geertruidenberg.

Hoe ziet het vervolg eruit?

Altena, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout en MidZuid werken gezamenlijk het bedrijfsplan uit, daarnaast gaan Geertruidenberg en Altena in gesprek over de integratie van de werk- en re-integratietaken. Het uitgewerkte scenario vertaalt zich in het bedrijfsplan, dat in het bestuur wordt vastgesteld. Onderdeel van het bedrijfsplan is ook de governance (de wijze waarop inzicht wordt geboden in de resultaten van MidZuid, uitsplitsing naar de gemeenten en de wijze waarop keuzes worden gemaakt, die per gemeente kunnen verschillen), waarin de nieuwe, ongelijke verhouding tussen de gemeenten binnen MidZuid wordt uitgewerkt.

WEGING EN ADVIES

Scenario IIIB

Waarom kiezen voor dit scenario?

De functionaliteiten worden voor de vier Dongemondgemeenten integraal uitgevoerd waardoor er een duidelijke scheiding en inkadering is in verantwoordelijkheden. Dat draagt bij aan een gezonde procesgang en het voorkomen van ongewenste overdrachtsmomenten die een snelle en duurzame re-integratie naar werk belemmeren. De regierol is duidelijk en eenduidig belegd bij het samenwerkingsverband. De inwoners van deze gemeenten (doelgroep van de Participatiewet) hebben een duidelijk loket waar zij terecht kunnen met hun vragen over werk en re-integratie en er is sprake van een meer gelijke en op elkaar afgestemde bejegening. Dongemond kiest in dit verband - voor de groep die tot werken in staat is - uitdrukkelijk voor werk in plaats van de uitkering als vangnet. De verantwoordelijkheid voor de krimpende groep Wsw en groeiende nieuwe doelgroep komt in één hand, waardoor een integrale afweging mogelijk is, wat bijdraagt aan een doelmatige uitvoering en waardevolle kennis en kwaliteit niet verloren gaat en kan worden ingezet voor nieuwe en andere taken.

Waarom niet kiezen voor dit scenario?

Er is geen integrale verantwoordelijkheid voor de uitvoering binnen het sociaal domein en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Participatiewet wordt gedeeld met andere gemeenten. Er is sprake van een forse reorganisatie, waarbij de onderdelen werk van de gemeenten worden overgeheveld en geïntegreerd in het bestaande samenwerkingsverband. De reorganisatie heeft ook betrekking op de gemeentelijke organisaties van Dongemondgemeenten.

Hoe ziet het vervolg eruit?

De Dongemondgemeenten en MidZuid werken gezamenlijk het bedrijfsplan uit dat gericht is op het realiseren van scenario IIIB.

Weging gemeenten, MidZuid en DB-leden

Wij spraken afzonderlijk met de gemeenten, met MidZuid en met de externe DB-leden. De verschillende voor- en nadelen van de scenario's worden verschillend gewogen.

- Altena hecht aan de regionale samenwerking en wil ruimte in het bedrijfsplan 2026-2032 om samen met Geertruidenberg scenario IIIA te verkennen. Daarbij houdt Altena er rekening mee dat mogelijk niet alle functionaliteiten in het samenwerkingsverband worden opgenomen.
- Drimmelen geeft hoge waardering voor ruimte voor couleur locale en grip op beleid en uitvoering. Scenario II heeft daarom de voorkeur. Over de wenselijkheid en haalbaarheid van scenario IIIA bestaan bij Drimmelen vragen in verband met de samenwerking tussen Drimmelen en Geertruidenberg op het sociaal domein, waarmee geïntegreerde dienstverlening op werk en re-integratie vanuit het samenwerkingsverband zou kunnen interfereren.
- Geertruidenberg deelt de argumenten van Altena. Inhoudelijk ligt de voorkeur bij scenario's IIIB of (als Oosterhout en Drimmelen daar niet voor kiezen) IIIA. Wel zal eerst moeten blijken of deze scenario's praktisch werkbaar te maken zijn in de regionale samenwerking.
- Oosterhout hecht het grootste belang aan de verbinding binnen het sociaal domein, waarvan werk en inkomen onderdeel uitmaken, aan lokale invulling en aan grip op beleid en uitvoering. De voorkeur ligt bij scenario II. IIIA is voor Oosterhout acceptabel als Altena en Geertruidenberg hiervoor kiezen. IIIB is geen optie voor Oosterhout.
- MidZuid legt enerzijds de nadruk op zaken als doelmatigheid, financiële inpasbaarheid en bestuurlijke rust en anderzijds de betekenis die het bedrijf kan bieden voor inwoners in het perspectief van de Participatiewet. MidZuid heeft daarom voorkeur voor scenario IIIB.
- De externe DB-leden wijzen op het belang en de noodzaak van de regionale samenwerking bij het realiseren van een toekomstbestendig en voldoende aanbod voor inwoners die het zelf niet redden op de arbeidsmarkt. Voor zover gemeenten geen volledig commitment kunnen of willen aangaan binnen het samenwerkingsverband is het advies om door middel van proeftuinen en lokaal maatwerk de verbinding en samenwerking te blijven aangaan, zodat waardevolle kennis en uitvoeringscapaciteit beschikbaar blijft en naar behoefte kan worden ingezet. Tevens wijzen de externe DB-leden met het oog op de urgentie, zorgvuldigheid en continuïteit op het belang om nog deze bestuursperiode besluiten te nemen.

Weging en advies Berenschot (1)

Weging en advies

Berenschot is gevraagd naar haar oordeel ten aanzien van de scenario's.

Gelet op de formele AB-verantwoordelijkheden en het het perspectief van de doelstellingen van de Participatiewet alsmede het perspectief van de bedrijfseconomische continuïteit van MidZuid, scoort scenario IIIB het hoogste, omdat deze positieve resultaten laat zien voor de nieuwe doelgroep, de bestaande doelgroep, de doelmatigheid, de financiële risico's en de bestuurlijke rust in de samenwerking.

Vanuit het perspectief van de verantwoordelijkheid van een individuele gemeente of vanuit een politiek(-bestuurlijk)e opvatting kan echter ook een andere weging worden gegeven aan de verschillende factoren die we in beeld hebben gebracht. Dat zien we terug in de wegingen van de betrokkenen (zie vorige pagina). Als we rekening houden met dit beeld, dan is scenario IIIA is vanuit de inhoud en vanuit het oogpunt van draagvlak het meest haalbaar. Ons advies is dat scenario IIIA door Altena en Geertruidenberg samen met MidZuid verder wordt verkend en dat voor Oosterhout en Drimmelen scenario II gaat gelden.

Vervolgstappen

Op basis van het gekozen voorkeursscenario kunnen de benodigde vervolgstappen worden gezet om te komen tot een bedrijfsplan. Dit vraagt – afhankelijk van de scenariokeuze - om verdere concretisering van de gemeentelijke vraag richting MidZuid en een vertaalslag van MidZuid naar de consequenties voor de bedrijfsvoering alsmede de inrichting en governance op korte en lange termijn.

Aan de hand van de indicatieve aantallen van het voorkeursscenario en de concretiseringsslag wordt daarbij een meerjarenbegroting opgesteld, waarbij de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- De kosten en opbrengsten op het niveau van de doelgroepen en de werksoorten worden transparant en meerjarig in beeld gebracht.
- In 2032 wordt een operationeel resultaat per fte en per doelgroep gerealiseerd, gelijk aan de (meest actuele) benchmark van Cedris (sectorinformatie).
- Een bekostigingssystematiek die afgestemd is op de verwachte omvang en samenstelling van de dienstverlening en waarborgen biedt voor de continuïteit van de bedrijfsvoering.

Weging en advies Berenschot (2)

Advies ten aanzien van het bedrijfsplan

Het bedrijfsplan wordt opgesteld in 2025 en geldt voor de periode van 2026 tot en met 2032. De uitvoering van het bedrijfsplan wordt in 2030 (in een midterm review) geëvalueerd. In 2031 wordt een bedrijfsplan opgesteld voor de periode erna.

Het op te stellen bedrijfsplan is geen harnas. Het bedrijfsplan is leidend gedurende de periode 2026-2032. De jaarlijkse begroting is een moment van evaluatie en eventuele bijsturing.

In het bedrijfsplan worden in ieder geval de volgende kpi's uitgewerkt:

- Bedrijfskosten
- Bedrijfsopbrengsten
- Loonkosten doelgroep
- Jaarlijkse instroom en doorverwijzingen door gemeenten
- Aantal mensen dat doorstroomt naar een andere werksoort
- Aantal mensen dat doorstroomt naar regulier werk (met en zonder LKS)
- Medewerkerstevredenheid

De kpi's worden uitgesplitst naar doelgroepen en naar werksoorten.

Gezamenlijk optrekken

De Participatiewet is een groot landelijk experiment dat erop gericht is om meer mensen die het zelf niet redden op de arbeidsmarkt aan de slag te krijgen en te houden. Dat vraagt om een context van onderling vertrouwen en het gezamenlijk optrekken gericht op het realiseren van deze doelstelling. MidZuid en de uitvoerende gemeentelijke afdelingen zijn binnen de sociale infrastructuur van de Participatiewet samenwerkingspartners. Een cultuur waarin MidZuid wordt afgerekend op de hiervoor genoemde punten past hierin niet. Ons advies is om hier – eventueel met externe ondersteuning – de komende periode fors in te investeren.

Berenschot

Bijlagen

Berenschot

Bijlage 1: Context

CONTEXT

Landelijke context

Tegelijkertijd is – mede door de arbeidsmarktkrapte – sprake van een krimp van de oude bijstandsdoelgroep. Door al deze ontwikkelingen zien we dat gemeenten te maken krijgen met een doelgroep waarin relatief vaak sprake is van complexe multiproblematiek, waarbij inwoners hulpvragen hebben op verschillende leefgebieden.
In het kader van de Wet inburgering 2021 voeren gemeenten ook regie ten aanzien van het bevorderen van de participatie van deze groep. Van statushouders wordt verwacht dat zij vanaf het begin van hun inburgeringstraject actief worden in de samenleving, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk of stages. Beoogd wordt de sociale en economische integratie en de toegang tot de arbeidsmarkt van deze groep te verbeteren en te versnellen.

Landelijke ontwikkelingen

Met de afname van de oude doelgroep van Wsw'ers en een toename van andere doelgroepen ontstaat voor gemeenten de noodzaak tot een heroverweging van de bestaande bedrijfsvoering en een transformatieopgave in werkontwikkelbedrijven. In het land worden op veel plekken discussies gevoerd over de toekomst van werkontwikkelbedrijven. Het ministerie van SZW heeft een ondersteuningsstructuur aangekondigd voor gemeenten en werkontwikkelbedrijven om vorm te geven aan de benodigde veranderingen.
Het Rijk werkt ondertussen aan een herziening van de Participatiewet met het programma 'Participatiewet in Balans'. Kern van de herziening vormt de beweging naar vertrouwen in inwoners, vereenvoudiging en de menselijke maat. De doelen zijn onder meer dat mensen zich ondersteund voelen als het gaat om participatie en inkomen, dat hun een passend perspectief op werk en participatie wordt geboden, en dat de rechten en plichten begrijpelijk en goed na te leven zijn.
Andere belangrijke aan de Participatiewet gerelateerde lopende trajecten zijn Simpel Switchen, gericht op het gemakkelijker maken van overgangen tussen bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk, en de totstandkoming van Regionale Werkcentra, gericht op betere matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

CONTEXT

Succesfactoren (1)

Succes voor de doelgroep: meer dan inrichting alleen

We zien dat door gemeenten en regio's in heel Nederland uiteenlopende visies en inrichtingen ontstaan ten aanzien van de re-integratieinfrastructuur. Soms als resultaat van een bewuste koers en keuze, soms als uitvloeisel van een natuurlijke historische ontwikkeling en soms omdat andere aanpakken niet werkten ('trial and error'). Welke inrichting van de re-integratieinfrastructuur passend is, is sterk verbonden aan de context van de betreffende gemeente(n). Factoren die daarbij een belangrijke rol spelen zijn de schaal van de gemeenten en omvang van de doelgroep, de historisch gegroeide infrastructuur en samenwerkingen, de politieke stabiliteit en prioritering, het functioneren van de lokale zorgstructuur, het karakter van regionale arbeidsmarkt, de omvang en aard van de doelgroep en de wijze waarop het objectief verdeelmodel aansluit bij de lokale werkelijkheid. Elke visie en inrichtingskeuze staat of valt vervolgens met de doorvertaling naar de uitvoering: zijn de visie en de inrichtingskeuzes doorleefd op bestuurlijk en managementniveau en op de werkvloer, met bijpassende monitoringssystemen en evaluatiecycli?

De optelsom van alle bovenstaande factoren hebben hun weerslag op welke effecten met de re-integratie worden geboekt en in welke mate: de omvang van de uitkeringsgroep, in- en uitstroom uit de uitkering, de mate waarin inwoners participeren, et cetera.

Heldere keuzes

In dit licht is niet belangrijker welke functionaliteiten bij een werkontwikkelbedrijf worden belegd, maar om daar als gemeente(n) een heldere keuze te maken en daar ook naar te handelen. Zo ontstaan werkontwikkelbedrijven met een duidelijke opdracht, die in staat worden gesteld om die opdracht waar te maken, en gemeenten die hun eigen rol pakken, bijvoorbeeld door het aanleveren van de vooraf afgesproken aantallen personen in de juiste doelgroep en door het stellen van realistische inhoudelijke en financiële eisen. Daarbij hoort ook de realisatie dat het kader waar het ministerie van SZW uitgaat in veel gevallen te krap is. Richting werkontwikkelbedrijven alleen de zwakste doelgroep plaatsen en geen zekerheid bieden, maar wel hoge inhoudelijke en financiële verwachtingen hebben gaan niet samen.

CONTEXT

Succesfactoren (2)

Gelijkgerichtheid

De ervaring leert dat de beste resultaten kunnen worden gerealiseerd door de uitvoeringsorganisatie aan te sturen als een ‘echt’ bedrijf. Uiteraard is het formuleren van een goede visie en strategie, met de bijbehorende doelstellingen en kpi’s essentieel. Om tot goede resultaten te komen dienen alle betrokkenen in het gehele proces van re-integratie en inkomen gelijkgericht te werken aan hetzelfde doel. Dit kan bijvoorbeeld een beoogd volume of maximale doorstroom en uitstroom zijn, of maximale voortgang op de participatieladder. Alle gestelde kaders en alle verantwoordings- en evaluatiecycli zullen hiertoe op diezelfde doelen moeten zijn gericht. Deze gelijkgerichtheid op alle niveaus in de gehele keten van functionaliteiten is een voorwaarde voor het succes van welke inrichtingskeuze dan ook.

Typen werkontwikkelbedrijven

In lijn hiermee zien we dat gecombineerde en geïntegreerde werkontwikkelbedrijven goede resultaten boeken, omdat de functionaliteiten bij elkaar worden gebracht binnen dezelfde organisatie en er geen discussies over de verdeling van verantwoordelijkheden en doelgroepen ontstaan. Bij klassieke werkontwikkelbedrijven (alleen wsw) en bedrijven voor beschut werk (wsw en beschut werk) is hetzelfde mogelijk; in feite ontstaat daarbij integraliteit aan de kant van een gemeentelijke dienst voor werk en inkomen. Dit vereist wel dat geen nieuwe belemmerende knippen ontstaan binnen die dienst.

De meeste worstelingen zien we bij partieel werkontwikkelbedrijven, die taken delen met gemeentelijke diensten. Bij deze bedrijven is vaak sprake van een complexe situatie, waarbij dubbelingen in het proces ontstaan tussen de gemeentelijke dienst voor werk en inkomen en het werkontwikkelbedrijf en het risico bestaat dat mensen niet altijd en tijdig genoeg de dienstverlening krijgen die het beste bij hun past om naar vermogen te participeren.

Kostensoorten en financiële dekking

Kostensoorten	Bijstands-gerechtigde	Wsw-er	Beschut werk	Begeleiding regulier	Nugger
Afdeling W&I:					
• Uitkering	BUIG				
• Loonkostensubsidie			BUIG	BUIG	
• Bijzondere bijstand	AU	AU	AU	AU	AU
• Uitvoering	AU		AU	AU	
• Re-integratie	AU				AU
• Begeleiding			AU+IU	AU	
Werkbedrijf:					
• Loonkosten doelgroep		IU	--	--	
• Bedrijfskosten		--	--	--	
• Bedrijfsopbrengsten		--	--	--	

CONTEXT

Lokale context (1)

Om een eerste beeld te krijgen van de prestaties van gemeenten op het terrein van de Participatiewet maken we gebruik van vijf indicatoren. Deze indicatoren geven geen finaal oordeel over prestaties. Als inzicht bestaat in deze indicatoren is altijd nader onderzoek nodig om de prestaties goed te kunnen beoordelen. De achterliggende informatie is afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het ministerie van SZW.

We hebben gekeken naar de indicatoren voor de vier Dongemond-gemeenten. Elke gemeente is daartoe op de volgende dia op elke indicator gescoord ten opzichte van het gemiddelde van tien referentiegemeenten. De indicatoren zijn:

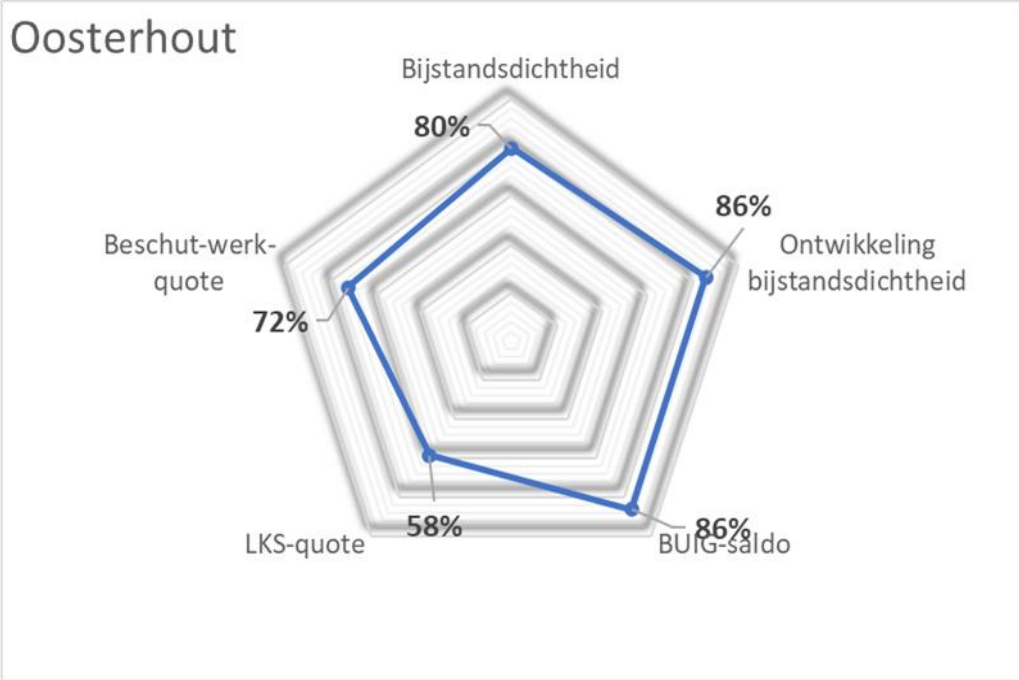
- *Bijstandsdichtheid*: De bijstandsdichtheid is het aantal huishoudens met bijstand als percentage van het totaal aantal huishoudens in de stad
- *Ontwikkeling bijstandsdichtheid*: De ontwikkeling van de bijstandsdichtheid sinds 2016.
- *BUIG-saldo*: Het saldo als percentage van het beschikbare BUIG-budget.
- *LKS-quote*: Het aantal loonkostensubsidies dat is verstrekt ten opzichte van het aantal mensen in de gemeenten met een inschrijving in het doelgroepregister.
- *Beschut Werk-quote*: Het aantal beschutte werkplekken dat gerealiseerd is ten opzichte van de taakstelling

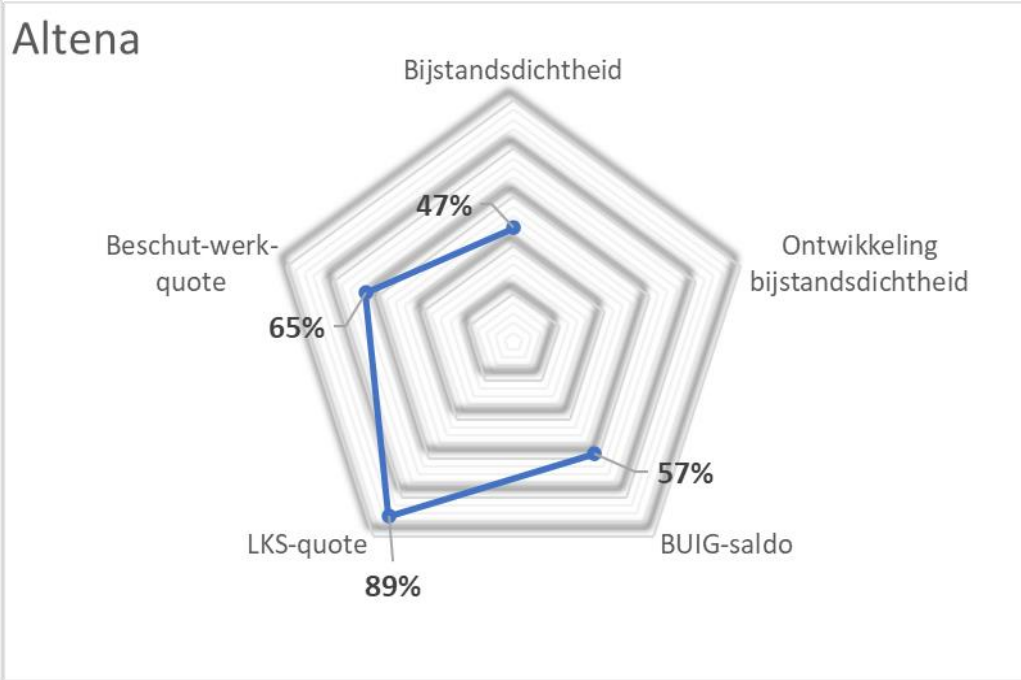
De score is telkens als volgt berekend: 100% = eerste plaats en 0% = de laatste plaats, waarbij de eerste plaats de meest gunstige uitkomst en de laatste plaats de minst gunstige uitkomst vertegenwoordigt.

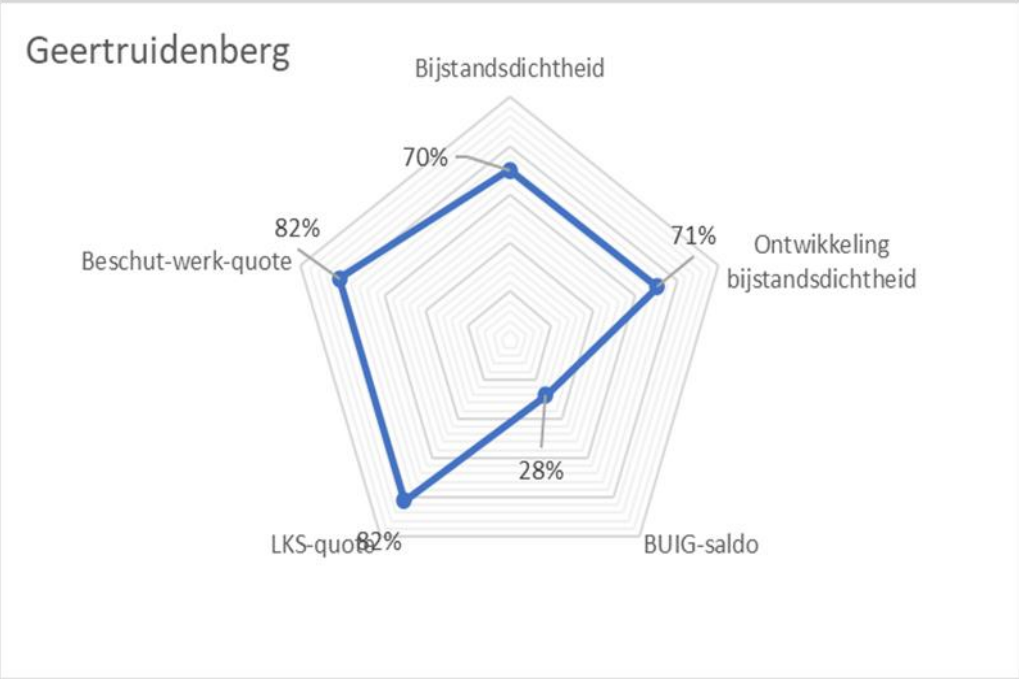
Uitkomsten

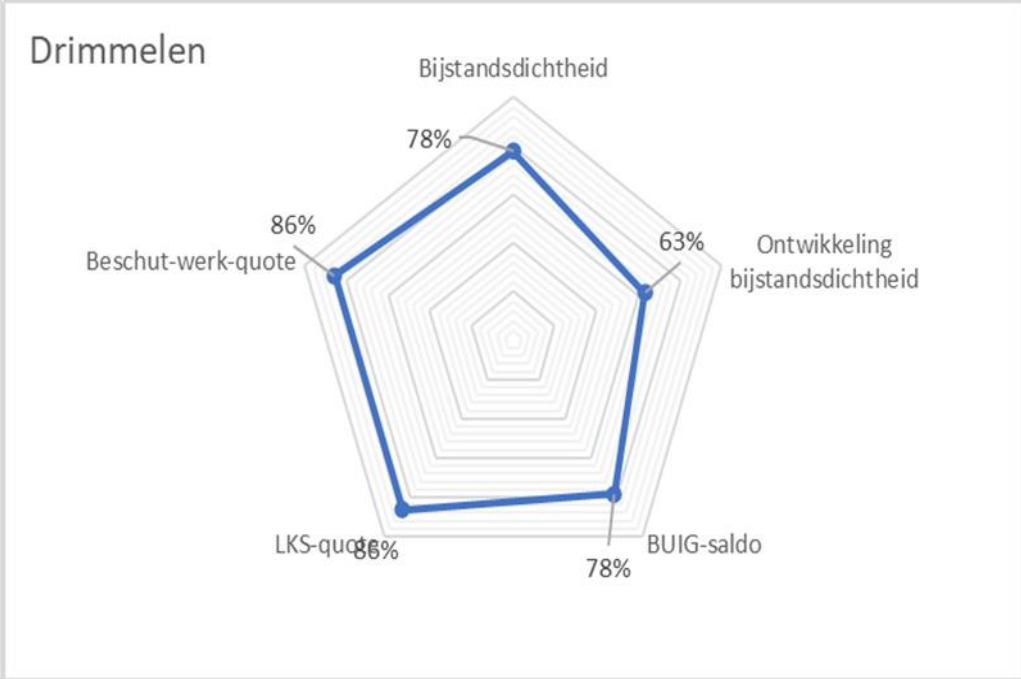
Uit dit eerste beeld komt naar voren dat alle vier gemeenten het op bijna alle indicatoren beter doen dan hun referentiegemeenten. In het bijzonder het aantal loonkostensubsidies dat wordt verstrekt en het aantal beschutte werkplekken dat wordt gerealiseerd zijn relatief hoog.
Dit betekent dat de huidige discussie in de regio plaatsvindt tegen de achtergrond van een relatief effectieve uitvoering van de Participatiewet.

Lokale context (2)









Berenschot

Bijlage 2: Inventarisatie varianten + weging

Intern vertrouwelijk

Variant 1: Gecombineerd werkontwikkelbedrijf

- **Basisscenario**: Altena en Geertruidenberg combineren alle functionaliteiten plus inkomen in één gecombineerd bedrijf.
- **Subvariant 1A**: Het bedrijf voert voor Drimmelen en Oosterhout ook de Wsw uit.
- **Subvariant 1B**: Drimmelen en Oosterhout laten door het gecombineerde bedrijf daarnaast beschut werk en dienstbetrekkingen voor garantiebaners uitvoeren. Dat betekent dat iedereen met een indicatie beschut werk door het gecombineerde bedrijf wordt opgepakt. Iedereen met een inschrijving in het doelgroepregister, die een opstap/vangnetbaan nodig heeft gaat ook naar het gecombineerde bedrijf.

- Drimmelen en Oosterhout dragen zelf verantwoordelijkheid voor de andere functionaliteiten, waarvoor ze geen afspraken maken in het gecombineerde bedrijf. Ze kunnen aanvullend diensten/voorzieningen inkopen bij het gecombineerd bedrijf. Er gelden daarvoor geen leveringsgaranties. In de uitwerking gaan we ervan uit dat van deze optie geen gebruik wordt gemaakt.
- Aandachtspunt: de verhouding in de GR tussen A en G enerzijds en D en O anderzijds gaat in deze variant veranderen. We geven in de uitwerking mogelijke opties aan hoe hiermee kan worden omgegaan.

	AL	GE	DR	OO
O. Inkomen				
A. Vinden en herkennen				
B. Ontwikkelen				
C. Bemiddelen en matchen				
D. Werkgeversbenadering				
E. Uitstroom naar regulier werk				
F. Begeleiding/jobcoaching				
G. Dienstbetrekkingen/garantiebaners				
H. Beschut werk				
I. Wsw				

Variant 2: Geïntegreerd werkontwikkelbedrijf

- **Subvariant 2A**: Altena en Geertruidenberg combineren alle functionaliteiten gericht op werk in één geïntegreerd bedrijf. Dat betekent dat alle functionaliteiten bij elkaar worden gebracht, met uitzondering van Inkomen. Drimmelen en Oosterhout laten alleen de Wsw door het werkontwikkelbedrijf uitvoeren.
- **Subvariant 2B**: Naast de Wsw laten Drimmelen en Oosterhout beschut werk en dienstbetrekkingen van garantiebaners uitvoeren (opstap- en vangnetbanen).
- **Subvariant 2C**: de vier Dongemond gemeenten hebben één gezamenlijk geïntegreerd werkontwikkelbedrijf. Alle functionaliteiten van de Participatiewet – met uitzondering van Inkomen - worden uitgevoerd door het gezamenijk bedrijf.

- Drimmelen en Oosterhout dragen in subvarianten 2A en 2B zelf verantwoordelijkheid voor de andere functionaliteiten, waarvoor ze geen afspraken maken in het geïntegreerde bedrijf. Ze kunnen aanvullend diensten/voorzieningen inkopen bij het geïntegreerde bedrijf. Er gelden daarvoor geen leveringsgaranties. In de uitwerking gaan we ervan uit dat van deze optie geen gebruik wordt gemaakt.
- Aandachtspunt: de verhouding in de GR tussen A en G enerzijds en D en O and[illegible]n. We geven in de uitwerking mogelijke opties aan hoe hiermee kan worden omgegaan.

	AL	GE	DR	OO
O. Inkomen				
A. Vinden en herkennen				
B. Ontwikkelen				
C. Bemiddelen en matchen				
D. Werkgeversbenadering				
E. Uitstroom naar regulier werk				
F. Begeleiding/jobcoaching				
G. Dienstbetrekkingen/garantiebaners				
H. Beschut werk				
I. Wsw				

Variant 3: Partieel werkontwikkelbedrijf

- **Subvariant 3A**: Altena en Geertruidenberg combineren – met uitzondering van vinden en herkennen - alle functionaliteiten in één geïntegreerd bedrijf. De intake vindt dus plaats bij de gemeenten zelf. Daarna verwijzen gemeenten de mensen door die voor dienstverlening van het geïntegreerde werkontwikkelbedrijf in aanmerking komen. Dat betekent dat alle functionaliteiten – muv de intake - bij elkaar worden gebracht. Drimmelen en Oosterhout laten alleen de Wsw door het werkontwikkelbedrijf uitvoeren.
- **Subvariant 3B**: Naast de Wsw laten Drimmelen en Oosterhout in deze variant, beschut werk en dienstbetrekkingen van garantiebaners uitvoeren (opstap- en vangnetbanen).
- **Subvariant 3C**: Dit is het cafetariamodel. Gemeenten houden een gezamenlijk werkontwikkelbedrijf in stand, waar zij terecht kunnen voor alle functionaliteiten voor de Participatiewet (met uitzondering van Inkomen). Voor het uitwerken van een werkbare variant moeten we aantal aannames maken:
    - Gemeenten maken voor maximaal 75% van de benodigde capaciteit gebruik van het werkontwikkelbedrijf.
    - In de praktijk gebruiken gemeenten 2/3e van de beschikbare capaciteit.
    - De deelnemende gemeenten maken in gelijke mate gebruik van de beschikbare capaciteit.
- Drimmelen en Oosterhout dragen in subvarianten 3A en 3B zelf verantwoordelijkheid voor de andere functionaliteiten, waarvoor ze geen afspraken maken in het geïntegreerde bedrijf. Ze kunnen aanvullend diensten/voorzieningen inkopen bij het geïntegreerde bedrijf. Er gelden daarvoor geen leveringsgaranties. In de uitwerking gaan we ervan uit dat van deze optie geen gebruik wordt gemaakt. Subvariant 3C vereist leveringsgaranties voor een werkbare variant.
- Aandachtspunt: de verhouding in de GR tussen A en G enerzijds en D en O anderzijds gaat in deze variant veranderen. We geven in de uitwerking mogelijke opties aan hoe hiermee kan worden omgegaan.

	AL	GE	DR	OO
O. Inkomen				
A. Vinden en herkennen				
B. Ontwikkelen				
C. Bemiddelen en matchen				
D. Werkgeversbenadering				
E. Uitstroom naar regulier werk				
F. Begeleiding/jobcoaching				
G. Dienstbetrekkingen/garantiebaners				
H. Beschut werk				
I. Wsw				

Variant 4: Werkontwikkelbedrijf voor beschutte arbeid

- **Basisvariant**: de regiogemeenten kiezen ervoor om naast de Wsw, beschut werk door het gezamenlijke bedrijf uit te laten voeren.
- **Variant 4A** is de variant waarbij het bedrijf verantwoordelijk wordt voor iedereen met een indicatie beschut werk.
- **Variant 4B** is de variant waarbij het bedrijf verantwoordelijk wordt voor alleen de mensen met een indicatie beschut werk waarvoor geen plek bij reguliere werkgevers kan worden gevonden.

- Op de lange termijn – als alle Wsw'ers zijn uitgestroomd – is er sprake van één gezamenlijk bedrijf dat alleen werkplekken voor mensen met een indicatie beschut werk uitvoert.

	AL	GE	DR	OO
O. Inkomen				
A. Vinden en herkennen				
B. Ontwikkelen				
C. Bemiddelen en matchen				
D. Werkgeversbenadering				
E. Uitstroom naar regulier werk				
F. Begeleiding/jobcoaching				
G. Dienstbetrekkingen/garantiebaners				
H. Beschut werk				
I. Wsw				

Variant 5: Werkontwikkelbedrijf voor WSW

- In deze variant voert het gezamenlijk bedrijf alleen nog de Wsw uit. De Dongemondgemeenten voeren de andere functionaliteiten alle zelf uit.
- De Dongemondgemeenten kunnen naast de Wsw andere taken inkopen bij het gezamenlijk werkbedrijf, maar er is geen leveringsplicht en geen gegarandeerd aanbod.
- In de verdere uitwerking gaan we ervan uit dat het bedrijf geleidelijk afbouwt tot nul in 2048.

	AL	GE	DR	OO
O. Inkomen				
A. Vinden en herkennen				
B. Ontwikkelen				
C. Bemiddelen en matchen				
D. Werkgeversbenadering				
E. Uitstroom naar regulier werk				
F. Begeleiding/jobcoaching				
G. Dienstbetrekkingen/garantiebaners				
H. Beschut werk				
I. Wsw				

B Varianten 1A en 1B

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	Voor A en G is er één duidelijke uitvoeringsorganisaties die de ondersteuning vanuit het perspectief van werk integraal oppakt. O en D zullen vaker gebruik maken van externe partners. Daar zal sprake zijn van minder integraliteit, waardoor kandidaten te maken kunnen krijgen met meerdere organisaties en dienstverleners (in de praktijk meerdere loketten). Dat geldt voor zowel 1A als 1B.
Gevolgen bestaande doelgroep	De Wsw'ers worden geconfronteerd met een krimpend bedrijf; deels wordt de krimp gecompenseerd door de nieuwe doelgroepen vanuit A en G. Variant 1B heeft als voordeel op variant 1A dat het bedrijf minder krimpt.
Doelmatigheid	Doelmatige aanpak voor A en G, omdat gekozen wordt voor een volledig integrale aanpak. Krimp Wsw kan (voor A en G) – hoewel het bedrijf wel zal moeten worden omgebouwd) worden opgevangen met groei nieuwe doelgroep. Krimp kost geld. Variant 1B heeft als voordeel op variant 1A dat het bedrijf minder krimpt.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico's	Deels afhankelijk van nader te maken inhoudelijke keuzes. Voordeel is dat de krimp deels wordt opgevangen door de nieuwe doelgroep, waardoor risico's (deels) worden gedempt. 1B scoort daardoor beter dan 1A.
Couleur locale	Deels afhankelijk van de nader te maken keuzes. De couleur locale zal bij O en D in de praktijk sterker zijn dan bij A en G. A en G maken immers gezamenlijk keuzes. 1A scoort beter dan 1B.
Bestuurlijke rust	A en G maken hier een duidelijke keuze voor integraliteit. De focus kan gelegd worden op de inhoud. Afstemvraagstukken, tussen verschillende uitvoeringsorganisaties zullen afnemen, wat leidt tot bestuurlijke rust. A en G hebben wel een andere positie dan O en D, wat kan leiden tot onrust/discussie.
Mate van verandering	De verandering is groot voor A en G, omdat integratie plaatsvindt van de afdelingen W&I met het WO. De veranderingen voor O en D zijn beperkt.
Grip door individuele gemeenten	A en G bepalen veelal samen het beleid. O en D bepalen het beleid in principe zelf. In variant 1B moet voor wat betreft beschut werk en opstapbanen wel (aanvullend) meer gezamenlijkheid komen tussen de vier gemeenten.
Verbinding met sociaal domein	Voor A en G is sprake van afzonderlijke organisaties. Verbinding moet nadrukkelijk geregeld worden. Voor O en D geldt dat ze meer vrijheidsmarges hebben vwb integratie.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. A en G kiezen daar in deze varianten voor. In variant 1B is er ook meer integratie voor O en D ten opzichte van de huidige situatie.
Dienstverlening anders dan W&I	Door de krimp van het bedrijf en de (gemiddeld) steeds zwakkere groep medewerkers komt het aanbod (zoals groen en schoonmaak) onder druk te staan. Dat geldt in mindere mate voor 1B, omdat de krimp minder sterk zal zijn en gemiddeld sterkere medewerkers.

B Varianten 2A, 2B en 2C (1)

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	In variant 2C geldt dat voor alle vier gemeenten sprake is van één duidelijke uitvoeringsorganisatie. In varianten 2A en 2B is er voor A en G één duidelijke uitvoeringsorganisaties die de werk-taken integraal oppakt. O en D zullen vaker gebruik maken van externe partners. Daar zal sprake zijn van minder integraliteit (in de praktijk meerdere loketten).
Gevolgen bestaande doelgroep	De Wsw'ers worden geconfronteerd met een krimpend bedrijf; deels wordt de krimp gecompenseerd door de nieuwe doelgroepen vanuit A en G. Variant 2B heeft het voordeel ten opzichte van 2A dat het bedrijf minder krimpt. In variant 2C kan de krimp het beste worden opgevangen, omdat alle nieuwe doelgroepen naar het gezamenlijk werkbedrijf gaan.
Doelmatigheid	Doelmatige aanpak voor A en G, omdat gekozen wordt voor een volledig integrale aanpak voor de werk-taken. Variant 2B heeft voordeel ten opzichte van 2A doordat het bedrijf minder krimpt. De doelmatigheid is in variant 2C het meest gewaarborgd, omdat het bestaande bedrijf flexibeler kan opereren.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico's	Deels afhankelijk van nader te maken inhoudelijke keuzes. Voordeel is dat de krimp deels wordt opgevangen door de nieuwe doelgroep, waardoor risico's (deels) worden gedempt. 2C scoort beter dan 2B. 2B scoort beter dan 2A.
Couleur locale	Deels afhankelijk van de nader te maken keuzes. De couleur locale zal bij O en D in de praktijk sterker zijn dan bij A en G. A en G maken immers gezamenlijk keuzes. 2A scoort beter dan 2B. 2B scoort beter dan 2C.
Bestuurlijke rust	A en G maken hier een duidelijke keuze voor integraliteit. De focus kan gelegd worden op de inhoud. Afstemvraagstukken, tussen verschillende uitvoeringsorganisaties zullen afnemen, wat leidt tot bestuurlijke rust. A en G hebben wel een andere positie dan O en D, wat kan leiden tot onrust/discussie. Bij 2C ontstaat naar verwachting de meeste bestuurlijke rust, omdat de verhouding tussen de gemeenten gelijk blijft.
Mate van verandering	De verandering is groot voor A en G, omdat integratie plaatsvindt van de afdelingen W&I met het WO. De veranderingen voor O en D zijn beperkt, behalve in variant 2C.

B Varianten 2A, 2B en 2C (2)

Criterium	Weging
Grip door individuele gemeenten	In het geval van variant 2C is het beleid voor alle vier gemeenschappelijk. In varianten 2A en 2B bepalen A en G veelal samen het beleid. O en D bepalen in die varianten het beleid in principe zelf, maar in variant 2B moet voor wat betreft beschut werk en opstapbanen wel (aanvullend) gezamenlijkheid komen tussen de vier gemeenten.
Verbinding met sociaal domein	Voor A en G is sprake van afzonderlijke organisaties. Verbinding moet nadrukkelijk geregeld worden. Voor O en D geldt dat ze meer vrijheidsmarges hebben voor de verbinding met het sociaal domein in varianten 2A en 2B.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. A en G kiezen daar in deze varianten voor. In varianten 2B en 2C is er ook meer integratie voor O en D ten opzichte van de huidige situatie.
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt bij 2A onder druk te staan. Dat geldt in mindere mate voor 2B, omdat alle beschutte banen en opstapbanen bij het samenwerkingsverband georganiseerd worden. In 2C heeft het gezamenlijk bedrijf de meeste mogelijkheden om het aanbod zo goed mogelijk op peil te houden

B Varianten 3A en 3B

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	Er is niet één loket met het oog op werk en re-integratie. In de uitvoering zullen afstemvraagstukken ontstaan tussen het samenwerkingsverband en de gemeentelijke afdelingen.
Gevolgen bestaande doelgroep	De Wsw'ers worden geconfronteerd met een krimpend bedrijf; deels wordt de krimp gecompenseerd door de nieuwe doelgroepen vanuit A en G. Variant 3B heeft het voordeel ten opzichte van 3A dat het bedrijf minder krimpt.
Doelmatigheid	De doelmatigheid komt onder druk te staan van afstemmingsproblematiek.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico's	Deels afhankelijk van nader te maken inhoudelijke keuzes. Voordeel is dat de krimp deels wordt opgevangen door de nieuwe doelgroep, waardoor risico's (deels) worden gedempt. 3B scoort beter dan 3A.
Couleur locale	Deels afhankelijk van de nader te maken keuzes. De couleur locale zal bij O en D in de praktijk sterker zijn dan bij A en G. A en G maken immers gezamenlijk keuzes. 3A scoort derhalve beter dan 3B.
Bestuurlijke rust	Door afstemmingsvraagstukken in de uitvoering, landen uitvoeringsvraagstukken (ook) op de bestuurstafel. Dit legt druk op de (bestuurlijke) rust in de samenwerking.
Mate van verandering	De verandering is groot voor A en G, omdat integratie plaatsvindt van de afdelingen W&I met het WO. De veranderingen voor O en D zijn beperkt.
Grip door individuele gemeenten	Individuele gemeenten houden grip op de doorverwijzingen. Er is meer directe grip dan in scenario II.
Verbinding met sociaal domein	Voor A en G is sprake van afzonderlijke organisaties. Verbinding moet nadrukkelijk geregeld worden. Voor O en D geldt dat ze meer vrijheidsmarges hebben bij het organiseren en realiseren van de verbinding met het sociaal domein.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. A en G kiezen daar in deze varianten voor. In variant 3B is er ook meer integratie voor O en D ten opzichte van de huidige situatie.
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt bij 3A onder druk te staan. Dat geldt in mindere mate voor 3B, omdat alle beschutte banen en opstapbanen bij het samenwerkingsverband georganiseerd worden.

B Variant 3C

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	In de praktijk is sprake van verschillende loketten cq verschillende organisaties.
Gevolgen bestaande doelgroep	Het perspectief van het bedrijf zal ongewis zijn. De werklast zal over de tijd (sterk) fluctueren. Dit brengt onzekerheid met zich mee over de toekomstige omvang van de afdelingen.
Doelmatigheid	Niet doelmatig, omdat het bedrijf in de praktijk overcapaciteit in stand zal moeten houden.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico's	De onzekerheid in welke mate gebruik gemaakt gaat worden van de dienstverlening door het samenwerkingsverband brengt grote financiele risico's met zich mee.
Couleur locale	De gemeenten bepalen zelf hoe beleid en uitvoering eruit zien. Dit geeft veel ruimte voor aansluiting bij de couleur locale.
Bestuurlijke rust	Onzekerheid en afstemmingsvraagstukken leiden tot onrust. Voortdurende discussies zijn te verwachten over wat het bedrijf gaat doen, de financiële resultaten en de onderlinge verhoudingen tussen gemeenten in en met de GR.
Mate van verandering	Beperkt. De feitelijke situatie zal veel lijken op de huidige situatie.
Grip door individuele gemeenten	Veel grip. In principe bepalen de gemeenten zelf hun beleid.
Verbinding met sociaal domein	Er is sprake van afzonderlijke organisaties. Verbinding moet nadrukkelijk geregeld worden.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. Deze variant gaat tegen die trend in.
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt onder druk te staan. De verwachting is dat het bedrijf in de praktijk zal krimpen. Daarnaast is de ontwikkeling onbestemd en moeten met afnemers afspraken worden gemaakt, terwijl onzekerheid bestaat over de beschikbare kwaliteit. Het samenwerkingsverband moet in de praktijk maar afwachten wat of wie er aan medewerkers komt.

B Variant 4

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	Taak- en doelgroepafbakening zijn duidelijk. Dat leidt ook tot duidelijkheid voor de kandidaat.
Gevolgen bestaande doelgroep	Er kan een duidelijke koers worden ingezet. Dat biedt houvast. Het bedrijf zit wel in een krimp, wat leidt tot verandering. Dat wordt doorgaans niet gewaardeerd.
Doelmatigheid	Beperkt doelmatig. Minder doelmatig dan 1 en 2 omdat de mogelijkheden voor het bedrijf minder groot zijn om de krimp op te vangen cq een plek te geven in een bredere/grotere organisatie.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico’s	Risico’s liggen vooral bij de afbouw en de krimp. Er moeten keuzes gemaakt worden in onzekerheid.
Couleur locale	Beleid voor de niet-beschut doelgroep bepalen de gemeenten zelf. Voor wat betreft beschut werk moeten gezamenlijk afspraken worden gemaakt.
Bestuurlijke rust	Er is sprake van een duidelijke keuze. De intergemeentelijke verhouding is gelijk. Dat leidt tot rust. De spanning zit op de krimp die moet worden georganiseerd.
Mate van verandering	De mate van verandering is beperkt. Gemeenten zullen wel steeds meer zelf moeten doen.
Grip door individuele gemeenten	Gemeenten bepalen beleid en uitvoering vooral zelf. Voor wat betreft het gezamenlijk beleid ten aanzien van beschut werk, is de grip minder.
Verbinding met sociaal domein	Er is sprake van verschillende organisaties voor wat betreft de doelgroep beschut werk. De verbinding zal actief georganiseerd en bewaakt moeten worden.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. Er zijn weinig regio’s die kiezen voor alleen de beschut werk optie.
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt onder druk te staan, omdat het aantal medewerkers uit de doelgroep en hun loonwaarde steeds kleiner worden.

B Variant 5

Criterium	Weging
Gevolgen nieuwe doelgroep	Afhankelijk van de keuzes en het beleid van de individuele gemeenten. Risico is dat bij het ontbreken van een gezamenlijk werkontwikkelbedrijf, mensen onnodig in de bijstand komen en in de bijstand blijven zitten bij ontstentenis van een gezamenlijk bedrijf dat re-integratie- en werktaken aanbiedt.
Gevolgen bestaande doelgroep	Er kan een koers worden ingezet. Dat biedt houvast. Maar, dat het bedrijf wordt afgebouwd naar nul (sterfhuisconstructie) biedt weinig perspectief. Het zal leiden tot voor velen, een onplezierige werkomgeving.
Doelmatigheid	Ondoelmatig. De individuele gemeenten zullen parallel nieuwe infrastructuur moeten opbouwen voor de nieuwe doelgroepen.
Financiële inpasbaarheid	Afhankelijk van de nader te maken inhoudelijke keuzes.
Financiële risico’s	Risico’s liggen vooral bij de afbouw en de krimp. Er moeten keuzes gemaakt worden in onzekerheid. De onzekerheid is groter dan bij varianten 4, omdat de krimp harder gaat en naar nul gaat.
Couleur locale	Beleid voor de nieuwe doelgroep bepalen de gemeenten zelf.
Bestuurlijke rust	Er is sprake van een duidelijke keuze. De intergemeentelijke verhouding is gelijk. Dat leidt tot rust. De spanning zit op de krimp die moet worden georganiseerd en de discussie en onzekerheid die daarmee gepaard gaat.
Mate van verandering	Gemeenten zullen steeds meer zelf moeten doen, terwijl het samenwerkingsverband permanent verandert in een kleinere en andere organisatie.
Grip door individuele gemeenten	Gemeenten bepalen beleid en uitvoering volledig zelf.
Verbinding met sociaal domein	Gemeenten organiseren de verbinding volledig zelf.
Aansluiting landelijke ontwikkelingen	In het landelijk onderzoek van Berenschot kwam naar voren dat verdere integratie wordt verwacht. Er zijn weinig regio’s die kiezen voor de sterfhuisconstructie.
Dienstverlening anders dan W&I	Deze komt enorm druk te staan, omdat het aantal medewerkers uit de doelgroep en hun loonwaarde steeds kleiner worden. Het bedrijf zal snel niet meer in de behoefte kunnen voorzien, waardoor andere oplossingen moeten worden gezocht.

Totaaloverzicht: toelichting

In een totaaloverzicht zijn op de volgende dia alle varianten naast elkaar in beeld gebracht, zodat een eerste beeld ontstaat hoe de scenario’s ten opzichte van elkaar scoren. Daartoe zijn de wegingen uitgedrukt in een score van +++, ++, +, +/-, -, -- of ---. Als het scenario een verbetering betekent ten opzichte van de huidige situatie van MidZuid dan is een plus-score gegeven. Als het scenario beter scoort dan de andere scenario’s, dan krijgt het scenario op het betreffende criterium een plus erbij. Als het scenario op een bepaald criterium minder goed scoort dan de huidige situatie krijgt het scenario een min-score. Als het scenario minder goed scoort dan de andere scenario’s, dan komt er een min bij.

Er is geen overkoepelende uitkomst van de weging, omdat er geen gewicht is toegekend aan de verschillende factoren. Sommige factoren kunnen van groter belang worden gevonden dan andere factoren.

Totaaloverzicht: weging

	1A	1B	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4A	4B	5
Gevolgen nieuwe doelgroep	++	++	+	+	++	+/-	+/-	-	+	+	+/-
Gevolgen bestaande doelgroep	+	++	+	++	+++	+	++	-	+/-	+/-	-
Doelmatigheid	+	++	+	++	+++	+/-	+/-	-	+/-	+/-	-
Financiële inpasbaarheid	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Financiële risico's	+	++	+	++	+++	+	++	-	+	+	+/-
Couleur locale	-	--	-	--	---	-	--	++	+/-	+	++
Bestuurlijke rust	+/-	+/-	+/-	+/-	+	-	-	--	+	+/-	-
Mate van verandering	--	--	-	-	---	-	-	+/-	+/-	+/-	-
Grip op beleid en uitvoering	--	---	-	--	---	+/-	+/-	+	-	+/-	++
Verbinding met het sociaal domein	--	---	-	--	---	-	--	+	+/-	+/-	+
Aansluiting met landelijke ontwikkelingen	+	+	+	+	++	+	+	-	-	-	-
Dienstverlening anders dan Werk	+	++	+	++	+++	+	++	-	-	-	--

Samenvatting van de eerste weging

- Varianten 1A en 1B bieden positieve effecten voor de doelgroep en de doelmatigheid, maar brengen veel verandering met zich mee, minder grip op beleid en uitvoering door individuele gemeenten en een moeilijker verbinding met het bredere sociaal domein.
- Varianten 2A en 2B laten een positiever beeld zien dan 3A en 3B. De belangrijkste reden daarvoor is dat de verschillende doelgroepen beter af zijn in de scenario's 2 dan in de varianten 3. Dat komt doordat zij in de scenario's 2 beter weten waar ze aan toe zijn en een duidelijk loket hebben voor de ondersteuning op het gebied van werk en inkomen. Ook voor wat betreft doelmatigheid hebben de varianten 2 voordelen ten opzichte van de scenario's 3.
- Variant 2C laat de meeste plussen zien. Dat komt vooral door de integrale dienstverlening op het gebied van werk die hier kan worden geboden. Wij kijken vooral vanuit het perspectief van de doelstellingen van de Participatiewet (mensen gaan zoveel en zo snel mogelijk regulier aan het werk). Ook scoort deze variant het beste op de doelmatigheid, de aansluiting bij de landelijke ontwikkeling en het aanbod van het samenwerkingsverband anders dan Werk en Inkomen. Op de onderdelen grip van individuele gemeenten, aansluiting bij het bredere sociaal domein en de mate van verandering scoort deze variant wel relatief slecht.
- Bij variant 3C zien we de meeste minnen. Dat komt doordat de verbeteringen ten opzichte van de huidige situatie beperkt zijn en doordat de variant op meerdere onderdelen slechter scoort dan de andere varianten, in het bijzonder op de bestuurlijke rust. De voordelen van dit scenario liggen bij de ruimte voor de couleur locale, grip van individuele gemeenten op beleid en uitvoering en op de verbinding met het sociaal domein.
- Bij variant 4A en 4B zien we dat de scores gelijkmatig verdeeld zijn over de verschillende criteria. De verschillen met de huidige situatie zijn beperkt.
- Voor scenario 5 zien we relatief veel minnen. De plussen hebben vooral te maken met het feit dat je als gemeente het beleid en de uitvoering volledig zelf kunt doen (grip, couleur locale en de aansluiting bij het bredere sociaal domein).

Berenschot

Bijlage 3: Gespreksverslagen startfoto

Intern vertrouwelijk

BIJLAGEN

Gespreksverslagen

Berenschot heeft, in het kader van fase 1 van het onderzoek, verschillende interviews gehouden met betrokkenen bij de uitvoering van de Participatiewet in de Dongemond gemeenten. Dit waren betrokkenen bij de gemeenten en bij MidZuid. De bevindingen uit de gesprekken zijn gebruikt om een startfoto te maken van de huidige uitvoering van de Participatiewet in de regio Dongemond. Ook hebben wij tijdens de gesprekken opgehaald welke kansen en uitdagingen de betrokkenen zien richting de toekomst. De volgende partijen zijn gesproken:

- Wethouders (AB-leden) en ambtelijke vertegenwoordiging gemeente Drimmelen
- Wethouders (AB-leden) en ambtelijke vertegenwoordiging gemeente Oosterhout
- Wethouders (AB-leden) en ambtelijke vertegenwoordiging gemeente Geertruidenberg
- Wethouders (AB-leden) en ambtelijke vertegenwoordiging gemeente Altena
- MidZuid businessunitleiders
- MidZuid MT
- MidZuid werkgeversadviseur
- MidZuid OR
- Externe DB-leden MidZuid

BIJLAGEN

Gemeente Drimmelen

gespreksverslag

- De casemanager en werkmakelaar in Drimmelen maken gezamenlijk een analyse over waar iemand staat op de participatieladder. Op basis hiervan wordt een plan van aanpak opgesteld en wordt iemand gematcht met de partij die het beste in staat is om de persoon te helpen: onder andere door een van de werkmakelaars, het WSP of MidZuid. MidZuid wordt gezien als onderdeel van het pakket wat Drimmelen tot haar beschikking heeft om iemand stappen te laten zetten op de participatieladder.
- De lijnen met werkgevers lopen vooral via de werkmakelaars van de gemeente, en deels via het WSP. De rolverdeling tussen werkmakelaars en het WSP kan duidelijker; wat Drimmelen betreft is het WSP aanvullend op de inzet van de werkmakelaars.
- Drimmelen streeft ernaar om zoveel mogelijk mensen bij reguliere werkgevers te plaatsen, liefst regulier, maar als het nodig is ook in het kader van leerwerktrajecten. Soms heeft Drimmelen de indruk dat klanten onnodig van een leerwerktraject worden voorzien, bijvoorbeeld om werkgevers te verleiden tot een plaatsing, of dat er kansen voor uitstroom worden gemist via WSP en MidZuid. Drimmelen zet daarom sterk in op de eigen werkmakelaars.
- Drimmelen heeft een goede verbinding met MidZuid. Drimmelen neemt veel af van MidZuid m.b.t. groen, schoonmaak, catering en post. Beschut werkers gaan direct naar MidZuid, waar ze een werkplek en goede begeleiding krijgen. Het uitvoeren van beschut werk en Wsw in samenwerking met de andere gemeenten heeft volgens Drimmelen schaalvoordelen.
- Drimmelen merkt dat een groot deel van de doelgroep vaak een extra stap nodig heeft voordat de stap naar regulier werk gemaakt kan worden. De oplossing ziet Drimmelen in leerwerktrajecten, het liefst gekoppeld aan een betaalde baan. Nu realiseert Drimmelen de werkleertrajecten in samenwerking met een eigen werkmakelaar die contacten heeft met werkgevers. Dergelijke trajecten zouden ook door het WSP bij werkgevers in de regio gevonden moeten kunnen worden.
- Drimmelen heeft behoefte aan aantal ontwikkelingen:
  - diverser aanbod aan werksoorten en trajecten
  - meer samenwerkingen met en plaatsingen bij reguliere werkgevers
  - meer gerichtheid op door- en uitstroom
  - expertise voor doelgroep statushouders
  - Het gezamenlijke sociaal ontwikkelbedrijf zou mogelijk in een deel van deze wensen kunnen voorzien in de toekomst, maar Drimmelen wil zelf per klant op basis van de breedte van het beschikbare aanbod afwegen of het sociaal ontwikkelbedrijf hierin een rol kan vervullen; voor Wsw en beschut ligt dat anders en is het sociaal ontwikkelbedrijf voor Drimmelen de duidelijke partner.

BIJLAGEN

Gemeente Oosterhout (1/2)

gespreksverslag

- Voorafgaand aan het gesprek zijn vragen geformuleerd over de uitvoering van de 8 functionaliteiten van de Participatie in relatie tot de Dongemond. De gemeente Oosterhout heeft eerder aangegeven dat het onderzoek van Berenschot zich wat Oosterhout betreft, enkel moet beperken tot de vraag hoe de deelnemende gemeenten de taken zien die MidZuid uit zou moeten voeren. De consequenties hiervan zouden de basis moeten zijn voor de toekomstvisie van MidZuid. Aan een nieuwe gezamenlijke gedeelde visie voor de vier Dongemond gemeenten heeft Oosterhout geen behoefte.
- In 2023 is door de vier gemeenten geïnventariseerd welke basistaken elke gemeente ziet die MidZuid uit kan voeren. Dit heeft geleid tot een notitie 'Basistaken MidZuid' welke door elk college is vastgesteld en is gedeeld met de gemeenteraden. Elke gemeenteraad heeft deze notitie behandeld, in combinatie met het huisvestingsvraagstuk. Oosterhout heeft nadrukkelijk aangegeven de discussie niet opnieuw te willen voeren, gelet op de noodzaak om te komen tot een toekomstbestendige visie voor MidZuid en daaruit afgeleide huisvesting.
- Het gesprek start met de visie van Oosterhout op het sociaal domein. Oosterhout hanteert een integrale benadering van het sociaal domein. Wanneer iemand zich meldt aan de poort, wordt integraal gekeken naar wat iemand nodig heeft, en dit kan betekenen dat werk en re-integratie even kan worden gepauzeerd als problematiek op andere leefgebieden even meer aandacht vraagt. Mede daarom vindt Oosterhout een geïntegreerd sociaal ontwikkelbedrijf niet passend.
- Als gekeken wordt naar de uitvoering van de verschillende onderdelen van de Participatiewet geldt het volgende:
- Wat betreft het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het (met begeleiding en/of lks) plaatsen van mensen bij werkgevers doet Oosterhout veel zelf (workshops) of hebben zij ambities om dat meer te doen (jobcoaches intern opleiden).
- De gemeente Oosterhout heeft een goede band met werkgevers binnen de gemeente. Klantmanagers zijn bij Oosterhout verantwoordelijk voor diagnose. Zij staan direct in contact met werkgevers en externe re-integratiebedrijven. Medische expertise wordt ingekocht.
- Voor Wsw is MidZuid de enige uitvoerend partner en voor beschut werk is MidZuid de preferred supplier van Oosterhout.
- Interne detachering bij MidZuid is voor een deel van de doelgroep wellicht het best passend, maar dat zou tijdelijk moeten zijn en nog meer dan nu gericht moeten zijn op uitstroom.

BIJLAGEN

Gemeente Oosterhout (2/2)

gespreksverslag

- De gemeente Oosterhout heeft de wens om per persoon zelf integraal te kijken wat een persoon nodig heeft en wat passende ondersteuning is, en welke aanbieder hier het beste bij past. Daarom wil de gemeente graag vrije brede keuze hebben in aanbieders en partners, en bij geen van deze partijen gebonden zijn aan afspraken over afname of volume. Per klant en aanbod kijkt Oosterhout bijvoorbeeld naar de geleverde kwaliteit, de verbonden kosten en de kansen op uitstroom (baangarantie).
- Wat betreft de uitvoering van de Wsw en beschut werk: MidZuid heeft volgens Oosterhout goede verfrissende werkvormen en ze zijn innovatief, bijvoorbeeld met de inzet van robotisering. MidZuid bezit de expertise om beschut werk goed uit te voeren, en met beschut werkers te kijken naar welke mogelijkheden voor uitstroom er zijn. Oosterhout ziet voor beschut werk schaalvoordelen van samenwerken met andere gemeenten.
- Oosterhout wil andere gemeenten niets opleggen en denkt daarom aan een cafetariamodel, waarbij MidZuid een bepaald aanbod heeft, en gemeenten hiervan kunnen inkopen wat zij afnemen. Hiermee betaal je als gemeente alleen voor waar je ook gebruik van maakt.
- Vanwege de ontschotting van middelen voor uitvoering van de Wsw, beschutwerk en overige taken van de Participatiewet is het noodzakelijk om te komen tot een stabiel financieel model voor MidZuid. In combinatie met p maal q-financiering zouden zo ook terugkerende discussies over de financiën van MidZuid kunnen worden beperkt.

BIJLAGEN

Gemeente Geertruidenberg

gespreksverslag

- De intake wordt in Geertruidenberg gedaan door een consulent van de gemeente. Er kan hier ook iemand van MidZuid bij zijn. Bij de diagnose is vaak iemand van MidZuid betrokken. MidZuid wordt standaard betrokken bij het matchingsoverleg.
- Het deel van de doelgroep van de Participatiewet die bij de gemeente Geertruidenberg aan de poort komt en waarvoor MidZuid een passend aanbod heeft, wordt doorverwezen naar MidZuid. Als MidZuid een passend aanbod heeft, wordt daar gebruik van gemaakt.
- Er zijn uitzonderingen: (hoogopgeleide) statushouders, specifieke maatwerkvragen van mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt, en mensen die de wens hebben om in een werksoort te werken die MidZuid niet aanbiedt. Voor deze casussen heeft Geertruidenberg contact met een aantal werkgevers waar ze mensen plaatsen en zelf begeleiding en trajecten inkopen. Voor (hoogopgeleide) statushouders koopt de gemeente ervaringsdeskundigsdeskundigheid in.
- De gemeente is erg positief over de samenwerking met MidZuid en tevreden over de kwaliteit van de aangeboden werksoorten en sfeer binnen de organisatie. Wel is er behoefte aan meer diversiteit aan werksoorten, met name in de ICT, administratie en techniek. Voor dit laatste kan worden samengewerkt met het onderwijs en andere aanbieders. MidZuid hoeft niet alle werksoorten in eigen beheer te hebben. Enkel de werksoorten die voldoende omvang hebben/ rendabel zijn in eigen beheer.
- Er is behoefte aan meer inzicht in cijfers, voornamelijk uitstroomcijfers. Hiermee kan de gemeente meer inzicht verkrijgen in de effectiviteit van instrumenten.
- De gemeente ziet reguliere uitstroom als doel, mits dit ook past bij de mogelijkheden van de persoon. Wanneer iemand werkt binnen een werksoort of beschutte omgeving, ziet Geertruidenberg graag dat gekeken blijft worden naar nieuwe stapjes op de ontwikkelladder door mogelijkheden aan te boren in andere sectoren en met andere werksoorten. Dit alles zolang de persoon in kwestie dat zelf ook wil: Geertruidenberg wil voorkomen dat mensen terugvallen. Stappen goed begeleid worden, om terugval te voorkomen. Er met diverse partijen wordt samengewerkt om maatwerk in het maken van stappen (naar boven en beneden) te realiseren (bijv. samenwerken met dagbestedingsaanbieders).
- Geertruidenberg ziet de meerwaarde van samenwerking met de Dongemond gemeenten om kennis te borgen (binnen MidZuid) en kwetsbaarheid van de eigen organisatie te verkleinen. De schaalvoordelen van een gezamenlijk sociaal ontwikkelbedrijf zijn voor deze punten groot.
- Geertruidenberg ziet meerwaarde in een geïntegreerd werkbedrijf, maar ziet een mogelijk spanningsveld met de ambitie om binnen de gemeente een brede intake vanuit het sociaal domein te doen, gericht op alle leefgebieden.

BIJLAGEN

Gemeente Altena (1/2)

gespreksverslag

- Altena benadert MidZuid als eigenaar en nauwe samenwerkingspartner, en wil waar mogelijk de voorzieningen van MidZuid benutten. Momenteel heeft Altena als enige van de vier Dongemond gemeenten een extra samenwerkingsovereenkomst met MidZuid.
- Altena ziet een aantal ontwikkelpunten met betrekking tot specifieke doelgroepen. Statushouders vormen een uitdaging, de stap naar werk blijkt voor hen lastig. Ook voor de doelgroep Wet banenafspraak ziet Altena een ontwikkelopgave. Tot slot is de groep nuggers, en met name de jongeren, een speciale aandachtsgroep. De gemeente wil jongeren en vsv’ers beter in beeld krijgen.
- Intakes werden voorheen in gezamenlijkheid met MidZuid uitgevoerd. Uiteindelijk bleek dit niet efficiënt, omdat MidZuid voor het grootste deel van de mensen geen geschikt aanbod had, aangezien MidZuid zich richt op loonvormende arbeid, en dit voor de doelgroep die nu aan de poort komt vaak een stap te ver is. Voor een groot deel van de doelgroep is een andere vorm van participeren op dit moment passender.
- Het marktbereik en de bekendheid van het WSP kan verhoogd worden. Tegelijk is er veel samenredzaamheid en eenheid binnen de gemeente Altena, waardoor inwoners elkaar onderling veel helpen, ook bij het vinden van werk.
- Voor beschut werk heeft Altena de doelgroep goed in beeld. Er is momenteel nog geen sprake van een wachtlijst.
- De gemeente Altena is een uitgestrekte gemeente met veel buurgemeenten. Op casuïstiekniveau zit er soms spanning tussen het zoveel mogelijk willen benutten van MidZuid (vaak in Oosterhout), en tegelijkertijd ook voorzieningen zo fysiek dichtbij mogelijk te willen bieden voor de inwoner.
- Er lopen verkennende gesprekken met verschillende partijen in het werkveld die vacatures hebben. Altena is samen met MidZuid en de werkgevers aan het kijken wat ze voor elkaar kunnen betekenen. De doelgroep die nog niet aan het werk is, is niet direct te plaatsen bij deze werkgevers. MidZuid zou voor deze doelgroep bijvoorbeeld een rol kunnen spelen bij het bieden van voorschakeltrajecten, om te werken aan werknemersvaardigheden, zodat deze mensen uiteindelijk wel kunnen werken bij de reguliere werkgevers.

BIJLAGEN

Gemeente Altena (2/2)

gespreksverslag

- Altena zou graag nauw samenwerken met MidZuid, en ziet een rol voor MidZuid als sociaal ontwikkelbedrijf bij de veranderende doelgroep. De doelgroep wordt steeds complexer en omvangrijker. Momenteel ligt door de huidige opdracht en geschiedenis de focus nog sterk op traditionele activiteiten van een sociaal ontwikkelbedrijf, zoals beschut werk. Er ligt een kans om meer te richten op de ontwikkelkant. Dit betekent flexibel optreden, expertise ontwikkelen en deze beter afstemmen op de veranderende behoeften van de doelgroep en van de werkgevers. Zo kan MidZuid ook meer mensen bedienen.
- Altena ziet een kans voor MidZuid om samen te werken met het onderwijs en entreeopleidingen en/of trajecten voor het behalen van deelcertificaten te organiseren binnen de organisatie. Ook zijn er nog kansen om meer verbinding te zoeken met lokale reguliere werkgevers om de door- en uitstroom te bevorderen.
- Altena ziet meerwaarde in het samenwerken met de Dongemond gemeenten, om gedeelde uitdagingen zoals arbeidscapaciteit en financiële schaarste het hoofd te kunnen bieden. Altena zou de mogelijkheden voor deze samenwerking rond de Participatiewet graag in brede zin verkennen; dit raakt aan alle functionaliteiten en aan de uitvoering van het inkomensdeel.

BIJLAGEN

MidZuid MT, businessunitleiders en werkgeversadviseur (1/3)

gespreksverslag

- MidZuid is het werkontwikkelbedrijf voor de vier Dongemond gemeenten. Wanneer een inwoner van een van de gemeenten zich meldt bij de gemeente voor een uitkering of hulpvraag bij het zoeken naar werk, kan de gemeente deze persoon doorverwijzen naar MidZuid. Op dat moment pakt MidZuid het opvolgende traject op. MidZuid voert de volgende functionaliteiten uit:
    - B: ontwikkelen van werknemersvaardigheden
    - C: matching
    - E: uitstromen naar regulier werk
    - F: mensen aan de slag helpen met een LKS
    - G: dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschut, maar nog niet in dienst bij een reguliere werkgever (de middengroep)
    - H: beschut werk
    - I: Wsw
- MidZuid heeft een ontwikkelcentrum waar mensen leerwerktraject kunnen volgen waarbij allereerst een diagnose wordt verricht, waarna een interne plaatsing en externe plaatsing (indien mogelijk) volgt. Tevens worden ook arbeidsactiveringstrajecten aangeboden. Vervolgens kan iemand uitstromen naar regulier werk, eventueel met LKS of via (groeps)detachering), of iemand gaat aan de slag bij MidZuid in een beschutte werkplek.

Indien een reguliere werkplek nog niet aan de orde is maar op termijn wel, dan gaan deze mensen eerst bij MidZuid aan de slag vanuit de participatiewet. De werksoorten die MidZuid aanbiedt zijn onder andere: groen, post, schoonmaak, productie, kledingsorteer, retail en catering. Daarnaast worden er ook individuele of groepsdetacheringsplekken aan geboden indien mogelijk.

- MidZuid speelt een grote rol binnen de verschillende gemeenten wat betreft de groenvoorziening, grijs, en in mindere mate in de post. Daarnaast ook schoonmaak en sinds kort kleding (sorteer en retail).
- Deze rol die men speelt in het groen is onlosmakelijk aan elkaar verbonden en gemeenten zijn in grote mate afhankelijk van MidZuid in de uitvoering. Dit uitvoeringsbedrijf is een belangrijke partner waar eerder om meer dan minder dienstverlening gevraagd wordt. Die dan vervolgens via de participatie wet niet leverbaar is (vanwege kosten) en waar dan marktpartijen (lees hoveniers) voor moeten worden ingehuurd. De vraag is of dat uiteindelijk wel de bedoeling is. Daarnaast heeft MidZuid vaak een regierol vanuit publieke dienstverlening omdat de gemeenten te klein zijn om het zelf goed te organiseren om zo een goede opdrachtgever te kunnen zijn;

BIJLAGEN

MidZuid MT, businessunitleiders en werkgeversadviseur (2/3)

gespreksverslag

- MidZuid heeft ook een WSP dat diensten verleent voor de vier Dongemond gemeenten. Het WSP ziet dat er vanuit werkgevers veel vraag is naar arbeidskrachten, en verkrijgt het aanbod via gemeenten, UWV en andere kanalen. Een grote uitdaging voor het WSP is dat het onvoldoende inzicht heeft in het aantal mensen in het doelgroepenregister, en de situatie van deze mensen. Mede hierdoor loopt de regio West-Brabant achter op de doelstelling voor het aantal te realiseren banen voor mensen in het doelgroepenregister. MidZuid ziet graag een betere samenwerking op dit front. De samenwerking wordt nu regionaal onder de loep genomen, zodat het WSP en daardoor ook MidZuid in de toekomst een grotere rol zou kunnen hebben.
- Het WSP vervult een belangrijke rol binnen MidZuid. Door de focus op de werkgeverszijde en het actief bezoeken van werkgevers ontstaat er waardevolle kruisbestuiving die bijdraagt aan het vinden van geschikte werkplekken voor medewerkers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit opent nieuwe mogelijkheden aan de werkgeverszijde voor het matchen van deze doelgroep.
- MidZuid heeft recentelijk een draaischijf (Dok A) ontwikkeld: een ontwikkelcentrum waar iedereen terecht kan, ongeacht labels. Hierin vind de diagnose plaats, een intern leer werktraject van een aantal maanden en een extern leerwerktraject van een aantal maanden. Dit alles onder begeleiding van een trajectbegeleider;
- Binnen MidZuid heerst de voorkeur voor een, in Berenschot termen, geïntegreerd bedrijfsmodel. Hiermee kunnen zij het meeste maatschappelijke impact maken, met een passend aanbod voor elke doelgroep en een bestendige infrastructuur. MidZuid ziet dat nu hoge kosten worden gemaakt door zowel de infrastructuur van MidZuid, een reintegratiepoot bij gemeenten als ook externe dienstverleners in te zetten. Er ontstaat ook versnippering en onduidelijkheid rond de inzet van MidZuid, WSP en gemeenten, wat de efficiëntie niet ten goede komt.
- MidZuid begrijpt wel de behoefte om de dienstverlening voor re-integratie te verbinden met ondersteuning op andere leefgebieden zoals WMO en Jeugd, maar ziet inefficiency op het gebied van participatie; dit is een zoek en ontwikkelopgave met de gemeenten om dubbelingen te voorkomen. Een gecombineerd bedrijfsmodel lijkt voor de korte termijn niet realistisch, maar wordt voor de lange termijn niet uitgesloten. Dan worden budgetten op het terrein van participatie namelijk ontschot.

BIJLAGEN

MidZuid MT, businessunitleiders en werkgeversadviseur (3/3)

gespreksverslag

- MidZuid heeft te maken met een vermindering van het aantal kandidaten ten opzichte van een aantal jaar geleden. De doelgroep die instroomt wordt ook zwaarder en moeilijker bemiddelbaar. Sommige gemeenten schakelen alleen MidZuid in als bemiddeling ze zelf niet lukt, wat dit effect versterkt. Hoewel de visie en doelstelling bij MidZuid gericht is op reguliere uitstroom, is dit door de zwaardere populatie minder haalbaar. De stap naar regulier werk is vaak nog te ver en hierdoor blijven mensen vaker dan voorheen voor een langere tijd binnen MidZuid werken. Het is niet de groep beschutte medewerkers, maar vooral de groep medewerkers die tussen wal en schip vallen vanuit de participatiewet voor wie regulier werk een brug te ver is, die MidZuid nu veel ziet binnen de organisatie.
- Bovenstaande aspecten leiden ook al sinds de invoering van de participatiewet tot terugkerende financiële discussies richting het bestuur en uiteindelijk richting raden. De financiering voor de P-wetters en Nieuw beschut is onvoldoende om mensen structureel aan het werk te houden met een kwalitatief goede begeleidingsorganisatie. Dit was in het WSW-tijdperk wel mogelijk, maar daar is te heftig op bezuinigd.
- MidZuid heeft de wens om een grotere rol te spelen bij de participatietaken voor de vier gemeenten. Zij hebben een infrastructuur staan om alle functionaliteiten uit te voeren, en willen deze graag inzetten. De diagnose van kandidaten kan MidZuid in samenwerking met de gemeenten oppakken, zodat expertise gecombineerd kan worden. MidZuid staat open voor meer samenwerking, met heldere afspraken over de rolverdeling.
- Onder de werknemers en kandidaten bij MidZuid heerst onzekerheid en onrust over de toekomstige situatie en de mogelijke veranderingen bij MidZuid. Men maakt zich zorgen of ze in de toekomst bij MidZuid kunnen blijven werken. Onzekerheid over de toekomst doet enorm veel bij deze medewerkers. Werk is voor hen zeer betekenisvol en ze hebben vaak niet de mogelijkheid om ergens anders aan de slag te kunnen in een stabiele arbeidsrelatie.

BIJLAGEN

MidZuid OR

gespreksverslag

- MidZuid is het werkontwikkelbedrijf voor de vier Dongemond gemeenten. Wanneer een inwoner van een van de gemeenten zich meldt bij de gemeente voor een uitkering of hulpvraag bij het zoeken naar werk, kan de gemeente deze persoon doorverwijzen naar MidZuid. Op dat moment pakt MidZuid het opvolgende traject op. MidZuid voert functionaliteiten B, C, E, F, G, H en I uit. MidZuid heeft een ontwikkelcentrum waar mensen arbeidsactiveringstrajecten kunnen volgen. Vervolgens kan iemand uitstromen naar regulier werk, eventueel met LKS of via (groeps)detachering), of iemand gaat aan de slag bij MidZuid in een beschutte werkplek. De werksoorten die MidZuid aanbiedt zijn onder andere: groen, post, schoonmaak, productie en catering.
- MidZuid/de OR heeft de wens om een grotere rol te spelen bij de participatietaken voor de vier gemeenten. Zij hebben een infrastructuur staan om alle functionaliteiten behalve A (en D) uit te voeren, en willen deze graag inzetten. De diagnose van kandidaten kan MidZuid in samenwerking met de gemeenten oppakken, zodat expertise gecombineerd kan worden. MidZuid staat open voor meer samenwerking, met heldere afspraken over de rolverdeling.
- De OR ziet dat de doelgroep aan het verzwaren is. Het is nodig om maatwerk te bieden en per geval te bekijken wat een goede keus is om te voorkomen dat mensen uitvallen; niet voor alle Wsw’ers of beschut werkers is uitplaatsen altijd haalbaar of een goede keus. (Groeps)detacheringen met LKS behoren ook tot opties om mensen zo regulier mogelijk aan het werk te helpen.
- MidZuid heeft recentelijk een draaischijf ontwikkeld: een ontwikkelcentrum waar iedereen terecht kan, ongeacht labels. Hier wordt een werksetting nagebootst, waardoor de stap naar het reguliere bedrijfsleven kleiner wordt. Binnen deze draaischijf zijn ook arbeidsactiveringstrajecten.
- De rol van sociale ondernemingen en betrokken werkgevers is cruciaal. De klik tussen werkgever en werknemer, en de intenties van de werkgever, bepaalt het succes van plaatsingen. Belangrijk om te onthouden is dat het voor werkgevers een grote investering is om iemand uit de doelgroep te begeleiden en eventueel werkplekaanpassingen te doen. Werkgevers moeten hier ook voldoende voor gecompenseerd worden volgens de OR.
- De OR geeft de voorkeur aan een geïntegreerde variant waarin MidZuid een sterke maatschappelijke impact kan maken en optimaal samenwerkt met gemeenten. De OR wil vooraf duidelijke afspraken met gemeenten over financiering en casussen, zodat zij zich beter kunnen richten op duurzame trajecten en een solide infrastructuur kunnen bouwen.
- Onder de werknemers en kandidaten bij MidZuid heerst onzekerheid en onrust over de toekomstige situatie en de mogelijke veranderingen bij MidZuid. Men maakt zich zorgen of ze in de toekomst bij MidZuid kunnen blijven werken.

BIJLAGEN

MidZuid extern DB-lid Timmermans

gespreksverslag

- Het vertrekpunt van de discussie zou een gezamenlijke ambitie van de 4 gemeenten en MidZuid moeten zijn om de beste dienstverlening te leveren aan inwoners die een zetje in de rug nodig hebben om deel te nemen op de arbeidsmarkt
- De “waartoe zijn wij op aarde”-vraag wordt overschaduwd door de “hoe”-vraag. Hierover worden standpunten ingenomen en dat zorgt voor een stand-still in de discussie. Dogma’s over de uitvoering zijn niet helpend om te komen tot een vruchtbaar gesprek over toekomstige samenwerking.
- De huidige situatie is niet toekomstbestendig en een verandering is urgent. Momenteel is de dienstverlening voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gefragmenteerd, wat de doelgroep soms merkt en waar ze soms nadelen van ondervindt. Ook de belastingbetaler heeft recht op meer effectieve en efficiënte inzet van middelen voor de doelgroep, in plaats van zonder bewuste besluitvorming af te stevenen op een onhoudbare situatie voor het werkontwikkelbedrijf.
- De meerwaarde en kansen van (meer) samenwerking onttrekken zich soms aan het zicht, omdat het overzicht ontbreekt voor alle betrokkenen.
- De dienstverlening aan de doelgroep is gebaat bij het zo schotloos en integraal mogelijk organiseren van de re-integratie. Ongeacht de uiteindelijk gekozen constructie is vanuit de inhoud experimenteren met een (meer) naadloze samenwerking tussen gemeenten waardevol.

BIJLAGEN

MidZuid externe DB-leden Vermeulen en Bool

gespreksverslag

- De startfoto in wording komt overeen met het beeld van de werkelijkheid van de afgelopen periode. Gemeenten hebben hun eigen uitgangspunten, maar het is van belang te redeneren vanuit de doelgroep in alle vier gemeenten, voor nu en de toekomst. Het gaat dan om iedereen die het niet op eigen kracht redt op de arbeidsmarkt en ondersteuning nodig heeft.
- Die vraag van de samenleving staat soms haaks op de vraag van de bureaucratie/regels en daar moet een match gevonden worden.
- Redeneren vanuit de doelgroep betekent onder andere maatwerk leveren. Kan je in de functionaliteiten zodanig maatwerk leveren dat de personen uit de doelgroep ermee gediend zijn, rekening houdend met de kwetsbaarheid van de doelgroep?
- Op de schaal van MidZuid, met beperkt publiek budget en een kwetsbare groep, is het voordelig om veel samen te werken. De individuele gemeenten kunnen functionaliteiten in hun eentje niet beter of goedkoper uitvoeren. Om alles zo efficiënt mogelijk te doen, is samenwerking belangrijk. Inkomen hoeft er niet per se bij, maar alle functionaliteiten van de Participatiewet kunnen het beste op de schaal van Dongemond uitgevoerd worden. MidZuid kan hierbij een belangrijke rol spelen; reguliere plaatsing met LKS vraagt bijvoorbeeld vaak ook nog om begeleiding en een vangnet als het mis gaat.
- Er is een scenario nodig waarbij MidZuid kan bestaat in exploitatieve zin. De huidige situatie sluit daar niet bij aan. Het is zorgelijk als dit de uitkomst wordt. Besef is nodig dat MidZuid geen externe partij is, maar deel van de vier gemeenten. Als het echt niet lukt samen in een houdbare constructie voor MidZuid, zou dat zeer teleurstellend zijn, en moet er worden nagedacht over andere opties.

Berenschot

Bijlage 4: procesoverzicht

Intern vertrouwelijk

Doorlopen proces

Week/datum	Planning
Week van 7 oktober	Startgesprek
Week 14 okt t/m week 18 nov	Voeren en uitwerken van gesprekken met gemeenten en MidZuid
26 november	Begeleidingscommissie
Week 2 dec t/m week 6 jan	Afronden startfoto
8 januari 2025	Begeleidingscommissie
30 januari	Algemeen Bestuur: uitkomsten fase 1 en 2
Februari-april	Intermezzo: bestuurlijke afstemming
8 mei	Algemeen Bestuur: opdracht uitwerking businessplan + vaststelling uitgangspunten
12 mei – 23 mei	Uitwerking model met MidZuid
23 mei	Aanlevering model bij begeleidingscommissie
28 mei	Begeleidingscommissie: (concretisering) uitgangspunten + uitvraag t.a.v. pluspakket
16 juni	Begeleidingscommissie: proces en doorrekening basisdienstverlening
23 juni	Aanlevering concept-businessplan bij begeleidingscommissie, inclusief verwerkte feedback
24 juni	Begeleidingscommissie: aangepast businessplan
30 juni	Aanlevering businessplan AB
1 juli	Begeleidingscommissie: digitale toelichting op uiteindelijke AB-stukken
3 juli	Algemeen Bestuur: toevoeging aanvullende scenario's
Juli-augustus	Technische uitwerking scenario’s IIIA en IIIB
Week 35-37	Gespreksrondes met gemeenten, MidZuid, voorzitter en directeur
Week 38	Oplevering in afstemming met voorzitter en directeur MidZuid
6 oktober	Ambtelijke begeleidingscommissie
30 oktober	Algemeen Bestuur: keuze voorkeursscenario

Berenschot

Bijlage 5: uitgewerkte uitgangspunten

In mei verstrekte het AB op basis van de varianten en de weging een opdracht aan Berenschot voor het vervolgtraject. Onderdeel hiervan waren uitgangspunten voor een uit te werken businessplan. Deze zijn in dit hoofdstuk opgenomen.

Bijgesteld memo uitgangspunten

Onderstaande uitgangspunten voor het businessplan en korte toelichting zijn op 8 mei besproken in het Algemeen Bestuur en vervolgens in aangepaste vorm schriftelijk door het Algemeen Bestuur geaccordeerd. Hieronder is de geaccordeerde versie integraal opgenomen.

Uitgangspunt 1

Voor de vier deelnemende gemeenten staat centraal het doel een goede dienstverlening aan inwoners te leveren. Dat betekent dat geredeneerd wordt vanuit het belang van de individuele inwoner, dat bepaalt de benodigde ondersteuning.

- In de uitwerking van het businessplan zullen we de behoefte aan de – aard, omvang en kwaliteit van de - dienstverlening die door MidZuid geboden wordt aan de bestaande en nieuwe doelgroepen onderbouwen.
- Daarnaast werken we in het businessplan uit hoe de kwaliteit van de dienstverlening aan inwoners gemonitord en gewaarborgd wordt.

Uitgangspunt 2

MidZuid moet een financieel gezond bedrijf zijn. De vier gemeenten zijn als eigenaar van MidZuid verantwoordelijk voor een langjarig financieel deugdelijk beleid. Dat betekent dat de bedrijfsvoering voor meerdere jaren gegarandeerd is en dat afspraken worden gemaakt wanneer keuzes weer kunnen worden herzien.

- We stellen een meerjarig financieel plan op met aantallen en bedragen, dat gaat dienen als meerjarig kader voor de organisatie. De looptijd hiervan is tot 2032, met een doorkijk naar 2048 (stip op de horizon). De huisvestingskosten maken hier onderdeel van uit.
- We vertalen dit naar de individuele gemeenten: wat betekent dit in aantallen, wat betekent dit in bedragen en wat betekent dat voor maatschappelijk resultaat (in termen van bespaarde uitkering, besparingen op andere gemeentelijke voorzieningen en effect op de rest van de samenleving)?

Bijgesteld memo uitgangspunten

- De financiële risico's brengen we in beeld.
- We nemen op welke actie volgt als verwachte aantallen en bedragen niet worden gerealiseerd.
- In het businessplan werken we een monitoringssysteem uit, met jaarlijkse evaluatiemomenten om de financiële stabiliteit te waarborgen.

Uitgangspunt 3

De gemeenten verdelen de lusten en lasten eerlijk en zijn hierbij solidair. Solidariteit ziet op de activiteiten met een gemeenschappelijk karakter of activiteiten die het collectief ten goede komen, bijv TINT. Wanneer extra taken worden afgenomen door één of meerdere gemeenten, wordt hiervoor een reële kostprijs berekend inclusief overhead.

- De termen solidariteit en eerlijkheid worden in het businessplan nader geconcretiseerd.
- De risico's dat de lasten en lusten niet eerlijk en solidair worden verdeeld, worden in het businessplan in beeld gebracht.
- We bouwen waarborgen in dat lusten en lasten eerlijk en solidair worden verdeeld.
- In het businessplan wordt de term 'reële kostprijs' uitgewerkt en onderbouwd.

Uitgangspunt 4

De vier gemeenten brengen de WSW en beschut werken in principe 1 op 1 over naar MidZuid. Uitzonderingen zijn mogelijk wanneer dit in het belang van de inwoner is, bijvoorbeeld voor inwoners die aan de rand van Dongemond wonen en voor wie het logistiek verstandiger is om bij een ander Werkbedrijf te werken, of inwoners voor wie de aangeboden werksoorten ongeschikt zijn. Gemeenten kunnen er voor kiezen om het doorverwijzen naar een andere aanbieder voor een beschutte werkplek in overleg met MidZuid te doen.

- We gaan uit van de taakstelling beschut werk per gemeente. Dat betekent dat MidZuid er voor haar bedrijfsvoering vanuit mag gaan dat gemeenten ten minste het daarmee corresponderende aantal kandidaten aanleveren.

Bijgesteld memo uitgangspunten

- Voor de kosten brengen we de reële integrale kostprijs in rekening. Berenschot onderzoekt in afstemming met MidZuid de reële kostprijs.
- In het businessplan nemen we een beoordelingskader op voor uitzonderingssituaties waarin de belangen van de inwoner centraal staan.
- We stellen duidelijke richtlijnen op voor overleg en besluitvorming met MidZuid in afwijkende gevallen. Dat geldt ook voor de situatie waarin gemeenten minder kandidaten aanleveren dan de taakstelling.
- Onderdeel van de opdracht aan MidZuid is om de medewerkers te ontwikkelen en transparant te maken op welke wijze dat gebeurt.

Uitgangspunt 5

Ten aanzien van de activiteiten van het Ontwikkelbedrijf MidZuid, maken de vier gemeenten langjarige afspraken over het percentage dat zij inbrengen op deze activiteiten. Deze percentages zijn een afgeleide van de percentages die zij nu ook onderbrengen bij MidZuid.

- Het gaat hier om de vraag hoeveel p-wetbanen MidZuid gaat realiseren naast de taakstelling op beschutte banen die vanuit het rijk komt.
- We gaan uit van het aantal P-wetbanen dat er op 1 jan 2025 was en voor de jaarlijkse groei van deze P-wetbanen gaan we per gemeente uit van de gerealiseerde groei van het aantal nieuwe p-wetbanen (gemiddelde over de afgelopen vijf jaar). De gemeentelijke bijdrage wordt gebaseerd op de werkelijke, integrale kosten. Berenschot onderzoekt in afstemming met MidZuid de reële kostprijs.

Uitgangspunt 6

Gemeenten die daarnaast andere taken willen laten uitvoeren door MidZuid maken hierover individuele afspraken (met in achtneming van punt 3).

De inkoop door gemeenten in het pluspakket (boven de gezamenlijke uitvoering door MidZuid) brengen we ook in het businessplan in beeld. Dit kunnen taken betreffen op bijvoorbeeld het gebied van re-integratie, werkgeversdienstverlening en inkomen en/of de inkoop van trajecten, begeleiding, jobcoaching etc. Dat betekent dat we gemeenten vragen om meerjarig aan te geven wat ze willen gaan afnemen van MidZuid.

Bijgesteld memo uitgangspunten

De gemeenschappelijke taken moeten in de gemeenschappelijke regeling zijn opgenomen, waarbij voor de plustaken dienstverleningsovereenkomsten worden afgesloten met de betreffende gemeenten. Betreffende gemeenten betalen hiervoor een vergoeding ter dekking van de integrale kosten (directe en indirecte kosten).

Uitgangspunt 7

Bovenstaande afspraken vormen voor gemeenten de basis bij de doorberekening van één of meerdere modellen in de vorm van een businessplan. Hiervoor wordt een opdracht gegeven door het Algemeen Bestuur, na discussie/beraadslaging in een vergadering van het algemeen bestuur.

Op basis van bovenstaande uitgangspunten kan één model worden uitgewerkt. Berenschot werkt het model in eerste instantie in afstemming met MidZuid uit. Vervolgens wordt de uitwerking besproken met de ambtelijke begeleidingsgroep. Daarna wordt het uitgewerkte model doorgerekend en als businessplan voorgelegd aan het Algemeen Bestuur ter bespreking. De volgende berekeningen worden gemaakt:

- De aantallen, kosten en opbrengsten in het basispakket.
- De aantallen, kosten en opbrengsten waarbij de huidige inkoop bij MidZuid wordt geëxtrapoleerd.
- De aantallen, kosten en opbrengsten op basis van een indicatieve inschatting van het pluspakket. Om deze indicatie te kunnen maken gaat doet Berenschot een uitvraag naar de gemeenten met het verzoek deze uiterlijk 1 juni te beantwoorden. Hierbij gaan we uit van de startpositie zoals die eerder door iedere gemeente is aangegeven.

Uitgangspunt 1: goede dienstverlening

Kernelementen	Concretisering
• Behoefte aan dienstverlening onderbouwen • Monitoren kwaliteit dienstverlening	De behoefte aan dienstverlening van MidZuid (basispakket): • Taakstelling beschut werk x 95% • P-wet banen groeien voor elke gemeente jaarlijks met 0,85 fte. Voor de monitoring van de kwaliteit van de dienstverlening worden de volgende indicatoren gehanteerd: • Omvang van de doelgroep • Doorstroom tussen werksoorten • Uitstroom naar regulier werk • Klanttevredenheidsscores

Uitgangspunt 2: financieel gezond bedrijf

Kernelementen	Concretisering
• Meerjarig financieel plan. Huisvestingskosten maken daar onderdeel van uit. • Doorvertaling naar individuele gemeenten + maatschappelijk resultaat • Financiële risico's • Wat als aantallen niet worden gerealiseerd? • Monitoringsysteem	• Maatschappelijke effecten brengen we in beeld op basis van de MKBA-rekentool Berenschot iov Cedris en Divosa • Financiële risico's: - Lagere loonwaarde dan verwacht, waardoor operationeel resultaat minder is dan verwacht • - MidZuid krijgt de kostprijzen niet in lijn met de reële kostprijs. - Neerwaartse bijstelling rijksbudgetten - Financiële gevolgen als de aantallen kandidaten afwijken van de verwachting • Als aantallen niet worden gerealiseerd, betalen gemeenten een vergoeding voor de bedrijfskosten van MidZuid. We gaan uit van 75% van de bedrijfskosten (75% van circa 22.000 euro). Eén keer per drie jaar vindt een evaluatie en herijking plaats van de verwachte aantallen en de kosten. • Monitoringsysteem op de te realiseren aantallen en de kosten en de opbrengsten alsmede het operationeel resultaat: De aantallen en de integrale kosten worden gevolgd. Ze komen in de begroting, in de kwartaalrapportages en in het jaarverslag.

Uitgangspunt 3: solidaire en eerlijke verdeling

Kernelementen	Concretisering
• Solidariteit in de basisdienstverlening • Pluspakket op basis van profijtbeginsel • Risico’s en waarborgen • Uitwerking reële kostprijs	• We gaan ervan uit dat de financiering van de Wsw niet wijzigt. Hierin zit solidariteit. • In het basispakket betallen gemeenten een gelijk tarief voor de verschillende doelgroepen. De verdeling is eerlijk. Solidariteit zit in een gelijk tarief voor alle doelgroepen. • In het pluspakket betalen gemeenten de reële kosten (werkelijke integrale kosten) op basis van de specifieke dienstverlening. Eerlijk is dat de prijs gelijk is aan de kosten van de betreffende dienstverlening. • Het risico op een oneerlijke verdeling van lusten en lasten wordt voorkomen door het in rekening brengen van de werkelijke integrale kosten. • De ‘reële kostprijs’ is gelijk aan de loonkosten minus het operationeel resultaat uit de benchmark van Cedris. MidZuid groeit toe naar de reële kostprijs in 2032. Aandachtspunt hierbij is met name het grote verschil in kostprijs voor LKS-BIJ. De kosten zijn circa €22.173 en de benchmark is €18.776. Dat wordt verklaard door relatief hoge bedrijfskosten die niet gecompenseerd worden door evenredig meer toegevoegde waarde.

Uitgangspunt 4: basisdienstverlening

Kernelementen	Concretisering
• Uitgaan van taakstelling beschut werk • Reële integrale kostprijs in rekening brengen • Beoordelingskader uitzonderingsposities niet doorverwijzen beschut • Afstemming met MidZuid igv uitzonderingspositie en weinig doorverwijzingen • Ontwikkelen is onderdeel van de opdracht	• We gaan vwb de aantallen meerjarig uit van 95% maal de taakstelling beschut per gemeente • We gaan uit van de reële integrale kostprijs van de kosten van beschut werk. De gemeentelijke bijdrage voor de nieuwe doelgroepen is gebaseerd op de gerealiseerde aantallen + vaste kostenvergoeding voor de niet gerealiseerde aantallen. Voor de Wsw is de bijdrage geijk aan de rijksbijdrage. • De kostprijs groeit toe naar de loonkosten minus het operationeel resultaat in de benchmark in 2032. • Uitzonderingen zijn mogelijk wanneer dit in het belang van de inwoner is, bijvoorbeeld voor inwoners die aan de rand van Dongemond wonen en voor wie het logistiek verstandiger is om bij een ander Werkbedrijf te werken, of inwoners voor wie de aangeboden werksoorten ongeschikt zijn.

Uitgangspunt 5: langjarige afspraken inbreng P-wet

Kernelementen	Vervolgacties
• Uitgaan van aantallen P-wetbanen 1/1/25 en gemiddelde groei over de afgelopen vijf jaar • Reële kostprijs wordt vergoed • Gemeentelijke bijdrage op basis van de basispakket-aantallen (groei afgelopen vijf jaar).	• Basispakket: groei van 0,85 fte per gemeente per jaar = gemiddelde Oosterhout over de afgelopen vijf jaar. Dit lijkt het meest realistisch. • We gaan uit van een kostprijs die toegroeit naar de benchmark in 2032. • Voor de pwet banen wordt de integrale kostprijs per fte vergoed. Als de aantallen zoals afgesproken niet worden gerealiseerd, betaalt de betreffende gemeente 75% van de bedrijfskosten waarmee rekening is gehouden in de integrale kostprijs, voor de aantallen die niet zijn gerealiseerd.

Uitgangspunt 6: pluspakket

Kernelementen	Vervolgacties
• Dienstverleningsovereenkomsten voor aanvullende taken voor re-integratie, werkgeversdienstverlening, inkomen, trajecten, begeleiding en jobcoaching • Vraag aan gemeenten	We gaan uit van: • Gemeenten die nu onder de taakstelling beschut zitten groeien naar 95% van de taakstelling toe in 2032. • Gemeenten die nu boven de taakstelling zitten, blijven boven de taakstelling en groeien jaarlijks evenredig met de taakstelling. • V.w.b. de pwet-banen groeien gemeenten conform de taakstelling beschut werk.

Uitgangspunt 7: opdracht

Kernelementen	Vervolgacties
Berekenen: • De aantallen, kosten en opbrengsten in het basispakket. • De aantallen, kosten en opbrengsten waarbij de huidige inkoop bij MidZuid wordt geëxtrapoleerd. • De aantallen, kosten en opbrengsten op basis van een indicatieve inschatting van het pluspakket. Om deze indicatie te kunnen maken doet Berenschot een uitvraag naar de gemeenten met het verzoek deze uiterlijk 1 juni te beantwoorden. Hierbij gaan we uit van de startpositie zoals die eerder door iedere gemeente is aangegeven.	• De bedragen zijn berekend in afstemming met MidZuid • We hebben geen concrete suggesties gekregen voor het pluspakket. We zijn uitgegaan van de aannames zoals hiervoor aangegeven. • Berenschot maakt de meerjarenraming.

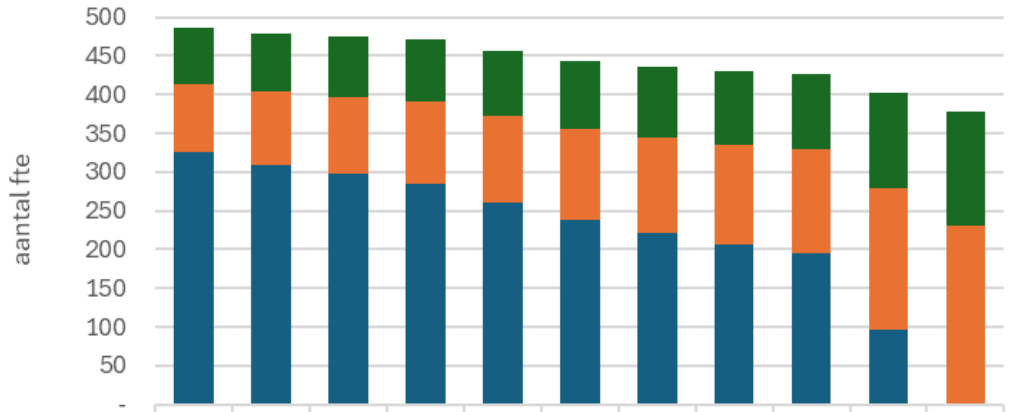
Berenschot

Bijlage 6: Concept-businessplan

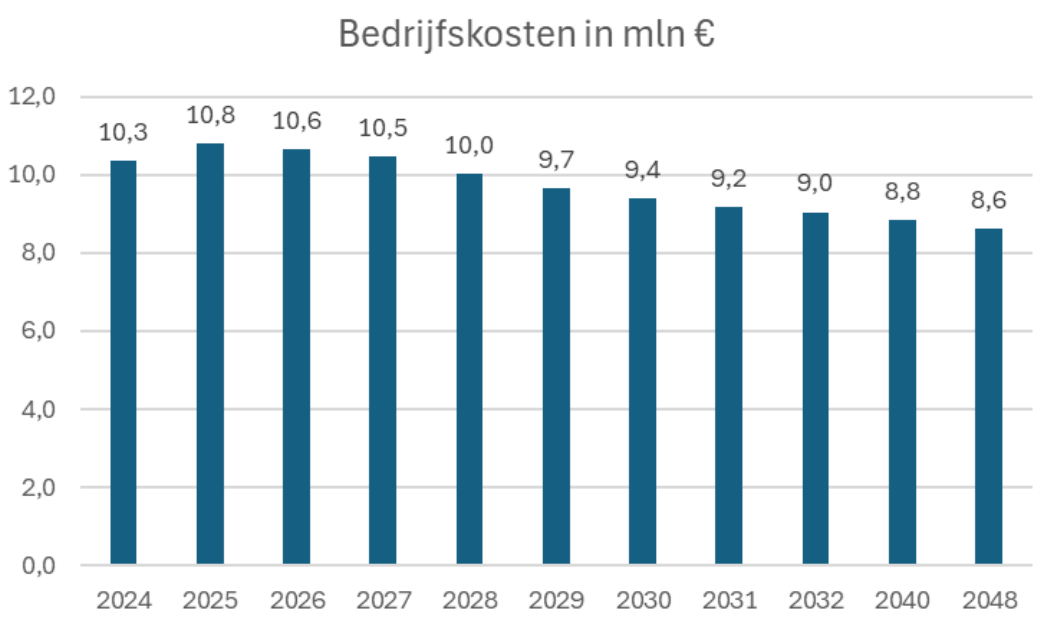
De uitgangspunten zoals vastgesteld door het Algemeen Bestuur zijn door Berenschot nader vertaald in concrete onderleggers voor het te maken businessplan. Deze uitwerkingen zijn uitgebreid met de begeleidingscommissie en MidZuid besproken, en hebben de basis gevormd voor een businessplan dat Berenschot heeft opgesteld. In dit hoofdstuk zijn de uitwerkingen en het businessplan weergegeven. [versie AB juli 2025]

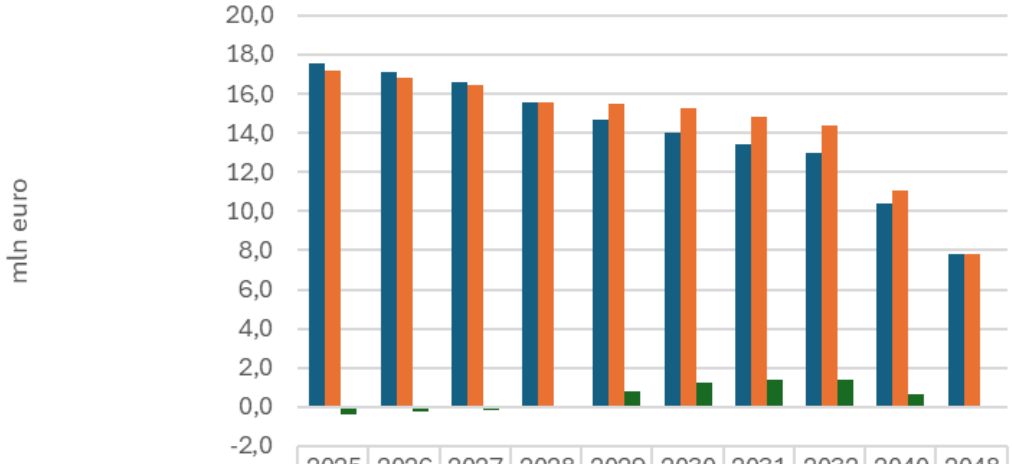
Intern vertrouwelijk

B Cijfermatig overzicht scenario II (huidig)

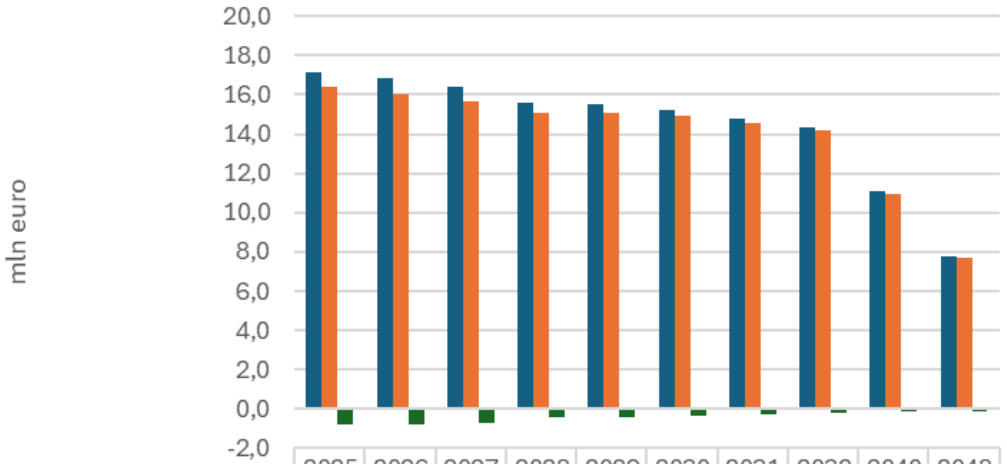


	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
LKS-BIJ	71	75	78	81	85	88	92	95	98	122	146
LKS-NBW	88	94	99	105	111	117	123	129	134	183	231
Wsw	326	309	298	285	261	239	221	206	194	97	-
Totaal	485	478	475	472	457	444	435	430	427	402	377





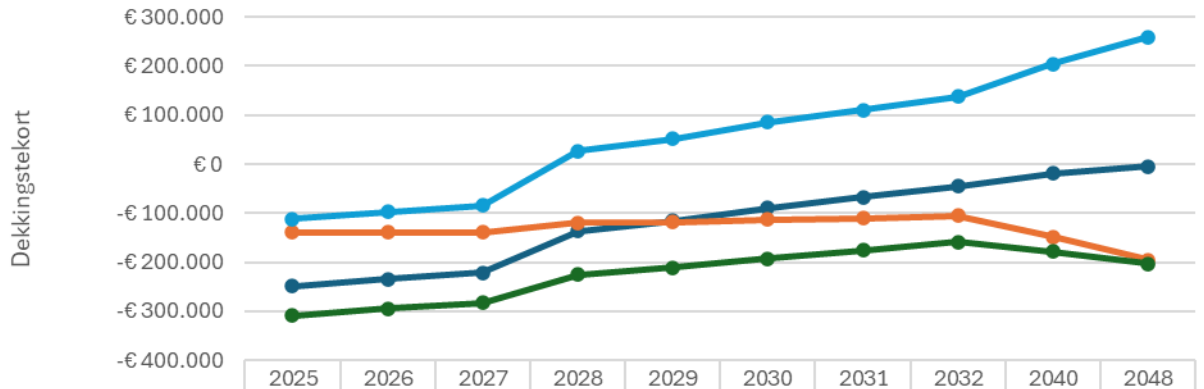
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
Netto kosten	17,5	17,1	16,6	15,6	14,7	14,0	13,4	13,0	10,4	7,8
Gemeentelijke bijdrage	17,2	16,8	16,4	15,6	15,5	15,2	14,8	14,3	11,1	7,8
Saldo MidZuid	-0,4	-0,3	-0,2	0,0	0,8	1,2	1,4	1,4	0,7	0,0



	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
Gemeentelijke bijdrage	17,2	16,8	16,4	15,6	15,5	15,2	14,8	14,3	11,1	7,8
Rijksmiddelen	16,4	16,1	15,7	15,1	15,1	14,9	14,6	14,2	10,9	7,7
Saldo	-0,8	-0,8	-0,7	-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1

Uitkomst van scenario II

- Het totaal aantal medewerkers met een verminderde loonwaarde, in dienst bij MidZuid daalt met 485 fte in 2024 naar 427 in 2032 en 377 structureel vanaf 2048. Van de nieuwe doelgroepen heeft circa 60% een indicatie beschut en 40% behoort tot de doelgroep van de banenafspraak.
- De bedrijfskosten gaan bij de gehanteerde uitgangspunten omlaag van 10,8 mln in 2025 naar 9 mln euro in 2032 en 8,6 mln euro per jaar in de structurele situatie.
- Bij bekostiging waarbij de Wsw-rijksbijdrage wordt overgeheveld naar MidZuid en voor de nieuwe doelgroepen de integrale kostprijs wordt betaald, is op de exploitatie van MidZuid sprake van een tekort van 0,4 mln euro in 2025. In 2028 is sprake van een sluitende exploitatie. In de jaren daarna is sprake van een positief saldo dat oploopt naar naar verwachting 1,4 mln euro in 2032. In de structurele situatie is weer sprake van een sluitende exploitatie.
- Als we de gemeentelijke bijdrage aan MidZuid vergelijken met de rijksmiddelen die gemeenten ontvangen, die aan de taken van MidZuid kunnen worden toegerekend, dan is in 2025 sprake van een dekkingstekort van 0,8 mln aflopend naar 0,2 mln in 2032 en 0,1 mln euro structureel.
- In Oosterhout slaat het dekkingstekort om in een positief saldo. In Altena, Geertruidenberg en in Drimmelen blijft sprake van een dekkingstekort. De verklaring daarvoor is dat vanuit Altena, Drimmelen en Geertruidenberg een relatief groter aantal mensen zonder indicatie beschut werk werkzaam is bij MidZuid. Voor deze groep is de rijksbijdrage relatief beperkt.



	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2040	2048
Altena	-€ 248.1	-€ 233.8	-€ 220.9	-€ 136.9	-€ 116.2	-€ 89.31	-€ 67.68	-€ 44.65	-€ 19.53	-€ 4.305
Drimmelen	-€ 138.6	-€ 138.9	-€ 139.0	-€ 120.0	-€ 117.8	-€ 113.4	-€ 109.8	-€ 105.3	-€ 147.9	-€ 194.9
Geertruidenberg	-€ 308.0	-€ 294.8	-€ 282.0	-€ 225.4	-€ 210.5	-€ 192.1	-€ 176.1	-€ 159.2	-€ 178.1	-€ 202.7
Oosterhout	-€ 111.5	-€ 96.85	-€ 84.47	€ 26.926	€ 51.480	€ 84.763	€ 110.02	€ 137.02	€ 204.68	€ 259.25

Maatschappelijke kosten en baten scenario II

			Maatschappelijke kosten en baten						
	LKS-NBW	LKS-BIJ	Gemeente	Andere gem.	Rijk	Kandidaten	Overige	**Totaal**	Lumpsum
Altena	41	29	€ 345.636	-€ 1.057.701	€ 551.127	€ 396.483	€ 111.834	**€ 347.380**	€ 697.598
Drimmelen	10	17	-€ 83.731	-€ 210.668	€ 240.617	€ 170.421	€ 42.796	**€ 159.435**	€ 183.642
Geertruidenberg	20	27	-€ 302.558	-€ 200.431	€ 405.771	€ 288.454	€ 74.556	**€ 265.792**	€ 359.880
Oosterhout	60	24	€ 455.196	-€ 1.272.628	€ 609.019	€ 443.104	€ 134.765	**€ 369.455**	€ 1.015.754
Totaal	**131**	**97**	**€ 414.543**	**-€ 2.741.429**	**€ 1.806.535**	**€ 1.298.461**	**€ 363.953**	**€ 1.142.063**	**€ 2.256.874**

Op basis van het onderzoek naar de maatschappelijke kosten en baten van de inzet van LKS uitgevoerd door Berenschot, in opdracht van Cedris en Divosa, trekken we de volgende conclusies voor de inzet van LKS bij MidZuid in het jaar 2032:

- De kolom gemeente toont het financieel effect voor de gemeentebegroting van de inzet van de aantallen fte zoals genoemd in de kolommen 2 en 3. Let op dat m.n. bij Drimmelen en Geertruidenberg sprake is van een negatief effect voor de gemeentebegroting. Dat wordt echter gecompenseerd met de lumpsum rijksbijdrage die gemeenten krijgen voor LKS-NBW en LKS-BIJ, zoals getoond in de laatste kolom. Met andere woorden, als rekening gehouden wordt met alle gemeentelijke kosten en baten is sprake van een positieve businesscase voor alle gemeenten: De som van kolom ‘gemeente’ en kolom ‘lumpsum’ is voor all gemeenten positief.
- De medewerkers NBW en BIJ die vanuit de bijstand bij MidZuid aan het werk worden geholpen hebben via de systematiek van de financiering van het bijstandsbudget (BUIG) een negatief effect op het budget voor de andere gemeenten in Nederland.
- De Rijksoverheid heeft een financieel voordeel, doordat voor betrokkenen geen bijstandsuitkering meer betaald wordt. Dat leidt tot een besparing op het macrobudget voor de bijstandsuitkeringen. In de maatschappij leidt dat tot lagere belastingen dan wel de besparingen worden voor andere prioriteiten elders op de rijksbegroting ingezet.
- De betreffende medewerkers gaan er financieel op vooruit. Daarnaast is er een algemene verbetering van de kwaliteit van leven. Dat leidt tot een financieel voordeel voor de betreffende medewerkers.
- Daarnaast treden er voordelen op bij bijvoorbeeld zorgverzekeraars, sociale samenhang in de wijken en dergelijke. Dat is in bovenstaande tabel ook gemonitariseerd.
- Per saldo is sprake van een – in euro’s uitgedrukt - maatschappelijk voordeel van 1,14 mln euro in 2032

Nadere toelichting op de uitgangspunten (1)

Basispakket en pluspakket

In het basispakket en het pluspakket worden mensen met een indicatie beschut werk en mensen zonder indicatie beschut werk die (nog) niet bij reguliere werkgevers aan het werk geholpen kunnen doorverwezen naar MidZuid. Het doel is en blijft dat betrokken medewerkers zo regulier mogelijk aan het werk geholpen worden.

Daarnaast kunnen gemeenten andere taken laten uitvoeren door MidZuid. Zij maken daarover individuele afspraken met MidZuid. We noemen dat het pluspakket. We hebben een uitvraag gedaan bij de gemeenten en een indicatief pluspakket opgesteld. Op basis daarvan kan MidZuid richting en houvast worden geboden voor de verdere doorontwikkeling van het bedrijf alsmede kunnen gemeenten afspraken maken over de samenwerking binnen en financiering van MidZuid.

Doelgroep beschut

In het businessplan gaan we er in scenario I van uit dat MidZuid voor wat betreft de doelgroep beschut verantwoordelijk is voor de ondersteuning van 95% van de taakstelling, omdat er rekening wordt gehouden met uitzonderingen in het belang van de inwoner.

Wij vinden het evenwel raadzaam dat als besloten wordt om mensen niet direct door te verwijzen, dat dat in overleg met MidZuid gebeurt en dat MidZuid in de gelegenheid wordt gesteld om een passend aanbod te doen als dat in het belang van betrokkene is. Zo blijft duidelijk gemarkeerd wie voor welke doelgroep verantwoordelijkheid draagt.

Doelgroep zonder indicatie

Voor de groep zonder indicatie beschut werk gaan wij er in de scenario’s op basis van de geformuleerde uitgangspunten uit van een groei die passend is bij de groei die in de afgelopen jaren is gerealiseerd en plausibel voor de individuele gemeenten.

In het pluspakket groeit met name de groep LKS-BIJ sneller dan in het basispakket en zijn de verschillen tussen gemeenten vwb deze groep vergelijkbaar met de huidige verschillen.

Nadere toelichting op de uitgangspunten (2)

Kostprijzen op benchmarkniveau

In het businessplan wordt er voor de basisdienstverlening van uitgegaan dat de netto kostprijzen van MidZuid toegroeien naar het niveau van de landelijke benchmark over een periode van 7 jaar. Bij het opstellen van het bedrijfsplan zal blijken of dat haalbaar is en wat hiervan de inhoudelijke consequenties zijn.

Afname medewerkers vanuit de doelgroep bij MidZuid

De vastgestelde uitgangspunten leiden ertoe dat het aantal mensen vanuit de doelgroep waarvoor MidZuid verantwoordelijk is, elk jaar omlaag gaat. In 2024 waren 485 fte medewerkers vanuit de doelgroep werkzaam bij MidZuid. In het basispakket gaat het in 2032 naar verwachting om 427 fte en in het pluspakket om 449 fte. Structureel gaat het om 377 fte respectievelijk 440 fte. Dat betekent dat MidZuid verantwoordelijk wordt voor een steeds kleinere doelgroep, terwijl gemeenten verantwoordelijk zijn voor een steeds grotere groep mensen die het zelf niet redt op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de gemeenten zelf en individueel voor de opgave staan om een steeds grotere groep mensen aan de slag te helpen en te houden.

In het basispakket daalt het aantal medewerkers bij MidZuid voor alle gemeenten. In het pluspakket daalt het aantal medewerkers vanuit Altena licht en in de structurele situatie is het aantal medewerkers (iets) hoger dan in 2024. In het pluspakket stijgt het aantal medewerkers vanuit Drimmelen en Geertruidenberg. Het aantal medewerkers vanuit Oosterhout gaat in het pluspakket (ook) omlaag.

Krimpsituatie MidZuid

MidZuid komt in gemaakte berekeningen in een krimpsituatie. Ervan uitgaand dat MidZuid erin slaagt om de toegevoegde waarde per fte medewerker op het niveau in 2024 te houden, dan moeten de bedrijfskosten in het bedrijfsplan omlaag gebracht worden van (naar verwachting) 10,8 mln euro in 2025 naar 9,0 mln in 2032 en 8,6 mln euro per jaar structureel. In het pluspakket gaat het om 9,5 mln euro in 2032 en 10,0 mln structureel.

Nadere toelichting op de uitgangspunten (3)

Gemeentelijke bijdrage

Als de gemeentelijke bijdrage gelijk is aan de rijksbijdrage Wsw plus een vergoeding voor de nieuwe doelgroep op basis van de integrale kostprijs, leidt dat naar verwachting vanaf 2029 tot een positief exploitatieresultaat voor MidZuid. De totale rijksmiddelen die aan de betreffende taken kunnen worden toegerekend zijn voor Oosterhout wel en voor de andere gemeenten niet toereikend. Dat heeft vooral te maken met het aandeel mensen LKS-Bij dat bij MidZuid wordt geplaatst. Als we echter kijken naar de totale gemeentebegroting (inclusief BUIG en verwachte besparingen op maatschappelijke kosten en dergelijke) is voor alle gemeenten wel sprake van een positieve businesscase. Hierbij is geen rekening gehouden met inzet vanuit de beschikbare rijksmiddelen voor de betreffende taken binnen de gemeente zelf.

Pluspakket

Voor het pluspakket is uitgegaan van de opbrengsten van de uitvraag die in juni bij de vier gemeenten is gedaan. We constateren dat de resultaten van deze uitvraag en de oorspronkelijke wensen van de gemeenten bij de startfoto niet gelijk zijn. Gezien de impact van de omvang van het pluspakket voor de bedrijfsvoering van MidZuid is het belangrijk dat binnenkort bestuurlijk al dan niet wordt bevestigd dat de aantallen waarmee nu is gerekend juist zijn.

Trajecten

In het businessplan is niet expliciet rekening gehouden met trajecten die MidZuid uitvoert in opdracht van de gemeenten. In de uitgangspunten zijn daar geen afspraken over gemaakt. Het aantal jaarlijkse trajecten is relatief laag.

Presentatie huisvesting MidZuid

Toelichting op huisvestingstraject

Presentatie gemeenteraden – september/oktober 2023

Inleiding

Inhoud

1 Inleiding

2 Proces

3 Terugblik scenariostudie *(beknopt)*

4 Verdere uitwerking: PvE

5 Financiële resultaten PvE

6 0-scenario

7 Vergelijking 0-scenario & scenario nieuwbouw

8 Concept besluit

Proces

Proces gehele huisvestingstraject

Jun. 21 — **Feb. 22**

Huisvestingsvisie & scenariostudie

- *26-01-2022 presentatie gemeenteraden*
- *Februari 2022 besluitvorming AB*

Apr. 22 — ***Jan. 23***

Ruimtelijk, functioneel & technisch Programma van Eisen

- *11-01-2023 presentatie gemeenteraden*

Okt. 23

besluitvorming

- *6-07-2023 [concept] besluit AB*
- *September 2023 presentatie gemeenteraden*

Okt. 23 — ***medio. 25*** — ***eind. 26***

Ontwerpfase

Realisatiefase

Def. besluit

Scenariostudie

Waarom?

Primaire proces: van productie naar ontwikkelomgeving

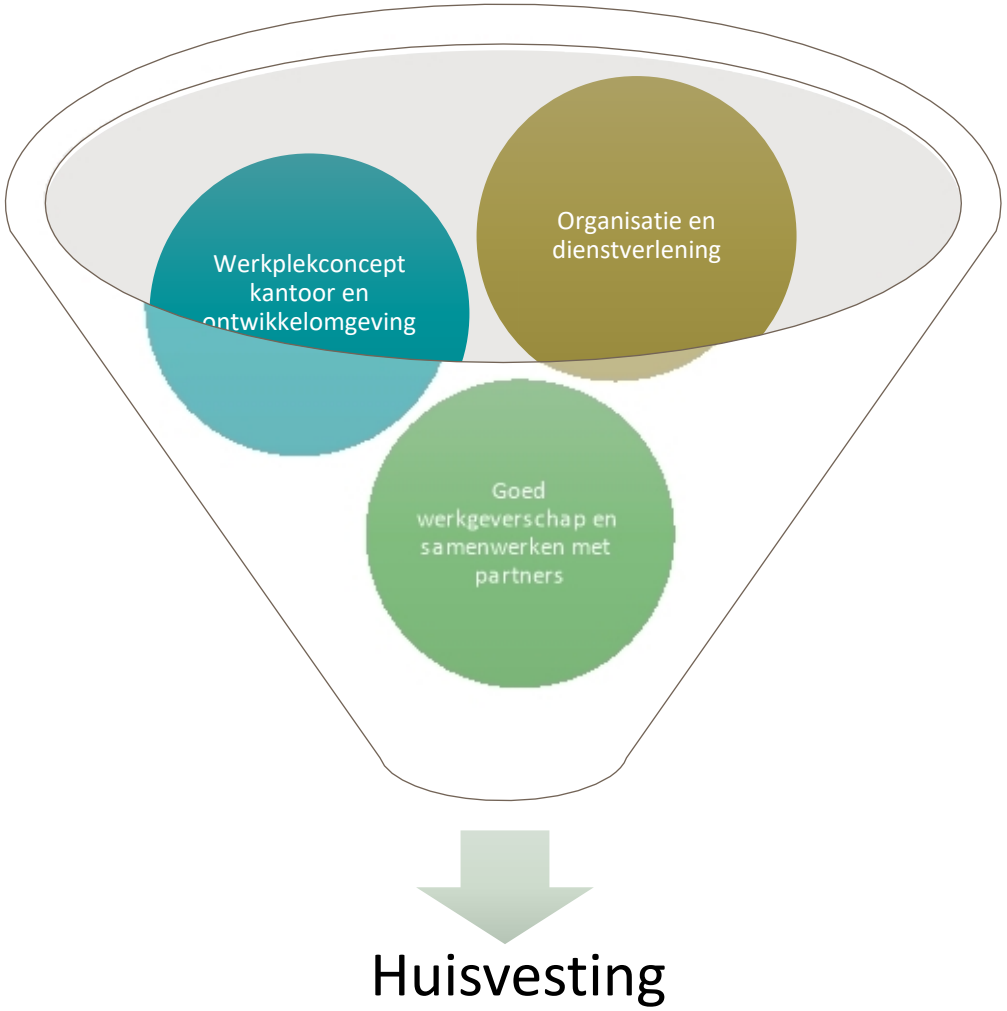
- Veranderingen binnen het werkveld
- Veranderingen binnen de maatschappij
- Veranderingen binnen de manier van werken in de kantooromgeving

Huidige huisvesting:

- Faciliteert primaire proces onvoldoende
- Verouderende huisvesting
  - Toenemend risico uitval bedrijfsvoering
  - Kwalitatieve gebreken *(binnenklimaat, etc.)*
  - Toenemende onderhoudskosten als ook gas/elektra
- Inefficiëntie door gefaseerde uitbreidingen
- Overmaat in terrein en gebouw
  - Verhuur aan derden (risico's / geen core business)
- Duurzaamheidsopgave

"Het gaat om werk dat betekenis heeft in de samenleving en betekenis geeft aan de medewerker"

Huisvesting als middel om primair proces te faciliteren



Analyse

Voorkeurs-scenario → *Vastgesteld feb. 2022*

	Scenario 0: huidige situatie	**Scenario 1: vernieuwbouw**	**Scenario 2: sloop nieuwbouw**	**Scenario 3: nieuwbouw Everdenberg Oost**	*Scenario 3B: nieuwbouw Everdenberg Oost*
Investeringskosten	+	+/-	+/-	+	+
Exploitatiekosten	+	-	+/-	+/-	+/-
Functionaliteit	--	-	++	--	++
Impact gebruikers	+/-	+/-	++	+	+
Duurzaamheid	--	+	++	++	++
Bereikbaarheid/ zichtbaarheid	+	+	+	-	-
Toekomstbestendig / flexibiliteit	-	+	++	++	++
Haalbaarheid	++	-	+	--	+
Veiligheid	+	+	+	+	+

++ = zeer goed + = goed +/- = redelijk - = matig -- = slecht

Sloop & nieuwbouw scenario

Scenariostudie begin 2022 goed ontvangen, opdracht gegeven:

Verdere uitwerking: PvE

Ruimtelijk, Functioneel & Technisch Programma van Eisen

Scenario Sloop & Nieuwbouw

Uitwerking PvE

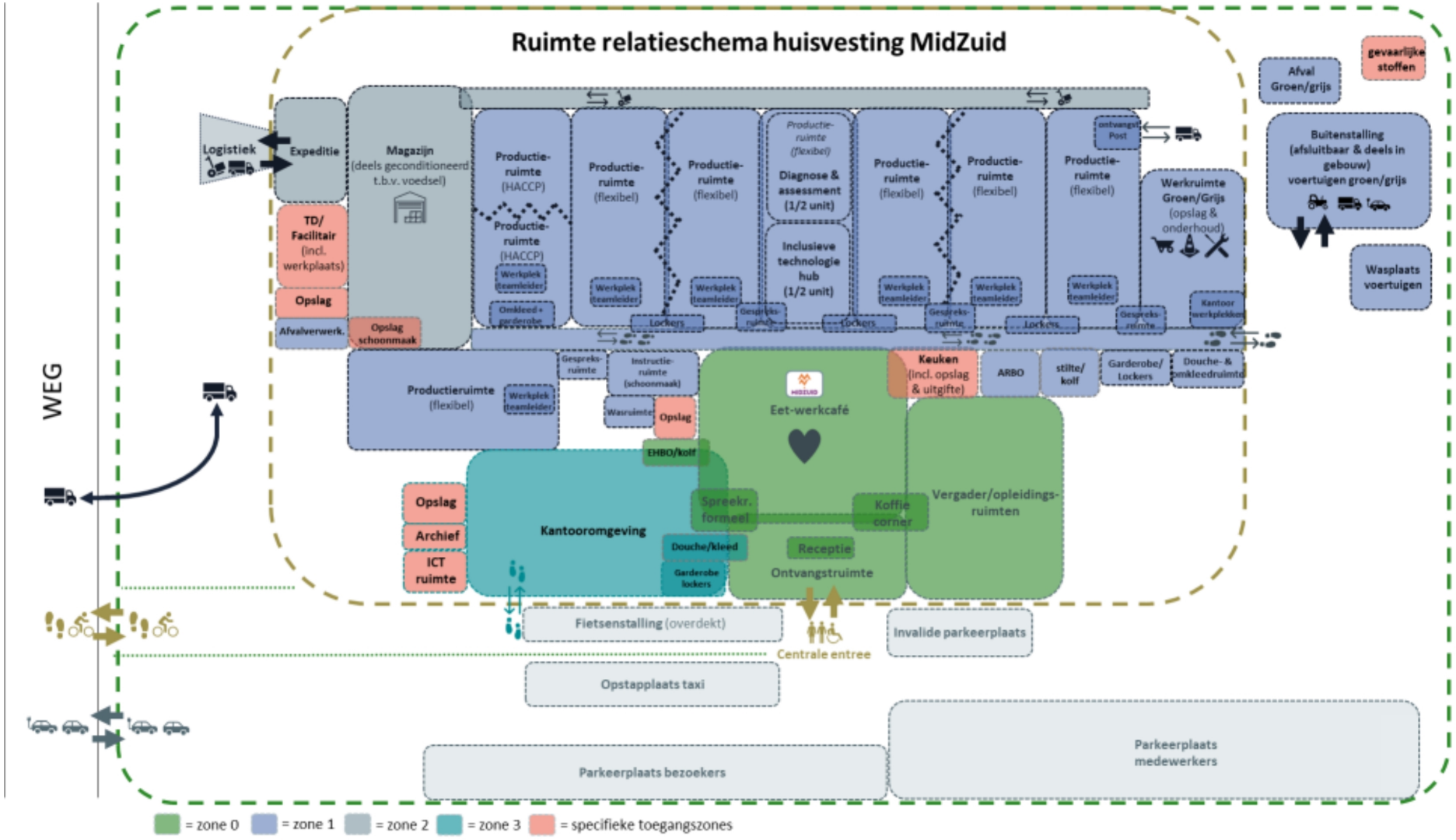
Eisen en ambities:

- Kwalitatief **goede**, **gezonde** en **aantrekkelijke** werkomgeving (maar wel sober & doelmatig)
- Aansluiten bij **vereiste functionaliteiten** mét **oog voor de toekomst** (flexibiliteit & modulair)
- **Flexibiliteit** binnen de productie omgeving
- Kantooromgeving conform '**hybride werken**' (reductie metrage kantoor)

- **Energieneutraal** en **gasloos** (exploitatiegericht en klaar voor de klimaatdoelstellingen; ook als voorbeeldfunctie)

- **Compact gebouw**, twee laags; hierdoor ontstaan herontwikkelingsmogelijkheden voor overgebleven terrein.
- In goed overleg met de gemeente Oosterhout: inpassing in het gebied

Uitwerking PvE



Géén plattegrond maar een ruimte relatieschema

Functionaliteit

Flexibiliteit & integraliteit

Toegankelijk & aantrekkelijk

Uitwerking PvE

RUIMTESTAAT subtotalen

Ruimte			TOTAAL M2
Subtotaal VVO t.b.v kantooromgeving			476
Subtotaal VVO t.b.v. centrale en algemene voorzieningen			1.199
Subtotaal VVO productieruimte			2.738
Subtotaal VVO Magazijn (t.b.v. productieruimten)			1.545
Subtotaal VVO t.b.v. productietype schoonmaak/groen&grijs			378
Subtotaal VVO t.b.v. VI (Technische dienst/facilitair)			107
TOTAAL VVO	*VVO*		6.444
Techniekruimten en verticale verkeersruimten	8,00%	v/h VVO	515
Totaal NVO	*NVO*		6.959
Schachten, constructie en ontwerpspeling	10,00%	v/h NVO	696
Totaal BVO	***BVO***		**7.655**

TERREIN	M2	AANTAL	TOTAAL M2
Bebouwd grondoppervlak*	7655	60%	**4.593**
binnenstalling voertuigen (afsluitbaar)	303	1	**303**
Buitenstalling diverse (keten, hoogwerkers, etc.)	200	1	**200**
buitenstalling voertuigen MidZuid (parkeerplaatsen)	24	22	**528**
afvalverwerking groen/grijs (afgesloten ruimte)	33	1	**33**
Wasplaatsvoertuigen (buiten)	40	1	**40**
Opslag gevaarlijke stoffen (afgesloten ruimte op terrein)	33	1	**33**
Parkeren auto *(inclusief weg t.b.v. ontsluiting parkeerplaatsen)*	24	112	**2.679**
Fietsenstalling (deels overdekt en afsluitbaar (medewerkers))	1,30	153	**199**
Laadkuil vrachtwagens	75	1	**75**
Verkeersruimte t.b.v logistiek op terrein	2000	1	**2.000**
Groen *(ambitie is groen/uitnodigend terrein)*	500	1	**500**
ontwerp-/ inpassingspeling *(5% van subtotaal)*	559	1	**559**

* Aanname is 60% van het totaal BVO

TOTAAL M2 terreinoppervlakte *(afgerond)* **11.800**

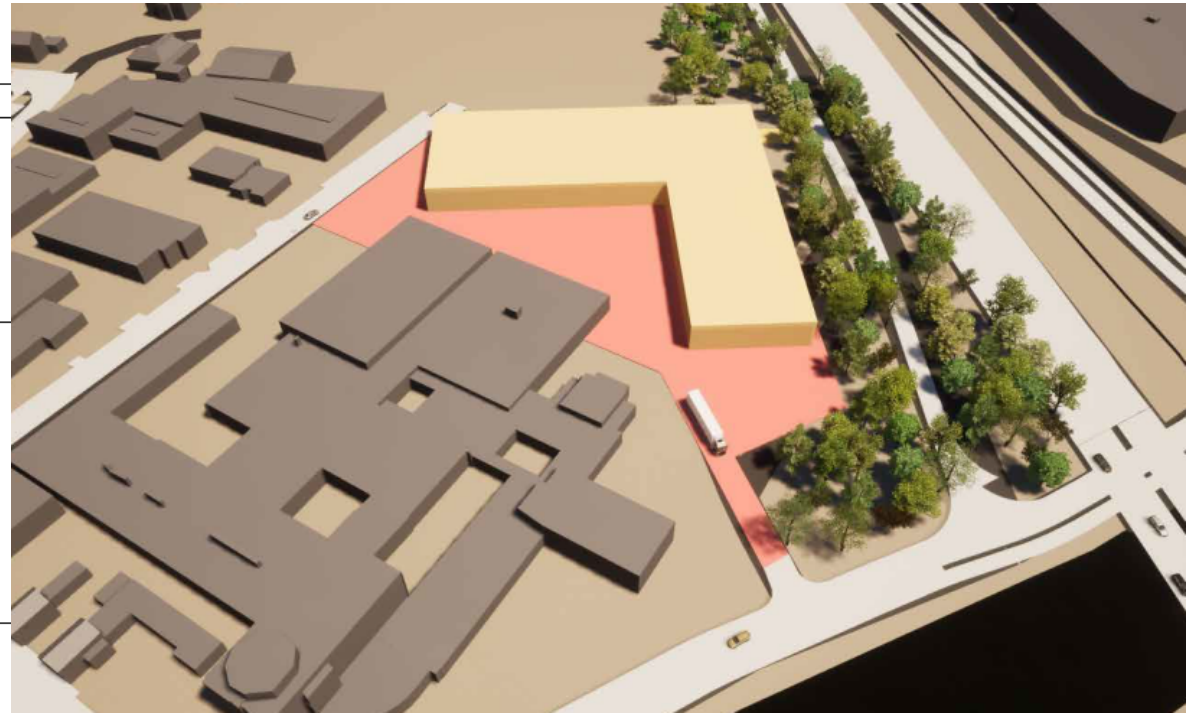
Efficiëntieslag in gebouw en Terrein

Functionele terreininrichting

Géén definitieve invulling maar een gedetailleerd vertrekpunt voor de ontwerpfase

Uitwerking PvE *(globale massastudie, meer varianten mogelijk)*

Uitwerking/verkenning in Ontwerptraject



Potentiële herontwikkeling

Benodigd nieuw terrein

Optimale functionaliteit

Scheiding verkeersstromen

Circa 18.700m² beschikbaar voor herontwikkeling

Aansluiten bij herontwikkeling/verstedelijking omgeving

MIDZUID HEVO

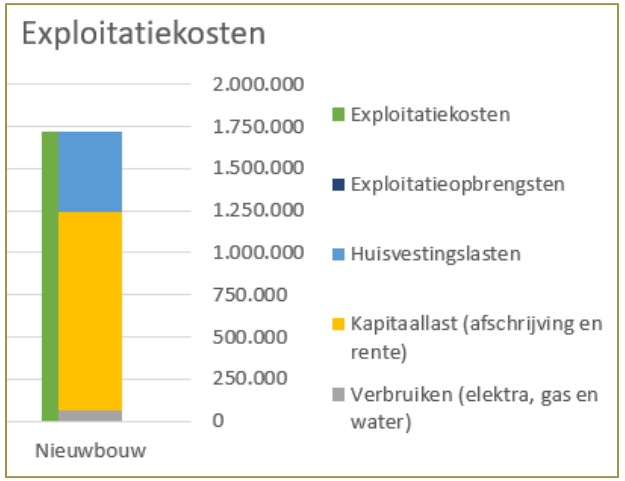
Financiële resultaten

Financiële resultaten

- O.b.v. PvE een meer gedetailleerde investeringskostenraming gemaakt

- Sloop & nieuwbouw vraagt om een investering van circa € 27.4 mln *(exclusief btw, prijspeil 1-3-2023)*

- Resulteert na investering in € 1.723.000 aan jaarlijkse huisvestingslasten voor MidZuid voor een periode van 40 jaar *(gemiddelde jaarlijkse last)*.
    - *Jaarlijkse exploitatiekosten gaan omlaag maar komen (vanzelfsprekend) aanzienlijke kapitaallasten voor terug*



- Mogelijke opbrengst tussen circa € 3 - € 5 mln afhankelijk van de keuze voor herontwikkeling (bedrijven of woningbouw) en de uiteindelijke inpassing;
    - T.b.v. aflossing van oude leningen

- *Conform eerste inpassing géén extra budget nodig voor tijdelijke huisvesting*

0-scenario

0-scenario

- Het 0-scenario betreft het ‘voortzetten van de huidige situatie’
  - *Er zijn echter wél ingrepen vereist (komende +/- 20jr):*
    - Voortzetten (groot)onderhoud — *circa € 9.5 mln (excl. btw)*
    - Verduurzaming (label-verplichting C → A) — *circa € 3.5 mln (excl. btw)*

      circa **€ 13 mln** (excl. btw)

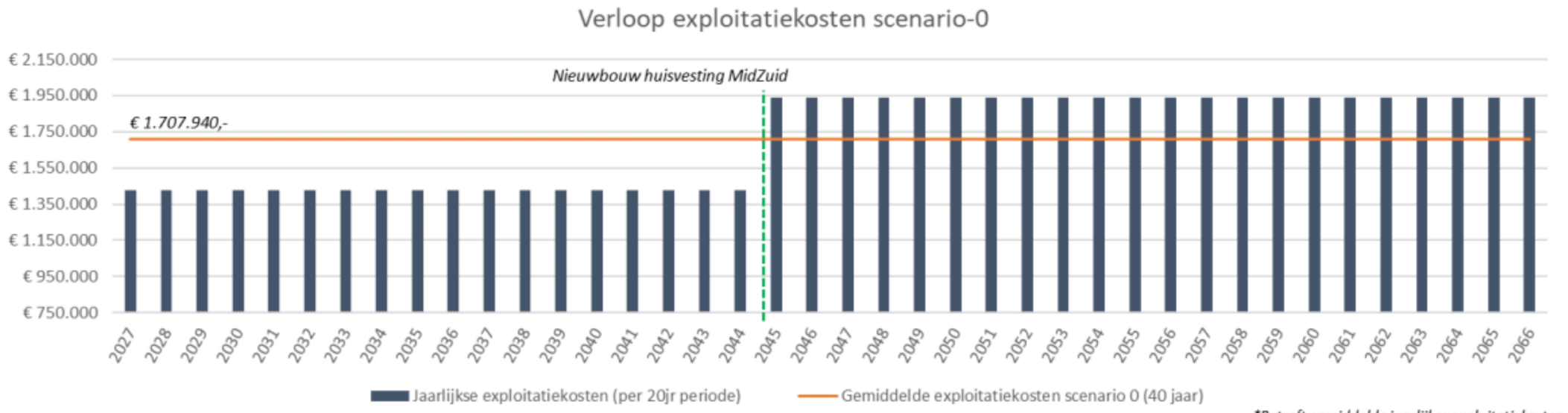
- Het 0-scenario voorziet **<u>niet</u>** in:
  - Functionele verbeteringen van de huisvesting *(incl. oplossen van overmaat/inefficiëntie)*
  - Kwalitatieve verbeteringen van de huisvesting
  - Oplossen van het verhuurdersrisico (géén corebusiness)
  - Het (op de langere termijn) bereiken van de klimaatdoelstellingen vanuit het klimaatakkoord
    - *verdere verduurzaming huidige gebouwen (A → (B)ENG) onrealistisch zonder verregaande renovatie (in lijn met scenario ‘sloop & nieuwbouw’)*

- 0-scenario om bovenstaande redenen mogelijk voor een periode van maximaal +/- 20 jaar. Daarna alsnog grootschalige ingreep conform scenario ‘sloop & nieuwbouw’ noodzakelijk.

0-scenario Financieel

- 0-scenario resulteert de eerste 20 jaar in een gemiddelde jaarlijkse huisvestingslast van € 1.426.000 (excl. btw).
- Daarna alsnog grootschalige ingreep (conform sloop & nieuwbouw). De gemiddelde jaarlijkse huisvestingslasten hiervan (voor de eerste 20 jaar na deze ingreep) bedragen circa € 1.939.000 (excl. btw, huidig prijspeil)

- Brengt de gemiddelde huisvestingslasten van scenario-0 (periode 40 jaar) op € 1.708.000,-



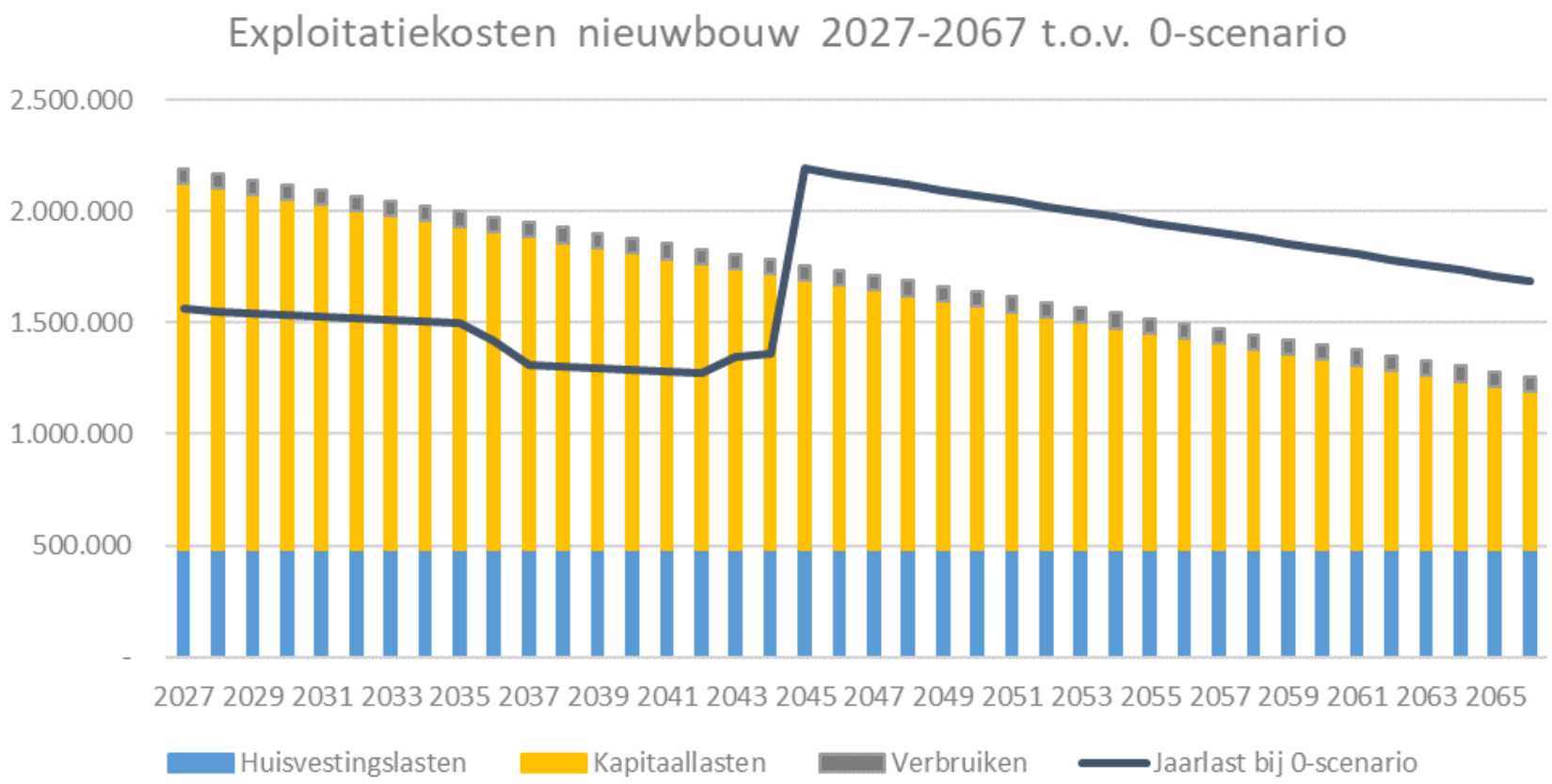
*Betreft gemiddelde jaarlijkse exploitatiekosten

Vergelijking scenario’s

Vergelijking scenario's

- Gemiddelde jaarlijkse huisvestingslasten (40 jaar) scenario sloop & nieuwbouw: € 1.723.000,-
- Gemiddelde jaarlijkse huisvestingslasten (40 jaar) scenario-0 (fasering): € 1.708.000,-

Verschil: € 15.000,-



Vergelijking scenario's

- Sloop & Nieuwbouw kent (over 40 jaar) (licht) hogere huisvestingslasten:
  - Optimaal passende huisvesting, flexibel, gezond en kwalitatief goed
  - Aansluitend bij gewenste functionaliteiten
  - Klaar voor de toekomst (energieneutraal en gasloos)
  - Voorkomt desinvesteringen

  - Scenario aanvankelijk duurder, na 20 jaar goedkoper

- Scenario-0 kent (over 40 jaar) (licht) lagere huisvestingslasten:
  - Eerste 20 jaar 'goedkoper', de volgende 20 jaar duurder; gemiddeld vergelijkbaar
  - Eerste 20 jaar géén kwalitatieve en functionele verbeteringen aan het gebouw
  - Risico op desinvesteringen/versnelde afschrijving (onderhoud & verduurzaming)
  - Blijvend risico op hoge verbruikskosten (onzekerheid energietarieven)

  - Scenario aanvankelijk goedkoper, na 20 jaar duurder

MIDZUID HEVO

Voorgenomen besluit

Voorgenomen besluit AB

- Tijdens AB vergadering op 6 juli 2023:
  - Voorgenomen besluit genomen om:

    1. *Kennis te nemen van onderliggende nota en alle onderliggende stukken;*
    2. *Op basis hiervan een voorgenomen besluit tot sloop en nieuwbouw te nemen;*
    3. *Dit voorgenomen besluit sloop/nieuwbouw ter beeld & oordeelsvorming voorleggen aan de raden in de periode september/oktober;*
    4. *Bij positief oordeel van de raden het DB te laten komen met een ontwerp met definitieve kostenraming;*
    5. *Het AB dan een besluit te laten nemen en daarmee terug te gaan naar de raden.*

Bedankt voor uw aandacht

Vragen of opmerkingen?

Nota voor het bestuur

Aan: Algemeen Bestuur MidZuid
Van: Dagelijks Bestuur MidZuid
CC:
Betreft: Herziene begroting 2026

Bijlagen:
1. Herziene begroting 2026
2. Aanbiedingsbrief inclusief reactie op zienswijzen

Voorstel

Het stuk wordt geagendeerd:

1. Ter vaststelling

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:

1) kennis te nemen van de aangeboden herziene begroting 2026; en tevens
2) kennis te nemen van de eventueel binnengekomen zienswijzen inclusief de reactie daarop;
3) in te stemmen met de aangeboden herziene begroting 2026 en deze als zodanig vast te stellen; en tevens
4) in te stemmen de reactie op de binnengekomen zienswijzen (wanneer van toepassing) en deze als zodanig vast te stellen;
5) overeenkomstig de bepalingen in de Wet Gemeenschappelijke Regelingen de herziene begroting 2026 inclusief zienswijzen en de reactie daarop (wanneer van toepassing) aan de raden van de deelnemende gemeenten evenals aan de provincie te versturen.

MIDZUID

werkt voor iedereen

Eerste herziene begroting 2026
“Opmaat naar intensievere samenwerking”

Wij zijn MidZuid

MidZuid is er voor alle mensen in onze regio die een duwtje in de rug nodig hebben naar werk. Ze zijn klaar voor het werkproces, maar kunnen zonder hulp de afstand niet overbruggen. Wij bieden die hulp. Alles wat we doen draagt eraan bij dat zoveel mogelijk mensen zo dicht mogelijk bij werk komen. Ze dragen bij, hebben betekenis en zijn daardoor waardevol onderdeel van de maatschappij.

We zijn een kei in het begeleiden naar werk. Omdat we ons altijd richten op wat iemand wél kan en wil. We zijn er namelijk van overtuigd dat er altijd wat kan. Ieder op zijn tempo met de juiste ondersteuning en begeleiding. We laten mensen inzien dat er meer uit jezelf te halen is dan dat je dacht dat erin zat.

We herkennen het als iemand nog niet klaar is voor het werkproces, ze hebben eerst andere hulp nodig. Dan verwijzen we door naar specialisten met de passende kennis uit ons netwerk. We bieden dat wat iemand op dat moment nodig heeft om de stap naar werk te kunnen maken. Dat kunnen we omdat we observeren, luisteren, praten.

Doordat we kijken naar de persoon en zijn situatie en veel kennis en kunde in huis hebben, kunnen we de juiste knoppen vinden om aan te draaien. De ene keer past een standaard-procedure prima en de andere keer proberen we iets nieuws als dat beter werkt. Dat doen we resultaatgericht. Soms is dat eenvoudig, soms vraagt het meer vindingrijkheid; wij zorgen dat het voor elkaar komt. En investeren continu in de ontwikkeling van onze medewerkers zodat ze dat ook als de besten kunnen blijven doen.

We zoeken of creëren samen met werkgevers in de regio passende werkplekken, we ontwikkelen mensen waar nodig. En je kunt ook bij MidZuid zelf aan het werk in bijvoorbeeld industrie, catering, schoonmaak en groenvoorziening.

Het mag duidelijk zijn dat samenwerken cruciaal is om ons werk goed te kunnen doen. Samen met degenen die we helpen naar werk, samen met de werkgevers in de regio, samen met andere specialisten, samen met de gemeente, samen komen we tot een passende duurzame oplossing.

MidZuid
Werkt voor iedereen

“Ik ga met liefde en plezier naar Flinstering toe. Ik kom lachend naar mijn werk. Ik heb er echt zin in.”

Mia, werkzaam bij tweedehandskledingwinkel Flinstering, onlangs op 18 november gewaardeerd met de “Social impact Award” van de gemeente Oosterhout.

Inhoudsopgave

1. Inleiding ... 6
2. Belangrijkste actuele ontwikkelingen ... 6
3. Wat mag het kosten in 2026 ... 7

3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2025/2026 ... 7
3.2. Belangrijkste uitgangspunten in de herziene begroting ... 7
3.3. De herziene begroting 2026 op hoofdlijnen ... 8
3.4. De herziene begroting 2026 in cijfers en de toelichting per onderdeel ... 9

3.4.1. Herziene begroting 2026 WAVA ... 9
3.4.2. Meerjarenperspectief 2027-2029 WAVA ... 12
3.4.3. Herziene begroting 2026 WAVA ... 13

3.5. Maatregelen, ontwikkelingen en kansen ... 21

3.5.1. Ontwikkelingen in bestaande regelgeving voor 2026 ... 21
3.5.2. Indexeringen overige kosten. ... 21
3.5.3. Maatregelen en kansen ... 22
3.5.4. Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen ... 24

4. Jaarplan en begroting 2026 WSP ... 25

4.1. Jaarplan 2026 ... 25

4.1.1. Ontwikkelingen algemeen ... 25
4.1.2. Doelstelling 2026 ... 26
4.1.3. Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak ... 26

4.2. Begroting 2026 WSP ... 28
4.3. Toelichting op begroting WSP en verdeling gemeentelijke bijdrage ... 28

5. Overige paragrafen ... 30

5.1. Bedrijfsvoering ... 30

5.1.1. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering ... 30
5.1.2. Ontwikkelingen in samenstelling personeel ... 30

5.2. Weerstandscapaciteit en risicobeheersing ... 32
5.3. Onderhoud kapitaalgoederen ... 35
5.4. Investeringen ... 36
5.5. Financiering ... 37
5.6. Verbonden partijen ... 38

6. Bijlagen ... 39

6.1. Bijlage 1: Inzicht in gemeentelijke bijdrage 39
6.2. Bijlage 2: (Financiële) uitgangspunten 41

1. Inleiding

Voor u ligt de herziene begroting van 2026. Sinds 2023 wordt in het begin van het jaar een uitgebreide begroting op gemaakt. Deze herziene begroting betreft een actualisatie van de begroting van MidZuid, welke op 3 juli 2025 door het algemeen bestuur is vastgesteld.

2. Belangrijkste actuele ontwikkelingen

Hieronder wordt een aantal specifieke ontwikkelingen uitgelicht.

Berenschot onderzoek
Op 30 oktober j.l. zijn de uitkomsten van het Berenschot onderzoek aan het algemeen bestuur gepresenteerd. Conform het adviesrapport maakt het algemeen bestuur afspraken voor alle vier de gemeenten over de aantallen Nieuw Beschut werkers (minimaal de taakstelling) en P-wetters voor de komende periode 2027-2031, welke in de lijn liggen met de ontwikkeling die de afgelopen jaren daarin al zijn gemaakt. Wat daarbij aanvullend is besloten is dat de directie van MidZuid de opdracht heeft gekregen om een verkenningsproces op te starten met de gemeente Geertruidenberg en Altena voor verdere samenwerking op het gebied van de participatie op het onderdeel reintegratie.

TINT
Zoals in de eerste begroting 2026 ook al was aangekondigd wordt de Technohub Inclusieve Technologie (TINT) ondergebracht bij MidZuid. Daarmee zijn ook de daarbij behorende personele kosten en subsidie opbrengsten mee verschoven naar de begroting van MidZuid, waar deze voorheen in de begroting van WSP Dongemond was opgenomen.

Verduurzaming wagenpark
Er wordt bij de gemeenten aandacht gevraagd voor de budgetten bij de afdelingen openbare ruimte voor dekking van de kosten voor verduurzamingseisen die worden gesteld door de gemeenten en welke direct van invloed zijn op de kosten van het wagenpark. In de herziene begroting is hierover echter nog niets opgenomen. Zolang er geen duidelijkheid is over hoe deze extra kosten in het kader van verduurzaming worden gedekt, is er slechts een beperkte verduurzaming mogelijk zijn binnen de huidige budgetten.

Aanvullende maatregelen MidZuid

MidZuid heeft zelf een aantal maatregelen getroffen om de gemeentelijke bijdrage gelijk te kunnen houden. De maatregelen die MidZuid getroffen heeft of gaat treffen zijn onder andere:

- De indexering op door eigen organisatie uitgevoerde werkzaamheden opgehoogd van 3,96% naar 4,5% dit levert € 70.000 op;
- Een bezuiniging op de formatiekosten van € 80.000;

3. Wat mag het kosten in 2026

3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2025/2026

Uit de halfjaarrapportage en de rapportage over het derde kwartaal 2025 blijkt dat het resultaat 2025 zich positiever dan de begroting ontwikkelt. Het subsidieresultaat is gunstiger, doordat de meicirculaire 2025 leidde tot hogere budgetten dan de septembercirculaire 2024, waarop de herziene begroting 2025 was gebaseerd. Dit moet grotendeels worden betiteld als een incidentele bate, die slechts beperkt doorwerkt naar 2026. Uit de verhoging in de circulaires van 2025 moet onder meer de verhoging van de lonen van de WSW-ers worden voldaan. Daarnaast heeft de uitstroom van de WSW-ers vroeg in 2025 al plaatsgevonden, wat resulteert tot lagere loonkosten dan begroot. Tot slot is de loonsverhoging op basis van de CAO Gemeenten later ingegaan dan begroot. Mede hierdoor zijn de loonkosten van het kaderpersoneel in 2025 lager dan begroot. Ook dit zijn incidentele voordelen, die niet doorwerken in 2026.
De budgetten voor 2026 e.v., zoals opgenomen in deze herziene begroting, zijn gebaseerd op de septembercirculaire 2025. Hieraan liggen meer actuele cijfers met betrekking tot de werkelijke personeelsbezetting ten grondslag. Bij het opstellen van deze herziene begroting is rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen die zich in 2025 hebben voorgedaan. In paragraaf 3.3. zijn de verschillen op hoofdlijnen ten opzichte van de begroting in een overzicht weergegeven.

3.2. Belangrijkste uitgangspunten in de herziene begroting

1. Vanuit MidZuid zijn diverse bezuinigingsmaatregelen genomen in 2024 die leidde tot een daling van de gemeentelijke bijdrage ten opzichte van de eerder afgegeven begroting 2025 van ruim € 200.000; Deze besparing is meerjarig en houdt ook stand in deze herziene begroting 2026.
2. Aantallen WSW is lager opgenomen dan het verloop van de meicirculaire 2025;
3. Beschut werkplekken nemen toe met de taakstelling of meer en ook na 2025 wordt deze stijgende lijn voortgezet;

4. Instroom participatiebanen neemt per saldo (instroom minus uitstroom) met 5 werknemers per jaar toe, maar het basisaantal is verhoogd op basis van de hogere instroom gedurende 2025;
5. De indexeringen op de omzetten worden daadwerkelijk verhoogd van 3,94% naar 4,5%, omdat de werkelijk stijging van de kosten hoger uitvalt over 2025. Met deze stijging zitten we nog steeds beduidend lager dan de andere SW-bedrijven in de regio die op 5,3% en 6,1 5 zitten;
6. De forfaitaire loonkostensubsidie (LKS) voor beschut werk is aangekondigd in de voorjaarsnota 2025 en wordt naar verwachting structureel ingevoerd per 1 januari 2028. Dit uitgangpunt wordt uitgebreider toegelicht in paragraaf 3.4.3 onder *nieuw beschut.*
7. De herziene begroting is gebaseerd op de huidige huisvestingssituatie, waarbij door de onzekerheid van de huisvesting er op dit moment lastig nieuwe grote huurders kunnen worden aangetrokken die de vertrekkende huurders compenseren. Echter is een deel van de verhuur toch weer ingevuld. Hiermee is in de begroting rekening gehouden;

3.3. De herziene begroting 2026 op hoofdlijnen

Samengevat laat de herziene begroting 2026 de hierna opgenomen cijfers zien. Zie paragraaf 3.4 voor een meer gedetailleerde uitwerking.

*Bedragen * € 1.000*	Oorspronkelijke begroting 2026	Herziene begroting 2026	Verschil (+ = batig)
Subsidieresultaat wsw	-420	-115	+
Saldo nieuw beschut	-310	-123	+
Saldo P-banen	-1.162	-1.337	-/-
Subtotaal saldo alle doelgroepen	*-1.892*	*-1.575*	
Vaste lasten WAVA	-590	-640	-/-
	-2.482	-2.215	
Operationeel resultaat	-1.153	-1.419	-/-
Onvoorzien	-100	-100	
	-3.735	-3.734	-/-
Rijksbijdrage en Impulsbudget sociale infrastructuur	375	374	-/-
Gemeentelijke bijdrage	3.360	3.360	=

3.4. De herziene begroting 2026 in cijfers en de toelichting per onderdeel

De (herziene) begroting 2026 heeft betrekking op WAVA, omdat formeel gezien alleen de Gemeenschappelijke Regeling WAVA voor haar activiteiten een begroting(swijziging) moet opstellen. Aangezien de feitelijke activiteiten in belangrijke mate plaatsvinden via de 100% dochteronderneming MidZuid B.V. wordt, in het kader van de transparantie, ook inzicht gegeven in de begrote cijfers van MidZuid B.V. door in de toelichting op de begroting een geconsolideerde begroting van WAVA en MidZuid B.V. (met toelichting) op te nemen. De lijn in de presentatie uit de oorspronkelijke begroting 2026 is ook doorgezet in deze herziene begroting en geactualiseerd naar de huidige maatstaven. Concreet betekent dit dat in paragraaf 3.4.1 wordt ingegaan op de herziene begroting 2026 van WAVA en in paragraaf 3.4.2 op het geactualiseerde meerjarenperspectief van WAVA. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4.3 nadere toelichting op de cijfers gegeven, waarbij tevens een overzicht wordt gegeven op de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V.

3.4.1. Herziene begroting 2026 WAVA

Hierna wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke begrotingscijfers 2026, zoals door het bestuur vastgesteld in juli 2025, en de aangepaste cijfers volgens de herziene begroting 2026. Verder zijn in dit overzicht ter vergelijking de cijfers van de herziene begroting 2025 opgenomen.

Herziene begroting 2026 WAVA

*Bedragen * € 1.000*	**Begroting 2025 herzien**	**Begroting 2026**	**Begroting 2026 herzien**
Subsidieresultaat wsw			
Rijkssubsidie	12.205	11.906	12.448
Begeleid werken	-947	-975	-1.190
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.258	10.931	11.258
Personeelslasten	-11.658	-11.194	-11.170
Vervoer doelgroep	-172	-157	-203
Totaal personeelskosten ca.	-11.830	-11.351	-11.373
Subsidieresultaat wsw	-572	-420	-115
Nieuw beschut			
Loonkostensubsidies	1.811	1.981	2.279
Personeelslasten	-3.404	-3.829	-3.813
Subsidieresultaat nieuw beschut	-1.593	-1.848	-1.534
Begeleidingsvergoedingen	1.341	1.539	1.411
Saldo nieuw beschut	-252	-310	-123
Nieuwe doelgroepen (P-wet)			
Loonkostensubsidies	1.187	1.285	1.428
Personeelslasten	-2.806	-3.037	-3.416
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-1.619	-1.752	-1.988
Begeleidingsvergoedingen	534	590	651
Saldo nieuwe doelgroepen	-1.085	-1.162	-1.337
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.909	-1.892	-1.575
Vaste lasten WAVA			
Gebouw	-833	-920	-920
Huuropbrengst derden	162	166	116
Doorbelast gebruik gebouwen	597	610	610
Rente lening BNG	-168	-218	-218
Energie	-223	-229	-229
Vaste lasten	-465	-590	-640
Overhead			
Personeelskosten	-	-	-
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	-	-	-
Totaal	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-35	-35	-40
Doorbetaling bijdrage GR WAVA aan MidZuid B.V.	-1.875	-2.025	-2.062
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	963	907	683
Onvoorzien	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-3.421	-3.735	-3.734
Rijksbijdrage en Impulsbudget sociale infrastructuur	375	375	374
Gemeentelijke bijdrage	3.046	3.360	3.360
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-	-	-
Incidentele baten en lasten	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	-	-	-

3.4.2. Meerjarenperspectief 2027-2029 WAVA

In onderstaand overzicht staan de geactualiseerde meerjarencijfers van WAVA.

*Bedragen * € 1.000*	Begroting 2026 herzien	Meerjarenraming 2027	2028	2029
Subsidieresultaat wsw				
Rijkssubsidie	12.448	11.996	11.748	11.197
Begeleid werken	-1.190	-1.229	-1.267	-1.309
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.258	10.767	10.481	9.889
Personeelslasten	-11.170	-10.674	-10.323	-9.627
Vervoer doelgroep	-203	-188	-177	-162
Totaal personeelskosten ca.	-11.373	-10.862	-10.500	-9.789
Subsidieresultaat wsw	-115	-95	-19	99
Nieuw beschut				
Loonkostensubsidies	2.279	2.440	2.602	2.763
Personeelslasten	-3.813	-4.082	-4.350	-4.619
Subsidieresultaat nieuw beschut	-1.534	-1.642	-1.748	-1.856
Begeleidingsvergoedingen	1.411	1.511	1.611	1.710
Saldo nieuw beschut	-123	-131	-137	-146
Nieuwe doelgroepen (P-wet)				
Loonkostensubsidies	1.428	1.491	1.555	1.618
Personeelslasten	-3.416	-3.566	-3.717	-3.867
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-1.988	-2.075	-2.162	-2.249
Begeleidingsvergoedingen	651	680	709	737
Saldo nieuwe doelgroepen	-1.337	-1.395	-1.453	-1.512
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.575	-1.621	-1.609	-1.558
Vaste lasten WAVA				
Gebouw	-920	-920	-1.134	-1.134
Huuropbrengst derden	116	116	116	116
Doorbelast gebruik gebouwen	610	610	610	610
Rente lening BNG	-218	-218	-406	-406
Energie	-229	-229	-229	-229
Vaste lasten	-640	-640	-1.043	-1.043
Overhead				
Personeelskosten	-	-	-	-
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	-	-	-	-
Totaal	-	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-40	-40	-40	-40
Doorbetaling bijdrage GR WAVA aan MidZuid B.V.	-2.062	-2.191	-2.320	-2.447
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	683	758	914	1.063
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-3.734	-3.834	-4.198	-4.125
Rijksbijdrage en Impulsbudget sociale infrastructuur	374	385	396	407
Gemeentelijke bijdrage	3.360	3.449	3.802	3.718
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	-	-	-	-

3.4.3. Herziene begroting 2026 WAVA

Uitgangspunten bij het opstellen van de herziene begroting
De bij het opstellen van de herziene begroting gehanteerde (financiële) uitgangspunten zijn uitgebreid toegelicht in bijlage 2, waarnaar wordt verwezen. Hieronder wordt eerst een toelichting gegeven op de specifieke cijfers van WAVA.

Subsidieresultaat WSW
Het subsidieresultaat in de begroting 2026 was gebaseerd op de septembercirculaire 2024. Uit de mei-/septembercirculaire 2025 kwam enerzijds een gunstiger beeld naar voren welke nagenoeg geheel te danken is aan de loon- en prijsaanpassing, anderzijds is de uitstroom van Sw-medewerkers landelijk harder gegaan dan voorzien in het budget. De compensatie voor de loon- en prijsaanpassingen vertaalt zich door naar de algemene salarisontwikkeling van de SW-medewerkers, zodat dit batige effect vooral zichtbaar is in 2025.

In onderstaande overzichten zijn de aantallen opgenomen waarmee rekening is gehouden in de herziene begroting. Daarbij wordt zowel een overzicht gegeven in fte's als in arbeidsjaren (aj). Het aantal aj is hoger dan het aantal fte, omdat in aj rekening wordt gehouden met de ernst van de handicap van de medewerkers. Een medewerker met de handicapcode 'ernstig' telt in aj's mee voor 1,25 fte. In de berekening van de subsidie wordt uitgegaan van aj's; in de berekening van de salariskosten van fte's. In onderstaand overzicht is zichtbaar dat het aantal SW-medewerkers steeds verder terugloopt. En dat daarmee de effecten van mei- en septembercirculaires steeds beperkter wordt.

Aantal uitgedrukt in fte's:

	Herziene Begroting	**Begroting**		
	2026	**2027**	**2028**	**2029**
Gemiddeld aantal fte in dienst bij WAVA	263,0	243,4	230,0	210,0
Gemiddeld aantal fte begeleid werken	27,8	27,8	27,8	27,8

Aantal uitgedrukt in arbeidsjaren (aj):

	Herziene Begroting 2026	Begroting 2027	2028	2029
Gem aantal AJ in dienst bij WAVA	270,6	250,5	236,7	216,2
Gem aantal AJ begeleid werken	28,5	28,5	28,5	28,5

Nieuw beschut

De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft 2026 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind december 2024 in combinatie met het in juli 2019 gepubliceerde nieuwe in-groeipad. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven.

Aantal uitgedrukt in fte's:

Medewerkers nieuw beschut	Herziene Begroting 2026	Begroting 2027	2028	2029
Gemiddelde jaarlijkse taakstelling	95	101	108	115

Uit de in paragraaf 3.4.1 opgenomen herziene begroting blijkt dat het resultaat op nieuw beschut werk verbeterd is. De loonkosten zijn nagenoeg gelijk gebleven. Echter is de forfaitaire loonkostensubsidie (LKS) voor beschut werk aangekondigd in de voorjaarsnota 2025 en wordt naar verwachting structureel ingevoerd per 1 januari 2028. De forfaitaire LKS wordt naar verwachting vastgesteld op 68% van het wettelijk minimumloon (WML). Tot de wetswijziging in 2028 ontvangen gemeenten tijdelijk extra middelen via de rijksbijdrage beschut werk. Hiertoe worden als ophoging gelden van circa € 2.971 per plek aan toegevoegd. Dit geldt voor de jaren 2025, 2026 en 2027. De VNG adviseert gemeenten om in de financiële afspraken met werkontwikkelbedrijven nu al het percentage van 68% te hanteren om rust en voorspelbaarheid te bieden. Dit voorkomt ook een aparte uitbetalingsstroom van de extra € 3.000. In deze begroting is de € 3.000 meegenomen onder de loonkostensubsidie bij beschut werk. De begeleidingsvergoeding is niet meer op aantallen opgenomen maar op basis van de werkelijke fte, waardoor deze iets lager uitvalt. Dit samen met de hogere begeleidingsvergoeding uit de meicirculaire leidt tot een hoger saldo nieuw beschut, wat € 186.000 voordeliger uitkomt dan in de begroting 2026. Uit het hiervoor opgenomen financieel meerjarenperspectief blijkt dat er een dalende lijn in het resultaat waar te nemen is naarmate de aantallen medewerkers in deze groep toenemen. Dit heeft ermee te maken dat

een deel van de kosten van deze werknemers terug wordt verdiend door de arbeid die zij verrichten. Als de aantallen hoger worden neemt het negatieve subsidiebedrag toe, maar is er ook meer terugverdiencapaciteit beschikbaar, wat zich door vertaalt in behoud van omzet en daarmee tevens diversiteit in werkzaamheden bij de diverse PMC's.

Participatiebanen

Naast WSW en nieuw beschut werk wordt in de herziene begroting uitgegaan van het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de eigen organisatie (PMC's[1]) werken óf worden gedetacheerd. In de herziene begroting wordt uitgegaan van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht. Uitgangspunt van de ontwikkeling van de aantallen is de bestendige gedragslijn van de afgelopen jaren en de verwachte groei van de doelgroep op basis van het model van Berenschot van per saldo een stijging van 5 werknemers per jaar. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van aantallen medewerkers in participatiebanen weergegeven. Op basis van de instroom in 2025 is de reeks naar boven bijgesteld.

Aantal uitgedrukt in fte's

	Herziene Begroting	**Begroting**		
	2026	**2027**	**2028**	**2029**
Gemiddelde jaarlijkse taakstelling (fte)	83	87	91	95

Het subsidieresultaat op deze doelgroep is ten opzichte van de eerdere begroting gedaald doordat de aantallen iets zijn toegenomen. Uiteindelijk nemen de aantallen participatiebanen per saldo toe (instroom minus uitstroom). Dat levert op subsidieniveau een klein nadeel op, maar dat is voordelig voor de omzetontwikkeling binnen de PMC's met als gevolg dat daar meer capaciteit beschikbaar is. De toename van de aantallen betekent ook meer potentie op uitstroom, doordat we meer mensen naar regulier werk aan het begeleiden zijn. Als mensen vanuit een bijstandsuitkering in dienst komen via een participatiebaan, dan leidt dit voor de betrokken gemeente tot een besparing van de uitkeringslasten (verschil tussen uitkering en loonkostensubsidie, welke op basis van T-1 in de budgetten van de gemeenten worden gecompenseerd). Dit voordeel is er niet als het bijvoorbeeld een niet uitkeringsgerechtigde ('Nugger') betreft. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat in het macrobudget BUIG een bedrag is opgenomen om voor deze groep (Nuggers) iets te organiseren, waarbij de voordelen voor een gemeente niet alleen op het financiële vlak moeten worden gezien.

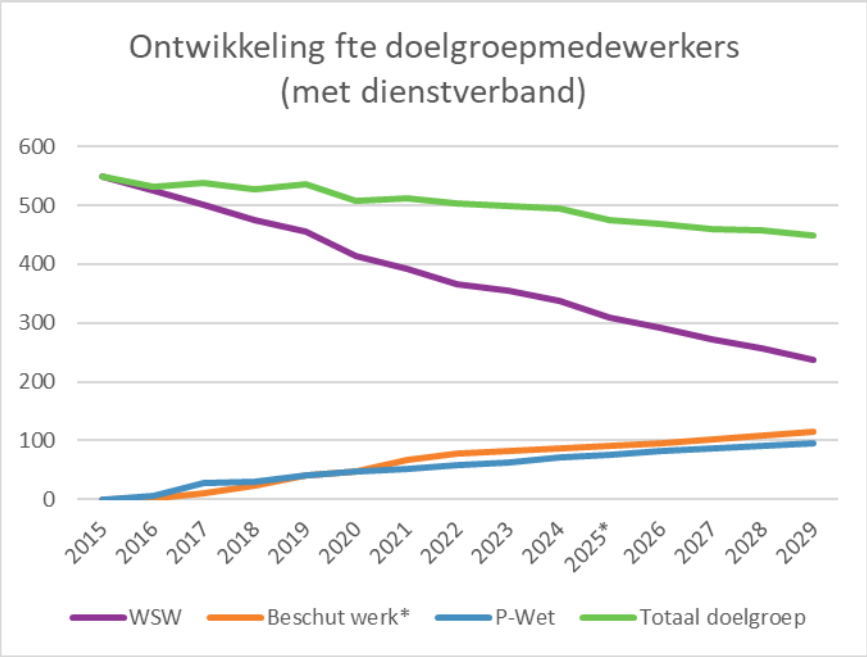
[1] De term **product-marktcombinatie** (PMC) beschrijft de **combinatie** van een bepaald **product** met een bepaalde **markt**. Een voorbeeld hiervan is de afdeling Groen.

Ontwikkeling doelgroepen samengevat

In het voorgaande is een overzicht gegeven van de geraamde ontwikkeling in het aantal fte uit de diverse doelgroepen. Hieronder is dit samengevat in één tabel op basis van Fte:

	Herziene begroting 2026	2027	2028	2029
Medewerkers WSW (inclusief begeleid werken)	290,8	271,2	257,8	237,8
Medewerkers nieuw beschut werk	95	101	108	115
Medewerkers Participatiebanen	83	87	91	95
Totaal in Fte	468,8	459,2	456,8	447,8

Deze gegevens zijn ter illustratie samengevoegd in onderstaande grafiek.



Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de teruggang van WSW-medewerkers slechts voor een deel wordt opgevangen door medewerkers uit de andere doelgroepen. Overigens zien we in de praktijk in 2025 voor het derde jaar achtereen dat het aantal P-banen iets hoger ligt dan begroot en dat het aantal nieuw beschut werk op taakstelling wordt gerealiseerd. De uitstroom uit de WSW gaat met golven, waardoor er richting 2029 een daling van de doelgroep zichtbaar is. Langjarig zien we een voorzichtige stabilisatie als de instroom nieuw beschut werk en P-banen verder doorzet zoals deze zich afgelopen jaren heeft ontwikkeld.

Vaste lasten

De meest belangrijke ontwikkeling binnen de vaste lasten is de verwachte stijging van de huuropbrengsten. Op basis van de nieuwbouwplannen van MidZuid zien we dat de huurders andere strategische keuzes maken waar het gaat om huisvesting, echter lukt het toch ook weer om nieuwe huurders te trekken. Dat de huuropbrengsten lager zijn komt doordat MidZuid een aantal bedrijfsruimtes nu zelf in gebruik heeft voor circulaire activiteiten zoals Flinstering, Het Atelier en Fietsfixers. De gerealiseerde rentelasten 2025 zijn lager dan begroot, doordat groot onderhoud wéér is uitgesteld, wat nu wel tegen kritieke waarde aan begint te lopen. Dit heeft de laatste jaren wel als bijeffect dat de incidentele onderhoudskosten stijgen. In 2026 staan een aantal onderhoudsposten gepland die niet langer uitgesteld kunnen worden, zoals vervanging van daken. Een besluit inzake nieuwebouw is gewenst.
De doorbelasting van de vaste lasten aan de PMC's is gemaximeerd op € 610.000 (geïndexeerde bedrag). Hier zit de gedachte achter, dat een overcapaciteit aan ruimte niet ongelimiteerd doorbelast kan worden aan de PMC's. Dat risico ligt bij de GR WAVA. Derhalve resteert er daar een kostenpost voor vaste lasten.

Overhead
De overhead had betrekking op de loonkosten van enkele reguliere medewerkers die een ambtelijke dienstbetrekking hadden binnen WAVA. De laatste van deze groep medewerkers is met ingang van 2023 door pensionering niet meer in dienst. Deze groep medewerkers met een ambtelijke dienstbetrekking waren werkzaam in (staf)functies die vallen binnen de definitie van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) met betrekking tot overhead.

Overige bedrijfskosten
Dit betreft de accountantskosten voor controle administratie en jaarrekening WAVA. Deze sluiten aan bij de reële bedragen.

Operationeel resultaat
Dit betreft per saldo het resultaat op de activiteiten die binnen MidZuid B.V. zijn uitgevoerd. Het in de begroting opgenomen operationeel resultaat is wat hoger dan hierna vermeld in de geconsolideerde cijfers, omdat de overige bedrijfskosten WAVA ook in het geconsolideerde operationeel resultaat worden meegenomen. Het operationele resultaat is in de herziene begroting naar beneden bijgesteld door de hoge kostenstijgingen. Echter zien we dat meerjarig een verbetering van het resultaat mogelijk blijft.

Onvoorzien

Deze post is, mede op aandringen van de provincie als toezichthouder, opgenomen om niet begrote bijzondere kosten op te kunnen vangen.

Gemeentelijke bijdrage
Ten opzichte van de eerste begroting 2026 is de gemeentelijke bijdrage gelijk gebleven. In het voorgaande jaar is reeds een gemiddelde daling van de gemeentelijke bijdrage van € 200.000 gerealiseerd. In deze herziene begroting is deze lagere meerjarige bijdrage gehandhaafd.

*Bedragen * € 1.000*	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Begroting 2026:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	3.360	3.449	3.802	3.718	
Herziene begroting 2026:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	3.360	3.449	3.802	3.718	3.718
Verschil begroting-herziene begroting (- = herziene begroting is lager)	-	-	-	-	

Ten opzichte van de begroting 2026 zijn in het meerjarenperspectief wel verschillen. Er zijn zowel posten die tegenvallen als die meevallen. In paragraaf 3.5. wordt hier verder op in gegaan. De beleidsmatige afspraak was eerder dat de gemeentelijke bijdrage het subsidietekort SW en de vaste lasten zou dekken. Volgens het besluit van het DB in november 2016, wordt met ingang van 2017 de lijn gevolgd dat via de gemeentelijke bijdrage de exploitatie als geheel sluitend wordt gemaakt. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de opbouw van de gemeentelijke bijdrage en de verdeling over de deelnemende gemeenten.

Overzicht incidentele baten en lasten
Volgens het BBV moet in de begroting een overzicht van incidentele baten en lasten worden opgenomen. In de begrotingscijfers zijn geen incidentele baten en/of lasten opgenomen; de cijfers zijn derhalve allen structureel van karakter.

Geconsolideerde cijfers
Zoals al is opgemerkt vindt een belangrijk deel van de activiteiten plaats binnen MidZuid B.V. Deze activiteiten vertalen zich uiteindelijk in het operationeel resultaat, zoals opgenomen in de herziene begroting van WAVA. Ter verbetering van het inzicht in deze post, zijn hierna de geconsolideerde begrotingscijfers van WAVA en MidZuid B.V. opgenomen.

Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

*Bedragen * € 1.000*	Begroting 2026 oorspronkelijk	Herziene begroting 2026	Meerjarenraming 2027	2028	2029
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.906	12.448	11.996	11.748	11.197
Begeleid werken	-975	-1.190	-1.229	-1.267	-1.309
Subsidie beschikbaar voor WAVA	10.931	11.258	10.767	10.481	9.889
Personeelslasten	-11.194	-11.170	-10.674	-10.323	-9.627
Vervoer doelgroep	-157	-203	-188	-177	-162
Totaal personeelskosten ca.	-11.351	-11.373	-10.862	-10.500	-9.789
Subsidieresultaat wsw	-420	-115	-95	-19	99
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	1.981	2.279	2.440	2.602	2.763
Personeelslasten	-3.829	-3.813	-4.082	-4.350	-4.619
Subsidieresultaat nieuw beschut	-1.848	-1.534	-1.642	-1.748	-1.856
Begeleidingsvergoedingen	1.539	1.411	1.511	1.611	1.710
Saldo nieuw beschut	-310	-123	-131	-137	-146
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	1.285	1.428	1.491	1.555	1.618
Personeelslasten	-3.037	-3.416	-3.566	-3.717	-3.867
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-1.752	-1.988	-2.075	-2.162	-2.249
Begeleidingsvergoedingen	590	651	680	709	737
Saldo nieuwe doelgroepen	-1.162	-1.337	-1.395	-1.453	-1.512
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.892	-1.575	-1.621	-1.609	-1.558
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-920	-920	-920	-1.134	-1.134
Huuropbrengst derden	166	116	116	116	116
Doorbelast gebruik gebouwen	610	610	610	610	610
Rente lening BNG	-218	-218	-218	-406	-406
Energie	-229	-229	-229	-229	-229
Vaste lasten	-590	-640	-640	-1.043	-1.043
Overhead					
Bedrijfskosten	-1.429	-1.516	-1.474	-1.474	-1.474
Indirect personeel	-2.634	-2.681	-2.681	-2.681	-2.681
Doorbelast gebruik gebouw	-158	-158	-158	-158	-158
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	4.221	4.355	4.313	4.313	4.313
	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's					
Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW	14.429	14.146	14.183	14.221	14.263
Kosten van de omzet	-3.965	-3.938	-4.032	-3.990	-4.003
Netto omzet	10.463	10.208	10.151	10.231	10.260
Loonkosten direct	-6.621	-6.495	-6.534	-6.586	-6.594
Doorbelast gebr. gebouw	-433	-433	-433	-433	-433
Beheerskosten	-394	-394	-392	-392	-392
Doorbelasting overhead	-4.169	-4.306	-4.265	-4.265	-4.265
Totaal kosten PMC's	-11.616	-11.627	-11.624	-11.676	-11.684
Operationeel resultaat PMC's	-1.153	-1.419	-1.473	-1.446	-1.424
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-3.735	-3.734	-3.834	-4.198	-4.125
Rijksbijdrage en Impulsbudget sociale infrastructuur	375	374	385	396	407
Gemeentelijke bijdrage	3.360	3.360	3.449	3.802	3.718
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	-	-	-	-	-

Toelichting op de geconsolideerde cijfers
Hierna worden nog enkele specifieke posten uit het overzicht met geconsolideerde cijfers toegelicht, voor zover deze nog niet zijn toegelicht bij de begrotingscijfers van WAVA.

Overhead
De kosten van overhead liggen € 134.000 hoger dan de oorspronkelijke begroting. Voor de salarissen van het reguliere personeel wordt de cao-gemeenten gevolgd. Deze cao loopt eind maart 2027 af. Op basis van deze cao is de verhoging voor 2026 doorgerekend. Deze verhoging is grotendeels al in de eerste begroting 2026 meegenomen. Verder is tevens ook de groei van een aantal medewerkers in de loonschalen hierin opgenomen. Voor de jaren na 2026 is geen rekening gehouden met een eventueel na-effect van de stijging in 2026 omdat de indexering voor 2027 in de begroting ook niet wordt meegenomen. Daarnaast zit in de overhead een stijging van de wagenparkkosten, mede ingegeven door de verdere elektrificatie van het wagenpark, en zijn er voor 2026 extra advieskosten begroot voor het opstellen van het bedrijfsplan 2027-2032 als vervolg op het Berenschotrapport. Overigens kan worden opgemerkt dat de indexering van deze kosten nagenoeg volledig binnen de eigen organisatie (PMC's) wordt opgevangen. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's (incl. participatieactiviteiten).

De ontwikkeling van de overhead, uitgedrukt in een percentage van de totale lasten ziet er als volgt uit:

	Herziene begroting 2026	**2027**	**2028**	**2029**
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	12,2%	12,1%	11,9%	12,0%

De kosten van overhead blijven de komende jaren nagenoeg constant.

Exploitatieresultaat product markt combinaties (PMC's)
Het begrote resultaat op de PMC's is gebaseerd op de verwachte omzetontwikkelingen in 2026. Dit is op een aantal onderdelen bijgesteld op basis van de realisatie 2025. Per PMC worden zo zuiver mogelijk alle opbrengsten en kosten (incl. overhead) toegerekend. In vergelijking met de oorspronkelijke begroting 2026 is het saldo van de PMC's (inclusief participatie) iets verslechterd. De omzet is realistisch opgenomen, maar dat neemt niet weg dat in de omzet ook een ambitie is opgenomen tot verbetering van de marge door strakkere sturing op kosten. De indexering op de omzet die we zelf genereren bedraagt 4,5% voor 2026. De resultaten verbeteren niet ondanks deze indexatie van de prijzen, wat feitelijk betekent dat

de toegepaste indexaties echt strikt noodzakelijk zijn. Op iets langere termijn blijft het resultaat van de PMC's redelijk stabiel. Dit is wel afhankelijk van een stabiele instroom van doelgroepmedewerkers.

3.5. Maatregelen, ontwikkelingen en kansen

3.5.1. Ontwikkelingen in bestaande regelgeving voor 2026

Forfaitaire loonkostensubsidie: € 339.000
De forfaitaire loonkostensubsidie (LKS) voor beschut werk aangekondigd in de voorjaarsnota 2025 en wordt naar verwachting structureel ingevoerd per 1 januari 2028. De forfaitaire LKS wordt naar verwachting vastgesteld op 68% van het wettelijk minimumloon (WML). Tot de wetswijziging in 2028 ontvangen gemeenten tijdelijk extra middelen via de rijksbijdrage beschut werk. Hiertoe worden als ophoging gelden van circa € 2.971 per plek aan toegevoegd. Dit geldt voor de jaren 2025, 2026 en 2027. De VNG adviseert gemeenten om in de financiële afspraken met werkontwikkelbedrijven nu al het percentage van 68% te hanteren om rust en voorspelbaarheid te bieden. Dit voorkomt ook een aparte uitbetalingsstroom van de extra € 3.000. In deze begroting is de € 3.000 meegenomen onder de loonkostensubsidie bij beschut werk. Dit resulteert in een verbetering van € 339.000.

Begeleidingsvergoeding op basis van fte: € 125.000 (nadeel)
De begeleidingsvergoeding is niet meer op aantallen opgenomen maar op basis van de werkelijke fte, waardoor deze iets lager uitvalt. Dit leidt tot een lager saldo in de begeleidingsvergoeding van € 125.000.

3.5.2. Indexeringen overige kosten.

Ten opzichte van de initiële begroting 2026 is in deze herziene begroting 2026 geen aanpassing gedaan op de algemene indexering van de kosten. Wel zijn posten individueel beoordeeld en aangepast wanneer deze indexering niet toereikend was.

Stijging kosten wagenpark: € 151.000
Door het vervallen van de BPM vrijstelling stijgen de lasten van het wagenpark de komende jaren fors. Deze stijgingen zijn verwerkt in 2026 én 2027. Voor 2026 is dit een extra last van € 151.000 Daarna volgen deze naar verwachting de normale indexering. Dit betreft nog niet de kosten van verduurzaming van het wagenpark.

Stijging advieskosten: € 55.000
Voor de uitwerking van het bedrijfsplan in vervolg op het Berenschot onderzoek worden extra advieskosten verwacht. Hiervoor is een extra bedrage van € 55.000 opgenomen.

3.5.3. Maatregelen en kansen

In 2026 zetten we de ontwikkeling van MidZuid voort. We zetten in op nieuwe business, innovatie, buiten de gebaande paden denken zodat er nog meer nieuwe kansen aan het licht komen. Het zijn van een innovatieve, meer projectmatige organisatie, die flexibel haar capaciteit kan inzetten wordt op ingezet. Dat geeft ook meer focus op het onderwerp ontwikkelen en het uitbreiden van het circulair ambachtscentrum. Deze is inmiddels uitgebreid met “Het Atelier” en de voorbereidingen voor een fietsenreparatiewerkplaats “Fietsfixers” is in volle gang om begin 2026 van start te kunnen als technische leerwerklijn. Verder wordt technische inclusie verder omarmt met onder meer de inzet van een robotarm in 2026. Overige technieken worden steeds verder in de organisatie ingebed om mensen maximaal te ontwikkelen. Methodische arbeidsontwikkeling, onder de naam Werkstap, wordt op trajecten ingezet om heel gestructureerd de medewerkers te ontwikkelen.

De energievraagstukken en de daarmee samenhangende vraagstukken van CO2-reductie worden meegenomen in het huisvestingsvraagstuk, maar dit vraagt een meer strategische beslissing, dan dat dit meteen in 2026 tot aanpassingen leidt. Vooralsnog worden deze op basis van de laatste ontwikkelingen pas vanaf 2030 voorzien. Ook het vraagstuk voor verduurzaming van het wagenpark is een strategisch vraagstuk wat met de gemeenten wordt opgepakt, mede om de kosten van verduurzaming ook bij de juiste gemeentelijke afdelingen te laten vallen. De grootste kans volgt uit de besluitvorming vanuit het Berenschot onderzoek, waarin een strategisch besluit is genomen dat Altena en Geertruidenberg een verkenningsproces opstarten voor verder samenwerking op de taken van de participatiewet op het onderdeel Reintegratie.

Extra verhoging indexeringen omzet PMC’s: € 70.000 extra opbrengst
Om de extra stijging van de kosten nog op te kunnen opvangen is de initiële indexering iets verhoogd voor 2026. Het gedeelte van de omzet dat betrekking heeft op onze eigen werkzaamheden wordt geïndexeerd met 4,5% welke is ingegeven op de kostenstijging van de medewerkers die de werkzaamheden uitvoeren. De indexering van de werkzaamheden van derden die via MidZuid lopen worden geïndexeerd volgens de indexering zoals wij die ook ontvangen, zodat daarop geen tekorten ontstaan en waarmee we maximale marktconformiteit hanteren. Daarnaast zijn er nog een aantal andere indexeringen, maar die

hebben op specifieke afspraken betrekking. In totaal levert dit een extra netto-opbrengst op van € 70.000, welke volledig opgaat aan de extra kosten die worden verwacht voor 2026.

Besparing loonkosten € 80.000
In de herziene begroting 2026 is op basis van daling van het ziekteverzuim een besparing gerealiseerd van € 80.000. Deze is structureel doorgevoerd in de herziene begroting van 2026 en de meerjarenbegroting 2027-2029.

Daling loonwaarde: € 16.000
We zien een lagere loonwaarde bij onze nieuwe werknemers, door de multi problematiek van de medewerkers die vanuit de P-wet bij ons instromen. Derhalve is hier met de loonkostensubsidie in de herziene begroting rekening gehouden.

Herbeoordeling kosten en opbrengsten
Bij het opstellen van de herziene begroting is ook kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en zijn deze waar nodig bijgesteld. Op basis van de ontwikkeling tot en met het derde kwartaal 2025 is de kostenontwikkeling 2025 beoordeeld en doorvertaald naar de cijfers voor 2026, rekening houdende met specifieke indexeringen die voor 2026 worden verwacht. Daarnaast is kritisch gekeken naar de ontwikkelingen van opbrengsten in 2025 en zijn deze voor 2026 bijgesteld, ook rekening houdende met de nieuwe kansen die zich aandienen. Deze post is feitelijk een verzamelpost voor allerlei kleine aanpassingen, welke uiteindelijk cumulatief tot een beperkt begrotingseffect leiden. Alle bovenstaande maatregelen zijn vertaald in de herziene begroting.

Hieronder zijn alle posten schematisch weergegeven.

Recapitulatie maatregelen/kansen/ontwikkelingen 2026		
Bedragen * € 1		
Forfaitaire loonkostensubsidie	€	339.000
Begeleidingsvergoeding o.b.v. fte	€	-125.000
Stijging kosten wagenpark	€	-151.000
Stijging advieskosten	€	-55.000
Extra verhoging indexeringen	€	70.000
Besparing loonkosten	€	80.000
Daling loonwaarde	€	16.000
Herbeoordeling kosten en opbrengsten		p.m.
	€	174.000

3.5.4. Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen

De kostenstijging op sommige onderdelen is nog hoog. Daarentegen zien we ook dat de indexeringsruimte aan de omzetkant wel beperkter is na de grote indexeringen over de afgelopen jaren. Ten opzichte van de eerste begroting 2026 is de gemeentelijke bijdrage gelijk gebleven. Ondanks dat een aantal kosten hoger uitvallen dan in de initiële begroting hebben we met een aantal maatregelen vanuit MidZuid in combinatie met een aantal overheidsmaatregelen de gemeentelijke bijdrage op hetzelfde niveau kunnen houden. Dit ondanks de ambitieuze meerjaren begroting die er lage vanuit 2025, waarop de initiële begroting 2026 was gebaseerd.

In de begroting is er verder uitgegaan van continuering van de volledige bestaande dienstverlening aan onze deelnemende gemeenten. Hierdoor vindt er geen verschuiving plaats van een lagere omzet van onze deelnemende gemeenten in de PMC's, naar een verhoging van de gemeentelijke bijdrage. Onderstaand wordt beknopt de totale aanpassingen in deze herziene begroting weergegeven:

Overzicht wijzigingen in herziene begroting 2026					
Doelgroepmedewerkers:					
1.	De stijgingen gerelateerd aan de Cao afspraken of de wettelijke stijgingen:				
a.	SW-groep (extra last)	-22.000			
b.	Nieuw beschut werk (extra bate)	314.000			
c.	Participatiegroep (extra last)	-175.000			
d.	Totaal lastenstijging in Subsidieresultaat		117.000	extra last	
2.	Dekkingen om dit te bekostigen:				
a.	Extra SW bijdrage	327.000			
b.	Rijksbijdrage en Impulsbudget sociale infrastructuur	-1.000			
c.	Mutatie gemeentelijke bijdrage	-			
d.	Totaal dekking vanuit overheid/gemeente		326.000	dekking via gemeente	
	subtotaal:			**443.000**	**dekkingsoverschot**
Begeleidingsorganisatie					
3.	a. Besparing kosten kaderpersoneel (lagere last)	79.000			
	b. Lagere huuropbrengsten (extra last)	-50.000			
	c. Hogere bedrijfskosten (incl. ICT, indexering en huurontw.) (extra last)	-89.000			
	d. Totaal lastenstijging aan bedrijfsvoeringskant		-60.000		
4.	Dekkingen van deze kosten stijgingen uit eigen bedrijfsvoering:				
	a. Bijstelling begeleidingsvergoeding naar fte	-128.000			
	b. Hogere indexering	70.000			
	c. Bijstelling marge	-325.000			
	d. Totaal dekking vanuit eigen maatregelen:		-383.000		
	subtotaal:			**-443.000**	**dekkingsoverschot**
Totaal:				**-**	

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat het tekort dat ontstaat wordt opgevangen uit een combinatie van maatregelen vanuit MidZuid als aanpassingen in overheidsfinancieringen.

4. Jaarplan en begroting 2026 WSP

4.1. Jaarplan 2026

Het WSP blijft ook voor 2026 de algemene doelstelling behouden: realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden betaald werk en geheel of gedeeltelijk uit de uitkering) voor diverse mensen uit de Participatiewet, WW, Wajong, WIA, WIW en Nuggers. Daarnaast ook voor PRO-VSO jongeren, statushouders, inburgeraars en Oekraïners.

4.1.1. Ontwikkelingen algemeen

De arbeidsmarkt kent nog steeds een krapte en we merken dat dit kansen biedt voor het plaatsen van kwetsbare mensen. De beschikbare kandidaten om te matchen vragen wel meer tijd en begeleiding om tot werk te komen en veelal zijn trajecten zoals arbeidsactivering en werkfit-trajecten noodzakelijk om de stap naar werk te maken. Verder is er een grote groep die te maken heeft met multiproblematiek, die de inzet naar werk beperkt. Dit alles betekent dat er meer tijd nodig is voor het proces van de match. Samen met de gemeenten en UWV blijft het aandachtspunt om alle kandidaten goed in beeld te krijgen en hier wordt hard aan gewerkt. Het WSP kent 2 verschillende functies om de slagingskans te vergroten. Dit zijn werkgeversadviseur en matcher. Eerstgenoemde is meer een strategisch partner voor werkgevers, die kansen creëert voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De matcher opereert meer aan de kant van de kandidaat en begeleidt deze in de verkenning, sollicitatieprocedures en gesprekken bij de operationele leiding van het werk. Zij behouden een totaaloverzicht op de kandidaten binnen Dongemond om ook buiten de gemeente succesvol te kunnen matchen. In de regio wordt de werkgeversdienstverlening vanaf medio 2026 geïntegreerd in het regionaal werkcentrum. Dit betekent dat er binnen West-Brabant gestreefd wordt naar uniformiteit in dienstverlening. Fysiek zal dit gewoon blijven plaatsvinden binnen Dongemond met het bestaande WSP, maar eventuele uitbreiding van dienstverlening en bepaalde projecten en thema's zullen regionaal worden ondersteund. Ook in 2026 wordt er weer ingezet op het organiseren van (specifieke) banenbeurzen om voorlichting en matches tot stand te brengen Binnen de doelgroep anderstaligen ervaren we wel beperkte inzetbaarheid qua uren door allerlei omstandigheden. Deze inspanningen worden gedaan ter ondersteuning van deze doelgroep binnen de gemeenten, maar leiden in het algemeen pas op langere termijn tot duurzame plaatsingen.

Het regionale platform MetWerk wordt verder uitgebouwd met thans circa 95 partners en hier worden goede bijeenkomsten voor georganiseerd die voorlichting aan werkgevers geven

om kwetsbare mensen aan het werk te helpen. Dit werkt ondersteunend in het doel van WSP en zij vervullen hier een belangrijke rol bij namens Dongemond.

4.1.2. Doelstelling 2026

De doelstelling voor 2026 wordt in januari pas definitief bepaald gezamenlijk met het gehele team van WSP en de onderliggende gemeenten. Hierbij wordt enerzijds rekening gehouden met een mindere instroom aan kandidaten, langdurigere tijdsbesteding om tot een duurzame plaatsing te komen, meer te besteden tijd voor statushouders/inburgeraars en anderzijds een groot aantal beschikbare vacatures bij werkgevers. Voorlopig is rekening gehouden met een gelijke doelstelling als in 2025 met een ambitie van 260 duurzame plaatsingen, ondanks de mindere instroom aan kandidaten en het langere tijdsbestek in het matchingsproces, maar wel dankzij een intensievere en optimale samenwerking met gemeenten. Naast deze totale doelstelling stuurt het WSP regionaal en sub-regionaal ook gericht op het duurzaam plaatsen van mensen uit hoofde van de Wet Banenafspraak.

Aantal plaatsingen gespecificeerd per gemeente in 2026

Alhoewel de afstemming met gemeenten nog niet heeft plaatsgevonden volgt hieronder een indicatie wat de duurzame plaatsingen per gemeente ongeveer zal worden als doelstelling:

	Voorlopige doelstelling 2026
Altena	100
Drimmelen	20
Geertruidenberg	40
Oosterhout	100

Totaal	**260**

4.1.3. Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak

Binnen de subregio Dongemond zijn we doende om de bestaande DVO te verlengen met 1 jaar tot eind 2026. Het WSP Dongemond maakt deel uit van het WSP West-Brabant en werkt

hierin nauw samen met het UWV en levert ook afgevaardigden voor de sectorteams, die een regionale aanpak kennen. Huidige ontwikkeling is dat er een regionaal beraad is gevormd met hierin de algemeen directeur van MidZuid als afgevaardigde van de 3 SW-bedrijven in West-Brabant en daarnaast is voor het uitvoeringsplan de manager W&O betrokken bij het programmateam om zowel voor MidZuid als het WSP Dongemond mee te denken.

Sub regionale activiteiten en evenementen in 2026:
Deze worden met het WSP-team in december/januari vastgesteld. In ieder geval maken de volgende activiteiten/evenementen onderdeel uit van de jaaragenda:

- Deelname en organiseren van het wekelijkse matchingsoverleg tussen WSP (werkgeversadviseurs en matchers) en gemeenten (klantmanagers en consulenten).
- Organiseren van een periodiek matchingsoverleg Doelgroepregister met betrokkenen
- Vertegenwoordiging in de netwerken in de vier Dongemond gemeenten.
- De activiteiten en evenementen worden voor 2026 in januari gepland met het team. Extra aandacht/activiteiten met betrekking tot statushouders voor meerdere gemeenten.

Regionale activiteiten

- Het organiseren van een bijeenkomst (2x per jaar) met de werkgeversadviseurs vanuit de arbeidsregio West-Brabant ter bevordering en borging van de samenwerking (thema's en werkafspraken).
- Het organiseren van 3 tot 4 events voor MetWerk in de regio West-Brabant
- Sectorteams organiseren diverse activiteiten
- Aansluiten bij thema-bijeenkomsten die UWV organiseert voor werkgevers en kandidaten
- Extra aandacht voor plaatsing van mensen uit het doelgroepregister.
- Deelname in het programmateam van de regio West-Brabant.

4.2. Begroting 2026 WSP

*Bedragen * € 1*	**Herziene begroting 2026**	**Begroting 2026**
KOSTEN		
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	693.000	693.000
Inhuur jobcoaching bij MidZuid 260 personen * 60% * 3 uur p/p	50.000	50.000
Organisatie evenementen	18.000	18.000
Bijdrage in regionale kosten (participatie-event e.d.)	P.M.	P.M.
Uitvoeringskosten:		
Gebruik kantoorruimten	20.000	20.000
Kosten ICT en telefonie	38.000	38.000
Auto- en reiskosten	43.000	43.000
Diversen (kopieerkosten e.d.)	17.000	17.000
Kosten overhead	48.000	48.000
Huur ruimte TINT	-	-
Totaal begrote kosten	927.000	927.000
OPBRENGSTEN		
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen		
Opbrengsten uren projecten en inzet extern	79.000	79.000
Opbrengst subsidies TINT	-	-
Gemeentelijke bijdrage	848.000	848.000
Totaal begrote opbrengsten	927.000	927.000

4.3. Toelichting op begroting WSP en verdeling gemeentelijke bijdrage

Algemene toelichting op de begroting van WSP

De herziene begroting 2026 is ongewijzigd ten opzichte van de begroting 2026.

Gemeentelijke bijdrage

De kosten van het WSP worden gedekt via een aparte gemeentelijke bijdrage. Vanwege de tijdsbesteding aan diverse regionale projecten zijn er regionaal meer opbrengsten behaald die voor kostendekking zorgen, waardoor de totale gemeentelijke bijdrage in de pas blijft lopen qua indexering met MidZuid. Voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage over de

deelnemende gemeenten is in de dienstverleningsovereenkomst een verdeelsleutel opgenomen die is gebaseerd:

- voor 2/3 op het aantal bijstandsgerechtigden (bijstand, IOAW, IOAZ)
- voor 1/3 op het aantal inwoners.

De peildatum voor deze aantallen is 30 juni van het jaar voorafgaande aan het begrotingsjaar.

De basisgegevens voor de verdeling 2026 zijn als volgt:

Gemeente	aantal inwoners	aantal uitkerings-dossiers
Altena	58.824	594
Drimmelen	28.372	230
Geertruidenberg	21.936	315
Oosterhout	58.589	836
	167.721	1.975

Volgens de hiervoor vermelde wegingsfactoren voor inwoners en uitkeringsdossiers wordt het aandeel van de gemeenten in de gemeentelijke bijdrage en taakstelling:

Altena	31,7%
Drimmelen	13,4%
Geertruidenberg	15,0%
Oosterhout	39,9%
	100,0%

Op basis van deze geactualiseerde uitgangspunten wordt de gemeentelijke bijdrage voor WSP in 2026:

*Bedragen * € 1*	Herziene begroting 2025	begroting 2025	Afwijking
Altena	269.168	271.324	-2.156
Drimmelen	113.653	104.995	8.658
Geertruidenberg	127.137	123.055	4.082
Oosterhout	338.042	348.626	-10.584
	848.000	848.000	-

5. Overige paragrafen

5.1. Bedrijfsvoering

De toelichtingen in deze alinea zijn gebaseerd op de bedrijfsvoering van de GR WAVA en MidZuid B.V. gezamenlijk, aangezien de bedrijfsvoering in belangrijke mate plaatsvindt binnen MidZuid B.V.

5.1.1. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Door het vaststellen van de notitie `Mens*en*werk is de basis' heeft het bedrijf de ruimte gekregen om, naast de uitvoering van de Wsw en nieuw beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet. Daarmee is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van het bedrijf. Het jaar 2017 was het eerste jaar waarin volgens deze koers is gewerkt. Deze koers is de afgelopen jaren doorgezet en zal ook in de komende jaren worden doorgezet. Dit komt in de begroting onder meer tot uitdrukking in de samenstelling en ontwikkeling van het personeelsbestand (waaronder P-banen) en in het behoud en verdere uitbouw van participatieactiviteiten. Een voorbeeld hiervan zijn de activiteiten die MidZuid momenteel ontplooit op het gebied van circulariteit. Dit beleid wordt bevestigd vanuit de bestuurlijke besluitvorming van 30 oktober jl. naar aanleiding van het Berenschotrapport. Hierbij wordt zelfs een volgende stap genomen doordat er samen met Altena en Geertruidenberg een verkenningsproces wordt opgestart inzake verdere samenwerking op het gebied van de participatiewet op het werkdeel.

5.1.2. Ontwikkelingen in samenstelling personeel

Hierna wordt ingegaan op de verwachte ontwikkelingen in de samenstelling van het personeel: de doelgroep medewerkers en de reguliere medewerkers.

Doelgroep medewerkers
Doordat geen instroom vanuit de Wsw plaatsvindt zal het aantal SW-medewerkers de komende jaren dalen. In aantallen komen hiervoor medewerkers met een arbeidsbeperking terug vanuit de doelgroepen nieuw beschut werk en P-wetters. Echter vallen deze onder een andere wetgeving, waardoor deze binnenkomen met een lagere financiële dekking. Per saldo zal het aantal doelgroep medewerkers in de komende jaren naar verwachting licht gaan dalen. In paragraaf 3.4.3. is een overzicht gegeven van het verwachte verloop.

Reguliere medewerkers
In de afgelopen jaren is een forse bezuinigingsslag doorgevoerd. Vooral door het invoeren van andere manieren van werken en het hanteren van een 'vacaturestop, tenzij'. Bovendien is

er intern een beweging op gang gebracht om binnen het reguliere personeel meer medewerkers te verplaatsen van een overheadfunctie naar een functie in de directe aansturing of begeleiding van medewerkers. In de herziene begroting 2026 zien we dan ook een lichte daling in de formatiekosten van reguliere werknemers ten opzichte van de begroting 2026. Deze inkrimping heeft te maken met het optimaal inzetten van automatiseringen en de netwerken waarbij we aangesloten zijn, waardoor de uitstroom niet meer volledig vervangen hoef te worden en door het terugdringen van ziekteverzuim.

Enkele uitgangspunten bij de te bereiken doelen
In het voorgaande zijn al enkele cijfers genoemd met betrekking tot aantallen medewerkers e.d. Voor 2026 gelden de volgende te bereiken aantallen voor de doelgroepen:

- nieuw beschut werk, gemiddeld te realiseren aantal 2026 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 28,52 uur per week): 123
- P-wetters, gemiddeld te realiseren aantal 2025 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 27,34 uur per week): 113

Voor wat betreft het bereiken van de hiervoor genoemde aantallen medewerkers voor nieuw beschut werk en P-wetters spelen overigens de deelnemende gemeenten een grote rol, aangezien deze mensen (grotendeels) door hen worden voorgedragen. Het aantal SW-medewerkers zal dalen, maar deze daling is voor het bedrijf niet beïnvloedbaar. Om die reden wordt het aantal hier niet als afzonderlijk doel genoemd. De verwachte aantallen op basis van de landelijke uitstroomcijfers zijn vermeld in paragraaf 3.4.

Mensontwikkeling is een belangrijk uitgangspunt voor MidZuid. Doordat de instroom vanuit de Wsw is beëindigd, zijn ook de mogelijkheden tot groeien op de werkladder voor deze doelgroep beperkter. Het uitgangspunt voor de komende jaren blijft om het aantal stijgers en dalers op de werkladder ten minste in evenwicht te houden en liefst per saldo een stijging te realiseren. Om dat te kunnen bereiken is voldoende instroom van mensen uit de nieuwe doelgroepen noodzakelijk.

Er wordt naar gestreefd om medewerkers een werkplek zo dicht mogelijk bij de eigen woonomgeving te bieden. Bij dit uitgangspunt moet wel de kanttekening worden gemaakt dat werk gezocht moet worden dat past bij de talenten van de betrokken werknemer.

5.2. Weerstandscapaciteit en risicobeheersing

Weerstandscapaciteit

Onder weerstandscapaciteit worden de middelen en mogelijkheden bedoeld die de organisatie heeft om niet begrote kosten te dekken. De weerstandscapaciteit bestaat voornamelijk uit de algemene reserve. Eind 2024 bedraagt de algemene reserve € 1.348.000 vóór de resultaatbestemming over 2024. Naast de algemene reserve is in de begroting € 100.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven. De algemene reserve dient om onvoorziene risico's die samenhangen met de uitvoering af te dekken. In december 2013 heeft het bestuur het volgende beleid vastgesteld:

1. WAVA brengt jaarlijks alle risico's die verbonden zijn aan haar activiteiten en de bedrijfsvoering in beeld.
2. WAVA splitst deze risico's enerzijds in vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds in overhead en exploitatieresultaat.
3. De berekening voor de weerstandscapaciteit voor WAVA wordt gebaseerd op 3 % van de absolute bedragen van de aan WAVA toe te rekenen opbrengsten en kosten in de onderdelen overhead en exploitatieresultaat.
4. Een minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen omdat WAVA niet gewoon is gedurende het boekjaar begrotingswijzigingen door te voeren.
5. De minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen op 1 maal het berekende jaarrisico, het maximum op tweemaal dit risico.
6. De berekening van de weerstandscapaciteit is niet maatgevend voor een berekening van de bestemming bij het rekeningresultaat. Dat laatste vindt elk jaar apart plaats, waarbij wel het minimumniveau van de weerstandscapaciteit in acht wordt genomen.

Hierbij wordt nog opgemerkt dat de algemene reserve beleidsmatig niet gerelateerd is en ook niet bedoeld is voor het opvangen van risico's en fluctuaties in de subsidie-systematiek. Bij het vaststellen van de resultaatbestemming over 2014 is door het bestuur overwogen om hiervoor eventueel een aparte risico- en egalisatiereserve te vormen. Begin 2015 is echter besloten tot het alternatief dat de individuele gemeenten hiervoor een eigen risicoreserve aanhouden. Bij het vaststellen van de jaarrekening 2024 is op grond van de genoemde uitgangspunten de bandbreedte van de algemene reserve als volgt berekend: ondergrens € 855.000; bovengrens € 1.710.000. Na resultaatbestemming 2024 staat de algemene reserve op € 1.795.000. De stand van de algemene reserve na vaststelling van het resultaat 2024 bevindt zich dus buiten de bandbreedte. Dit is mede gedaan met de verwachte aankomende onderzoekskosten van onder meer Berenschot. Ter afdekking van de hierna geïnventariseerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.795.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.895.000.

Risico-inventarisatie (financieel)
In deze risico-inventarisatie worden de risico's onderscheiden in enerzijds de risico's die samenhangen met de vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds de risico's met betrekking tot overhead en exploitatieresultaat. De gekwantificeerde risico's kunnen vervolgens worden gerelateerd aan de omvang van de weerstandscapaciteit.

Risico's in samenhang met vaste lasten en subsidieresultaat:

- Het macrobudget voor de SW is gefixeerd op een vast bedrag, dat alleen voor loon- en prijsontwikkelingen wordt aangepast. Het macrobudget bestaat uit een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). De gevolgde methodiek is dat het macrobudget gelijk blijft en dat mutaties in de Q leiden tot aanpassingen in de P. Als landelijk het volume achterblijft dan zal de prijscomponent per fte stijgen en andersom. Dit brengt risico's met zich mee die moeilijk zijn in te schatten. In de begroting is rekening gehouden met de laatst bekende cijfers (september-circulaire 2025). Vorenstaande risico's dragen in sterke mate een politiek karakter en kunnen niet goed worden gekwantificeerd.
- De bijdrage per arbeidsjaar waarmee in de begroting is gerekend, is gebaseerd op de septembercirculaire 2025 en bedraagt voor het jaar 2026 € 41.752. Indien de situatie zich voordoet dat landelijk de uitstroom in 2025 lager blijkt te zijn dan waarmee rekening is gehouden zou het budget verder kunnen dalen. Voor 2026 kan dit risico maximaal € 536.000 bedragen. De kans hierop wordt ingeschat op 50%.
- Het risico bestaat dat de uitstroom van de Wsw-medewerkers bij WAVA ten opzichte van de in het budget berekende blijfkans achterblijft. Door de systematiek van T-1 betekent dit dat WAVA in die omstandigheid voor het verschil van de medewerkers de salarislasten voor één jaar moet voorfinancieren. Het risico voor 2026 wordt ingeschat op maximaal 17 arbeidsjaren (loonkosten € 677.000). De kans dat dit risico zich voordoet wordt ingeschat op 25%.

Risico's met betrekking tot de overhead en het exploitatieresultaat:

- Het niet geheel realiseren van de begrote netto-opbrengst. De omzet wordt deels gerealiseerd bij de deelnemende gemeenten en deels op de vrije markt. De mogelijkheden om de begrote omzet te realiseren zijn dan ook afhankelijk van de takenpakketten van onze deelnemende gemeenten en van de economische- en marktsituatie. De begrote omzetten zijn zo goed als mogelijk ingeschat, maar door veranderende omstandigheden bestaat het risico dat deze niet worden gehaald. De omvang van het risico is € 314.000 en de kans van optreden is normaliter minder dan 50%.

- Voor het realiseren van omzet is het nodig om voldoende mensen te hebben die bij de diverse PMC's kunnen worden ingezet. De terugloop van het aantal SW-medewerkers heeft hierop een negatief effect. In de begroting is ermee rekening gehouden dat deze terugloop voor een belangrijk deel kan worden gecompenseerd door medewerkers die via nieuw beschut werk of P-banen instromen, alsmede door de begeleidingsvergoeding die zij meebrengen. Als deze verwachtingen niet uitkomen kan het gaan voorkomen dat opdrachten niet kunnen worden geaccepteerd of teruggegeven moeten worden. Het financieel risico hiervan wordt ingeschat op € 470.000 en de kans daarop wordt geschat op 50%.
- Het risico dat opdrachtgevers een verduurzaming van het wagenpark afdwingen om de opdrachten nog uit te mogen voeren wordt onderkent, maar is niet te kwantificeren.
- Het risico dat er wordt bezuinigd, terwijl de kosten juist stijgen door niet beïnvloedbare factoren wordt onderkent, maar is niet te kwantificeren.

Als alle hier genoemde risico's (exclusief de risico's die betrekking hebben op de subsidiesystematiek) zich tegelijk zouden voordoen maal de kans, dan zou dat een bedrag omvatten van € 392.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit na resultaat bestemming 2024 van € 1.895.000. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen zeer klein is.

Hierna is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de reserves.

Overzicht verloop reserves

*Bedragen * € 1.000*	**Begrotingsjaar 2026**				**Meerjarenraming (saldi 31-12)**		
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	**2027**	**2028**	**2029**
Algemene reserve	1.795	-	-	1.795	1.795	1.795	1.795
Resultaat lopend jaar	-	-	-	-		-	-
Totaal reserves	1.795	-	-	1.795	1.795	1.795	1.795

Voorzieningen

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. WAVA beschikt ultimo 2025 over een voorziening voor groot onderhoud. Deze is nader toegelicht, inclusief een overzicht van het verloop, in de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen. Op grond van de al aanwezige kennis kan worden geconcludeerd dat de omvang van de voorzieningen toereikend is.

Financiële positie en kengetallen
Door middel van onderstaande kengetallen wordt inzicht gegeven in de financiële positie van GR WAVA. De netto schuldquote geeft de verhouding weer tussen schulden minus vorderingen en overige opbrengsten. Een netto schuldquote tussen 0% en 90% wordt als normaal beschouwd. De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin men in staat is aan de financiële verplichtingen te voldoen. Dit kengetal geeft het percentage eigen vermogen weer ten opzichte van het totale vermogen. De minimumnorm voor deze ratio wordt gesteld op 30%. Het kengetal structurele exploitatieruimte is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte er is om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is.

Begroting 2026	Verloop van de kengetallen					
Kengetallen	Jaarrek.	Begroting:				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Netto schuldquote	11,9%	9,0%	17,9%	15,6%	31,7%	30,9%
Netto schuldquote, gecorrigeerd voor verstrekte leningen	11,9%	9,0%	17,9%	15,6%	31,7%	30,9%
Solvabiliteitsratio	17,5%	15,8%	18,4%	13,1%	13,4%	13,6%
Structurele exploitatieruimte	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

De netto schuldquote daalt in 2025, doordat het groot onderhoud is doorgeschoven. In de jaren daarna neemt deze toe als gevolg van de uit te voeren onderhoudskosten en investeringen in bedrijfsmiddelen. De stijging in 2028 heeft te maken met de investeringen die dan gedaan moeten worden voor de verduurzaming van het huidige pand. Dit moet worden begroot zolang er nog geen besluit is genomen over de nieuwbouwplannen. De solvabiliteitsratio voldoet nog niet aan de hiervoor genoemde minimumnorm, hetgeen te maken heeft met in het verleden aangetrokken leningen. Het is bij WAVA niet de bedoeling om structureel (positieve) resultaten te boeken, maar om een sluitende exploitatie te hebben, hetgeen ook tot uitdrukking komt in het kengetal structurele exploitatieruimte.

5.3. Onderhoud kapitaalgoederen

De activiteiten van WAVA zijn erop gericht de kapitaalgoederen, bestaande uit materiële vaste activa, voorraden en vorderingen goed te beheren. Het daartoe noodzakelijke onderhoud zal worden uitgevoerd.

<u>Algemeen</u>

WAVA heeft de gebouwen aan de Esdoornlaan/Wilhelminakanaal Noord te Oosterhout in eigendom. Eind 2019 is op basis van een integrale inspectie de onderhoudstoestand opnieuw in beeld gebracht en is de onderhoudsplanning geactualiseerd. Bij het opstellen van de begroting 2026 is de uitvoeringsplanning van het groot onderhoud geactualiseerd en zijn de opgenomen prijzen geïndexeerd, deze bedragen zijn overgenomen in de herziene begroting 2026. Het plan heeft ook als leidraad gediend voor het begrote bedrag aan uit te voeren onderhoud en als onderbouwing voor het verloop van de voorziening onderhoud. Overigens wordt gestreefd naar optimalisatie van de verhouding tussen kosten en de hinder door werkzaamheden. Dit vindt onder meer plaats door onderdelen te bundelen en zodoende kostentechnische- en planning-technische voordelen te behalen. Hierdoor kunnen onderdelen tussen de verschillende jaren doorschuiven. Voorop staat de instandhouding van de activa op het overeengekomen niveau.

Financiële consequenties

Alle kosten van doorlopend onderhoud aan gebouwen en installaties e.d. worden in de resultatenrekening opgenomen. In het kader van het groot onderhoud is een voorziening voor het groot onderhoud beschikbaar. Zoals vermeld is eind 2019 een inventarisatie van de onderhoudstoestand uitgevoerd, met daaraan gekoppeld een jaarlijkse actualisatie van de onderhoudsprognose. Op basis daarvan is de voorziening geactualiseerd tot en met 2024 en geïndexeerd voor 2026; ook zijn de dotaties en onttrekkingen in de begrote cijfers hierop gebaseerd. Onderstaand is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de voorziening onderhoud.

Overzicht verloop onderhoudsvoorziening								
*Bedragen * € 1.000*	**Begrotingsjaar 2025**				**Meerjarenraming (saldi 31-12)**			
					2026	**2027**	**2028**	**2029**
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12				
Voorziening onderhoud	2.166	359	20	2.505	234	530	259	43

5.4. Investeringen

Voor 2026 zijn er wederom vervangingsinvesteringen gepland doordat investeringen uit 2024 én 2025 zijn doorgeschoven naar 2026 voor het wagenpark. Al naargelang zullen deze auto vervangen worden door brandstof eenheden of bij beschikbaarheid elektrische eenheden. De investering is daardoor flink opgelopen en bedraagt inmiddels tussen de € 1.500.000 en de € 2.500.000 afhankelijk van de mate waarin elektrificering noodzakelijk en mogelijk is. De verduurzaming van het wagenpark gaat gepaard met extra kosten. MidZuid heeft meegedaan aan een Europese aanbesteding voor koop en lease van vervoermiddelen. Juist voor de verduurzaming van het wagenpark is operational lease een aantrekkelijk alternatief, waarbij we dit ook zullen gaan inzetten. Dat kan betekenen dat de geraamde investeringen worden

omgezet in operational leasekosten, zolang de onderliggende cataloguswaarden de hierboven genoemde investeringsbedragen niet overschrijden. Daarnaast zullen er de jaarlijkse vervangingsinvesteringen plaatsvinden in overige bedrijfsmiddelen. Qua overige investeringen schatten we dit in op, in afwachting van de huisvestingsplannen, een vervangingsinvesteringsbedrag van maximaal € 200.000 .

5.5. Financiering

WAVA is in de afgelopen jaren sterk afhankelijk gebleken van externe financiering. Dit wordt veroorzaakt door het ontbreken van voldoende eigen vermogen. Van het verloop van de langlopende leningen in het begrotingsjaar 2026 kan het volgende overzicht worden gegeven:

	1	2	3	4	5	6	Totaal
	begroot	begroot	begroot	begroot	begroot	begroot	
Oorspronkelijk bedrag	1.000.000	1.000.000	1.600.000	2.500.000			
Ingangsdatum	29-dec-2021	29-dec-2022	28-dec-2023	30-dec-2024	31-dec-2025	29-dec-2026	
Looptijd tot	29-dec-2026	29-dec-2027	29-dec-2027	29-dec-2028	29-dec-2029	29-dec-2029	
Aflossing	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	
Rentepercentage	0,15%	3,31%	2,74%	2,70%	3,50%	3,50%	
Restantbedrag 1 januari 2026	1.000.000	1.000.000	1.600.000	1.000.000	2.500.000	-	7.100.000
Aflossing in 2026	-1.000.000		-	-			-1.000.000
Nieuwe lening 2026	-	-	-	-	-	1.500.000	1.500.000
Restantbedrag 31 dec. 2026	-	1.000.000	1.600.000	1.000.000	2.500.000	1.500.000	7.600.000

Oorspronkelijk was sprake van leningen van totaal € 11 miljoen, waarvan € 5 miljoen ter financiering voor de aankoop van het pand en € 6 miljoen voor verliesfinanciering. De laatste lening is in 2014 overgesloten voor een bedrag van € 5 miljoen. Vanwege effectief uitgevoerd treasurybeleid is het geld dat gereserveerd stond voor het uitvoeren van groot onderhoud aan het pand ingezet om de hoofdsom tijdelijk te verlagen. Hiermee is een jaarlijkse rentebesparing gerealiseerd van zo'n € 60.000. Door de aflossingen is de totale schuld eind 2021 tijdelijk teruggelopen tot € 5.600.000, waar deze normaliter € 7.600.000 zou zijn. De overige leningen betreffen herfinanciering van de aflossingen op de lening inzake verliesfinanciering, met een uitbreiding van € 600.000 voor de financiering van een investering in het wagenpark, begin 2019 (bestuursbesluit 22 november 2018).
De verwachting is dat de aflossingen in de toekomst geherfinancierd zullen worden. Dit komt doordat de reserves op maximaal staan en de bedragen daarboven normaliter aan de deelnemende gemeenten worden terugbetaald. Vanwege het geplande onderhoud is de verwachting dat de schuldpositie in 2026 toe neemt naar haar normale niveau. Hiermee komt het geld dat bestemd was voor het uitvoeren van het groot onderhoud aan het pand daarvoor weer beschikbaar. Vanwege het steeds verder uitstellen van het groot onderhoud in afwachting van de nieuwbouwplannen neemt het risico steeds verder toe dat er acuut

onderhoud uitgevoerd moet worden, zodat een noodzakelijk niveau aan Arbo omstandigheden gewaarborgd blijft.

Bij de BNG is een kredietfaciliteit beschikbaar van € 1 miljoen (met een intradaglimiet van € 1,5 miljoen).

Het betalingsverkeer is volledig geautomatiseerd en verloopt middels een systeem van elektronisch bankieren. In lijn met de bepalingen van de wet FIDO is een treasurystatuut beschikbaar dat is geactualiseerd begin 2019. WAVA voldoet aan alle verplichtingen inzake het Schatkistbankieren. Dagelijks wordt het saldo beoordeeld en indien nodig afgestort ten gunste van de centrale overheid.

Gelet op de gemaakte afspraken met de deelnemende gemeenten, waarbij de begrote gemeentelijke bijdrage op kwartaalbasis vooraf wordt vergoed, wordt verwacht dat voorlopig geen beroep hoeft te worden gedaan op de kredietfaciliteit bij de BNG. Deze zullen met ingang van 2025 ook periodiek worden gefactureerd.

5.6. Verbonden partijen

Overzicht verbonden partijen
De deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling WAVA zijn: Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout.

Daarnaast zijn binnen de gemeenschappelijke regeling de volgende rechtspersonen aanwezig:

- MidZuid B.V., ten behoeve van het aangaan van samenwerkingsverbanden met derden, gericht op de verbetering van de mogelijkheden voor de uitvoering van de doelstelling van WAVA.
  MidZuid B.V. is voor 100% eigendom van WAVA.
  Het resultaat van MidZuid B.V. wordt volledig verrekend met WAVA.
- MidZuid A.I.D. B.V.; dit is een 100% deelneming van MidZuid B.V.
  MidZuid A.I.D. B.V. is de entiteit waarin onder meer de werknemers vanuit andere contracten dan de WSW, ambtenaren en het regulier personeel worden verloond. De activiteiten van MidZuid A.I.D. B.V. worden volledig verrekend met MidZuid B.V.

6. Bijlagen

6.1. Bijlage 1: Inzicht in gemeentelijke bijdrage

Algemeen

In deze bijlage is de berekening van de gemeentelijke bijdrage aan WAVA opgenomen. De gemeentelijke bijdrage aan WAVA bestaat uit een bijdrage in de vaste lasten en een bijdrage in het subsidieresultaat c.q. om te komen tot een sluitende begroting.

Gemeentelijke bijdrage 2026

De bijdrage in de *vaste lasten* wordt over de gemeenten verdeeld op basis van een eerder vastgesteld omslagpercentage. Dit leidt tot de volgende verdeling:

Verdeling vaste lasten:

*Bedragen * € 1*	Omslagfactor	Begroting 2026	Herziene begroting 2026
Altena	26,83%	158.312	171.728
Drimmelen	12,17%	71.819	77.906
Geertruidenberg	15,61%	92.091	99.895
Oosterhout	45,39%	267.778	290.471
	100,00%	590.000	640.000

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is als basis genomen het definitieve aantal plaatsingen in 2024 van SW-medewerkers vanuit de deelnemende gemeenten bij WAVA. Het hierna opgenomen bedrag per gemeente betreft een voorschotbedrag; bij de jaarrekening vindt een verrekening plaats op basis van het werkelijk aantal plaatsingen.

Verdeling subsidieresultaat / begrotingssaldo			
*Bedragen * € 1*	Aantal plaat-singen 2024	Begroting 2026	Herziene begroting 2026
Altena	105	727.125	714.000
Drimmelen	47	325.475	319.600
Geertruidenberg	66	457.050	448.800
Oosterhout	182	1.260.350	1.237.600
	400	2.770.000	2.720.000

Vorenstaande cijfers zijn getotaliseerd weergegeven in de volgende tabel:

Totale bijdrage per gemeente		
*Bedragen * € 1*	Begroting 2026	Herziene begroting 2026
Altena	885.437	885.728
Drimmelen	397.294	397.506
Geertruidenberg	549.141	548.695
Oosterhout	1.528.128	1.528.071
	3.360.000	3.360.000

Meerjarencijfers

Op basis van de in deze herziene begroting opgenomen meerjarencijfers ontwikkelt de gemeentelijke bijdrage zich volgens onderstaande cijfers:

Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig					
	Herziene begroting	Begroting			
	2026	2027	2028	2029	2030
Altena	885.728	909.090	1.004.100	982.050	982.050
Drimmelen	397.506	407.963	451.145	441.275	441.275
Geertruidenberg	548.695	563.380	618.033	604.173	604.173
Oosterhout	1.528.071	1.568.566	1.728.722	1.690.502	1.690.502
	3.360.000	3.449.000	3.802.000	3.718.000	3.718.000

6.2. Bijlage 2: (Financiële) uitgangspunten

Hierna wordt op hoofdlijnen een overzicht gegeven van de bij het opstellen van de herziene begroting gehanteerde (financiële) uitgangspunten:

- De herziene begroting is opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten.
- De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in de herziene begroting.
- De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk voor de uitvoering van de Wsw worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag. Dit betekent dat de cijfers van de septembercirculaire 2025 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie SW voor 2026 en volgende jaren. De macrocijfers kunnen aangepast worden aan eventuele ontwikkelingen betreffende de hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) en de lonen in de gesubsidieerde sector. Dit wordt meestal pas bekend in de loop van het begrotingsjaar. Hiermee is, conform bestendige gedragslijn, geen rekening gehouden.
  Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.
- Er is rekening gehouden met de rijksbijdrage sociale infrastructuur en het impulsbudget sociale infrastructuur.
- Voor de SW is rekening gehouden met een sneller teruglopend personeelsbestand dan de uitstroom waarin de septembercirculaire rekening mee wordt gehouden. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het

aldus bepaalde aantal is bepalend geweest voor zowel de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten SW-medewerkers.

- Voor nieuw beschut werk is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding (€ 12.485 per fte). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut werk die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Het subsidieresultaat (verschil tussen loonkosten en loonkostensubsidie) is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in de herziene begroting. Het aantal medewerkers nieuw beschut werk is gebaseerd op de in december 2024 door het ministerie per gemeente gepubliceerde taakstelling ultimo 2025 teruggerekend naar gemiddelden over het jaar. Voor de jaren 2026 en volgende is de meerjarige lijn doorgetrokken.
- De forfaitaire loonkostensubsidie (LKS) voor beschut werk aangekondigd in de voorjaarsnota 2025 en wordt naar verwachting structureel ingevoerd per 1 januari 2028. De forfaitaire LKS wordt naar verwachting vastgesteld op 68% van het wettelijk minimumloon (WML). Tot de wetswijziging in 2028 ontvangen gemeenten tijdelijk extra middelen via de rijksbijdrage beschut werk. Hiertoe worden als ophoging gelden van circa € 2.971 per plek aan toegevoegd. Dit geldt voor de jaren 2025, 2026 en 2027. De VNG adviseert gemeenten om in de financiële afspraken met werkontwikkelbedrijven nu al het percentage van 68% te hanteren om rust en voorspelbaarheid te bieden. Dit voorkomt ook een aparte uitbetalingsstroom van de extra € 3.000. In deze begroting is de € 3.000 meegenomen onder de loonkostensubsidie bij beschut werk
- Voor 2026 is uitgegaan van gemiddeld 113 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd. Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers P-banen die bij het opstellen van de herziene begroting in dienst waren. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van € 5.760 per persoon. Het verschil tussen de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in de herziene begroting.
- De loonkosten van de SW-medewerkers zijn gebaseerd op de cao SW. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. Hierbij is rekening gehouden met de tussentijdse aanpassingen op de cao. De cao SW loopt van 2021 – 2025, waarin de systematiek uit de vorige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen is voortgezet.
- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de lopende cao-gemeenten, waarbij rekening is gehouden met de verwachte stijging in treden van deze medewerkers.

- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op de cao “Aan de slag” en zijn gerelateerd aan de verwachte stijging van de minimumlonen.
- Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2026 uitgegaan van de prijsontwikkeling zoals deze in de kadernota 2026 is opgenomen. Waar sprake is van specifieke indexcijfers voor een begrotingspost (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna) is de indexering hoger gesteld. Voor de jaren erna is het prijspeil 2026 aangehouden; dit geldt zowel voor de kosten als opbrengsten.
- De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen MidZuid B.V. en maakt daarmee onderdeel uit van het operationeel resultaat in de herziene begroting.
- Voor de diverse te factureren opbrengsten is in het najaar de indexatie voor 2025 vastgesteld voor de door MidZuid eigen uitgevoerde werkzaamheden, welke ontwikkeling is gevolgd in de begrotingscijfers. De indexering op eigen uitgevoerde werkzaamheden is vastgesteld op 4,5%. Voor de jaren na 2026 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2026 aangehouden. Voor de werkzaamheden die in onderaanneming voor MidZuid worden uitgevoerd is er in de begroting vanuit gegaan dat eventueel hogere indexeringen worden doorbelast aan de afnemers, zodat daar geen extra kosten uit voort komen ten laste van MidZuid.
- Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten (zie hiertoe bijlage 1).
- De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in de herziene begroting opgenomen kosten betreffen de ambtelijke medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead vallen. Voor 2026 worden geen medewerkers voorzien die onder deze definitie vallen.
  In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevings-eisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect personeel. Deze posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC’s.
- In deze herziene begroting is opgenomen dat een bedrag ter grootte van de begeleidingsvergoedingen door mag worden gestort aan MidZuid B.V. Dit resulteert in een positief resultaat bij MidZuid B.V., zodat deze geen structureel verlies meer lijdt.

- Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorziene uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.)
- Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt blijft tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat SW, ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
- Vennootschapsbelasting. In de herziene begroting is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van winstoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.
- Deze eerste begrotingswijziging 2026 is een begrotingswijziging en hoeft daarmee niet, zoals voor de begroting geldt, op alle punten te voldoen aan het BBV. Om die reden is een aantal kengetallen, een geprognosticeerde balans en de begroting naar taakvelden niet opgenomen in deze herziene begroting.

Gemeente
T.a.v. het college en de gemeenteraad
Postbus
Postcode

Datum:
Ons kenmerk: AB/JR/MM
Onderwerp: Aanbieding herziene begroting MidZuid 2026

Geacht college en gemeenteraad,

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA heeft op 19 maart 2026 de herziene begroting 2026 van MidZuid vastgesteld.

Dagelijks Bestuur
Het dagelijks bestuur van WAVA heeft op 11 december 2025 de eerste herziene begroting 2026 vastgesteld en toegestuurd naar de deelnemende gemeenten, waarmee deze de mogelijkheid geboden kregen om hun zienswijze in te dienen.

Zienswijzen
Op de herziene begroting MidZuid 2026 heeft MidZuid van geen van de vier gemeenten een zienswijze ontvangen.

Hierbij sturen wij u de d.d. 19 maart 2026 door het algemeen bestuur vastgestelde herziene begroting MidZuid 2026.

Met vriendelijke groet,

Het algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA,
Namens dit bestuur,

Drs. J.G. (Jos) Rooijmans MSc
Algemeen directeur

Onderhandelingsresultaat Cao Sociale Werkvoorziening 2026 – 2028

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de Cao Sociale Werkvoorziening (de Cao SW) zijn op 9 februari 2026 een onderhandelingsresultaat overeengekomen. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke partijen. Dat is op zijn vroegst op 17 april 2026.

Partijen komen het volgende overeen:

Overwegingen
Partijen hebben met elkaar gesproken over het belang van fatsoenlijke en passende arbeidsvoorwaarden voor werknemers die vallen onder de Cao SW, binnen de bestaande financiële kaders.

Partijen hechten veel waarde aan de ontwikkeling van de werknemers naar passend werk in een prettige en veilige werkomgeving. Om die reden zullen partijen extra aandacht geven aan duurzame inzetbaarheid (waaronder gezonde voeding en leefstijl), het individueel ontwikkelplan en opleiding en versterking van de sociale veiligheid op de werkvloer. De ondernemingsraad kan ten aanzien van deze onderwerpen een belangrijke rol spelen. Partijen willen bovenstaande onderwerpen gedurende de looptijd van de cao versterken en zullen dat doen in nauwe samenwerking met en in aansluiting op het bestaande programma van het *A&O-fonds sector Sociale Werkvoorziening* (SBCM).
In het kader van gezond de pensioenleeftijd halen spreken partijen af dat de 64-jarige seniorenregeling wordt voortgezet en definitief wordt opgenomen in de cao. Ook zetten partijen de RVU-regeling voort.

Partijen hebben verder afgesproken om gezamenlijk uit te zoeken of de functiebeschrijvingen goed te waarderen zijn met het bestaande functieclassificatie systeem (FC/SW). Als blijkt dat dit niet het geval is dan zullen partijen met elkaar in overleg treden over wat nodig is om de juiste waardering van de functies(s) vast te stellen.

Looptijd en inwerkingtreding
De nieuwe overeengekomen cao heeft een looptijd van *drie jaar,* van 1 januari 2026 t/m 31 december 2028. Voor enkele afspraken geldt dat zij pas later in werking treden, die afwijkende inwerkingtreding is dan duidelijk aangegeven en omschreven. Partijen hebben afgesproken tussentijds overleg te voeren als er tijdens de looptijd sprake is van een uitzonderlijke situatie met gevolgen voor de koopkracht van de werknemers.

Reparatie loongebouw en loonontwikkeling

1) Reparatie van het loongebouw:

Partijen constateren dat door de extra beleidsmatige stijging van het wettelijk minimumloon (WML) verschillende schaalbedragen onder het niveau van het WML per maand terecht zijn gekomen. Dat vinden partijen onwenselijk. Daarom wordt de loontabel in de onderste drie schalen per 1 mei 2026 gerepareerd.
Ook hebben partijen besloten om de sinds 2015 geldende afspraak over de LPO-verhogingen iets aan te passen. Tot nu toe geldt de LPO-verhoging alleen voor de werknemers met een hoger loon dan het WML. Voor de werknemers die het WML verdienen geldt de verhoging van het minimumloon. Vanaf 1 juli 2026 wordt de LPO-verhoging toegekend aan *alle* werknemers.

De reparatie houdt in dat per 1 mei 2026:

a. De onderste 3 treden van alle schalen uit de oude loontabel worden geschrapt;
b. De tekst 'WML' in de loontabel wordt vervangen door een maandbedrag van het WML in euro's, naar boven afgerond op hele euro's.
c. Schaal A:
   Aan schaal A wordt een trede toegevoegd, schaal A bestaat dan uit twee treden:
   Start: WML in euro's naar boven afgerond op 1 januari 2026,
   Trede 1: Start + € 30.
d. Schaal B1:
   Aan schaal B1 wordt één trede toegevoegd, schaal B1 bestaat dan uit drie treden:
   Start: WML in euro's naar boven afgerond op 1 januari 2026;
   Trede 1: Start + € 30;
   Trede 2: Start + € 60.
e. Schaal B2:
   De drie bestaande treden in schaal B2 worden verhoogd:
   Start: WML in euro's op 1 januari 2026 afgerond naar boven;
   Trede 1: Start + € 30;
   Trede 2: Start + € 60;
   Trede 3: Start + € 90.

2) Loonontwikkeling gedurende de looptijd

De systematiek van loonontwikkeling binnen de Cao SW bestaat ruim 10 jaar. De compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) die gemeenten via de integratie-uitkering Participatie ontvangen wordt ingezet om de lonen van werknemers die meer dan het WML verdienen te verhogen. Cao-partijen hebben een LPO-model ontwikkeld waarmee de LPO die in euro's wordt toegekend wordt omgezet naar een percentage loonsverhoging.

Ook gedurende de looptijd van deze cao wordt deze systematiek toegepast. Voor 2026 geldt een aangepaste afspraak omdat partijen overeen zijn gekomen de reparatie van de loontabel (1) te financieren uit de LPO. Hieronder de loonontwikkeling voor 2026, 2027 en 2028.

2026:
Van de LPO uit de Meicirculaire Gemeenten 2026 worden de kosten van de reparatie van de loontabel afgetrokken. Het overgebleven bedrag wordt in het LPO - model van sociale partners gestopt en dat levert een percentage loonsverhoging op. Per 1 juli 2026 stijgen alle lonen met eenzelfde percentage als waarmee het WML stijgt (de reguliere WML-indexatie). De tweede verhoging vanuit de LPO vindt plaats per 1 januari 2027. De lonen worden dan verhoogd met een % gelijk aan het verschil tussen het bovenbedoelde percentage loonsverhoging en de eerder toegekende verhoging van 1 juli 2026.

2027 en 2028
De systematiek uit voorgaande jaren wordt voortgezet.

Uitzondering op de Waadi
Partijen spreken af dat werknemers met een arbeidsovereenkomst onder deze cao die worden uitgeleend, vanaf het moment van inwerkingtreding van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs, zijn uitgezonderd van de werking van artikelen 8 en 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

Regeling Vervroegd uittreden (RVU)
Partijen spreken af om de 'oude' RVU-regeling voor onbepaalde tijd voort te zetten. De regeling blijft inhoudelijk gelijk. Werknemers kunnen pas gebruik maken van de nieuwe regeling in de kalendermaand volgend op bekrachtiging van de afspraken, vanaf 1 mei 2026. In de tussentijd kunnen werknemers vervroegde uitdiensttreding aanvragen en werkgevers nemen deze ook in behandeling.

Wanneer op enig moment de Rijksbijdrage vervalt of de (fiscale) wetgeving wijzigt waardoor de fiscale voordelen van de RVU-regeling wegvallen worden nieuwe aanvragen voor deelname aan de RVU-regeling niet gehonoreerd. Partijen treden onmiddellijk met elkaar in overleg over de gevolgen en mogelijkheden voor voortzetting van een aangepaste RVU-regeling.

Seniorenregelingen
De tijdelijke 64-jarigen seniorenregeling die partijen in 2021 overeen zijn gekomen wordt definitief opgenomen in de cao. Net als bij de RVU-regeling geldt dat werknemers deze kunnen aanvragen en werkgevers deze in behandeling kunnen nemen. Gebruikmaken van de regeling kan pas in de kalendermaand nadat alle partijen de afspraken hebben bekrachtigd, op zijn vroegst per 1 mei 2026.

Partijen hebben verder afgesproken dat in geval van langdurige ziekte, vanaf 6 weken, de werkgever, in overleg met de werknemer, de deelname aan de seniorenregeling per eerste dag van de volgende kalendermaand opschort. Werknemers ontvangen dan weer het loon behorend bij de omvang van het dienstverband van vóór de seniorenregeling. Opschorten kan alleen als de verwachting is dat de ziekte nog zal voortduren. Wanneer de werknemer weer volledig is hersteld dan herleeft de seniorenregeling vanaf de eerste dag van de volgende kalendermaand. Voor herleving geldt de aanvraagtermijn van 3 maanden niet.

Innen WGA-premie door werkgevers
Partijen zijn het erover eens geworden dat werkgevers met ingang van 1 juli 2026 (dus zonder terugwerkende kracht) niet langer de helft van de WGA-premie verhalen op het loon van werknemers.

Overige afspraken
- *Vredesplicht:*

Artikel 1.5 van de cao waarin de vredesplicht is opgenomen wordt geschrapt uit de cao.

- *Recht om iemand mee te nemen naar een moeilijk gesprek*

In hoofdstuk 2 van de cao (algemene verplichtingen) wordt een bepaling toegevoegd over het recht van een werknemer om zich te laten ondersteunen door iemand die hij/zij vertrouwt bij een ingewikkeld of lastig gesprek met (een vertegenwoordiger van) de werkgever. Van een ingewikkeld of lastig gesprek is in elk geval sprake als het gaat over arbeidsvoorwaarden, een belangrijke wijziging in het werk of werkzaamheden of een gesprek dat kan leiden tot een sanctie.

- *Toeslag onregelmatige dienst*

Aan artikel 5.12 (Toeslag onregelmatige dienst) wordt een derde lid toegevoegd waarin wordt opgenomen dat de werknemer, in overleg met de werkgever, bepaalt of de toeslag in tijd of geld wordt uitgekeerd. Alleen in situaties van zwaarwegende bedrijfsbelangen kan de werkgever afwijken van de wens van de werknemer.

- *Buitengewoon verlof bij huwelijk*

Aan artikel 6.7 (buitengewoon verlof) lid 3 wordt toegevoegd dat werknemers ook recht hebben op buitengewoon verlof met behoud van loon als ze op de dag van het huwelijk van een familielid in de 1e graad (kind, stiefkind, pleegkind, aangehuwd kind, ouder, pleegouder, schoonouder of stiefouder) moeten werken.

- *Kortdurend zorgverlof*

Voor de voorwaarden van doorbetaling van loon bij kortdurend zorgverlof wordt niet langer afgeweken van de Wet arbeid en zorg (Wazo). Tijdens het kortdurend zorgverlof betaalt de werkgever 70% van het loon met als ondergrens het wettelijk minimumloon behorend bij de omvang van het dienstverband. Zoals is opgenomen in artikel 5:6 lid 1 Wazo.

- *Fiscale uitruil*

Partijen komen overeen dat er in hoofdstuk 7 van de cao (Kostenvergoedingen) ruimte komt voor meer kostenvergoedingen dan nu in de cao zijn opgenomen. De werkgever treft hiervoor na instemming van de ondernemingsraad een regeling gericht op het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, zoals een sportabonnement, (elektrische) fiets of coaching, en/of weerbaarheid. Hiervoor wordt de beschikbare ruimte van de werkkostenregeling gebruikt.

- *Bijdrage vakbondscontributie*

Aan artikel 7.3 wordt een lid toegevoegd waarin wordt opgenomen dat op verzoek van de werknemer de bijdrage van 50% van de werkgever voor de vakbondscontributie maandelijks wordt uitbetaald.

- *Tegemoetkoming woon – werkverkeer na verhuizing*

Partijen spreken af dat de reiskostenvergoeding na een verhuizing van de werknemer wordt aangepast aan de nieuwe afstand van het woonadres naar de werkplek. Deze wijziging treedt in werking per 1 juli 2026. Dat betekent dat per 1 juli 2026 de daadwerkelijke afstand woon – werkverkeer voor alle werknemers actueel moet zijn. Deze afspraak heeft geen terugwerkende kracht.

- *Vakbondsfaciliteiten*

In de cao wordt een artikel opgenomen dat vakorganisaties in de gelegenheid worden gesteld om:

  - Gebruik te maken van de prikborden en digitale informatieborden;
  - Minimaal twee keer per jaar een bedrijfsbezoek te organiseren, waarbij de werkgever een geschikte ruimte ter beschikking stelt.

Werkgeversbijdrage
In lijn met de afspraak bij Cao Aan de slag wordt vanaf 1 januari 2026 jaarlijks één bijdrage van €350 per gemeente voldaan aan de bonden (zowel FNV als CNV) voor beide cao's (Cao Aan de slag en Cao SW).

Aldus overeengekomen op 9 februari 2026.
Partijen bij de Cao Sociale Werkvoorziening

Raymond Vlecken	Peter Wiechmann	Nico Foppen
VNG, Kamer Inclusieve Arbeid	FNV	CNV

Juan Schot
Sectorleider overheid & publieke diensten CNV

Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de cao Aan de slag zijn op 19 december 2025 een onderhandelaarsresultaat overeengekomen.
Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke partijen. Dat is op zijn vroegst 11 maart 2026.

Partijen komen het volgende overeen:

Inleiding-Preambule

Partijen hebben met elkaar gesproken over de Cao Aan de slag en teruggeblikt op de jaren na de eerste totstandkoming ervan. Partijen willen de Cao voortzetten en zijn van mening dat er voor de toekomst aanpassingen nodig zijn. Om die reden zullen partijen op een tweetal onderwerpen nader onderzoek doen.
Daarnaast hechten partijen veel waarde aan de ontwikkeling van de werknemers naar passend werk in een prettige en veilige werkomgeving. Om die reden zullen partijen extra aandacht geven aan duurzame inzetbaarheid (waaronder gezonde voeding en leefstijl), het individueel ontwikkelplan en opleiding en versterking van sociale veiligheid op de werkvloer. De ondernemingsraad kan ten aanzien van deze onderwerpen een belangrijke rol spelen. Partijen willen bovenstaande onderwerpen komende periode versterken en zullen dat in nauwe samenwerking -en in aansluiting op het bestaande programma- met SBCM doen.

Partijen willen dat de cao niet alleen geschikt is voor werknemers die snel uitstromen naar reguliere werkgevers, maar ook voor werknemers waarvoor deze stap meer tijd vergt of niet mogelijk is.
Daarom hebben partijen in dit onderhandelingsresultaat ook afspraken gemaakt bedoeld voor werknemers met langere dienstverbanden, zoals seniorenregelingen en een jubileumgratificatie.
Dat neemt niet weg dat in het bijzonder tijdens de eerste periode van een dienstverband maximaal wordt ingezet op ontwikkeling met behulp van het individueel ontwikkelplan (IOP) , gericht op doorstroom binnen het bedrijf en zo mogelijk uitstroom naar reguliere werkgevers. De ontwikkelbedrijven zijn erop gericht om te zien waar de kwaliteiten en capaciteiten van een werknemer liggen en bieden daarbij passende arbeid. De meeste nieuwe werknemers starten in functies op het

niveau van schaal 1. Ook na aanpassing van het functiehuis en het loongebouw (op basis van het overeengekomen onderzoek hiernaar) zal schaal 1 daarom starten met 3 jaar wettelijk minimumloon. Dit betekent dat voor werknemers die snel kunnen doorstromen naar een zwaardere functie, net als nu sneller dan 3 jaar sprake zal zijn van een hoger loon dan het WML.

Partijen blijven in gesprek met het rijk over financiering van de cao maar willen in de tussentijd uitgangspunten en arbeidsvoorwaarden afspreken die bijdragen aan de (bestaans-)zekerheid en het perspectief bieden op persoonlijke ontwikkeling (via het IOP) en loonontwikkeling voor alle werknemers.

Partijen hebben het volgende afgesproken:

Inwerkingtreding en looptijd
De nieuw overeengekomen cao heeft een looptijd van twee jaar, te weten van 01-01-2026 tot en met 31-12-2027.

Salarisontwikkeling
Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao de schaalbedragen te verhogen met het percentage van de WML stijging. Bij een bijzondere/extra (beleidsmatige) WML stijging treden partijen in overleg. De afspraak wordt op de volgende momenten doorgevoerd: met terugwerkende kracht per 1 januari 2026, per 1 juli 2026, per 1 januari 2027 en per 1 juli 2027.

Onderzoeksopdrachten
Om te komen tot een toekomstbestendige cao is het noodzakelijk om gedurende de looptijd van deze cao twee onderwerpen nader te onderzoeken:
(1) Inzicht in de in – door – en uitstroomcijfers, de belemmeringen en de termijn van de terugkeergarantie
(2) Een verbetering van het functiehuis en loongebouw waarbij de hoogte van de structurele eindejaarsuitkering wordt meegenomen.

Uitzondering Waadi
Partijen spreken af dat een uitzondering op de Waadi belangrijk is zodat werknemers op een degelijke manier naar een passende werkplek worden begeleid.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst onder deze cao zijn vanaf het moment van inwerkingtreding van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs, uitgezonderd van de werking van artikelen 8 en 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)
De wetgever legt, door middel van een AMvB, op om voor de doelgroep banenafspraak tot een nadere invulling van de tijdelijkheid te komen van deze uitzondering. Omdat dit gesprek ook wordt gevoerd aan de onderhandelingstafel van de Cao SW spreken partijen af dat de tijdelijkheid van de uitzondering na het afronden van deze gesprekken per convenant wordt bekrachtigd. Dit convenant is onderdeel van deze cao en wordt, zodra deze is afgesloten, gemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Structurele en eenmalige uitkering
Werknemers hebben recht op;
- Een structurele eindejaarsuitkering van € 350,- per jaar. De uitkering is een bruto bedrag naar rato van het dienstverband en wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in november of december uitgekeerd.
- Een incidentele uitkering van € 150,- per jaar. De incidentele uitkering is een bruto bedrag naar rato van het dienstverband en wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in november of december 2026 en 2027 uitgekeerd.

Naar rato dienstverband betekent een correctie voor deeltijddienstverbanden én een correctie als een arbeidsovereenkomst niet het hele jaar heeft geduurd.

Aanpassing normwerkweek
Partijen passen per 1 januari 2027 de normwerkweek aan van 37 uur naar 36 uur. Partijen willen dat werknemers door deze aanpassing van de normwerkweek er niet in salaris op achter uitgaan. Zij spreken af dat daarvoor als peildatum geldt het loon van 1 juli 2026.
In de eerste helft van 2026 zullen partijen onderzoeken en afspraken maken hoe deze overgang per 1 januari 2027 kan worden gerealiseerd.

Tevens spreken partijen af dat werkgevers en werknemers individueel in de detacheringsovereenkomst een afspraak kunnen maken over een tijdelijke hogere normwerkweek met een maximum van 40 uur per week indien de werknemer gedetacheerd wordt bij een werkgever met een andere, hogere

normwerkweek. Uiteraard alleen voor zover de werknemer daar expliciet mee instemt en onder aanpassing van het voor hem geldende salaris en/of verlof.

Bevrijdingsdag, 5 mei

Met ingang van 1 januari 2026 worden de feestdagen in art 4.4 uitgebreid met 5 mei als jaarlijkse vrije dag. Bevrijdingsdag was alleen in lustrumjaren een feestdag maar wordt een jaarlijkse feestdag met behoud van salaris en salaristoelage(n) om stil te staan bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.

Extra verlof voor jongeren

Om de stap van school naar werk te versoepelen kunnen werkgevers vanaf 1 januari 2026 extra verlof toekennen aan jonge werknemers. In de preambule van de cao wordt opgenomen dat het mogelijk is om werknemers jonger dan 21 jaar waar nodig extra verlof toe te kennen als de situatie daarom vraagt. Het is aan de werkgever voorbehouden deze inschatting te maken en individueel maatwerk toe te passen dat past bij de omstandigheden van de werknemer.

WGA

Werkgevers verhalen met ingang van 1 juli 2026 niet langer 50% van de WGA-premie op de werknemers.

Nadere voorstellen voor invullen nieuwe arbeidsvoorwaarden:

- Invoering van een jubileumgratificatie bij 25 en 40 jaar dienstjubileum, zoals dat geldt bij de cao SW (dat betekent een half bruto maandsalaris (bij 25 jaar)en één bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag (bij 40 jaar));
- Invoering van een seniorenregeling conform cao SW met een wachttijd van 5 jaar dat wil zeggen
    - de 60- 62- en 64-jarige seniorenregeling zoals deze gelden bij de cao SW, inclusief de hardheidsclausule. De regeling wordt dan als volgt:
      60 jaar: 80% werk, 92,5% salaris, 100% pensioenopbouw;
      62 jaar: 80% werk, 100% salaris, 100% pensioenopbouw;
      64 jaar: 60% werk, 92,5% voor de eerste 20% en 100% pensioenopbouw en voor de tweede 20% en 100% salaris en 100% pensioenopbouw.

    - Werknemers ouder dan 55 jaar niet hoeven te werken in de vroege ochtend of avond, zoals dat bij de cao SW ook geldt.
- Art 7.5. lid 4 wordt aangepast zodat de reiskosten woon-werk bij verhuizing worden aangepast aan het nieuwe woonadres.
- Art. 6.4 lid 1 wordt aangepast onder a.: de werknemer krijgt bijzonder verlof op de dag van de sluiting van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, of dat van zijn bloedverwanten in de 1e graad (kind, stiefkind, ouder, stiefouder, broer en zus).

Werkgeversbijdrage

Partijen hechten er waarde aan om door overleg over arbeidsvoorwaarden gezamenlijk vorm te geven aan de sector. De werkgever is bereid om vanaf 1 januari 2026 jaarlijks één bijdrage van € 350,= per gemeente te voldoen aan de bonden (zowel FNV als CNV) voor beide cao's (zowel de cao SW als de cao Aan de slag).

Aldus overeengekomen op 19-12- 2025
Partijen bij de Cao Aan de Slag

Raymond Vlecken	Noëlle ter Woerds	Rob Kolner	Nico Foppen
VNG	Cedris	FNV	CNV