



Bijlage ter ondersteuning van de besluitvorming collegevoorstel visie re-integratieketen

Inhoudsopgave:

1. INLEIDING	2
2. TOELICHTING OP DE DOELGROEPEN BINNEN DE PARTICIPATIEWET	2
3. WERKGEVERSBERADERING	6
4. TRANSFORMATIE MTB	7
5. FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN	8

1. Inleiding

Tijdens de behandeling van het collegevoorstel over de visie op de re-integratieketen op 14 januari 2025 heeft het College gevraagd om een concreter beeld¹ hoe deze visie in de praktijk vorm kan krijgen. In deze bijlage wordt de visie op hoofdlijnen geschetst. Er is aandacht voor hoe de ondersteuning er voor de verschillende doelgroepen binnen de Participatiewet er mogelijk uit ziet en hoe de inwoner dit ervaart. Er is tevens aandacht voor de financiële implicaties.

Hoofduitgangspunt van de visie op de re-integratieketen

Iedere inwoner heeft recht op een reguliere werkplek bij een werkgever in een inclusieve arbeidsmarkt. Daar waar dat niet passend is voor deze inwoner, biedt de gemeente een alternatief. Het uitgangspunt van de re-integratieketen is dan ook dat zoveel mogelijk inwoners met een ondersteuningsbehoefte worden begeleid naar werk bij reguliere werkgevers. De verscheidenheid aan ondersteuningsbehoefte vraagt om een nieuw mensontwikkelbedrijf (MOB). In dit bedrijf zijn zowel de expertise en faciliteiten aanwezig voor de mensen die alleen een zetje in de rug nodig hebben als diegenen die in een beschermde omgeving het beste tot hun recht komen.

2. Toelichting op de doelgroepen binnen de Participatiewet

In onderstaand kwadrant² staan de doelgroepen uit de Participatiewet waar de gemeente Maastricht voor verantwoordelijk is mét en zonder Pw-uitkering. Inwoners zonder Pw-uitkering zijn werkenden met loonkostensubsidie en personen die beschut werken. De totale doelgroep kan worden onderverdeeld in vijf groepen, afhankelijk van hun werkfitheid en loonwaarde.

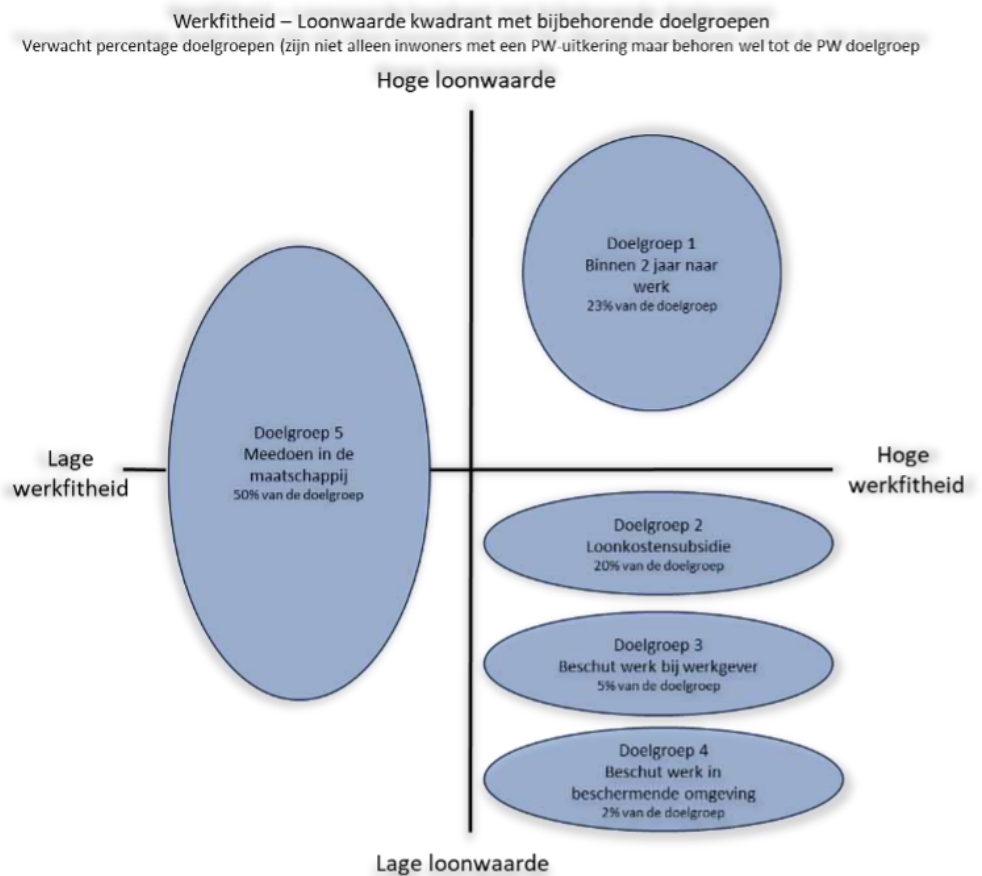
Werkfitheid versus loonwaarde

In de re-integratieketen kennen we de Werkfitheid en Loonwaarde (t.o.v. wettelijk minimum loon; WML).

Bij werkfitheid kijken we naar de leefgebieden, werknemersvaardigheden en vakvaardigheden van een inwoner. Hoe hoger de werkfitheid, hoe sneller de inwoner bemiddeld kan worden op de arbeidsmarkt.

De loonwaarde is de economische waarde van de arbeidsprestatie in vergelijking met een gemiddelde werknemer in dezelfde functie ten opzichte van het wettelijke minimumloon (uitgedrukt in een percentage van het normale loon in die functie).

Voorbeeld: 60% loonwaarde wil zeggen dat een medewerker bijvoorbeeld 60 producten in een uur kan maken waar een regulier



¹ Om het beeld te schetsen, is er gebruik gemaakt van voorbeelden hoe de dag van iemand in een bepaalde doelgroep eruit ziet, deze zijn fictief. De voorbeelden uit het land van andere mensontwikkelbedrijven zijn vanzelfsprekend echt.

² De percentages in dit kwadrant zijn gebaseerd op de huidige verdeling van de doelgroep in Maastricht, gecombineerd met de landelijke cijfers van Berenschot (Bultrug) en de huidige doelgroepverdeling zoals we die kennen.

Doelgroep 1: Inwoners binnen 2 jaar naar regulier werk

Joep is 30 jaar en heeft naast zijn basisonderwijs geen opleiding afgerond. Hij heeft op dit moment een Pw-uitkering. Sinds 4 maanden werkt hij bij een groothandel als lader van vrachtwagens en legt hij producten op de juiste plaats in de winkel. Hij volgt een leer/werktraject waarin hij in de praktijk leert voor onderdelen van een MBO-opleiding. Joep krijgt hiervoor erkende praktijkverklaringen. Vandaag heeft hij op zijn werkplek een gesprek met zijn coach van het MOB, deze spreekt hem wekelijks over zijn vooruitgang. Dit zal een van de laatste gesprekken zijn met zijn coach. Volgende week krijgt hij namelijk zijn praktijkverklaringen uitgereikt. En het mooie is dat zijn werkgever hem een baan heeft aangeboden. Nu is Joep ook uit de uitkering.

Deze inwoners hebben een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt en kunnen binnen twee jaar regulier werk vinden, mits ze de juiste ondersteuning krijgen. Een klein deel van deze doelgroep kan direct bemiddeld worden naar werk. Vaak is verdere ontwikkeling van werknemers- en vakvaardigheden noodzakelijk. Het behalen van praktijkverklaringen kan hierbij helpen, vooral omdat het behalen van een volwaardig diploma voor velen geen optie is. In het nieuwe MOB zal deze groep bij voorkeur worden begeleid via trajecten bij reguliere werkgevers of vrijwilligersorganisaties. Het MOB biedt hierbij ondersteuning in de vorm van jobcoaches en ontwikkelcoaches. Hoewel er soms een korte interne voorbereidingsperiode nodig is om basisvaardigheden aan te leren, is de uitstroom naar externe trajecten doorgaans groot. Voorbeelden van werkgevers die dergelijke trajecten aanbieden zijn bedrijven in de logistiek, schoonmaak, groenvoorziening, zorg en MKB-bedrijven.

Er zijn concrete voorbeelden in het land van werkgevers die op deze wijze samenwerken met een MOB. De Bovengrondse Vakschool in Heerlen werkt met o.a. de volgende bedrijven samen: Boston scientific (logistiek), Vebego (schoonmaak), Loven (techniek), Boumans en Habenu/vd Kreeke (bouw), Nobamacare (zorg), Franssen Franken, (zakelijke dienstverlening), Peuteropvang Heerlen (zorg; kinderopvang). Daarnaast zijn er nog 93 leads van werkgevers in de wacht om opgepakt te worden.

Van der Valk hotel Tiel heeft in samenwerking met Werkzaak Rivierenland in het hotel leerwerktrajecten voor de horeca en neemt inwoners in dienst zodra dat traject is afgerond.

In de eigen omgeving kennen we de samenwerking met Envida (huishoudelijke hulp) en Hanos (groothandel). Ook Podium24 en MTB plaatsen inwoners bij reguliere werkgevers.

Doelgroep 2: Loonkostensubsidie

Brahim heeft in het verleden een PW-uitkering gehad. Die uitkering heeft hij nu al meer dan 1 jaar niet meer omdat hij werkt bij een bakker in zijn eigen wijk waar hij woont. Deze baan met loonkostensubsidie heeft het MOB voor hem gevonden. Hij doet dit met veel plezier. Hij is alleen niet zo snel als zijn collega's maar dat wat hij doet, dat doet hij perfect. Brahim krijgt nog begeleiding van een Jobcoach. Toen hij pas bij de bakker werkte vond Brahim dit fijn, nu loopt het goed en is het bijna niet meer nodig. Zijn werkgever is ook blij met zijn inspanningen. Omdat Brahim niet zo snel werkt als zijn collega's krijgt zijn werkgever een loonkostensubsidie voor de gemiste omzet.

Deze groep bestaat uit inwoners die nu werkzaam zijn met loonkostensubsidie. Zij hebben meestal geen uitkering meer en ontvangen loon van een werkgever, waarbij de gemeente een deel van de loonkosten subsidieert. Dat deel waarvoor er bij de werkgever geen loonwaarde is (t.o.v. het wettelijk minimumloon). De gemeente ontvangt deze vergoeding terug van het rijk en hoeft deze loonkosten niet zelf te betalen. Zolang er sprake is van een verminderde loonwaarde blijft er recht op loonkostensubsidie eventueel tot aan het pensioen. Voor deze doelgroep is naast de loonkosten vergoeding vaak ook voor de eerste 2 jaar extra begeleiding voorhanden (Jobcoach).

In samenwerking met Werkzaak Rivierenland maakt Itho Daalderop in Zaltbommel o.a. elektrische kachels. Dit proces doen zij met werknemers met loonkostensubsidie.

Werkkracht in Ede heeft soortgelijke trajecten met loonkostensubsidie ook bij lokale, kleine werkgevers zoals de lokale opticien.

Vanuit SZMH hebben we zo'n 400 inwoners die op deze manier een dienstverband hebben. Dit is nagenoeg gelijk aan het landelijk gemiddelde. Podium24 benadert deze werkgevers. We zien dat steeds meer werkgevers open staan om deze doelgroep een kans te bieden.

Doelgroep 3: Beschut werk bij werkgever

Sophie werkt sinds 3 maanden in de kantine van een grote zorginstelling die een beschutte werkplek voor haar heeft gecreëerd. Zij doet dit werk met veel plezier. De werkzaamheden van Sophie zijn op haar tempo en niveau aangepast. Dagelijks wordt zij begeleid door een werkbegeleider van de zorginstelling. Twee keer per week komt een jobcoach langs om met haar te bespreken hoe het gaat. Dit vindt Sophie prettig, zeer zeker omdat ze weet dat zolang ze ook werkt de begeleiding van een Jobcoach blijft. Sophie heeft een beschutte werkplek; daarnaast krijgt de werkgever ook een loonkostensubsidie. Sophie hoopt dat ze lang dit werk in de kantine kan blijven doen.

De gemeente kan niet zelf bepalen of iemand recht heeft op beschut werk; om tot de doelgroep van beschut werk te horen dient het UWV een positief advies³ af te geven. Als een inwoner een positief advies heeft dan gaat het MOB zoeken naar een werkgever die een inwoner een baan aan wil bieden. Voor deze doelgroep is naast de loonkostensubsidie (gelijk aan doelgroep 2) ook vergoeding voor begeleiding op de werkplek mogelijk, omdat deze mate van begeleiding redelijkerwijze niet van een reguliere werkgever verwacht kan worden. Anders dan bij reguliere loonkostensubsidie (waar de begeleiding vervalt na twee jaar) blijft de intensievere begeleiding aanhouden zolang de inwoner onder beschut werken valt.

Via Weener XL werken mensen beschut bij kringloopbedrijf Vindingrijk.

50/50 Hotel en Congrescentrum Belmont in Barneveld is naast een professioneel hotel en congrescentrum ook een werkervaringsplek en een leer-/reïntegratiebedrijf. Het biedt mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt de kans om binnen één van de zes afdelingen te werken aan persoonlijke doelen met een uitkering of in beschut werk. Een kandidaat kan werken binnen de bediening, keuken, facilitaire dienst, housekeeping, receptie of het terreinonderhoud. Dit alles in samenwerking met Werkkracht Ede.

Doelgroep 4: Beschut werk in het mensontwikkelbedrijf

Nick heeft 8 maanden geleden zijn speciaal onderwijs afgerond en is aansluitend aan de slag gegaan bij het mensontwikkelbedrijf in een beschutte werkplek. Tijdens de laatste maand van zijn school is al een advies aangevraagd bij het UWV voor een beschutte werkplek. Het UWV heeft hier een positief advies opgegeven. Echter bij een werkgever werken in een beschutte werkplek was geen optie. Daar ervaart Nick te veel druk en is hij snel afgeleid. De werkzaamheden die hij bij het ontwikkelbedrijf doet, zijn wisselend. Op dit moment is hij cadeaupakketten aan het inpakken. Vorige week ging het allemaal wat lastiger en heeft hij er niet zoveel ingepakt. Gelukkig maakt dat niet uit wat het maakt voor het ontwikkelbedrijf niet uit hoeveel cadeaupakketten worden ingepakt. Voor dit moment voelt Nick zich prima op zijn plek. Misschien dat hij ooit toch naar een werkgever kan, dat zou hij wel fijn vinden en dat bespreekt hij regelmatig met zijn begeleider, maar het is goed om te weten dat dat niet hoeft, hij kan ook blijven.

³ Het UWV geeft een bindend advies af dat de gemeente moet volgen, tenzij er fouten zijn gemaakt in de procedure.

De gemeente kan niet zelf bepalen of iemand recht heeft op beschut werk; om tot de doelgroep van beschut werk te horen dient het UWV een positief advies af te geven. Als werken bij een werkgever voor de inwoner niet de beste plek is dan kunnen de beschutte werkzaamheden bij een mensontwikkelbedrijf gedaan worden. Het gaat om eenvoudige werkzaamheden zonder productieresultaat. Het ontwikkelbedrijf krijgt een deel van de loonkosten vergoed door de loonkostensubsidie. Ook is er een vergoeding voor begeleiding op de werkplek door een jobcoach. Er is geen vergoeding voor de dagelijkse werkbegeleiding. De kosten voor een dagelijkse werkbegeleider en de overheadkosten van gebouw, schoonmaak, manager, administratie e.d. komen voor rekening van het MOB. Beschut werken in een beschermde omgeving lijkt erg op arbeidsmatige dagbesteding.

De verwachting van het rijk is dat er in 2050 zo'n 500 beschutte werkplekken (voor de 3 MTB-gemeenten), de combinatie van doelgroep 3 en 4 noodzakelijk zijn. Op basis van ervaringen van het land verwachten we dat 70% bij reguliere werkgevers kan werken en 30% een beschutte werkplek in een beschermde omgeving moet krijgen.⁴ Dit zou betekenen dat we rekening moeten houden dat we zo'n 200 beschutte werkplekken in een beschermde omgeving moeten hebben. Het is belangrijk dat dit flexibel wordt ingericht zodat we relatief gemakkelijk kunnen op- of afschalen.

Bij Zaffier in Alkmaar werken medewerkers o.a. aan de receptiebalie op een functie beschut binnen.

Bij MTB zijn er voor het beschut binnen bijvoorbeeld werkzaamheden rondom het inpakken van theezakjes, vouwen zakdoekjes, inpakken van kerstpakketten en pakketten voor KLM.

Doelgroep 5: Meedoen in de maatschappij

Milou heeft al lange tijd een psychische aandoening en komt ook weinig onder de mensen. Ze heeft geen contact met familie en vrienden. Ze krijgt wel hulp en ondersteuning van o.a. maatschappelijk werk. Ook haar consulent bij SZMH spreekt haar regelmatig. Vanwege haar hoge schulden zit ze ook bij een bewindvoerder. Milou gaat ook regelmatig naar de voedselbank. Milou vindt het eigenlijk wel jammer dat ze weinig contact heeft. Maar sinds enkele weken helpt ze 2 dagen per week iedere dag 2 uur bij de voedselbank. Milou helpt mee met het inpakken van de voedselpakketten. Af en toe lukt haar dat niet vanwege haar psychische aandoening, dat is niet erg. Maar als ze wel kan gaan, vindt ze het leuk dat ze met andere inwoners in contact komt.

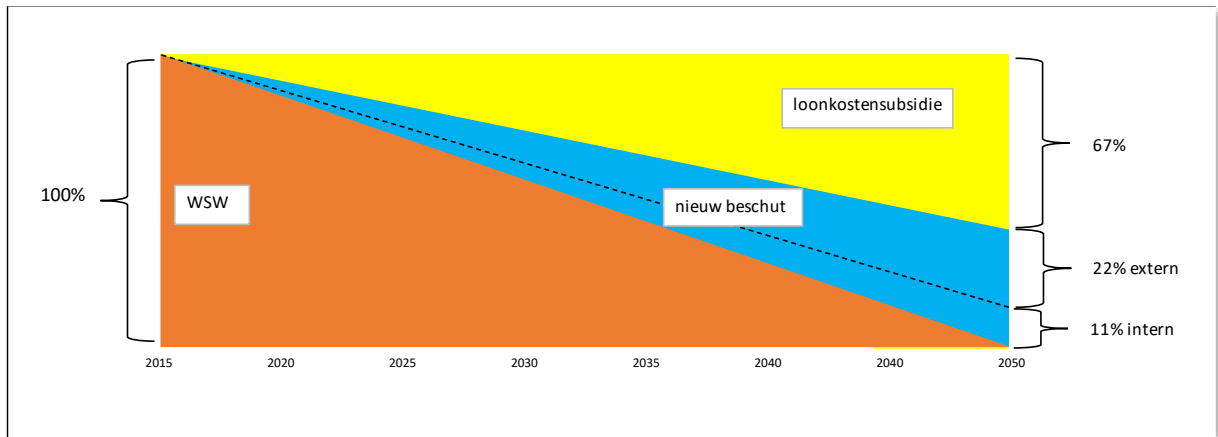
Deze doelgroep kan nu en in de nabije toekomst niet deelnemen aan de arbeidsmarkt, ook niet met gesubsidieerde werkplekken of beschutte werkplekken. De beperkingen zijn vaak een combinatie van psychische of fysieke klachten, verslavingen of schuldenproblematiek. Met deze inwoners wordt gewerkt aan het verbeteren van hun situatie en meedoen in de samenleving via activiteiten als vrijwilligerswerk, mantelzorg en sport. Sinds de komst van de Participatiewet in 2015 is er meer ingezet op het meedoen in de maatschappij (Participeren). Deze doelgroep zit nu niet bij de MTB en zal in de toekomst ook niet worden doorgestuurd naar het MOB, maar wordt voornamelijk door de consulenten van SZMH geholpen op het verbeteren van hun situatie of activiteiten als vrijwilligerswerkplekken, mantelzorg, sport e.d. Een medische/psychologische diagnose wordt wel door het MOB uitgevoerd.

In de Participatiewet in Balans, een wetsvoorstel dat nu voorligt in de Tweede Kamer wordt meer nadruk gelegd op deze doelgroep. De verwachte ingangsdatum is 1 januari 2026.

Ontwikkeling doelgroep voormalige WSW

De doelgroep die (als er niets zou zijn veranderd) zou zijn ingestroomd in de WSW, valt nu onder de Participatiewet. Dit zijn de mensen in doelgroep 2, 3 of 4 (zie hierboven) die onder de Pw bij een werkgever gaan werken met loonkostensubsidie of die zijn aangewezen op (nieuw) beschut werk. Dit laatste kan bij een werkgever zijn (extern), maar het kan ook op een interne werkplek bij het MOB zijn als door omstandigheden iemand niet bij een werkgever kan werken.

⁴ Deze cijfers zijn afkomstig uit het Berenschot-rapport en zijn gebaseerd op het memorandum bij de Participatiewet. Dit in combinatie met informatie van best practices in het land: gemeenten die actief aan de slag zijn met nieuw beschut.



Specificatie doelgroep 2, 3 en 4

Bovenstaande schema laat zien hoe de oude doelgroep WSW langzaam terugloopt naar 0 en hoe deze doelgroep zich onder de Pw gaat ontwikkelen. Naar verwachting kan 2/3 (67%) gaan werken met loonkostensubsidie en 1/3 (33%) valt onder het nieuw beschut. Deze beschutte werkplekken zijn naar verwachting voor 2/3 (22%) bij een werkgever (extern) en 1/3 (11%) intern in het MOB.⁵

3. Werkgeversbenadering

De visie op de re-integratieketen richt zich op duurzame arbeidsparticipatie, waarbij de nodige expertise aanwezig is zodat maatwerk wordt geleverd in de ondersteuning en faciliteiten voor de gedifferentieerde doelgroepen. De aanpak combineert een efficiënte financiële strategie met nauwe samenwerking binnen de regio. Dit biedt perspectief voor zowel inwoners als werkgevers én draagt bij aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Een succesvolle uitvoering van de visie vraagt om samenwerking met andere mensontwikkelbedrijven, werkgevers en regionale partners, zoals het Werkcentrum Zuid-Limburg. Dit centrum richt zich op sectorale ontwikkelpaden om werkzoekenden en werkenden extra kansen te bieden. Ook brengt dit centrum werkgevers bij elkaar om van elkaar te leren hoe een meer inclusieve werkgever te worden. De regio heeft een meerjarenagenda opgesteld waarin de samenwerking met werkgevers en mensontwikkelbedrijven centraal staat.

De werkgevers willen we op verschillende onderdelen (nog meer) meenemen:

- Reguliere banen
- Banen met loonkostensubsidie
- Mens-ontwikkeltrajecten
- (Nieuw) beschut werken

De Bovengrondse Vakschool (het mensontwikkelbedrijf van de gemeente Heerlen) werkt op bovenstaande onderdelen samen met o.a. de volgende bedrijven: Boston scientific (logistiek), Vebego (schoonmaak), Loven (techniek), Boumans en Habenu/vd Kreeke (bouw), Nobamacare (zorg), Franssen Franken, (zakelijke dienstverlening), Peuteropvang Heerlen (zorg; kinderopvang). Daarnaast zijn er nog 93 leads van werkgevers die in de wacht staan om opgepakt te worden.

⁵ Deze cijfers zijn afkomstig uit het Berenschot-rapport en zijn gebaseerd op het memorandum bij de Participatiewet. Dit in combinatie met informatie van best practices in het land: gemeenten die actief aan de slag zijn met nieuw beschut.

4. Transformatie MTB

Krimp WSW in cijfers

- In 2015 is de WSW-regeling gestopt. Sindsdien is er geen instroom meer in de WSW.
- In 2015 waren er 1.400 FTE WSW'ers bij MTB.
- In 2024 waren dat er nog maar 580 FTE.
- Deze aantallen lopen uiteindelijk terug naar 0. Landelijk uiterlijk in 2050. Voor Maastricht ongeveer 10 jaar eerder, omdat de gemiddelde leeftijd van WSW'ers bij MTB hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.
- Uit ervaring van Berenschot is een SW-bedrijf met aan aantal WSW'ers dat zakt onder de 150 niet meer rendabel.

Hoe ziet de krimp bij MTB er naar verwachting uit?

WSW-medewerkers

Het aantal WSW'ers loopt terug van de huidige 580 naar 0. Voor de betrokken WSW-medewerkers die al vóór 1 januari 2015 een WSW-dienstverband hadden, geldt dat zij een WSW-werkplek behouden. Deze wettelijke verplichting is een **resultaatsverplichting**. Dat houdt in dat de gemeenten er goed voor zullen zorgen dat de betrokken WSW'ers op een passende werkplek terecht komen. Voor de WSW'ers verandert er niets: zij houden een WSW-werkplek. Wel is het zo dat de gemeenten (net als MTB nu) niet kunnen garanderen dat de WSW-werkplek altijd dezelfde zal blijven. Ook in het huidige MTB wordt regelmatig met werkplekken en WSW-medewerkers geschoven. Dat hoeft ook geen probleem te zijn, mits het zorgvuldig gebeurt, is de huidige ervaring bij MTB.

Om kwart over zeven vertrekt Fatima met haar scooter naar werk. Tot voor kort was dat in de sociale werkplaats, want Fatima is al jaren WSW-medewerker. Fatima werkt in een rustig en goed georganiseerd team aan het inpakken van medische hulpmiddelen. Kort geleden is het team verhuisd. Nu rijdt Fatima niet meer naar de sociale werkplaats, maar treft ze al haar teamleden bij het bedrijf dat de medische hulpmiddelen produceert. Dat is even wennen. Maar doordat de teamleden mee zijn verhuisd en ook de voorman die altijd aanwezig is om te ondersteunen, er nog gewoon is, was het makkelijker om te wennen. Eigenlijk is het ook wel heel cool om nu bij een 'echte' werkgever te werken.

MTB-medewerkers (kantoorpersoneel)

Het aantal MTB-medewerkers zal mét de afname van de WSW'ers ook gaan afnemen. Omdat er gewerkt wordt voor steeds minder WSW'ers, moet de overhead namelijk ook gaan krimpen.

Werkzaamheden in de hallen

De werkzaamheden in de hallen die binnen MTB worden uitgevoerd, worden (op langere termijn):

- Overgeheveld naar het MOB en duurzaam ingezet voor de doelgroepen van de Pw; dit houdt in dat de werkzaamheden wel blijven bestaan, maar onderdeel worden van het MOB. Hiervoor geldt dat 'oude' schoenen niet worden weggegooid eer er 'nieuwe' zijn.
- Afgebouwd en dan gestopt/overgeheveld; bijvoorbeeld als de werkzaamheden niet passend zijn voor de doelgroepen die in de Pw instromen sinds 1-1-2015 en niet nodig zijn voor de WSW'ers. De voorkeur gaat naar vervreemding van deze werkzaamheden; dat wil zeggen overhevelen naar een werkgever. De werkzaamheden zullen dan niet meer aan de Watermolen worden uitgevoerd, maar bij de werkgever. Ook begeleiding en andere zaken worden dan mee overgeheveld, zodat er een beschutte werkomgeving blijft bestaan, maar dan op een andere plaats.

Bij de opheffing van het SW-bedrijf voor Ede, Barneveld, Renkum en Wageningen (Permar) is een productielijn voor onderdelen van machines voor het sorteren van eieren overgeheveld naar de opdrachtgever zelf: Moba.

Moba heeft vanaf dat moment naast reguliere medewerkers en medewerkers met loonkostensubsidie ook een eigen beschutte werkplek. Voormannen en werkbegeleiders zijn ook overgeheveld. Hiermee hebben de WSW'ers hun werkplek kunnen behouden en is alleen de locatie van de werkplek veranderd. Daarin is zorgvuldige en langdurige communicatie het belangrijkste instrument.

- De frictiekosten die gepaard gaan met de krimp van de WSW en de daarmee samenhangende afbouw van MTB kan tijdelijk worden gedempt als het lukt om WSW-werkzaamheden en overhead samen met de andere SW-bedrijven in Zuid-Limburg te gaan uitvoeren, zoals WOZL en Vidar. Dat is geen gegeven, want daarover beslissen andere gemeenten.
- Als het bovenstaande wordt uitgevoerd, zal dat ook gevolgen hebben voor het pand. Het is nu al helder dat het pand op termijn te groot wordt. Er zal gezocht moeten worden naar een alternatieve bestemming en mogelijk naar een andere locatie.

5. Financiële ontwikkelingen

De financiering van de re-integratieketen staat onder druk. Er zijn wel perspectieven om binnen de beschikbare middelen te blijven. Hieronder volgt een schets van de belangrijkste posten.

Loonkostensubsidies

De kosten van loonkostensubsidies nemen toe naarmate meer inwoners bij reguliere werkgevers worden geplaatst. Het Rijk compenseert deze kosten via de BUIG-middelen.

(Nieuw) Beschut werk

De behoefte aan beschutte werkplekken wordt landelijk geschat op een derde van de oorspronkelijke WSW-doelgroep. Voor Maastricht (incl. Meersen en Eijsden-Margraten) betekent dit op lange termijn circa 470 plekken. Binnen de gemeente Maastricht is subsidiëring voor de begeleiding van de daadwerkelijk gerealiseerde nieuw beschut werkplekken in de begroting opgenomen.

Re-integratiebudget

De voorgenomen herstructurering van de re-integratieketen zal in eerste instantie leiden tot friekosten en projectkosten. Hiervoor geldt dat de “kost voor de baat” uitgaat. De baat zal op termijn zijn meer kosteneffectiviteit in het MOB en dalende tekorten bij MTB.

Frictie- en projectkosten

De reeds ontvangen rijks gelden voor de ontwikkeling van de re-integratieketen (€630.000) en de extra Impulsgelden van het Rijk worden ingezet om tijdelijke projectkosten en frictiekosten voor het opbouwen van het MOB en de krimp van MTB te dekken. Hiervoor is reeds een reserve gecreëerd.

Exploitatietekort MTB

Het tekort van MTB wordt met name veroorzaakt doordat de infrastructuur en de overhead te groot zijn en niet meer passen bij het gedaalde aantal WSW'ers. De organisatie moet worden teruggebracht in lijn met de omvang van de doelgroep.