



Samenvatting

Vanuit de gedachte dat ieder mens integraal onderdeel uit maakt van de maatschappij en beschikt over talenten en vanuit de aanpak van de Participatiewet, is het de wens van de gemeenten in Maastricht-Heuvelland om in te zetten op ontwikkeling van mensen bij reguliere werkgevers. Daar komt bij dat landelijk de re-integratiebudgetten onder druk staan en de doelgroep waar gemeenten voor verantwoordelijk zijn, groter en ingewikkelder worden. Deze situatie vraagt om een herstructurering van de re-integratieketen. De gemeenten in Maastricht-Heuvelland denken met het op- en inrichten van een ontwikkelinfrastructuur in de vorm van nieuw mensontwikkelbedrijf een passend antwoord te hebben op deze vraag.

Beslispunten

1. Op grond van artikel 87 van de Gemeentewet juncto artikel 5.1 sub i Wet open overheid, geheimhouding op te leggen op bijlage 1 tot en met 3.
2. De geheimhouding op te leggen vanaf 14 januari 2025 tot een week nadat op onderhavig Collegevoorstel positief is besloten in alle betrokken Colleges van B&W.
3. Instemmen met het delen van de 'Visie re-integratieketen' met gemeenteraden, advies- en ondernemingsraden en andere betrokkenen op basis van bijgaande communicatiestrategie;
4. Instemmen met bijgevoegde communicatiestrategie;
5. Instemmen met gelijklopende en gelijktijdige communicatie via één kanaal, de gemeente Maastricht;
6. De gemeenteraad informeren middels bijgevoegde raadsinformatiebrief.

Besluit Burgemeester en Wethouders 22 januari 2025:

Conform.



1. Aanleiding

Op 1 januari 2015 is er in het kader van de Drie Decentralisaties in het Sociaal Domein een aantal zaken veranderd. De Participatiewet (Pw) is in de plaats gekomen van de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Dit had en heeft gevolgen voor bijstandsgerechtigden, mensen in de sociale werkvoorziening (Wsw'ers) en Wajong'ers.

In tegenstelling tot de andere veranderingen in de Drie Decentralisaties: de Jeugdwet en de WMO was de decentralisatie rondom de Participatiewet geen 'big bang', maar kende een geleidelijk verloop. Gemeenten hebben in eerste instantie gekozen voor een beperkte verandering. De Wsw is onveranderd gebleven en de focus is voornamelijk gelegd op het oprichten van een organisatie dicht bij werkgevers voor werkgeversdienstverlening en plaatsing van mensen op vacatures (Podium24) om de in de Pw geschetste inclusieve arbeidsmarkt te helpen realiseren.

Nu, 10 jaar na de invoering van de Pw is het tijd voor een volgende stap.

Gemeenten worden sinds 1 januari 2015 geconfronteerd met een steeds grotere en meer complexe vraag om inwoners te ontwikkelen en ondersteunen in hun weg naar de arbeidsmarkt en daarmee zelfstandigheid en onafhankelijkheid. In de praktijk merken gemeenten er vaak lange en intensieve ondersteuning nodig is.

De gemeenten willen die ontwikkeling van mensen zo veel als mogelijk vormgeven via werkplekken bij reguliere werkgevers om hiermee inwoners een duurzaam toekomstperspectief te bieden op basis van hun talenten.

De financiële middelen van de Pw lopen echter steeds verder terug. En de doelgroepen waar gemeenten voor verantwoordelijk zijn, groeien. Met name de jongeren met een (arbeids)beperking.

Daar komt bij dat de rijksbudgetten voor de Wsw niet toereikend zijn en uitvoeringsorganisaties voor de Wsw hiermee te maken krijgen; SW-organisaties kampen met oplopende tekorten die gedekt moeten worden uit de eigen middelen van gemeenten.



2. Context

De zes gemeenten Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittern, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul werken samen in het kader van de uitvoering van de Participatiewet (Pw) en de ontwikkeling en ondersteuning van inwoners naar de arbeidsmarkt. Daarnaast werken de gemeenten Eijsden-Margraten, Meerssen en Maastricht samen in het kader van de Wsw in MTB N.V. De gemeenten Gulpen-Wittern, Vaals en Valkenburg aan de Geul werken in het kader van de Wsw samen in WOZL (Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid Limburg).

De gemeenten werken samen in de zogenaamde 're-integratieketen'. De zes gemeenten willen graag dat inwoners die zelf moeilijk werk kunnen vinden, een goede plek vinden op de arbeidsmarkt. In de samenwerking hebben de zes gemeenten een aantal onderzoeken laten uitvoeren om te bepalen hoe de re-integratieketen geoptimaliseerd kan worden om uitvoering te geven aan de opdracht uit de Pw.

3. Gewenste situatie

Vanuit de gedachte dat ieder mens integraal onderdeel uit maakt van de maatschappij en beschikt over talenten, is het de wens van de gemeenten om in te zetten op zoveel mogelijk ontwikkeling van mensen via werkplekken bij reguliere werkgevers. Werken bij een reguliere werkgever heeft veel voordelen voor mensen in de zin van een groot netwerk, een sociale omgeving en een duurzaam toekomstperspectief.

Ook de Pw zet in op een inclusieve arbeidsmarkt. Van werkgevers wordt verwacht dat zij werkplekken bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zowel beschutte werkplekken, als reguliere werkplekken met loonkostensubsidie en/of begeleiding als volledig reguliere werkplekken.

Een deel van de doelgroep heeft tijdelijk een meer beschermde werkomgeving nodig als eerste stap naar een reguliere baan; daarnaast is een klein deel van de doelgroep structureel aangewezen op een beschermde werkomgeving en gemeenten moeten daarin voorzien.

Werkgevers staan open voor deze aanpak, maar geven aan daarbij wel de hulp van gemeenten nodig te hebben. En de arbeidsmarkt vraagt om het inzetten van alle voorhanden arbeidskracht. Met andere woorden: er is momentum. Mensontwikkeltrajecten en leerwerklijnen bij reguliere werkgevers vormen het motorblok van een duurzame invulling van de Pw. Daarnaast is een zo klein mogelijke voorziening in de vorm van een beschermde werkomgeving nodig voor de inwoners die dit nodig



hebben, gericht op het zetten van een eerste stap en mogelijk voor een kleine groep als structurele werkplek.

Om dit te bereiken willen de gemeenten een ontwikkelinfrastructuur in de vorm van een mensontwikkelbedrijf op- en inrichten met de opdracht om inwoners te ontwikkelen en ondersteunen bij het vinden van een baan.

Het mensontwikkelbedrijf moet een organisatie zijn die optimaal zorgt voor de ontwikkeling en ondersteuning van inwoners die dat nodig hebben. Een ontwikkelinfrastructuur die klaar is voor de toekomst en duurzaam passend is in de gemeentebegrotingen. Die kan groeien en krimpen met de behoeften van de doelgroepen en waar de benodigde voorzieningen beschikbaar zijn.

Hiervoor denken de gemeenten aan het opzetten van een nieuwe Gemeenschappelijke Regeling (GR). De aan gemeenten opgedragen opdracht vanuit de Pw is complexe en risicovolle en vraagt om publieke, directe bestuurlijke aansturing door gemeente(rade)n. Hier past een GR.

Ook zouden de gemeenten graag nieuwe afspraken willen maken met werkgevers over het inrichten van nieuwe leerwerklijnen bij werkgevers op de werkvloer. De gemeenten willen hiervoor inzetten op gezamenlijke plannen met werkgevers om die leerwerklijnen en werkplekken vorm te geven.

Stap voor stap gaan we onderzoeken we welke onderdelen van de huidige re-integratieketen passend zijn bij de voorziene uitvoering van de Pw en overgeheveld kunnen worden naar het nieuwe mensontwikkelbedrijf en welk deel van de infrastructuur daarin niet (meer) passend is en afgebouwd moet worden. Belangrijk is daarbij fasering en zorgvuldigheid en dat de gemeenten de Wsw blijven uitvoeren zonder de rechten van de Wsw'ers aan te tasten.

We gaan er vooralsnog van uit dat de voor de Pw duurzaam benodigde infrastructuur uiterlijk aan het einde van een transitieperiode van 5 jaar is ondergebracht bij het nieuwe mensontwikkelbedrijf. Hierbij wordt uitgegaan van een transformatieperiode van 5 jaar, overeenkomstig de Impulsmiddelen die gemeenten van de Rijksoverheid ontvangen voor dit doel.

Vooruitlopend op de transitie zal aan MTB opdracht worden gegeven tot het terugbrengen van het jaarlijks oplopend tekort van ruim 4 mln. Hierbij hoort in ieder geval inkrimping van de productielocatie en vermindering van de overhead met instandhouding van de werkgelegenheid.



Hierbij hoort ook het maximaliseren van samenwerking met Vidar (Westelijke Mijnstreek en WOZL (Parkstad Limburg).

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Het hebben van een betaalde baan en een sociale omgeving heeft gunstige effecten op de gezondheid van mensen. Een baan geeft zin en inhoud aan het leven. Het brengt structuur in het dagelijks leven, geeft zelfvertrouwen en zorgt voor sociale contacten. Mensen die werken of anderszins onderdeel zijn van een sociale omgeving, hebben minder kans op psychische klachten.

Met het beoogde mensontwikkelbedrijf zetten gemeenten een ontwikkelinfrastructuur neer die klaar is voor de toekomst en duurzaam passend is in de gemeentebegrotingen. Een structuur die kan groeien en krimpen met de behoeften van de doelgroepen en waar de benodigde voorzieningen beschikbaar zijn.

5. Effect op de openbare ruimte

n.v.t.

6. Personeel en organisatie

Het mensontwikkelbedrijf wordt gebouwd op de bestaande infrastructuur. De toezegging dat de gemeenten hun wettelijke plicht blijven uitvoeren en Wsw'ers hun rechten behouden.

7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

n.v.t.

8. Financiën

Onderhavig Collegevoorstel heeft geen financiële effecten. Pas besluitvorming tot daadwerkelijke opdrachtverlening heeft financiële gevolgen. Aan de visie liggen wel de volgende financiële afspraken ten grondslag:

- De directeuren/managers van de re-integratieketen (SZMH, SEM, Podium24/Annex en MTB) krijgen gezamenlijk als directieketen de opdracht om te komen tot een meerjarentransformatieplan.
- De middelen die het nieuwe mensontwikkelbedrijf ter beschikking krijgt voor het uitvoeren van haar taken zijn gelijk aan de structurele middelen die de zes gemeenten elk nu beschikbaar stellen voor de uitvoering van de re-integratietaken van de Pw. Hiermee worden de budgetten van de gemeenten als het ware 'bevroren'.



- Extra middelen die het mensontwikkelbedrijf nodig denkt te hebben voor groei of verschuiving van doelgroep en/of taken worden pas beschikbaar gesteld via een in te richten P&C cyclus die past binnen de begrotingscycli en het Besluit Begroting en Verantwoording van de gemeenten.
- In het meerjarentransformatieplan zal in een financiële paragraaf een begroting worden gemaakt van incidentele kosten voor de transformatie. Deze middelen worden naar rato gezamenlijk door de gemeenten gedekt uit de Impulsbudgetten die de rijksoverheid ter beschikking stelt van 2025 tot en met 2029. Ook benodigde middelen zoals opgenomen in de communicatiestrategie zullen daar integraal onderdeel van uit maken.

9. Aanbestedingen

Voor de positie van de a.i. directeur/kwartiermaker van Podium24 is geworven via de aanbestedingsprocedures van de gemeente Maastricht. Hetzelfde geldt voor inhuur van formatie of expertise die nodig is voor onderzoek en/of uitvoering.

10. Participatie tot heden

De cliëntenraad SZMH en de Ondernemingsraad MTB zijn tot op heden procesmatig geïnformeerd. De gemeenteraden zijn procesmatig geïnformeerd via raadsinformatiebrieven.

11. Voorstel

Voorstel aan het College:

1. Op grond van artikel 87 van de Gemeentewet juncto artikel 5.1 sub i Wet open overheid, geheimhouding op te leggen op bijlage 1 tot en met 3.
2. De geheimhouding op te leggen vanaf 14 januari 2025 tot een week nadat op onderhavig Collegevoorstel positief is besloten in alle betrokken Colleges van B&W.
3. Instemmen met het delen van de 'Visie re-integratieketen' met gemeenteraden, advies- en ondernemingsraden en andere betrokkenen op basis van bijgaande communicatiestrategie;
4. Instemmen met bijgevoegde communicatiestrategie;
5. Instemmen met gelijklopende en gelijktijdige communicatie via één kanaal, de gemeente Maastricht;
6. De gemeenteraad informeren middels bijgevoegde raadsinformatiebrief.



12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

Voordat tot besluitvorming kan worden overgegaan, worden gemeenteraden, cliënten- en adviesraden en andere betrokkenen geïnformeerd over de voornemens van de gemeenten middels onderhavig B&W voorstel.

Eventuele vervolgstappen zouden er als volgt uit kunnen zien:

- In de re-integratieketen wordt gestuurd op een zorgvuldige af-, om- en opbouw van het duurzame landschap vanuit de huidige keten.
- In de governance van de totale re-integratieketen wordt ervoor gezorgd dat de gemeentebesturen meer in positie komen om sturing te geven.
- Gemeenten geven in de begroting 2026 en verder als opdrachtgevers voor de verschillende delen van de keten aan welk budget per deelnemer zij structureel beschikbaar stellen.
- De directeuren/managers van de re-integratieketen (SZMH, SEM, MTB, Annex en Podium24) krijgen gezamenlijk als directieketen de opdracht om te komen tot een meerjarentransformatieplan.
 - Hierbij wordt uitgegaan van een transformatieperiode van 5 jaar, overeenkomstig de impulsmiddelen die gemeenten van de Rijksoverheid ontvangen voor dit doel.
 - Er wordt een projectteam ingericht ter ondersteuning van het meerjarentransformatieplan.

Planning op hoofdlijnen

	2025	2026	2027	2028	2029
Communicatie visie re-integratieketen	■				
Raadsexkursie visie re-integratieketen	■				
Bespreken visie re-integratieketen OR, cliëntenraad, adviesraden, vakbond	■				
Bespreken visie re-integratieketen in domein- en commissievergaderingen	■				
Besluitvorming Colleges en Raden		■			
Opdracht aan directieketen		■			
Opstellen meerjarentransformatieplan		■	■		
Besluitvorming meerjarentransformatieplan		■	■		
Opdracht MTB vermindering overhead en inkrimping productielocatie	■	■	■	■	■
Onderzoeken samenwerking MTB met WOZL en Vidar	■	■			
Oprichten MOB			■		
Aangaan nieuwe samenwerking MOB werkgevers		■	■	■	■
Overhevelen leerwerklijnen MTB ==> MOB		■	■	■	■

In maart 2025 zal voor dit onderwerp een domeinvergadering worden gepland.