

# De volgende stap naar de inclusieve samenleving

Oplegger bij de lokale strategieën van de zes gemeenten in de GR SOWECO, oktober 2019

## Vooraf

Sinds 2015 zijn verschillende taken in het sociale domein vanuit het rijk gedecentraliseerd naar gemeenten. Inmiddels worden de gevolgen daarvan steeds duidelijker. En dat niet alleen, er tekenen zich ook kansen af. Door het verbinden van verschillende beleidsvelden, maar ook door het slimmer organiseren kan de dienstverlening van gemeenten verbeteren.

In een inclusieve samenleving kunnen mensen met een beperking op voet van gelijkheid met anderen meedoen aan de samenleving. Gemeenten zijn de belangrijkste aanjager van die inclusieve samenleving. De wettelijke verantwoordelijkheid van gemeenten om daaraan te werken is vastgelegd in de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, de Jeugdwet en de Participatiewet. Binnen de kaders die de wet biedt staan gemeenten voor eigen lokale keuzes.

Eén van de cruciale factoren bij inclusie is meedoen naar vermogen in het reguliere arbeidsproces. Gemeenten hebben hierin een voorbeeldrol. In het groen, de sportkantine, samen met ondernemers en instellingen zijn er grote kansen om alle mensen naar vermogen mee te laten doen. Dit vraagt een andere manier van denken en werken die niet in een handomdraai bereikt is. De beweging naar een meer inclusieve samenleving vindt stapsgewijs plaats.

Op veel plaatsen in het land zijn stappen gezet en is al ervaring opgedaan. Wanneer mensen zo regulier mogelijk werken blijken ze gelukkiger en productiever te zijn. Dat vergt begeleiding, aanpassing, geduld, in veel gevallen een cultuuromslag binnen organisaties. Decennia lang worden mensen als aparte groep benaderd, gelabeld. Dat biedt bescherming, geeft houvast. Maar afzonderlijke voorzieningen staan échte inclusie in de weg. Door inclusie te verankeren in het gemeentelijke proces wordt de kloof verkleind tussen een uitkeringssituatie en regulier werk.

Veranderen is spannend en roept weerstand op. Daarom zullen gemeenten zorgvuldig te werk gaan en voor alle betrokkenen de impact tot een minimum beperken.

Het is tijd voor een volgende stap. Omdat gemeenten verschillen heeft elke gemeente daarvoor een eigen strategisch (concept)plan opgesteld waarin op hoofdlijnen wordt beschreven hoe de gemeente de eigen verantwoordelijkheid invulling wil geven. De voor u liggende oplegger plaatst die plannen in historisch perspectief, beschrijft de onderdelen die de gemeenten gezamenlijk willen organiseren en het proces van besluitvorming voor de komende maanden.

In 2018 zijn de nieuwe colleges geïnstalleerd. Het nieuwe Dagelijks Bestuur heeft de lijn die door haar voorgangers is ingezet binnen het politieke primaat voortgezet, met een focus op inclusie.

Als bijlage is een overzicht opgenomen van het bestuurlijke proces dat de laatste vijf jaar met betrekking tot SOWECO is doorlopen.

## **Waarom iets veranderen dat al decennia functioneert?**

De gemeenten staan pal voor hun doelstellingen waar het de zorg voor een kwetsbare groep inwoners betreft. Dat betekent niet alleen dat de goede zorg gecontinueerd moet worden, maar ook dat de negatieve effecten van welke verandering dan ook tot een minimum beperkt moeten worden, en dat ook zeer zorgvuldig moet worden omgegaan met opgebouwde kennis en ervaring die nodig is bij de dienstverlening aan de doelgroep.

De vorige colleges hebben besloten dat de GR per 2021 geminimaliseerd is. Dat vraagt nu om na te denken over de toekomst en eigenaarschap en niet te wachten tot dat moment. De conclusie dat de uitvoering anders moet worden ingericht is gezamenlijk getrokken, maar de argumenten kunnen per gemeente verschillen. Daarom worden de belangrijkste argumenten hieronder op hoofdlijnen toegelicht.

### **1. Gemeenten werken aan inclusie**

De gemeenten willen eigen regie op het sociale domein in de volle breedte, en daarmee dus ook op de Participatiewet en als afgeleide de Wsw. De ambitie is een inclusieve samenleving, en daar hoort geen gedwongen winkelnering bij. Gemeenten willen werk maken van hun voorbeeldrol. Een voorbeeld daarvan is de ingezette beweging dat gemeenten steeds minder groendiensten inkopen bij SOWECO, maar op basis van detachering hun eigen gemeentelijk groenbedrijf bemensen. Tegelijk wordt het eigen groenbedrijf zo ingericht dat het mogelijkheden biedt voor activerings- en stagedoeleinden. De toegevoegde waarde van en voor SOWECO neemt daardoor op termijn af.

### **2. Voortschrijdend inzicht**

Het is bijna vijf jaar geleden dat de decentralisatie heeft plaatsgevonden. Door nieuwe wetgeving en andere geldstromen vanuit het Rijk komen lokale verschillen meer tot uiting. Gemeenten willen hier meer op kunnen sturen en grip op hebben. Er is een steeds sterker gevoelde behoefte om vrije keuze te hebben in uitvoeringsopties. Lokaal maatwerk voor specifieke situaties kan niet worden uitgevoerd zonder dat dat de exploitatie van SOWECO onder druk zet.

### **3. Eén loket, regie, ontdubbelen**

Er is een wens tot één werkgeversdienstverlening en één benadering voor alle doelgroepen. Het hebben van meerdere aanbieders voor in essentie dezelfde doelgroep is verwarrend voor zowel de inwoner als de werkgever. Het hebben van meerdere uitvoeringsorganisaties die allen tot het gemeentelijk domein behoren is niet logisch, ingewikkeld en niet efficiënt. Veel mensen hebben te maken met multiprobleemsituaties. Door de dienstverlening te concentreren binnen een gemeente worden lijnen kort en wordt het aantal overdrachtsmomenten en dubbelingen verminderd.

### **4. De Wsw houdt op te bestaan**

Doordat er geen nieuw instroom plaatsvindt zal de Wsw groep krimpen. Tegelijk nemen de rijksmiddelen af. Voor de kleiner wordende groep zullen vroeg of laat de huidige voorzieningen te duur worden. Voor de Wsw-doelgroep willen we rust en zekerheid creëren en voorkomen dat ze in een krimpscenario belanden met voortdurende onzekerheid. Lokaal maatwerk passend binnen de Participatiewet is dan ook een passende keuze.

Het medewerkersbestand zal niet alleen krimpen, maar ook vergrijzen. De arbeidsbeperking zal gemiddeld toenemen. De verdien capaciteit neemt daardoor af. Dit betekent dat de omzet van opdrachten uit de markt zal afnemen.

## **5. Governance**

De gemeenten wensen meer directe sturing op de uitvoering, de kosten en opbrengsten van de Wsw. Daar waar de ambities en wensen van diverse aandeelhouders verschillen wordt gezamenlijk besturen lastiger.

## **6. De komende jaren bij ongewijzigd beleid, risicobeheersing**

De gemeente heeft een wettelijke taak en daar kan ze op worden afgerekend. De gemeenten willen geen verantwoordelijkheid nemen voor bovenwettelijke ondernemersactiviteiten. Wanneer het aandeel van de gemeenten afneemt door krimp van de Wsw en door afnemende (participatie)budgetten, zullen ondernemersactiviteiten van de maatschappelijke organisatie in aandeel en omvang toe moeten nemen om een maatschappelijke organisatie rendabel te houden. Dat betekent dat gemeenten in toenemende mate meer ondernemersrisico lopen op activiteiten waar ze juist steeds minder sturing op hebben. Aandeelhouderschap van een breed opererende NV past daarom niet in de gemeentelijke visie. Gemeenten accepteren dat de uitvoering van de Wsw geld kost.

Op dit moment is een aantal Wsw'ers intern geplaatst, bijvoorbeeld als werkleider of op ondersteunende functies bij het bedrijf. Op het moment dat de betrokken Wsw-ers met pensioen gaan, zullen de openvallende plekken vanuit de markt, tegen hogere marktтарieven, ingevuld moeten worden indien het hier functies betreft die noodzakelijk zijn voor de continuïteit van de organisatie. Is dit niet het geval dan vervallen de functies uiteraard.

Een ander aspect betreft de resultaten vanuit gemeentelijke opdrachten vanuit Participatiewet. De gemeenten constateren dat er steeds minder vrij besteedbare ruimte binnen hun middelen vanuit de Participatiewet zijn. Daarom zullen de opdrachten aan SOWECO NV voor dienstverlening aan cliënten van de Participatiewet onvermijdelijk afnemen.

Ongewijzigd beleid houdt de ingewikkelde governancestructuur in stand waarbij de gemeenten onvoldoende sturingsmogelijkheden hebben. Ook blijft een meervoudige werkgeversbenadering in stand waardoor werkgevers geconfronteerd met meerdere lokale (semi)overheidsinstanties. Tot slot, continuering van de huidige situatie draagt absoluut niet bij tot het streven naar een inclusieve aanpak voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## **7. Lokaal wat lokaal kan, regionaal wat regionaal moet**

De gemeente staat midden in de samenleving en kan daarom het beste zelf de lokale regie op de uitvoering voeren. Gemeenten hebben tot taak om lokaal sociaal ondernemen te stimuleren. Samenwerking met en tussen het lokale bedrijfsleven en optimaal gebruik maken van de lokale infrastructuur biedt de beste kansen voor inwoners. Gemeenten zijn wars van gedwongen winkelnering en willen zelf kunnen beslissen welke organisatie de uitvoering ter hand neemt. Voor sommige situaties echter is een regionale aanpak en schaalgrootte een randvoorwaarde. Daarover in het volgende hoofdstuk meer.

## **Samenvattend**

Het voorgaande betekent dat er verschillende redenen zijn om te zoeken naar een meer inclusieve én meer toekomstbestendige uitvoering van de Participatiewet. Dit is een verantwoordelijkheid van elk van de zes aandeelhouders in de GR SOWECO.

Daarom is er een alternatief voorkeursscenario uitgewerkt waarin gewerkt wordt vanuit lokale regie. Als dit scenario in uitvoering wordt genomen heeft dit onvermijdelijke consequenties voor zowel de

GR SOWECO en als afgeleide hiervan de SOWECO NV. Als gevolg daarvan zullen de uitvoeringstaken georganiseerd worden onder regie van de gemeenten zelf.

Voor gemeenten staat de zorg en aandacht voor de betrokken Wsw-medewerkers centraal. De huidige werksituatie wordt zoveel als mogelijk gecontinueerd, inclusief de samenstelling van de teams, de begeleiding en werkplek. De staf van SOWECO zal zoveel mogelijk onderdak krijgen bij de zes gemeenten, om kennis te behouden. Rechten en plichten van de Wsw medewerkers zijn in de wet verankerd en worden vanzelfsprekend gerespecteerd. Tevens zal er altijd voor diegenen die echt niet via detachering of ander arrangement in een (semi) reguliere omgeving kunnen werken een beschutte werkomgeving worden georganiseerd.

## **Beschrijving toekomstige samenwerking**

### **Regionaal versus lokaal**

Goede zorg voor de meest kwetsbaren staat centraal. De mensen met een Wsw-dienstverband houden alle rechten en plichten zie ze nu ook hebben. Gemeenten worden rechtstreeks werkgever, zonder tussenkomst van een gemeenschappelijke regeling. De intentie van alle gemeenten is om bestaande detacheringen, de samenstelling van teams met hun leiding en de fysieke werkplekken zo veel mogelijk ongewijzigd voort te zetten.

De lokale mogelijkheden voor de uitvoering van de Participatiewet van gemeenten verschillen. De beschikbare middelen, de omvang van de doelgroep, en de arbeidsmarkt is in geen enkele gemeente hetzelfde. Dat vraagt om lokaal maatwerk. In de loop van 2019 zijn bij de gemeenten de ambities en mogelijkheden in kaart gebracht. De voor de gemeenten specifieke zaken zijn opgenomen in de lokale strategische plannen.

Regionale samenwerking binnen het sociaal domein is en blijft echter een voorwaarde voor een goede dienstverlening. Hieronder wordt een aantal zaken op hoofdlijnen verder toegelicht.

### **Werkgevers houden zich niet aan gemeentegrenzen**

Werkgevers blijken in de praktijk open te staan om mensen met een arbeidshandicap te werk te stellen. Voorwaarde daarbij is dat de kosten beheersbaar zijn, net als de bijbehorende administratieve en organisatorische taken. Ook wordt er regelmatig specifieke kennis gevraagd om te kunnen werken met een speciale doelgroep, iets dat niet alle werkgevers bezitten. Wanneer het aanbod teveel versplinterd is in de regio zullen werkgevers tegen een te beperkt aanbod van geschikt personeel aanlopen als het bijvoorbeeld gaat om groepen (nieuwe groepsdetacheringen, projecten op locatie)

Dit is bij de invoering van de Participatiewet door de overheid erkend. Binnen de arbeidsmarktregio Twente werken de Twentse gemeenten en het UWV samen in Werkplein Twente. Sociale partners en VNO-NCW hebben zich voor deze samenwerking hard gemaakt.

Door de geautomatiseerde koppeling van bestanden beschikt Werkplein Twente over het grootste kandidatenbestand van Twente waardoor grote arbeidsmarktbehoeftes gecoördineerd kunnen worden opgepakt. Bij het werkplein kunnen werkgevers terecht voor allerlei arbeidsgerelateerde vraagstukken, cursussen en begeleiding. SOWECO levert momenteel haar bijdrage aan het Werkplein. Gemeenten hebben aangegeven de noodzakelijke kennis te zullen continueren.

### **Fysieke infrastructuur voor een beschutte werkomgeving, werkaanbod en begeleiding**

Niet alle gemeenten hebben de schaalgrootte en/of de mogelijkheden om een eigen voorziening voor beschut werken te organiseren. Het ligt voor de hand om dat in gezamenlijkheid te doen.

Behalve beschermde werkplekken dient de infrastructuur voldoende ruimte te bieden voor mensen die al dan niet tijdelijk niet (meer) gedetacheerd worden. Hoewel er naar gestreefd wordt om binnen gemeenten en bij werkgevers voldoende leer- werkplekken te realiseren, zal ook deze infrastructuur op bescheiden schaal deze voorziening bieden.

Vier gemeenten (Almelo, Twenterand, Tubbergen en Wierden) hebben aangegeven in gezamenlijkheid de beschut werkfaciliteit te willen realiseren door gezamenlijk in te kopen. Ze willen zelf geen eigenaar zijn van een dergelijke faciliteit. Dit is besproken met de RvC en de directeur. Door het DB is gevraagd of de RvC mogelijkheden ziet om een verzelfstandigd SOWECO NV deze functie te laten vervullen. De RvC heeft in reactie daarop laten weten hierbinnen de gestelde kaders geen mogelijkheden in te zien.

Er is tevens afgesproken dat alle zes gemeenten zich zullen inspannen om de kennis en ervaring van SOWECO te behouden door medewerkers over te nemen. Dit biedt werkgelegenheid voor de begeleidende staf en leiding en geeft continuïteit aan de betrokken Wsw-medewerkers.

### **Gespecialiseerde knowhow**

Uiterlijk wanneer de GR wordt beëindigd worden gemeenten formeel werkgever van de Wsw-doelgroep. De werkgeverstaken die daaruit voortvloeien vragen specifieke deskundigheid. Alles zes gemeenten hebben aangegeven deze taken, zoals personeels- en salarisadministratie, uitvoering van de cao, enz. gezamenlijk uit te willen besteden.

## **Kosten**

### *Frictiekosten*

Wanneer de dienstverlening vanuit de Participatiewet (en dus ook de Wsw) anders wordt ingericht zal dat kosten met zich meebrengen. Een belangrijk deel van de kosten zijn, zoals hiervoor al beargumenteerd, onvermijdelijk. Het is een keuze om de kosten nu in één keer te nemen.

Gemeenten kunnen de werkzaamheden niet uitvoeren zonder de kennis en capaciteiten van de mensen van SOWECO. De verwachting is dan ook dat voor de mensen die de staf, steun en leiding van SOWECO vormen voor een belangrijk deel de werkgelegenheid behouden blijft.

Iroko heeft op basis van door SOWECO aangeleverde gegevens, ervaringen bij verschillende vergelijkbare situaties in het land en een aantal aannames een indicatieve berekening gemaakt van de verwachte frictiekosten. Deze berekening is te vinden in de rapportage 'Toekomst uitvoering Wsw en NBW, Bouwstenen voor verkenning van het voorkeurscenario'.

### *Transitiekosten en exploitatiekosten in de nieuwe situatie*

In de lokale strategische plannen zijn op hoofdlijnen aannames gedaan voor de kosten. De definitieve uitvoering wordt in samenspraak met inspraak- en adviesorganen zoals de OR vormgegeven. Dan zullen meer exacte inschattingen gemaakt kunnen worden voor de kosten. De programmabegroting voor het sociaal domein zal kaderstellend zijn bij de uitwerking.

## **Wat wordt de raden gevraagd?**

Het is aan de gemeenteraden om uiteindelijk een besluit te nemen over de beleidskaders en de bijbehorende financiële uitwerking. In januari wordt het besluit over de beleidskaders aan de raden voorgelegd.

Het is van belang dat alle stakeholders betrokken en geïnformeerd worden bij het vervolgproces. Deze oplegger maakt daar samen met de lokale strategische plannen van elke gemeente onderdeel van uit en is bedoeld om de raden op de hoogte te brengen van de actuele stand van zaken. Op dit moment vragen wij de raden:

1. Kennis te nemen van het eindrapport van IROKO met betrekking tot de verdiepingsvragen DB Soweco
2. Kennis te nemen van het lokale strategische plan met de lokale uitgangspunten

Daarnaast vragen we de raden om kennis te nemen van het voornemen om:

3. De businesscase per gemeente verder uit te werken. Het opstellen en voorbereiden van een uitvoeringsmodel, inrichtingsplan, implementatie en communicatieplan in afstemming met de andere gemeenten en in afstemming met de OR en RvC/directie.
4. Het formeel onderzoeken en voorbereiden van het onderbrengen van diverse activiteiten die plaatsvinden binnen SOWECO onder regie van de gemeente of andere (externe) organisaties te brengen.

Over de voortgang van het bovenstaande zullen de raden periodiek worden geïnformeerd. Het voornemen is om begin 2020 de raden te vragen om formeel in te stemmen met de uitgangspunten en daarmee te besluiten om de uitvoering van de Wsw onder eigen regie vorm te geven.

## **Procesgang en hoe verder?**

Op 17 oktober worden de plannen toegelicht aan de gemeenteraden. De plannen worden op 18 oktober ter consultatie, samen met het Iroko-rapport aan de raden toegezonden.

In november en december wordt de feedback van de RvC en vanuit de raden besproken en waar nodig of wenselijk meegenomen het uitvoeringsplan.

In december wil het dagelijks bestuur een keuze maken voor het definitieve uitvoeringsmodel. Als dit tot een raadsbesluit gaat leiden, zal dit begin 2020 aan de raden voorgelegd worden. In 2020 zal dit dan verder uitgewerkt worden opdat in 2021 de implementatie kan plaats vinden.

## **Bijlage, het bestuurlijke proces in de afgelopen jaren**

### **De jaren 2014-2015**

De gemeenten zijn vanaf 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Daarbij staan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt centraal. Gemeenten hebben de opdracht om de arbeidsmarkt toegankelijk te maken en te houden voor iedereen die valt onder de Participatiewet. Werkgevers zijn daarbij belangrijke partners. Een bijzondere groep binnen de doelgroep van de Participatiewet wordt gevormd door de mensen die werken in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Zij hebben op grond van hun Wsw indicatie een dienstverband van waaruit ze zich naar vermogen inzetten bij werkgevers, via een inleen- of detachingsconstructie, of binnen de constructie van een beschutte werkplaats. Sinds de intrede van de Participatiewet in 2015 is de Wsw niet meer open voor nieuwe instroom. Hierdoor neemt het aantal mensen met een Wsw indicatie in de komende jaren aanzienlijk af.

Met de komst van de Participatiewet is in het sociaal domein zowel op landelijk als regionaal niveau veel in beweging gezet. Streven naar zo regulier mogelijk werk voor alle doelgroepen was niet nieuw, maar kreeg een extra impuls. Instrumenten werden ontwikkeld voor de begeleiding naar zo regulier mogelijk werk, mogelijkheden en middelen werden ontwikkeld voor aanpassing van werkplek en er kwamen subsidiemogelijkheden voor werkgevers. Zij kunnen bij een dienstverband de loonwaarde van de medewerker betalen en de gemeente vult waar nodig aan tot het wettelijk minimumloon.

In deze jaren is afgesproken om SOWECO om te vormen tot een uitvoeringsorganisatie die zoveel mogelijk SW-medewerkers tegen hun loonwaarde bij reguliere werkgevers plaatst. Daarnaast creëert SOWECO een beschermde werkomgeving voor arbeidsgehandicapten die niet in een reguliere werkomgeving kunnen werken en zet haar kennis en expertise primair in voor het begeleiden naar de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidsbeperking. Deze activiteiten hebben overlap met het Werkplein die mensen vanuit de Participatiewet (zonder Wsw-indicatie) aan het werk helpt.

Vanaf eind 2014 hebben diverse bestuurlijke overleggen plaatsgevonden tussen het Dagelijks Bestuur (DB) van de gemeenschappelijke regeling SOWECO (GR), de Raad van Commissarissen (RvC) en de directie van SOWECO NV. Op 20 april 2015 heeft het DB naar aanleiding hiervan de volgende besluiten genomen en gedeeld met de gemeenteraden:

- Instemmen met de visie op SOWECO als een preferente partner van gemeenten bij de begeleiding naar werk van mensen met een arbeidsbeperking.
- Principebesluit om een retributieregeling in te stellen en zodoende gemeenten in staat te stellen invloed uit te oefenen op de gemeentelijke bijdrage aan GR SOWECO. Een concreet voorstel voor een dergelijke regeling moest worden uitgewerkt;
- Intensiveren van het omvormingstraject in de periode t/m juni 2015;
- Aan SOWECO de opdracht te verstrekken om een realistisch financieel meerjarenperspectief te schetsen, rekening houdend met de wettelijke ontwikkelingen en de geschetste mogelijke nieuwe diensten.

Op 29 oktober 2015 is er een vervolgonferentie van het DB geweest in Rijssen. Hier is toen het volgende naar voren gekomen:

- De GR en NV zullen ontvlochten worden
- De GR zal op termijn geen eigenaar van de NV worden
- De NV moet een strategisch plan ontwikkelen
- De GR zal in de komende jaren afgebouwd worden tot uitsluitend werkgeverschap van Wsw-werknemers.

## **De jaren 2015-2017**

Het denken rondom de Wsw en SOWECO stond niet stil in 2016 en 2017. Uiteindelijk leidde het tot een model waarin SOWECO zich zou ontwikkelen tot een maatschappelijke onderneming (MO). Op basis van het denkmodel onderschreven de bestuurders en RvC de volgende conclusies:

1. De structuur van de GR is voor minimaal de komende vier jaar (2017 t/m 2020) de keuze voor alle gemeenten voor wat betreft de uitvoering van de huidige Wsw ('Wsw-oud').
2. Na twee jaar vindt een evaluatie plaats (in 2019). Op grond van de uitkomst maken gemeenten de keuze de samenwerking met de maatschappelijke organisatie te continueren of te stoppen. Bij continuering wordt in 2020 de definitieve balans opgemaakt.
3. Doorontwikkeling van de NV naar een maatschappelijke organisatie vraagt om een aanpassing van de rol als aandeelhouder. Uitgangspunt is dat eventuele tekorten niet voor rekening van de GR komen.
4. De maatschappelijke organisatie is op dit moment een belangrijke partner van de deelnemende gemeenten, zij krijgt hierdoor de kans (niet de garantie) actief in de spelen op wensen van de GR gemeenten.

De notitie met genoemde conclusies werd door de zes colleges van de gemeenten die aan de GR deelnemen vastgesteld.

In december 2017 werd via de vervolgnotitie 'Vervolg ontwikkeling SOWECO – governance, aandachtspunten en projectinrichting' via concrete stappen aangegeven hoe zou worden toegewerkt naar verzelfstandiging van SOWECO NV als maatschappelijke onderneming én afbouw van de GR. Concreet werden de volgende doelstellingen afgesproken:

1. Per 1-1-2021 is het vastgoed van de GR SOWECO vervreemd
2. Het aantal (ambtelijke) dienstverbanden van de GR SOWECO wordt zoveel mogelijk teruggebracht (en zo mogelijk overgedragen aan SOWECO NV).
3. De GR is per 1-1-2021 niet langer aandeelhouder van de SOWECO NV. Dit betekent dat de GR haar aandelen uiterlijk op die datum overgedragen heeft aan de gemeenten en/of andere nieuwe aandeelhouders.
4. Er wordt gewerkt naar de situatie dat de GR per 1-1-2021 alleen nog uit Wsw-personeel bestaat, dat wettelijk (met of zonder GR) voor rekening van de afzonderlijke gemeenten is.
5. Elke gemeente participeert in SOWECO tot de uiteindelijke overdracht van de aandelen van de GR aan de individuele gemeenten.
6. Op het moment dat de aandelen van de GR aan de gemeenten worden overgedaan is er concreet zicht op risico's en effecten. Dat is ook het moment dat gemeenten definitief de keuze hebben om aandeelhouder te worden in de maatschappelijke organisatie danwel tot de conclusie te komen dat er onvoldoende perspectief is voor een verzelfstandigde maatschappelijke organisatie.

In het Algemeen Bestuur (AB) op 14 december 2017 werd de notitie besproken en op 9 januari 2018 werd in alle zes colleges ingestemd met de ontwikkelrichting van SOWECO zoals beschreven in de notitie.

## **2018**

In 2018 is een project- en stuurgroep ingericht die is gestart met de uitwerking van wat in december 2017 in het AB en aansluitend in de colleges was besloten.

De volgende stappen werden gezet in 2018:

1. Er werd een GR-vertegenwoordiger benoemd als 'counterpart' voor directeur NV.
2. De deconsolidatie werd uitgewerkt, en vastgesteld door het DB onder voorwaarde dat GR door de NV wordt gecompenseerd voor hogere lasten. De deconsolidatie dient als basis voor dienstverleningsovereenkomsten (DVO's tussen GR en NV). Deze zijn voor 2019 opgesteld.
3. Het vastgoed dat in bezit is van de GR werd in beeld gebracht, net als het ambtelijk personeel in dienst van de GR.
4. De gevolgen van eventueel aandeelhouderschap voor aanbestedingen en belastingen werd in kaart gebracht door een externe partij.
5. Onderzoek naar aandeelhouderschap werd gestart.

Op 9 oktober 2018 is er een informeel DB-beraad gehouden over de gemeentelijke positie en verwachtingen ten aanzien van een op termijn verzelfstandigde maatschappelijke onderneming. Daar werd unaniem geconcludeerd dat het draagvlak voor de maatschappelijke organisatie afneemt. Geen van de gemeente wenst aandeelhouder te worden. Als gevolg hiervan voelt het bestuur zich, gezien de eerdere besluitvorming over de toekomst van de GR en de NV, genoodzaakt zich te beraden op de toekomst. Dit inzicht is eind 2018 gedeeld met de RvC en directie.

## **2019**

Nadat geconstateerd is dat het afgenomen was ontstaat er primair een politiek vraagstuk, waarvoor elke van de zes gemeenten verantwoordelijk is: Op welke wijze wil de gemeente uitvoering geven aan de Participatiewet, en hoe past dat -bijvoorbeeld- in de coalitieprogramma's van de gemeenten zoals die in 2018 zijn opgesteld?

Om de gemeenten te ondersteunen bij de gedachtevorming heeft het DB het onderzoeksbureau Iroko benaderd om een onderzoek uit te voeren naar de diverse scenario's en politieke vraagstellingen over de al of niet gezamenlijke uitvoering van de Wsw en de Participatiewet. Iroko heeft gekeken vanuit een breed landelijk perspectief gekeken wat passend is in de huidige tijd en waar rekening mee gehouden moet worden bij de uitvoering. Bij het ontwikkelen van lokaal beleid kan daar dan rekening mee worden gehouden.

Voor alle gemeenten is de continuïteit van goede dienstverlening voor de 'oude' Wsw medewerkers en Nieuw Beschut cruciaal. Het DB is van mening dat een beperkte publiekrechtelijke structuur met Almelo als centrumgemeente beter aansluit bij de individuele behoeften van gemeenten en een oplossing biedt voor het knelpunt van onvoldoende draagvlak voor een privaatrechtelijke, brede maatschappelijke organisatie. Ook de huidige governance/regie en besluitvormingsstructuur rondom de Wsw wordt als een knelpunt ervaren. In de notitie 'Vervolg ontwikkeling SOWECO – governance, aandachtspunten en projectinrichting' staat een aantal aandeelhoudersscenario's. Het scenario van de centrumgemeente was hiervan afgeleid. Het DB stelde voor om dit scenario als eerste nader te verkennen.

Op 21 mei jongstleden is het onderzoeksrapport van Iroko "Heroriëntatie uitvoeringsmodel Wsw en NBW" gepubliceerd. Tevens werd op die 21<sup>e</sup> mei besloten op basis van dit rapport Iroko te vragen voor een vervolgonderzoek. Gevraagd is waar gemeenten rekening mee moeten houden bij een verdere uitwerking van het voorkeursscenario, gebruik makend van door SOWECO zelf aangeleverde informatie en na uitvraag welke wensen en randvoorwaarden de gemeenten hebben. Dit heeft geleid tot het opstellen van het rapport "Toekomst uitvoering Wsw en NBW Bouwstenen voor verkenning van het voorkeursscenario".

