



## 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 "MENSENWERK 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 sterfhuiskonstructie, 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 doorstromen 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.