

Retouradres: Postbus 9100, 2300 PC Leiden

Gemeenteraad

Gemeente Leiden
Bezoekadres Stadhuis
Stadhuisplein 1
Postadres Postbus 9100
2300 PC Leiden
Telefoon 14071
E-Mail
Website www.leiden.nl/gemeente

Datum 10 mei 2023
Ons kenmerk Z/23/3524440
Onderwerp Voortgang Toekomstvisie DZB Leiden

Contactpersoon
Doorkiesnummer

Beste leden van de gemeenteraad,

Op 23 maart 2021 heeft het college de 'Toekomstvisie DZB Leiden 2030' vastgesteld¹. Voorafgaand aan het besluit heeft de gemeenteraad haar wensen en bedenkingen over de Toekomstvisie geuit². Het college heeft de wensen en bedenkingen van de raad overgenomen en DZB opdracht gegeven te starten met de uitvoering van de Toekomstvisie en daarbij rekening te houden met de wensen en bedenkingen van de raad. Eind mei 2022 bent u geïnformeerd over de aanpak en de eerste resultaten³. In deze brief leest u wat de voortgang is na de eerste twee jaar en hoe DZB de komende periode tegemoet ziet.

1. Kernpunten van de Toekomstvisie

In de Toekomstvisie is de transformatie naar een toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf voor de toeleiding naar werk in de Leidse regio uitgewerkt. Aanleiding voor het uitwerken van de Toekomstvisie waren veranderingen in wet- en regelgeving, oplopende tekorten bij de Wsw-activiteit en de beweging naar een meer inclusieve arbeidsmarkt, waarbij mensen zoveel mogelijk regulier werken. De Toekomstvisie komt in essentie neer op de volgende punten:

1. DZB blijft sociale werkgelegenheid bieden voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij wordt samenwerking gezocht met marktpartijen in de vorm van publiek private samenwerking;
2. DZB bouwt de ontwikkelfunctie verder uit om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt goed te kunnen begeleiden naar werk bij reguliere werkgevers;
3. DZB brengt kosten en opbrengsten in balans door de organisatie (ambtelijke formatie) te laten meekrimpen met de krimp van de Wsw populatie.

¹ Toekomstvisie DZB Leiden 2030 (Z/20/1616783), Collegebesluit Wensen en bedenkingen Toekomstvisie DZB Leiden 2030 (Z/21/3232415).

² Vastgesteld Raadsvoorstel Wensen en bedenkingen Toekomstvisie DZB Leiden 2030 (RV 20.0151),

³ Wethoudersbrief Voortgang uitvoering Toekomstvisie DZB Leiden (Z/22/3395613)

Met wensen en bedenkingen heeft de gemeenteraad extra nadruk gelegd op zaken zoals:

- behoud van passende sociale werkgelegenheid en de juiste begeleiding;
- behoedzaam en zorgvuldig handelen bij het aangaan van publiek private samenwerking;
- geen onomkeerbare stappen totdat helder is hoe vormgeving en financiering van sociaal ontwikkelbedrijven door een nieuw kabinet er uitziet, zodat eventuele koerswijziging mogelijk blijft.

2. Uitvoering van de Toekomstvisie

2.1 Aanpak

De Toekomstvisie is een plan voor ongeveer tien jaar dat ingrijpt op veel onderdelen van DZB en vraagt om een zorgvuldige en stapsgewijze uitwerking. In 2021 is een aanpak uitgewerkt met zes strategische programma's, bijbehorende projecten en de prioriteiten voor de korte, middellange en lange termijn. Dit is het uitvoeringsprogramma van de Toekomstvisie. De volgende strategische programma's staan centraal in het uitvoeringsprogramma:

- Slim naar werk: werkzoekenden zo snel en duurzaam mogelijk plaatsen bij een werkgever
- Optimaal aan het werk: werknemers kunnen zo goed mogelijk blijven werken bij DZB, waarbij werk, werkomgeving en begeleiding aansluiten op wat mensen kunnen
- Een slagvaardig DZB: werknemers worden optimaal ondersteund tegen zo laag mogelijke kosten
- Preferred supplier: de klant centraal stellen, passend aanbod bieden
- Aantoonbaar resultaat: het laten zien van resultaten
- Samenwerken voor impact: gericht samenwerken met de juiste partners.

Per programma lopen meerdere projecten die bijdragen aan het realiseren van het programma. Gemiddeld lopen er gelijktijdig tussen de 20 en 25 strategische projecten. Na afronding van een project kan een nieuw project starten. Door het aanbrengen van focus, prioriteiten en een gestructureerde werkwijze worden stap voor stap resultaten behaald. Daarnaast biedt deze werkwijze voldoende ruimte om tijdig bij te sturen als dat nodig is.

2.2 Resultaten van het afgelopen jaar

Voorbeelden van projecten die in het afgelopen jaar zijn afgerond:

- Pilot Wijkleerbedrijf: pilot waarbij een betaalde baan of een onbetaalde werkplek voor mensen die langdurig in de bijstand zitten met intensieve begeleiding langzaam maar zeker in beeld komt. Deze pilot maakt duidelijk dat elke stap op de participatieladder een resultaat is, omdat er beweging is waar deelnemers eerst stilstonden. De werkwijze die tijdens de pilot is ontwikkeld wordt voortgezet en uitgebreid naar andere wijken in Leiden.
- Pilot Simpel Switchen: pilot waarbij is onderzocht hoe mensen de overstap kunnen maken van dagbesteding naar werk of andersom. Samen met dagbestedingsorganisaties, het UWV en de gemeente wordt per persoon bekeken wat nodig is om op de best passende plek te komen. Daarbij is er veel aandacht voor zekerheden over begeleiding, inkomen en overige voorzieningen. Met de kennis en ervaring die tijdens de pilot is opgedaan gaat DZB een zogenaamde 'Switchafdeling' opzetten om de overgang tussen werk en dagbesteding makkelijker te maken en als het even niet lukt, makkelijk een stap terug te kunnen doen, zonder alle zekerheden te verliezen.

- Pilot Circulair Hout: Pilot waarbij is onderzocht of Circulair Hout voor DZB een nieuwe werksoort kan worden en wat daarvoor nodig is. Uitkomst is dat Circulair Hout zowel ontwikkelplekken als beschutte werkplekken kan bieden. Vervolgens is gestart met een meubelwerkplaats en daarna met het voorbereiden van de 'industriëlijn' waarbij hout voor bouwprojecten wordt verwerkt.
- School@Work: in dit project volgen jongeren van MBO Rijnland (niveau 1) een deel van hun opleiding bij DZB. Zij kunnen op verschillende afdelingen leren en werken. Daarbij worden ze begeleid door leidinggevendenden van DZB en docenten van MBO Rijnland. In het project is kennis en ervaring opgedaan met het begeleiden van jongeren die beginnen met werken. Tijdens het schooljaar start op meerdere momenten een nieuwe groep jongeren.
- Project instroom Pro/VSO scholen: project waarbij DZB in het laatste jaar van het Praktijkonderwijs of Voortgezet Speciaal Onderwijs samen met de school en de leerlingen bekijkt wat nodig is voor een goede overgang van school naar werk. Bijvoorbeeld door een stageplek bij een werkgever in de regio omzetten in een garantiebanaan of een stageplek bij DZB om te zetten in een beschutte werkplek of een ontwikkelbaan. Op deze manier komen deze jongeren al in een vroeg stadium in beeld en kan aansluitend op de schoolperiode een betaalde baan gerealiseerd worden.
- Project De Nieuwe Toekomst: een aanpak voor vrouwen, die na een periode van bedreiging en huiselijk geweld de regie over hun leven terug willen en economisch zelfstandig willen zijn. Dat kan door bijvoorbeeld met een opleiding te starten of met het vinden van een baan. DZB werkt in dit project samen met Rosa Manus.
- Project Hoofdzaak Werk: dit project richt zich op het bemiddelen en begeleiden naar werk van mensen met psychische problematiek. In het project werkt DZB samen met verschillende organisaties in de regio die zich bezighouden met behandeling en begeleiding van mensen met GGZ-problematiek
- Project Samenwerking afdeling Werk en Inkomen: klantmanagers van de afdeling Werk en Inkomen van de gemeente en re-integratieconsulenten van DZB brengen gezamenlijk in beeld welke mensen aangemeld kunnen worden voor een traject naar werk of activering. Daarnaast voeren klantmanagers en re-integratieconsulenten samen intakegesprekken. In de gesprekken ligt meer focus op de mogelijkheden die er nog zijn en wat mensen nodig hebben om aan het werk te gaan of op een andere manier mee te doen.
- Taalwerktrajecten met en bij werkgevers in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland: er zijn bij twee ondernemers in de regio taalwerktrajecten opgezet. Deelnemers combineren werken en het leren van de Nederlandse taal. Daarmee vergroten ze de kans op betaald werk.
- Nieuwe praktijkleerlijn voor fietsenmaker: de leerlijn is samen met enkele fietsenwinkels in de regio opgezet. Praktisch alle deelnemers hebben dit traject succesvol afgesloten met een praktijkverklaring en een betaalde baan.
- Bemiddeling van Oekraïense vluchtelingen naar werk: DZB heeft vrij snel nadat de eerste Oekraïense vluchtelingen in Leiden aankwamen het initiatief genomen om de mensen die konden en wilden werken naar betaald werk te bemiddelen.

Versterking van de ontwikkelfunctie

De rode draad in veel projecten van het afgelopen jaar is dat mensen eerder in beeld komen bij DZB. DZB werkt daarbij samen met andere organisaties: stadspartners, scholen, dagbestedingsorganisaties, GGZ enz. In sommige gevallen wordt daarmee voorkomen dat mensen een uitkering aanvragen en het leidt er vaak toe dat de problemen die de stap naar werk belemmeren worden opgelost. Voor mensen die al een tijd een uitkering hebben kan dit de eerste stap zijn naar actief meedoen. En als de eerste stap eenmaal is gezet, volgt vaak ook de volgende stap naar werk.

Het re-integratieaanbod van DZB is voortdurend in ontwikkeling om nog beter aan te sluiten bij de mensen die ondersteuning nodig hebben om de arbeidsmarkt op te komen. Daarmee sluit DZB steeds beter aan op de leer- en ontwikkelmogelijkheden van het individu. Hierdoor heeft DZB nog meer expertise opgebouwd en de ontwikkelfunctie van de organisatie versterkt. DZB kan daardoor nog beter maatwerk bieden en zo veel mogelijk aansluiten bij wat mensen wél kunnen. Met ondernemers in de regio zijn praktijkleerlijnen en taalwerktrajecten opgezet.

Meer mensen op een beschutte werkplek of ontwikkelbaan

Mensen met niet al te grote problemen vinden op de huidige arbeidsmarkt makkelijk zelf een baan. Voor wie dat (nog) niet lukt duurt het vinden van een baan vaak langer en is er meer nodig om (een deel van de) belemmeringen weg te nemen. Van de mensen die door DZB worden geholpen is een toenemend aantal aangewezen op beschut werk. Het aantal inwoners uit Leiden dat bij DZB werkt op een beschutte werkplek is in 2022 gegroeid naar 49, terwijl de verwachting was om 41 mensen met een indicatie voor beschut werk een beschutte werkplek te bieden. Mensen met een indicatie banenafpraak die (nog) niet direct aan de slag kunnen bij een werkgever in de regio kunnen tijdelijk bij DZB in dienst komen in een ontwikkelbaan. Ze kunnen werken en leren combineren en zodra het mogelijk is, wordt gezocht naar een baan bij een andere werkgever. Als blijkt dat de persoon toch is aangewezen op een beschutte werkplek, kan de persoon bij DZB blijven werken. De ontwikkelbaan is bedoeld voor mensen die anders tussen de wal en schip geraken.

Nieuwe werksoorten

DZB zet samen met andere ondernemers nieuwe werksoorten op. Het uitgangspunt bij nieuwe werksoorten is dat mensen zich kunnen ontwikkelen in de werksoort. De nieuwe afdeling Circulair Hout als onderdeel van de circulaire hub die DZB realiseert, is hiervan een mooi voorbeeld. Het bewerken en hergebruiken van gebruikt hout biedt de mogelijkheid om vakvaardigheden in houtbewerking te leren. Voor die vaardigheden kunnen mensen praktijkverklaringen krijgen en daarmee kunnen ze bij andere bedrijven aan de slag. De afdeling Circulair Hout biedt ook beschutte werkplekken waar ze kunnen werken.

Krimp en verschuiving in de ambtelijke bezetting

Een van de drie kernpunten in de Toekomstvisie is het meekrimpen van de ambtelijke formatie met de krimp van de totale doelgroep. Daarbij is in de Toekomstvisie uitgegaan van een afname van 3 % per jaar⁴. Over een periode van 10 jaar zou het om 31 fte gaan, vooral bij de leerwerkbedrijven, inclusief staf en ondersteuning.

⁴ De 3 % is gebaseerd op zowel de uitstroom uit de Wsw als de instroom van beschut werk

Het jaarlijks meekrimpen van de ambtelijke formatie met gemiddeld 3% blijkt in de praktijk een lastige opgave. Een belangrijke reden is dat sommige ambtelijke functies in de leerwerkbedrijven door Wsw medewerkers werden en worden ingevuld. Het gaat dan om bijvoorbeeld de lagere leidinggevende functies, enkele administratieve functies of functies waarbij specifieke kennis nodig is. Als een functie vrijkomt wordt eerst bepaald of de functie opnieuw ingevuld moet worden. Als dat het geval is wordt bekeken of er interne kandidaten zijn. Het lukt in de meeste gevallen niet meer om daarvoor opnieuw een Wsw medewerker te vinden. Ook bij de mensen die sinds 2015 zijn ingestroomd zitten geen geschikte kandidaten voor deze functies. Zij brengen andere kwaliteiten met zich mee dan gevraagd wordt van bijvoorbeeld nieuwe leidinggevenden. Deze functies worden dan ambtelijk ingevuld terwijl dat daarvoor niet het geval was.

Daarnaast vraagt het begeleiden en ontwikkelen van de mensen die sinds 2015 instromen steeds meer kennis en kunde van leidinggevenden. Mensen vakvaardigheden aanleren en zorgen dat ze daarvoor een praktijkverklaring kunnen halen kost tijd. Daarnaast is de problematiek van de mensen die instromen complexer en ook dat vraagt meer kennis, ervaring en tijd van leidinggevenden.

Het college vindt het belangrijk dat ook in de toekomst voldoende begeleiding geboden kan worden en heeft DZB verzocht uit te werken wat daarvoor nodig is. We gaan later in deze brief nog in op de landelijke aandacht voor de betaalbaarheid van sociaalwerkbedrijven.

2.3 Ligt DZB nog op koers en op welke punten is er bijgestuurd?

Gezien de behaalde resultaten in de eerste twee jaar na vaststelling van de Toekomstvisie kan geconcludeerd worden dat DZB voor een belangrijk deel op koers ligt. Door de sterkere ontwikkelingsfunctie kan DZB nog beter aansluiten op de ontwikkel- en begeleidingsbehoefte van de mensen die zich bij DZB melden voor een traject of een baan. Er zijn voldoende beschutte werkplekken en werksoorten beschikbaar voor mensen die daarop zijn aangewezen. De ontwikkelbanen zorgen ervoor dat mensen die anders tussen wal en schip zouden geraken nu tijdig een indicatie beschut krijgen of met een certificaat uitstromen naar andere werkgevers.

Het aangaan van strategische samenwerkingsverbanden heeft een flinke impuls gekregen in het afgelopen jaar. Een mooi voorbeeld hiervan is School@Work dat samen met MBO Rijnland is opgezet. Hierdoor is DZB in staat om jongeren een mooie plek op de arbeidsmarkt aan te bieden en hun ontwikkeling in de gaten te houden, zodat als ze er weer aan toe zijn, ook weer aan een opleiding kunnen starten. Hiermee verdwijnen ze niet uit beeld. Daarnaast leidt DZB samen met werkgevers mensen heel gericht op waarna een baan verzekerd is, zoals bij de fietsenleerlijn.

In de Toekomstvisie was benoemd dat behoud van Grand Café de Stal financieel gezien nadelig uitpakte en op dat moment te weinig toevoegde als ontwikkelplek. Een aanbeveling was om De Stal af te stoten. Het huidige managementteam heeft ervoor gekozen om toch eerst nog te kijken of De Stal als ontwikkelplek en als ontmoetingsplek versterkt kan worden. Er is een nieuw team aangesteld in De Stal en er is een speciale praktijkleerlijn ontwikkeld. In het najaar van 2023 wordt geëvalueerd wat de resultaten zijn en wordt een besluit genomen over het vervolg. Op dit moment zijn de vooruitzichten gunstig, deze inspanningen beginnen vruchten af te werpen.

Voor het versterken van de ontwikkelingsfunctie en het bieden van voldoende passende werksoorten is de infrastructuur van DZB en de verdere ontwikkeling ervan essentieel. Bij bestaande publiek-private samenwerkingen wordt goed gekeken of en op welke wijze deze bijdragen aan een

toekomstbestendig DZB of dat deze werkzaamheden beter overgelaten kunnen worden aan de markt. Dit betekent ook dat DZB altijd kritisch kijkt naar behoud van werksoorten of dat het beter is om ermee te stoppen. Naast het financieel rendement kijkt DZB daarbij ook naar het ontwikkelrendement van werksoorten.

2.4 Verwachting komende periode

De door DZB gekozen projectmatige aanpak voor het realiseren van de Toekomstvisie werpt zijn vruchten af: er worden regelmatig projecten succesvol afgerond en weer nieuwe opgestart. De voortgang wordt consequent en regelmatig gemonitord, knelpunten worden snel zichtbaar zodat tijdig een oplossing gevonden kan worden. Met deze werkwijze blijft DZB flexibel en wendbaar waardoor bijsturing op ontwikkelingen mogelijk blijft.

In 2023 zetten we in op projecten waarbij de nadruk ligt op:

- Uitbreiden van de werkgeversdienstverlening: In 2022 is in kaart gebracht wat de behoefte is van werkgevers in de bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden. In 2023 gaat DZB met de uitkomsten aan de slag. Eén van de uitkomsten was dat werkgevers behoefte hebben aan kennis over het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking of het begeleiden van statushouders op de werkvloer. DZB gaat voor werkgevers zogenaamde 'Harrietrainingen' aanbieden.
- Verder opzetten en uitbreiden van de nieuwe afdeling Circulair Hout als onderdeel van de Circulaire Hub die bij DZB in ontwikkeling is. Uit de pilot die in 2022 is afgesloten is gebleken dat dit een toekomstbestendige werksoort is met voldoende ontwikkelmogelijkheden. Door de afdeling uit te breiden kunnen meer mensen in deze werksoort werken en kan er met meer marktpartijen worden samengewerkt voor meer opdrachten.
- Opzetten van een Switchafdeling: uit de pilot Simpel Switchen die in 2022 is afgesloten is gebleken dat een Switchafdeling belangrijk is voor een betere overgang tussen dagbesteding en (beschut) werk. Door een aparte afdeling in te richten kunnen werk en begeleiding nog beter afgestemd worden op dat wat nodig is.
- Verder vormgeven en uitbreiden van de ontwikkelbanen bij DZB (bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die zich willen ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever).
- Verder versterken van de samenwerking tussen DZB en de afdeling Werk en Inkomen zodat mensen die aangewezen zijn op een traject of werkplek bij DZB beter en eerder in beeld komen. Daarnaast wordt samen met 5TEAM⁵ gekeken of een taalwerktraject bij DZB gestart kan worden zodat mensen bij DZB werk en taallessen kunnen combineren.

2.5 PPS-constructies

Met het voorstel in de Toekomstvisie om een aantal diensten, zoals schoonmaak en groenvoorziening, en de daar werkzame mensen over te dragen aan private partijen (Publiek Private Samenwerkings-constructies, PPS) is DZB terughoudend. In 2021 is dit voorstel nader

⁵ 5TEAM is het team van Werk en inkomen dat zich bezighoudt met jongeren tot 27 jaar, statushouders en werkzoekenden met een migratieachtergrond.

onderzocht. In de eerdere wethoudersbrief over de voortgang van de Toekomstvisie is toegelicht welke belemmeringen en risico's gemoeid zijn met het aangaan van dergelijke samenwerkingen.

In het huidige pakket aan werksoorten zit een bepaald (financieel) evenwicht. Sommige werksoorten brengen meer op en kunnen daarmee compenseren dat andere werksoorten wat minder opbrengen. Maar alle werksoorten zijn van belang om een passend en gevarieerd aanbod aan te kunnen bieden waarin mensen beschut kunnen werken en leren. Het overdragen van bepaalde werksoorten, zoals voorgesteld in de Toekomstvisie, aan een PPS-partner zorgt voor verstoring van dit evenwicht omdat het de beter renderende werksoorten betreft. We zijn daarom behoedzaam op dit punt. Daarnaast bestaat het risico dat de samenwerkingspartner geen werkzekerheid kan garanderen op langere termijn. Als mensen dan terugkomen heeft DZB niet meer de infrastructuur om die mensen op te vangen. In dat geval kan de gemeente Leiden de verplichting om mensen met een indicatie voor beschut werk een plek te bieden niet meer invullen. Dat ontslaat ons en DZB niet van de verplichting om een gezond evenwicht in de werksoorten te bewaken en minder renderende diensten af te stoten daar waar dit nodig is.

3. Financiële uitdagingen DZB op langere termijn

In de Toekomstvisie was een tekort voorzien in 2030 van 2 miljoen als er geen maatregelen genomen zouden nemen. Die maatregelen worden zoals blijkt uit het voorgaande volop genomen en nu na twee jaar is dit tekort al teruggebracht tot 1.5 miljoen. Ondertussen blijven er echter serieuze financiële uitdagingen als gevolg van autonome ontwikkelingen. Ontwikkelingen die we ten tijde van de Toekomstvisie deels al zagen aankomen, maar de praktijk is weerbarstiger dan we toen konden voorzien. Hieronder worden deze ontwikkelingen toegelicht.

Stijging kosten door andere doelgroepen met verschillende vormen van financiering

De totale kosten van de sociale werkvoorziening stijgen door een uitstroom van hoger gesubsidieerde Wsw-medewerkers die veel groter is dan de instroom van lager gesubsidieerde medewerkers vanuit de Participatiewet (Beschut Werk). Daarnaast verliest DZB zoals eerder aangegeven met de uitstroom ook Wsw-medewerkers die ambtelijke functies vervullen.

De mensen die sinds 2015 instromen hebben daarnaast gemiddeld een lagere loonwaarde en een grotere begeleidingsbehoefte dan de uitgestroomde medewerkers. Deze mensen zijn vaak aangewezen op werkzaamheden op interne afdelingen met gemiddeld hogere kosten en lagere opbrengsten. Dekking van deze kosten vanuit detacheringen, begeleid werken en diensten neemt sterk af. Daarnaast is de dekking vanuit de Participatiewet onvoldoende om de vereiste groei en begeleidingskosten te financieren.

In de afgelopen jaren is niet-gebruikte (Wsw) subsidie gereserveerd om voor dekking voor dit probleem in de toekomst te zorgen. Als voornoemde trends zich voortzetten en als er geen structurele subsidieverbetering vanuit het rijk komt, dan kan DZB de extra kosten tot 2025 volledig dekken, maar ontstaat er daarna een structureel tekort.

Afschaffing Lage inkomensvoordeel per 2025 (Liv)

In het coalitieakkoord van het kabinet is aangekondigd dat het Liv per 2025 vervalt. Een wetsvoorstel om het Liv af te schaffen is onlangs ter consultatie gepubliceerd. Het Liv is een tegemoetkoming voor werkgevers die mensen met lage inkomens in dienst hebben.

Het Liv wordt altijd een jaar later uitgekeerd dan het jaar waarop het betrekking heeft. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen betekent dat DZB in 2026 voor het laatst kan profiteren van het Liv (betreft nog een betaling over 2025). Het wegvallen van het Liv is voor DZB structureel nadelig. Het is op dit moment niet zeker dat het wetsvoorstel het in deze vorm gaat halen, en of er sprake zal zijn van compensatie in welke vorm dan ook.

Landelijke reacties

Voor de toekomst van de sociaal ontwikkelbedrijven heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met de VNG en branchevereniging Cedris een grootschalig onderzoek laten doen. De rapportage wordt medio 2023 verwacht. Plannen voor de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven zullen daarna verder uitgewerkt worden. Dat betekent dat er op dit moment nog geen duidelijkheid is over (extra) rijksfinanciering voor behoud en versterking van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.

Het kabinet investeert jaarlijks €500 miljoen in het omvormen van de arbeidsmarkt, re-integratie en het aanpakken van armoede en schulden, maar in dit bedrag is geen apart budget voor sociaal ontwikkelbedrijven opgenomen. Landelijk is geconstateerd dat de financiële positie van sociaal ontwikkelbedrijven steeds nijpender wordt sinds in 2015 de Wsw regeling is gestopt en de Participatiewet in werking is getreden.

De begeleidingsvergoeding ligt aanzienlijk lager dan bij de Wsw, terwijl de verdien capaciteit van de nieuwe instroom van mensen die onder de Participatiewet vallen ook behoorlijk lager is. Landelijk is berekend dat de huidige begeleidingsvergoeding van € 8.100 voor beschut werk onvoldoende is en dat een bedrag van €13.000 nodig is om passende begeleiding te kunnen bieden. Daarnaast is het toepassen van loonkostensubsidie voor beschut werk op basis van loonwaarde bewerkelijk en niet realistisch.

Eigen oplossingsrichtingen

Los van het feit dat we ons er via landelijke netwerken voor inzetten dat er op landelijk niveau passende maatregelen worden getroffen voor SW-bedrijven en de doelgroepen die zij begeleiden, kijken we samen met DZB ook voortdurend naar aanvullende maatregelen om inkomsten te genereren en kosten te besparen. Dat blijven we doen. Zo denken we bijvoorbeeld dat er nog meer kansen zijn op het gebied van Social Return of Investment (SROI). Opdrachtnemers van gemeentelijke aanbestedingen hebben de verplichting om een percentage van de aanneemsom te besteden aan SROI. Dat kan bijvoorbeeld door mensen vanuit de Participatiewet in dienst te nemen. Maar er zijn ook andere mogelijkheden om aan de SROI verplichting invulling te geven door het financieren van andere stappen naar werk. Daarbij valt te denken aan het financieren van opleiding of training, begeleiding, rijbewijs of fiets. Deze en andere oplossingen gaan we komende tijd nader onderzoeken. Het college hecht eraan om open te zijn over de financiële uitdagingen voor de toekomst van DZB. Omdat het nog met veel onzekerheden is omgeven en er bovendien verschillende acties op worden ondernomen, vindt het college het op dit moment echter prematuur om de mogelijke tekorten al mee te nemen in de Kaderbrief 2023-2028.

4. Tot slot

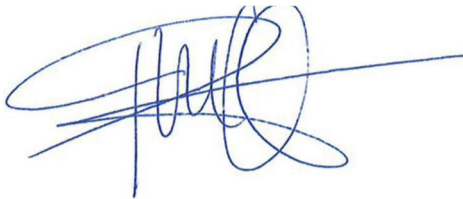
Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd over de stand van zaken van de uitvoering van de Toekomstvisie en de financiële situatie van DZB. Twee jaar is DZB nu bezig met de uitvoering van de Toekomstvisie. Twee jaar die voor een belangrijk deel getekend zijn door corona. DZB is daar sterk uit gekomen, we zijn trots op waar de organisatie nu staat en steunen de plannen die er zijn voor de verdere ontwikkeling. Ondertussen houden we goed in de gaten welke uitdagingen er liggen en zoeken we samen naar oplossingen.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en Wethouders van Leiden,

de Secretaris,

de Burgemeester,



Bijlage: Wethoudersbrief Voortgang uitvoering Toekomstvisie DZB Leiden (Z/22/3395613)