



Regionaal Leer/Werkbedrijf in Ontwikkeling

Werkwijss Bedrijfsplan 2025

Werkwijss

Baden Powellweg 6
Postbus 222
3400 AE IJsselstein
030 688 28 04
www.werkwijss.nl

Inhoud

Voorwoord	1
1. Regionaal Leerwerkbedrijf in ontwikkeling	4
1.1. Organisatie in ontwikkeling	5
1.2. Focus 2025: Prioriteiten	9
2. Medewerkers en organisatie	10
2.1. Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid	10
2.2. Mobiliteit: doorstroom en instroom	11
2.3. Partnerships: verbinden via de werkladder	13
3. Leerwerkplekken	14
3.1. Inkoop Beschutte Leerwerkplekken	14
3.2. Bezetting Schoonmaak Leerwerkplekken	15
3.3. Maatwerk Leerwerktrajecten	16
4. Bedrijfsvoering	17
5. BIJLAGEN	19
5.1. Planning & Control-cyclus	19
5.2. Bestuurlijke structuur WerkwIJSS	19
5.3. Organogram WerkwIJSS	20
5.4. Zienswijzen gemeenten Bedrijfsplan 2024	21
5.5. Inkoop gemeenten 2025	23
5.6. Zienswijzen gemeenten stichting Schoonmaak	25

Versiebeheer

Status	: definitieve versie 1.0
Datum	: 19 maart 2024
Auteur	: V. van der Heijden
Besproken in de RvC WerkwIJSS d.d.	: 18-03-2024
Ter informatie verzonden gemeenteraden d.d.	: 28-03-2024

Voorwoord

WerkwIJSS geeft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om aan de slag te gaan en zich verder te ontwikkelen. De leerwerkplekken worden georganiseerd vanuit twee stichtingen. De stichting Beschut Werk Lekstroom organiseert beschutte werkplekken voor de gemeenten Nieuwegein, IJsselstein, Lopik en Vijfheerenlanden. De stichting SchoonmaakWerk (WerkwIJSS-schoon) organiseert schoonmaak werkplekken voor de gemeenten IJsselstein en Lopik.

Voor u ligt het bedrijfsplan 2025. Gekozen is voor een gecombineerd bedrijfsplan voor beide stichtingen vanwege de nauwe samenhang. Dit is enerzijds omdat de stichtingen nauw met elkaar verbonden zijn door gezamenlijke inzet van management en faciliteiten. Anderzijds is er samenhang vanwege de bestuurlijk organisatorische ophanging, onder andere door de gecombineerde DVO (SW). De bijbehorende begrotingen zijn wél per stichting opgesteld. Bedrijfsplan en begroting zijn door de Raad van Commissarissen vóór 1 april 2024 vastgesteld en voor zienswijze aangeboden aan de gemeenteraden.



WerkwIJSS viert in 2024 haar eerste jubileum 'Samen Sterk aan het Werk'. We kijken terug op een uitdagende periode door de grote verandering bij de overgang naar de nieuwe en kleinere organisatie binnen een complexe bestuurlijke context. Samen met externe ontwikkelingen, zoals de coronacrisis en gevolgen van de oorlog in Oekraïne, waren deze eerste jaren nodig om de basis op orde te krijgen. Met de inzichten vanuit de SW Evaluatie 2021 en de stevige ambitie voor het realiseren van sociale impact is er doorgebouwd voor verdere ontwikkeling van de organisatie.

We organiseren beschutte werkplekken voor ongeveer 130 medewerkers die duurzaam hierop zijn aangewezen; ook hebben in de eerste vijf jaar van WerkwIJSS zo'n 100 inwoners vanuit diverse doelgroepen deelgenomen aan een tijdelijk passend leerwerktraject. WerkwIJSS zorgt voor volop passend werk en begeleiding voor alle medewerkers en de deelnemers aan leerwerktrajecten.

Het bedrijfsplan 2025 bouwt verder op de ingezette koers zoals beschreven in het bedrijfsplan 2024, dat in maart 2023 is vastgesteld. De gemeentelijke opdrachtgevers hebben hun visie voor WerkwIJSS meegegeven in de zienswijzen:

- (Her)bevestiging van de uitgangspunten en kaders van de eerder ingezette koers en ambitie om te ontwikkelen tot een breed sociaal leerwerkbedrijf.
- Aanmoediging om de expertise en infrastructuur van WerkwIJSS te gebruiken voor verschillende doelgroepen binnen de Participatiewet door reeds ontwikkelde leerwerktrajecten te benutten en aanvullende (nieuwe) leerwerktrajecten te ontwikkelen in samenwerking met de lokaal werkteams.
- Noodzaak om te (blijven) sturen op de financiële resultaten van de stichtingen vanwege toekomstbestendige en duurzame uitvoering.
- Verkennen van de toekomstige huisvesting met goede bereikbaarheid voor medewerkers (IJsselstein of Nieuwegein zijn voor de hand liggende nieuwe locatie, omdat merendeel

van de medewerkers hier woonachtig is) en met voldoende flexibiliteit (wendbaar, 'zo groot als nodig, zo klein als mogelijk', samenwerking met partners).

Daarmee is dit bedrijfsplan 2025 voornamelijk een geactualiseerde versie ten opzichte van het bedrijfsplan 2024. De belangrijkste ontwikkelingen in 2025 ten opzichte van 2024 zijn:

1. *Toekomstverkenning Lekstroom Werkt*

De uitvoeringsagenda als vervolg op de SW Evaluatie 2021 geeft aanknopingspunten voor verdere optimalisatie van de samenwerkingsstructuur voor WerkwIJSS. De concrete korte termijn verbeteracties zijn inmiddels uitgevoerd. Daarnaast zijn denkrichtingen voor de lange termijn aangegeven.

In 2023 is gestart met deze toekomstverkenning en dit loopt door in 2024-2025. De uitkomst kan leiden tot financiële verschuiving of impact voor de begrotingen van WerkwIJSS, zoals bestuurlijk samenwerken met WIL en gemeente Houten, het bestuurlijk uitfasen van en/of omzetten naar een inkooprelatie met Vijfheerenlanden. Het is nog onvoldoende duidelijk hoe deze veranderingen eruit komen te zien. Daarom worden deze punten pas verwerkt in de begrotingen van WerkwIJSS als hierover meer duidelijk ontstaat.

2. *Dienstverlening Schoonmaak*

De focus van WerkwIJSS ligt bij de lekstroomgemeenten. In 2024 is het werkaanbod voor schoonmaak in lijn gebracht met de bezetting door het beëindigen van de dienstverlening voor gemeente Stichtse Vecht. De bestaande (voornamelijk Wsw) bezetting op de schoonmaakleerwerkplekken is gedaald door natuurlijk verloop en uitstroom naar detachering. Instroom vanuit nieuwe (PW-) doelgroepen komt langzaam op gang.

Voor een groot deel van de huidige groep medewerkers bij schoonmaak is een *beschutte* leerwerkplek passend. Daarbij is er onvoldoende toegevoegde waarde/loonwaarde voor een detacheringsofbrengst. In de DVO met de deelnemende gemeenten (IJsselstein en Lopik) wordt echter uitgegaan van detacheringsofbrengsten. Er zijn geen afspraken over inkoop van beschutte schoonmaak-leerwerkplekken. Voor de begroting 2025 wordt hiermee rekening gehouden, namelijk dat voor dit beschutte karakter van deze schoonmaakwerkplekken achteraf wordt afgerekend op basis van het gerealiseerde exploitatieresultaat. Bij de jaarafsluiting wordt beoordeeld welke extra bijdrage nodig is voor voldoende weerstandsvermogen van de stichting WerkwIJSS-schoon.

Daarnaast wordt in samenwerking met IJsselstein en Lopik ingezet op drie ontwikkelingen:

- Marktconformiteit: herijken van de verouderde bestekken van de schoonmaakdienstverlening voor gemeente IJsselstein en gemeente Lopik
 - Samenwerkingspartner: verkennen van mogelijkheden en invulling van samenwerking met reguliere schoonmaakbedrijven voor versterken van de flexibiliteit, borgen van de continuïteit en organiseren van uitstroomeplekken voor tijdelijke leerwerktrajecten.
 - PW Instroom: nieuwe doelgroepen werven voor leerwerkplekken met betaalde banen. Dit vraagt intensieve(re) samenwerking en zeer goede aansluiting met de lokale werkteams.
- Deze ontwikkelingen worden in de begroting van WerkwIJSS verwerkt als hierover voldoende duidelijkheid bestaat.

3. *Organisatie ontwikkeling en reguliere bedrijfsvoering*

De begrotingen geven actueel inzicht in de bijdragen door gemeenten rekening houdend met de diverse interne en externe ontwikkelingen, waaronder versterken van de (praktijk) begeleiding bij WerkwIJSS, de impact van de stijgende (energie)prijzen en andere ontwikkelingen met impact op de bedrijfsvoering. Een actueel aandachtspunt is de onzekere

financiële toekomst van gemeenten. Gemeenten geven aan dat zij een onbalans zien ontstaan tussen gemeentelijke taken en middelen: de taken en opgaven nemen toe, terwijl de structurele middelen juist afnemen. Daarom zal WerkwIJSS met betrokken gemeenten goed in gesprek blijven over de keuzes voor een gezond toekomstperspectief. Daarnaast zal WerkwIJSS in 2024 een periodieke risicoanalyse uitvoeren gericht op actueel inzicht voor het benodigde weerstandsvermogen van de stichtingen.

Voor een goede uitvoering van de bedrijfsprocessen en arbeidsontwikkeling van de medewerkers is voldoende bezetting en competenties bij staf en leiding van WerkwIJSS nodig. Medewerkers bevestigen het belang van leren en ontwikkelen binnen WerkwIJSS. Speerpunt blijft daarom het ontwikkelen van de competenties en voldoende bezetting van praktijk- en werkleiding, met de nadruk op ontwikkelingsgericht leidinggeven en motiverende gespreksvoering op basis van het integratieve gedragsmodel.

In 2025 werken we op de 10 focuspunten die zijn beschreven in het bedrijfsplan, met een stevige ambitie gericht op sociale impact voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt én op het optimaliseren van het exploitatieresultaat gericht op betaalbaarheid en daarmee de toekomstbestendigheid van de organisatie.

De toekomstverkenning bevestigt dat we als organisatie goed op weg zijn om verder te groeien en te ontwikkelen. De benodigde verbeteringen zullen zorgen voor veranderingen. Deze veranderingen mogen steunen op het vertrouwen op een positieve toekomst voor WerkwIJSS met een goede plek in de Lekstroom als onderdeel van de sociale infrastructuur de door-ontwikkende uitvoeringsorganisatie WIL-WerkwIJSS en met een nieuwe geschikte thuisbasis in IJsselstein of Nieuwegein.

Deze uitdagingen gaan we aan samen met onze partners, waaronder met de collega's van Werk & Inkomen Lekstroom, de lokale werkteams en met onze opdrachtgevers.

Hoogachtend,

Hoogachtend,

V.P.W. van der Heijden
Directeur/Bestuurder WerkwIJSS

E. Schell
Voorzitter Raad van Commissarissen

1. Regionaal Leerwerkbedrijf in ontwikkeling

Missie en visie – WerkwIJSS is een sociale organisatie die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelt in haar eigen bedrijfsactiviteiten. WerkwIJSS is dé regionale partner om leerwerkplekken met goed passende werksoorten effectief te organiseren. WerkwIJSS werkt daarvoor samen met Werk en Inkomen Lekstroom (WIL). Kortweg:

*“Samen maken we **werk van ontwikkeling en groei**”*

Doelstelling – Missie en visie zijn de basis voor de hoofddoelstelling, zoals beschreven in de statuten van de stichting: WerkwIJSS organiseert leerwerkplekken voor inwoners die daarvoor door de deelnemende gemeenten worden aangedragen. Deze leerwerkplekken worden aangeboden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Afbakening / Verduidelijking van de doelstelling:

- Op de **leerwerkplekken** worden passende werksoorten aangeboden en wordt in de werkomstandigheden rekening gehouden met arbeidsbeperkingen door aanpassingen en voorzieningen. De organisatie en het werk worden zodanig ingericht dat mensen met een arbeidshandicap gestimuleerd en gefaciliteerd worden om hun arbeidspotentieel zo goed mogelijk te ontwikkelen. Het gaat om passende en zinvolle werkgelegenheid binnen een beschutte werkomgeving. Op de werkladder ligt het beschutte werk tussen detachering (doorstroom) en dagbesteding (ondergrens). Voor schoonmaak gaat het om werken op locatie (beschut extern) maar ook groeps- of individuele detachering. Er zijn ook interne beschutte leerwerkplekken voor schoonmaak en facilitaire werkzaamheden bij WerkwIJSS.
- De doelgroep heeft een **afstand tot de arbeidsmarkt**. Dit betreft in ieder geval personen met een arbeidsbeperking, die zijn aangewezen op beschut werk. Daarnaast zijn er ook andere oorzaken voor een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld statushouders, langdurige werkloos/bijstand of schooluitvallers. De primaire doelgroep bestaat uit inwoners van deelnemende gemeenten, maar de werkplekken zijn ook toegankelijk voor personen uit andere gemeenten.
- WerkwIJSS is gericht op **ontwikkeling** van medewerkers waarvoor de **leer/werkplekken** worden georganiseerd. Het uitgangspunt daarbij is dat medewerkers 'werken naar vermogen' en zo regulier mogelijk participeren op de arbeidsmarkt. Dit resulteert in doorstroom op de werkladder. Ontwikkeling en doorstroom van medewerkers staat dus centraal en heeft voorrang op groei van de eigen organisatie. Deze keuze voor de arbeidsontwikkeling vereist meer tijd en aandacht voor begeleiding en gaat ten koste van de productiviteit van de medewerkers. Een balans moet hierin worden gevonden, zodat realisatie blijft binnen de financiële kaders van de bedrijfsvoering (exploitatieresultaat en gemeentelijke bijdrage binnen begroting).
- WerkwIJSS **organiseert de werkplekken** zónder de formele werkgever te zijn. Voor de duurzaam geplaatste medewerkers wordt het werkgeverschap georganiseerd in samenwerking met gemeenten, WIL of met een andere samenwerkingspartner.

In de missie, visie en hoofddoelstelling wordt het bestaansrecht van WerkwIJSS beschreven. Daarop aansluitend zijn ook kwaliteiten en kernwaarden in beeld.

Kwaliteiten – In de visie en doelstelling ligt de nadruk op het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden. Als basis hanteren we hierbij het 70:20:10-model van Charles Jennings. In dit model staat het leren op de werkplek centraal: 70% van het leren gebeurt door te doen en te ervaren op de werkplek, 20% door coaching en begeleiding en 10% door het formele leren (trainingen en opleidingen).

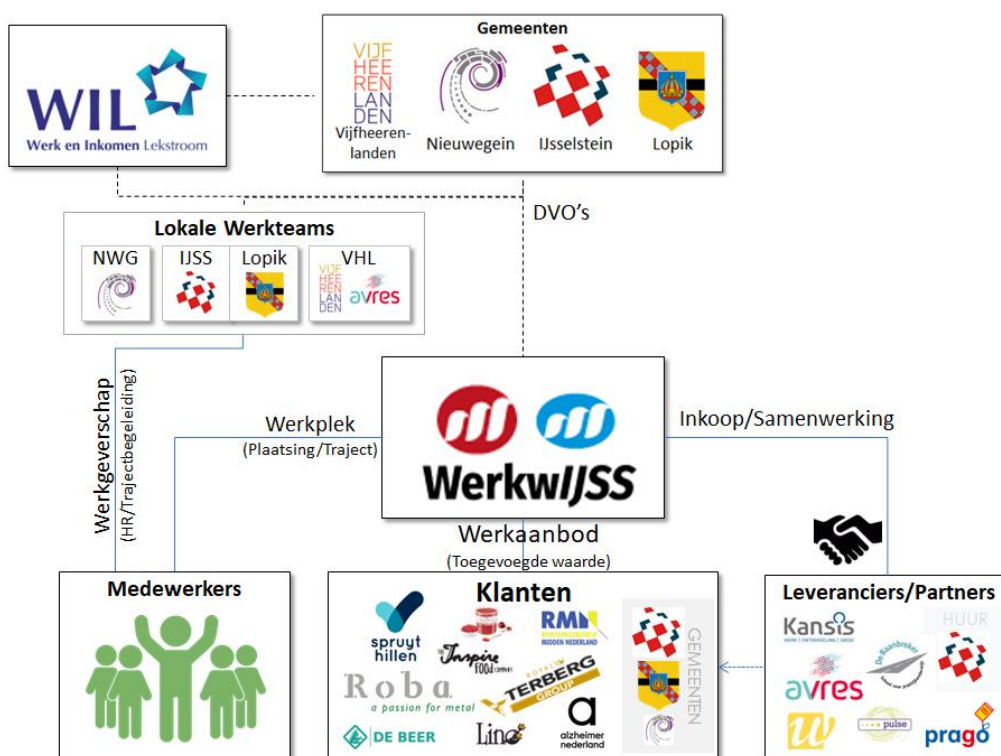


De werkplek zien wij als de krachtigste leeromgeving voor onze medewerkers. De werkplek is binnen een professionele bedrijfsmatige omgeving met aandacht voor de productiviteit en het resultaat dat voor de klant moet worden geleverd. De medewerker wordt hier op passende wijze begeleid door zijn leidinggevende, door de trajectbegeleider en volgt de benodigde trainingen en opleidingen.

Kernwaarden – WerkwIJS gaat ervan uit dat werkplezier en productiviteit hand in hand gaan. Naast het creëren van een open en positieve werksfeer waarin iedereen zich met respect behandeld voelt en kan groeien en zich ontwikkelen, gaat het evenzo om een goede resultaat- en doelgerichtheid. Behalve rechten en plichten werken we aan een toenemend gevoel van eigen verantwoordelijkheid en aan het zich eigenaar voelen van de zaken waaraan men werkt. In een vruchtbare mix van al deze ingrediënten streven we naar een gezonde en prettige werkomgeving met voldoende checks & balances.

1.1. Organisatie in ontwikkeling

WerkwIJS is in ontwikkeling om de rol van leerwerkbedrijf (ook wel: sociaal ontwikkelbedrijf) voor de regio zo effectief mogelijk te vervullen. In 2018 zijn keuzes gemaakt voor de positionering van de organisatie om daarmee de uitvoering van de WSW toekomstbestendig in te richten. Deze positionering heeft de huidige context en daarmee het startpunt voor verdere ontwikkeling. Sterke samenwerkingsverbanden zijn hierbij noodzakelijk. De context en positionering zijn in onderstaande figuur schematisch weergegeven.



WerkwIJSS is georganiseerd in **twee stichtingen**: de stichting Beschut Werk Lekstroom met voornamelijk productiewerk en de stichting SchoonmaakWerk. Bestuurlijk¹ is gekozen voor twee stichtingen vanwege de verschillende gemeentelijke opdrachtgevers. Organisatorisch zijn de stichtingen nauw met elkaar verbonden door gezamenlijke inzet van management en faciliteiten. Team WerkwIJSS² is daarom als één team georganiseerd om de gezamenlijke doelen te realiseren.

Voor het organiseren van het werk(plekken) is de primaire focus van WerkwIJSS op de **klantrelaties** met commerciële en gemeentelijke opdrachtgevers, zodat er voldoende passend werkaanbod is tegen markconforme vergoeding en het beloofde resultaat aan de klanten wordt geleverd.

De **gemeenten** zijn opdrachtgever voor de leerwerkplekken via de lokale werkteams en de dienstverleningsovereenkomst (DVO). Daarnaast is er de bestuurlijke betrokkenheid via de Raad van Commissarissen en via de zienswijzen op begroting en bedrijfsplan. De gemeentelijke zienswijzen voor 2024 zijn samengevat in de bijlage³. De drie Lekstroom-gemeenten (IJsselstein, Nieuwegein, Lopik), die ook verbonden zijn aan WIL, hebben de grootste deelname in WerkwIJSS. Daarnaast zijn gemeenten ook de formeel werkgever voor de WSW-medewerkers, die werkzaam zijn bij WerkwIJSS.

De samenwerking met gemeenten, lokale werkteams en WIL is in de huidige structuur essentieel voor het organiseren van het werkgeverschap en plaatsen en personele begeleiding van de medewerkers bij WerkwIJSS. De personele processen (niet-regeling gebonden, Wsw en Participatiewet) zijn een essentiële basis voor WerkwIJSS en zijn volledig ingericht met/bij **Werk & Inkomen Lekstroom (WIL)**. Vanwege deze sterke verbondenheid van de uitvoeringsorganisaties WerkwIJSS en WIL is een uiterst intensieve samenwerking noodzakelijk.

De ontwikkeling van WerkwIJSS is een proces van **veranderen en continue verbeteren**. We kijken terug op een uitdagende periode door de grote verandering bij de overgang naar de nieuwe en kleinere organisatie in een complexe bestuurlijke context. Samen met externe ontwikkelingen, zoals de coronacrisis en gevolgen van de oorlog in Oekraïne, waren de eerste jaren nodig om de basis op orde te krijgen. WerkwIJSS viert in 2024 haar eerste jubileum 'Samen Sterk aan het Werk'. Daarbij kijken we met vertrouwen vooruit.

Toekomstverkenning Lekstroom Werkt

In 2021 hebben lekstroomgemeenten Nieuwegein, Lopik, IJsselstein en Vijfheerenlanden een externe evaluatie laten uitvoeren of de gewenste doelen zijn bereikt. De hoofdconclusie uit het rapport is dat de transformatie goed is verlopen en dat de inhoudelijke doelen zijn bereikt. De betrokken Wsw-werknemers zijn in grote mate tevreden over de nieuwe uitvoering, de werkzaamheden, hun werkplek, de begeleiding, de sfeer en de veiligheid die geboden wordt. Er is ook sprake van meer integrale uitvoering van de Wsw en de Participatiewet. De infrastructuur van de Wsw wordt benut voor het bieden van beschut werk of van arbeidsontwikkeling aan de Participatiewet-doelgroep. Naast deze positieve resultaten gaf het rapport ook aanbevelingen om de samenwerkingsstructuur te verbeteren. Benodigde verbeteracties zijn uitgewerkt in de uitvoeringsagenda. De concrete korte termijn verbeteracties zijn inmiddels uitgevoerd. De denkrichtingen voor de lange termijn betreffen meer omvattende wijzigingen.

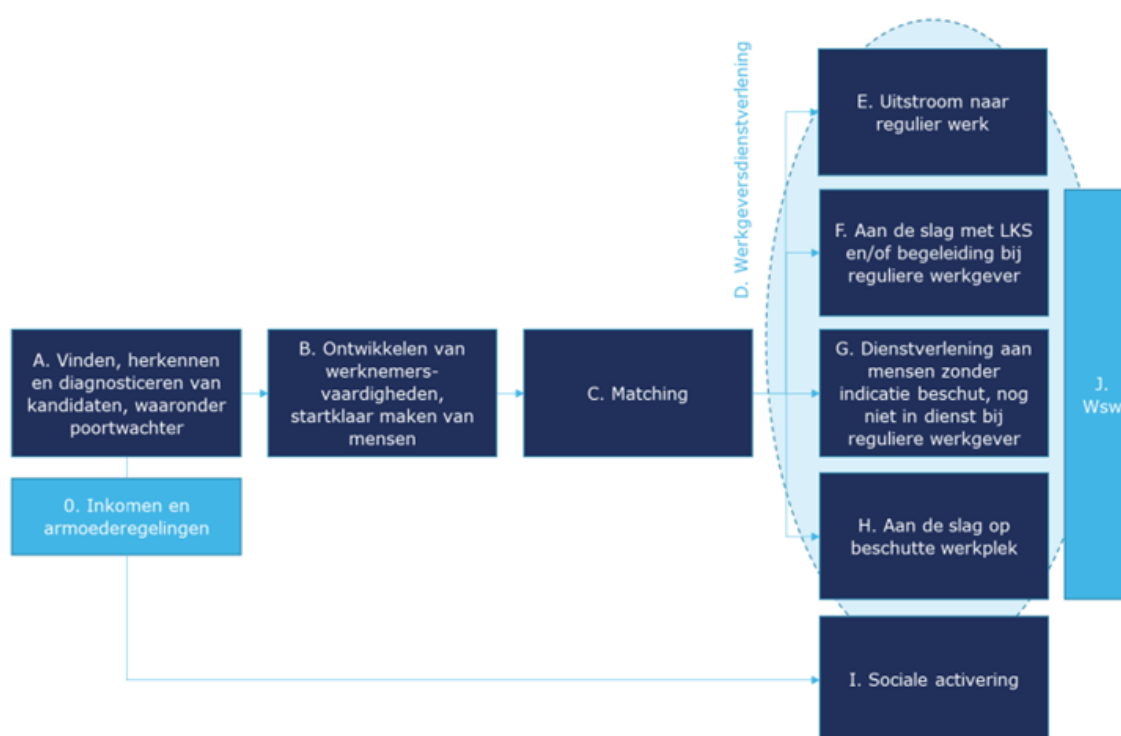
¹ Zie Bijlage: Bestuurlijke structuur WerkwIJSS

² Zie Bijlage: Organogram WerkwIJSS

³ Zie Bijlage: Zienswijzen gemeenten 2024

In 2023 is gestart met deze toekomstverkenning voor de Lekstroomgemeenten. Het belang van een robuuste sociale werkinfrastructuur staat niet ter discussie, alleen de organisatievorm en bestuurlijke ophanging. Met de huidige complexe (bestuurlijke en organisatorische) opzet van de stichtingen, (verbonden maar náást WIL) is de besturing sterk versnipperd, daardoor verwarrend en stroperig. Voor de uitdagingen van de toekomst is het cruciaal om dit effectiever te organiseren, zodat we de sociale infrastructuur voor de gehele werkladder kunnen door-ontwikkelen.

Onderstaande figuur⁴ geeft een overzicht van de functionaliteiten die voor elke gemeente aanwezig zouden moeten zijn om de Participatiewet goed uit te kunnen voeren. Deze functionaliteiten kunnen verschillend worden ingericht. In veruit de meeste gevallen wordt de voormalige infrastructuur van de Wsw daarvoor benut, al dan niet in combinatie met andere (nieuw opgerichte) uitvoeringsorganisaties.



De uitkomst van de toekomstverkenning kan leiden tot financiële verschuiving of impact voor WerkwIJS. Dit kan worden verwerkt in de begrotingen als er meer duidelijk ontstaat.

Alliantiemanagement

Vanuit de visie dat iedereen naar vermogen ‘zo regulier mogelijk’ meedoet, zullen we met elkaar een inclusieve arbeidsmarkt willen maken, vormgeven en borgen. Een inclusieve arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waarbij een passende plek is voor iedereen in tijden van zowel economische hoog- als laagconjunctuur. Het is een brug of springplank (tijdelijk), zodat inwoners hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. Anderzijds een veilige haven voor de mensen die aangewezen zijn op beschut werk. Door het organiseren van het passend werk brengen we vraag en aanbod samen. Deze match tussen vraag en aanbod kan echter niet uitsluitend plaatsvinden binnen de uitvoeringsorganisaties WerkwIJS of WIL. Het lokaal effectief organiseren stelt grenzen aan de variatie van de werksoorten en schaal. Daarnaast zijn er ook steeds meer bedrijven en instellingen op pad naar inclusie. De

⁴ Berenschot - Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven, Heekelaar et al. (juni 2023), <https://www.berenschot.nl/media/q3udu3kn/rapport-infrastructuur-sociaal-ontwikkelbedrijven-berenschot.pdf>.

rol van netwerkpartner, waarbij wordt samengewerkt met sociale ondernemingen, onderwijsinstellingen, zorginstellingen, welzijnsinstellingen en kennisinstituten, is essentieel om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. Hieronder valt intensieve samenwerking met de gemeentelijke lokale werkteams, lokale bedrijfsleven en zeker ook met de andere sociaal ontwikkelbedrijven in de regio (zoals UW en Avres). De samenwerkingscombinatie WIL-WerkwIJSS wil bijdragen aan het tot stand brengen van een goed werkend sociaal ecosysteem in onze gemeenten en arbeidsmarktregio. Als architect voor deze samenwerkingen wordt alliantiemanagement een kerncompetentie voor WIL-WerkwIJSS. Gericht op het maken van verbindingen tussen de inwoner en passend werk binnen steeds meer inclusieve bedrijven en instellingen.

Herhuisvesting

Een laatste belangrijk ontwikkeling voor WerkwIJSS is de **toekomstige huisvesting**. Het huidige bedrijfspand (Baden Powellweg 6) is bij de transformatie van Pauw Bedrijven per 1-1-2019 door de gemeente IJsselstein strategisch aangekocht met het oog op beoogde gebiedsontwikkeling voor woningbouw. WerkwIJSS is huurder en de gemeente IJsselstein is verhuurder. De huurovereenkomst is in 2019 gestart met een looptijd 3 jaar, waarna verlenging met onbepaalde tijd en een opzegtermijn van een jaar. In 2020 heeft IJsselstein in de “gebiedsvisie” voor Paarendveld-Noord bekend gemaakt dat in 2030 op de huidige locatie van WerkwIJSS woningen zullen staan. In november 2020 is gecommuniceerd dat WerkwIJSS over tien jaar ergens anders zal zitten. WerkwIJSS heeft met IJsselstein contact over de voortgang en ontwikkelingen hierbij. De herhuisvesting zal echter nog meer concreet moeten worden. In 2022 is gestart met verkenning en is een programma van eisen uitgewerkt. Parallel aan de Toekomstverkenning Lekstroom Werkt zal in 2024 de verkenning voor de herhuisvesting doorlopen, waarna er meer zicht komt op mogelijke inspanningen en kosten die hiervoor nodig zijn. Dit wordt verwerkt in de begrotingen als er meer duidelijk ontstaat.



1.2. Focus 2025: Prioriteiten

Voor verdere ontwikkeling van WerkwIJSS is focus nodig op de prioriteiten die bijdragen aan de strategische doelstellingen. WerkwIJSS kent 5 prioriteiten. Deze prioriteiten worden concreet gemaakt via verschillende initiatieven en activiteiten om de doelstellingen te realiseren. Deze initiatieven en activiteiten kunnen worden samengevat in 10 focuspunten en de bedrijfsdoelen voor WerkwIJSS in 2025.

Prioriteit	Focuspunten	Bedrijfsdoelen 2025
<u>Medewerkers</u> : Optimale bezetting van de leerwerkplekken door medewerkers, die zich ontwikkelen naar vermogen en productief zijn op het werk met een fijne werksfeer, vanuit verschillende doelgroepen (WSW, NBW, WEP, stages) met sociale impact als resultaat.	1. Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid 2. Mobiliteit 3. Werksfeer & Welzijn	Bezetting leerwerkplekken : - Beschut: ~100 fte - Schoonmaak: 25-30 fte
<u>Organisatie</u> : Een compact, sterk en effectief team - in nauwe samenwerking met partners - met focus op resultaat voor nu én in de toekomst.	4. Bezetting en competenties 5. Samenwerking met Lokale Werkteams/WIL en gemeenten 6. Partnerships	Medewerker-ontwikkeling : maatwerk / individueel, waaronder werknemers- en vakinhoudelijke vaardigheden, participatie en activatie, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid.
<u>Commercie</u> : Voldoende passend werk tegen een ' marktconforme ' vergoeding.	7. Passend werk	Marktconformiteit opbrengsten (omzet -/- verbruikskosten)
<u>Bedrijfsvoering</u> : Eenvoudige gestroomlijnde bedrijfsprocessen en – administratie ten behoeve van efficiëntie, transparantie en inzicht in keuzes voor strategische sturing en realisatie binnen de gestelde (financiële) kaders.	8. Continu Verbeteren 9. Continuïteit en Duurzaamheid	Transparantie in keuzes en risico's. Voldoende weerstandsvermogen .
<u>Strategische sturing</u> : Een gezamenlijke visie op de toekomstige sociale infrastructuur in de Lekstroom waarin WerkwIJSS als sociaal werkbedrijf een stevige nieuwe geschikte plek heeft.	10. Toekomst-verkenning Lekstroom Werkt 11. Herhuisvesting	Bedrijfsplan is vastgesteld met draagvlak bij gemeenten (via zienswijzen).

De 5 prioriteiten vertaalt in 10 focuspunten vormen een compleet en geïntegreerd beeld van de ontwikkeling en ambitie van WerkwIJSS. De kern daarvan ligt bij de prioriteiten Medewerkers en Organisatie. Dit wordt verder uitgewerkt in hoofdstuk 2. De doelstellingen zijn echter alleen duurzaam realiseerbaar als ook de andere prioriteiten – Commercie en Bedrijfsvoering – op orde zijn. Dit wordt toegelicht in hoofdstuk 3. De bestuursrapportages geven inzicht in de voortgang en ontwikkelingen.

De verschillende initiatieven en activiteiten om de doelstellingen te realiseren hebben veelal een langere doorlooptijd om tot resultaat te komen. De prioriteiten geven daarmee de focus voor ontwikkeling van de organisatie over meerdere jaren. Dit komt ook naar voren in de vijfde prioriteit, Strategische sturing. Er zijn twee strategische thema's die spelen in 2025 en voor de langere termijn, namelijk de toekomstverkenning en herhuisvesting.

2. Medewerkers en organisatie

WerkwIJSS draait om de mensen die zich naar vermogen **ontwikkelen en duurzaam inzetbaar** zijn op de leerwerkplekken met verschillende werksoorten, zowel productiewerk (verpakken, montage, metaal, magazijn), facilitaire taken (receptie, kantine) en schoonmaak.

Voor de medewerkers is doorstroom (ontwikkeling) gewenst, wordt uitstroom (pensioenering, langdurig verzuim) verwacht en daardoor is instroom noodzakelijk.

Mobiliteit is daarom het tweede focuspunt voor WerkwIJSS. Naast de plaatsing op duurzame leerwerkplekken kunnen partijen ook maatwerk leerwerktrajecten inkopen bij WerkwIJSS. De leerwerktrajecten zijn voor een afbakende termijn en zijn maatwerk wat betreft de werksoort, begeleiding, opleiding en doelgroep. De mogelijkheden zijn afhankelijk van enerzijds het aantal onbenutte werkplekken op basis van de optimale bezetting van de huidige organisatie en anderzijds het optimaler gebruik van de beschikbare faciliteiten en organisatie waardoor er extra ruimte ontstaat.

Voor de ontwikkeling, mobiliteit én productiviteit van medewerkers is goede **werksfeer** een randvoorwaarde. Dit is een open en positieve werksfeer, waarin iedereen zich met respect behandeld voelt, kan groeien en zich ontwikkelen in combinatie met resultaat- en doelgerichtheid. De medezeggenschap, het arbobeleid en de gedragscode/klachtenregeling zijn passend bij WerkwIJSS goed georganiseerd. De SW Evaluatie in 2021 heeft ook gekeken naar de werksfeer voor medewerkers. Dit blijft een belangrijk focuspunt in 2024.

In 2019 was de overgang van Pauw Bedrijven en de landing in de nieuwe situatie van WerkwIJSS een grote verandering voor de medewerkers. Met de visie op ontwikkeling en groei krijgen medewerkers bij WerkwIJSS in het vervolg te maken met verandering. Bijvoorbeeld de coronapandemie in 2020 zorgde voor grote maatschappelijke veranderingen en dus ook in de organisatie van WerkwIJSS. Kortweg: *verandering is de enige constante*. Veranderingen kunnen klein of groot zijn, op het werk of persoonlijk en met veel of weinig emotionele lading. Het goed kunnen **omgaan met verandering** blijft daarom een speerpunt voor de werknemersvaardigheden, voor de werksfeer en voor de begeleidingscompetenties bij WerkwIJSS.

De personele processen en begeleiding vragen om voldoende **bezetting en competenties bij de staf en leiding van WerkwIJSS**. In 2019-2023 is hierin al veel gebeurd, onder meer door het vervullen van vacatures en optimaliseren van de bezetting van Team WerkwIJSS. In 2024 en 2025 blijft de focus op de ontwikkeling van de competenties ontwikkelgericht leidinggeven en motiverende gespreksvoering op basis van het integratieve gedragsmodel.

Ook is nauwe **samenwerking met WIL, de lokale werkteams en gemeenten** noodzakelijk, namelijk met de diverse betrokkenen (trajectbegeleiders, werk-/job-participatiecoaches, accountmanagers en HR-adviseurs) die dagelijks met Team WerkwIJSS samen werken aan ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerkers. De SW Evaluatie in 2021 heeft laten zien dat een goede start is gemaakt en dat de basis uitvoering op orde is. Echter, er is ook noodzaak voor verdere verbetering van de samenwerkingsstructuur. Dit wordt opgepakt in het kader van de toekomstverkenning.

Drie focuspunten worden hierna verder toegelicht. Daarbij worden enkele praktijkvoorbeelden uitgewerkt als illustratie van de toegevoegde waarde van WerkwIJSS.

2.1. Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

Bij WerkwIJSS kunnen medewerkers zich naar vermogen ontwikkelen. In 2019 is de status van de arbeidsontwikkeling van alle duurzaam geplaatste (sw) medewerkers bij WerkwIJSS

in kaart gebracht door de trajectbegeleiders met input van de WerkwIJSS-leidinggevenden. Voor de meeste huidige medewerkers (85%) ligt de nadruk op duurzame inzetbaarheid (behoud van competenties of begeleiding van demotie). Een aantal medewerkers kan verder ontwikkelen, ofwel horizontaal (10%) of doorstroom naar een hogere trede op de werkladder (5%). Met de nieuwe instroom (leerwerktrajecten) komt er steeds meer aandacht voor ontwikkeling gericht op doorstroom op de werkladder.

Er wordt gericht gewerkt aan **werknemersvaardigheden, sociale vaardigheden en vakvaardigheden**. De medewerker krijgt hiervoor op de werkplek bij WerkwIJSS maatwerk begeleiding. Daarnaast is de trajectbegeleider actief bij de individuele ontwikkelplannen en het aanvragen/ organiseren van opleiding/ training. Deze ontwikkeling is gericht op doorstroom en op duurzame inzetbaarheid bij WerkwIJSS.

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk speerpunt voor de meeste medewerkers bij WerkwIJSS. Naast behoud van competenties is daarbij veel aandacht nodig voor **verzuimbegeleiding** en het werken aan **vitaliteit**. Ook is begeleiding nodig bij medewerkers die uitstromen vanwege pensionering of langdurig verzuim.

WerkwIJSS in praktijk

Vangnet geeft nieuwe kans

Stefan en Willem waren jaren gedetacheerd bij een externe opdrachtgever waar zij rolstoelen reinigden. De laatste tijd konden zij het werk fysiek niet meer goed volhouden en begon het tempo een rol te spelen. In overleg zorgde de trajectbegeleider voor (wsw) plaatsingen bij WerkwIJSS. Hierdoor blijven zij aan het werk en komen niet thuis te zitten.

Beide heren werken nu naar vermogen in hun eigen tempo bij WerkwIJSS op de (beschutte) productieafdelingen. Een nieuwe kans voor ander passend werk!

2.2. Mobiliteit: doorstroom en instroom

Mobiliteit is een sleutelbegrip voor WerkwIJSS met de visie op ontwikkeling en de doelstelling van het organiseren van leerwerkplekken. Dit bestaat uit enerzijds doorstroom van medewerkers naar hogere treden op de werkladder en anderzijds instroom, ofwel plaatsingen van medewerkers vanuit nieuwe doelgroepen.

Doorstroom – Het (zo) regulier (mogelijk) plaatsen van medewerkers op de arbeidsmarkt resulteert in de beoogde doorstroom op de werkladder. Daarbij begeleiden en ondersteunen we de medewerkers in hun ontwikkeling naar het 'werken naar vermogen'.

Instroom – Medewerkers kunnen bij WerkwIJSS instromen op leerwerkplekken met goed passende werksoorten, waarin WerkwIJSS kennis, ervaring en werkaanbod heeft. Dit is voornamelijk productiewerk: verpakken, techniek (metaal/montage) en logistiek. De plaatsing op de werkplek kan op verschillende manieren worden ingevuld, waarbij er variaties zijn in de termijn (duurzaam of tijdelijk), het werkgeverschap (sw of pw) en de doelstelling (ontwikkeling, werkervaring, praktijkdiagnose, werkfit/re-integratie of beschut werk).

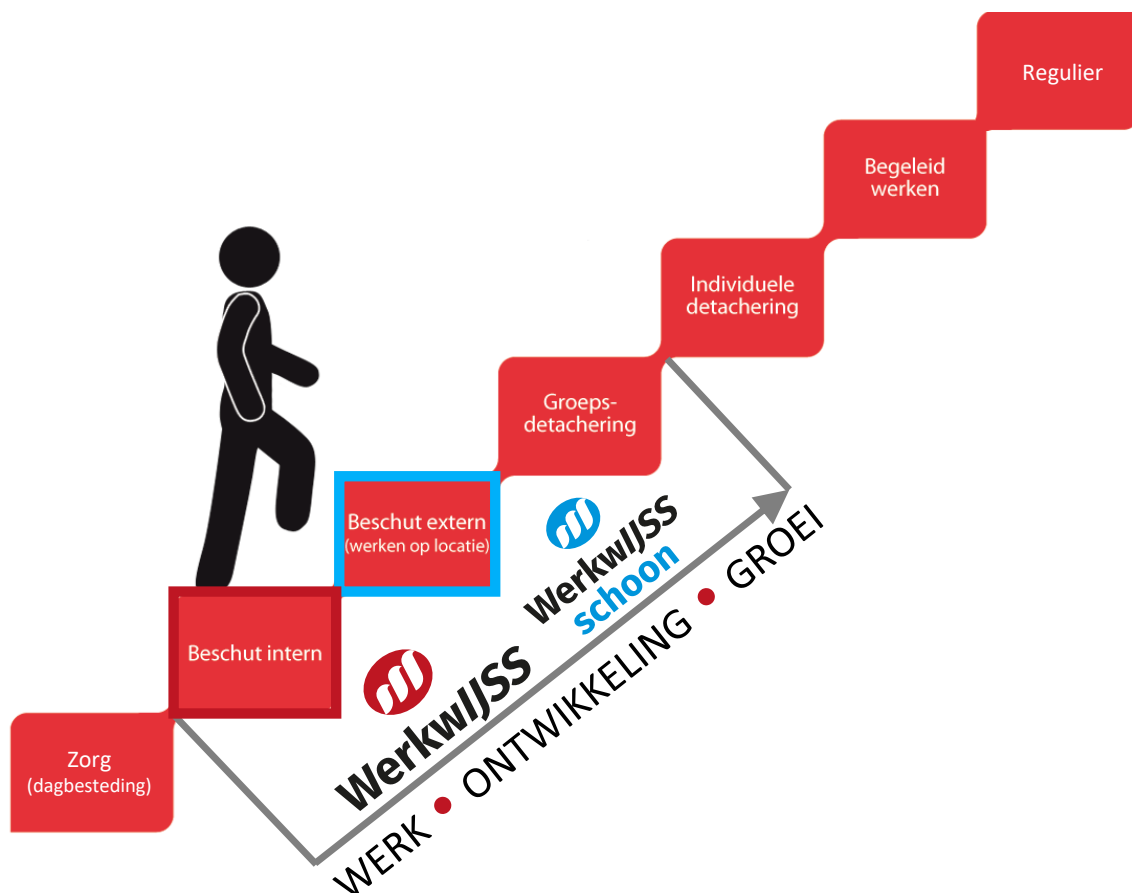
De huidige bezetting gecombineerd met gewenste doorstroom en verwachte uitstroom maakt dat instroom bij WerkwIJSS noodzakelijk is voor een optimale benutting van faciliteiten.

In 2023 zijn totaal 50 medewerkers ingestroomd bij WerkwIJSS. Voor 2025 is wederom het streven dat zo'n 50-60 medewerkers instromen vanuit verschillende brongroepen:

- Duurzame plaatsingen met indicatie Nieuw Beschut;
- Vangnet voor gedetacheerde sw-medewerkers (demotie, geen werk, einde detachering);
- Werkervaringsplaatsingen met een ontwikkeltraject voor werknemers-, vak- en/of taalvaardigheden of voor een werkfit-/diagnosetraject.

Daarnaast wordt ingezet op samenwerking met **praktijkonderwijs** voor praktijkstages voor de leerlingen en voor leerwerktrajecten in de overgang van onderwijs naar werk. Dit is belangrijk voor leerlingen waarvoor de stap naar een reguliere organisatie nog net even te groot is. Tijdens de stageperiode of het vervolg-leerwerktraject bij WerkwIJSS kunnen zij "wennen" aan het hebben van collega's, ritme en structuur van een werkweek en tegelijkertijd productiewerkzaamheden verrichten voor opdrachtgevers uit de regio. Er is een goede samenwerking met Praktijkschool De Baanbreker in IJsselstein. Meerdere leerlingen hebben hun stageperiode volbracht binnen WerkwIJSS. Dit loopt goed door.

Vanuit deze ervaringen met instroom zal WerkwIJSS, in nauwe samenwerking met de lokale werkteams en samenwerkingspartners, verder bouwen aan het best passende aanbod van leerwerkplekken voor deze regio. Dit betekent professionalisering enerzijds van het aanbod (regionale behoefte, doelgroep, trajectensoort, werksoorten, trajectvergoeding) en anderzijds van de competenties (begeleiding, proces, faciliteiten). Daarbij is WerkwIJSS een schakel in de doorstroom naar passende werkplekken op de **werkladder**.



2.3. Partnerships: verbinden via de werkladder

WerkwIJSS werkt aan relatienetwerken, samenwerkingsverbanden en partnerships met als doel om werk en doorstroom mogelijkheden te organiseren en de kwetsbaarheid van de eigen organisatie te kunnen beheersen.

WerkwIJSS werkt samen met **reguliere bedrijven** met als doel om passende werkplekken en doorstroom mogelijkheden te organiseren voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze reguliere werkgevers vervult WerkwIJSS een **sleutelrol in het mobiliseren van de arbeidsmarkt**.

WerkwIJSS fungeert als schakel voor doorstroom naar passende werkplekken bij de eigen commerciële opdrachtgevers. Gemeenten stimuleren dit door **SROI⁵-eisen** te stellen bij eigen inkoop- en aanbestedingen. In 2019-2020 heeft WerkwIJSS hiermee enkele positieve ervaringen gehad. In 2021-2023 heeft WerkwIJSS op deze manier geen nieuwe opdrachten gekregen. WerkwIJSS blijft het onder de aandacht brengen bij gemeenten om daarmee samen tot zorgen voor voldoende passende opdrachten en werkaanbod bij WerkwIJSS.

WerkwIJSS heeft een sleutelrol voor doorstroom naar passende werkplekken bij reguliere werkgevers. WerkwIJSS zorgt voor **verbinding via de werkladder** door:

- Werving van nieuwe medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt via de gemeentelijke partners (lokale werkteams en WIL) voor het aantrekken van nieuwe doelgroepen en werkaanbod.
- Competenties in het verzorgen van de praktijkopleiding en begeleiden van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, op de leerwerkplekken bij WerkwIJSS (max. 2 jaar).
- SROI-invulling bij aanbestedingen, inclusief afspraken met reguliere werkgevers over baanintentie en uitstroomperspectief na succesvolle afronding van een leerwerktraject.

Een samenwerkingspartner geeft ook mogelijkheden om de kwetsbaarheid van de eigen organisatie te kunnen beheersen. Voor voldoende **schaalgrootte** en zorgen voor **continuïteit** zal WerkwIJSS samenwerking met partners in de regio moeten aangaan.

Bij schoonmaak is dit aan de orde voor de flexibele schil voor staf & begeleiding en voor de uitvoering van het schoonmaakwerk als WerkwIJSS onvoldoende eigen vaste bezetting heeft. Ook voor productie/beschut is dit van belang om voldoende gevarieerd werkaanbod te kunnen aantrekken en specialistische vakvaardigheden te kunnen aanbieden.

⁵ Social Return on Investment

3. Leerwerkplekken

WerkwIJSS organiseert leerwerkplekken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor de inwoners die daarvoor door de gemeenten worden aangedragen. Dit is voor een brede doelgroep, naast de medewerkers met een Wsw-indicatie en of een indicatie Nieuw Beschut ook andere doelgroepen vanuit de Participatiewet (PW). Het betreft dus **generieke leerwerkplekken**, zonder specificatie van het dienstverband of de doelgroep.

De deelnemende gemeenten zorgen voor **continuïteit en toekomstperspectief** van de stichtingen door de inkoop van de leerwerkplekken⁶. Voor de ontwikkeling en planvorming van de organisatie is dit ook belangrijk als uitgangspunt voor de schaalgrootte. Voor 2024 is het aantal ingekochte leerwerkplekken opgegeven door de deelnemende gemeenten.

3.1. Inkoop Beschutte Leerwerkplekken

Ook voor 2025 hebben de deelnemende gemeenten afgestemd over gezamenlijke inkoop van de beschutte werkplekken bij WerkwIJSS. De gemeenten kunnen het ingekochte aantal beschutte leerwerkplekken benutten zonder extra opslag op het vastgestelde werkplektarief, zoals afgesproken in de DVO SW. Vanaf 2023 is hierbij als uitgangspunt gehanteerd dat zij maximaal 10% meer plekken inkopen dan strikt op basis van de prognose, tot aan het plafond van 100 plekken. Het aantal beschutte leerwerkplekken dat gemeenten bij WerkwIJSS hebben ingekocht is hierdoor gestegen. Onderstaande overzicht geeft een inzicht in de financiering van WerkwIJSS-Beschut door gemeenten via de inkoop van werkplekken..

Gemeente	2023		2024		2025		2019-2025
	#	%	#	%	#	%	gemiddeld
IJsselstein	33,00	35%	44,55	47%	47,0	50%	41%
Nieuwegein	43,45	45%	28,00	30%	24,0	26%	38%
Lopik	11,00	12%	11,00	12%	13,3	14%	11%
Subtotaal	87,45	91%	83,55	89%	84,3	90%	90%
Vijfheerenlanden	8,20	9%	10,30	11%	9,2	10%	10%
Stichtse Vecht							
Totaal	95,65	100%	93,85	100%	93,5	100%	100%

(alleen oud-PAUW/SW)

* Vanaf 2021 gaat de inkoop alleen om de interne beschutte werkplekken op locatie in IJsselstein. De inkoop 2019-2020 is daarom weergegeven exclusief de groep medewerkers gedetacheerd bij Kuehne+Nagel (18,52 fte).

⁶ De inkoop door deelnemende gemeenten is gebaseerd de dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen gemeenten en stichtingen, zie bijlage 5.5.

3.2. Bezetting Schoonmaak Leerwerkplekken

De focus van WerkwIJSS ligt bij de lekstroomgemeenten. In 2024 is het werkaanbod voor schoonmaak in lijn gebracht met de bezetting door het beëindigen van de dienstverlening voor gemeente Stichtse Vecht. De bestaande (voornamelijk Wsw) bezetting op de schoonmaakleerwerkplekken is gedaald door natuurlijk verloop en uitstroom naar detachering. Instroom vanuit nieuwe (PW-) doelgroepen komt langzaam op gang.

Met de huidige inrichting is er een capaciteit van indicatief 30-35 fte leerwerkplekken bij WerkwIJSS-schoon. In de DVO⁶ met de deelnemende gemeenten (IJsselstein en Lopik) zijn geen afspraken over de inkoop van gegarandeerde aantallen. De huidige (voornamelijk Wsw-) bezetting is gedaald door natuurlijk verloop en uitstroom naar detachering. Instroom vanuit nieuwe (PW-) doelgroepen komt zeer moeizaam op gang. Gezien deze ontwikkeling hanteren we het huidige aantal duurzame leerwerkplekken per 1-1-2024 (~14 fte) als basis voor de totaal 25-30 fte voor schoonmaak-leerwerkplekken in 2025.

Gemeente	Begroting 2024	Actueel 31-12-2023/ Prognose 2025
IJsselstein	15,72	11,84
Nieuwegein	-	-
Lopik	2,20	1,40
Vijfheerenlanden	-	-
Totaal	18,92	13,24

Voor nieuwe instroom op de leerwerkplekken is intensieve(re) samenwerking en zeer goede aansluiting op het lokale werkteam van belang.

Voor een groot deel van de huidige groep medewerkers bij schoonmaak is een *beschutte* leerwerkplek passend. Daarbij is er onvoldoende toegevoegde waarde/loonwaarde voor een detacheringsofbrengst. In de DVO wordt echter uitgegaan van detacheringsofbrengsten. Er zijn geen afspraken over inkoop van beschutte schoonmaak-leerwerkplekken. Voor de begroting 2025 wordt hiermee rekening gehouden, namelijk dat voor dit beschutte karakter van deze schoonmaak-werkplekken achteraf wordt afgerekend op basis van het gerealiseerde exploitatieresultaat. Bij de jaarafsluiting wordt beoordeeld welke extra bijdrage nodig is voor voldoende weerstandsvermogen van de stichting WerkwIJSS-schoon.

Daarnaast wordt in samenwerking met IJsselstein en Lopik⁷ ingezet op drie ontwikkelingen:

- Marktconformiteit: herijken van de verouderde bestekken van de schoonmaakdienstverlening voor gemeente IJsselstein en gemeente Lopik
- Samenwerkingspartner: verkennen van mogelijkheden en invulling van samenwerking met reguliere schoonmaakbedrijven voor versterken van de flexibiliteit, borgen van de continuïteit en organiseren van uitstroomeplekken voor tijdelijke leerwerktrajecten.
- PW Instroom: nieuwe doelgroepen werven voor leerwerkplekken met betaalde banen. Dit vraagt intensieve(re) samenwerking en zeer goede aansluiting met de lokale werkteams. Deze ontwikkelingen worden in de begroting van WerkwIJSS verwerkt als hierover voldoende duidelijkheid bestaat.

⁷ Begin 2024 hebben deelnemende gemeenten IJsselstein en Lopik deze gezamenlijke ontwikkelingen benoemd in de zienswijze op de statutenwijziging voor de uittreding Stichtse Vecht, zie bijlage 5.6.

3.3. Maatwerk Leerwerktrajecten

Naast duurzame leerwerkplekken kunnen partijen ook maatwerk-leerwerktrajecten inkopen bij WerkwIJSS. De leerwerktrajecten zijn voor een afbakende termijn en zijn maatwerk wat betreft de werksoort, begeleiding, opleiding en doelgroep. Zowel bij productie (beschut) als bij schoonmaak kunnen leerwerktrajecten worden georganiseerd. De mogelijkheid daarvoor is afhankelijk van enerzijds het aantal onbenutte werkplekken op basis van de optimale bezetting van de huidige organisatie en anderzijds het optimaler gebruik van de beschikbare faciliteiten en organisatie waardoor er extra ruimte ontstaat.

Twee voorbeelden van projectmatige leerwerktrajecten die afgelopen jaren succesvol zijn georganiseerd:

- **Project “Taal op de werkvloer” (voor gemeenten Nieuwegein, Lopik, IJsselstein)**

Deelnemers volgen groepsgewijs dit leerwerktraject van 3 maanden bij WerkwIJSS. De deelnemers werken gemiddeld 16 uur per week. Naast het aanleren van werknemersvaardigheden op de werkvloer krijgen zij 1 x per week 3 uur NL taalles. Er wordt samengewerkt met SVS inburgering, taal, cultuur en werk. De leerwerktrajecten worden afgesloten met een bewijs van deelname.

- **Voorschakeltraject (op initiatief van gemeente Lopik)**

Inwoners kunnen deelnemen aan een participatietraject van 3 tot 6 maanden bij WerkwIJSS. Het rooster van de deelnemers wordt op maat samengesteld. Zij leren werknemersvaardigheden op de werkvloer, zoals op tijd komen, samenwerken en leiding ontvangen. Naast begeleiding vanuit WerkwIJSS wordt er ook gewerkt met een jobcoach en participatiecoach. Op deze manier wordt de deelnemer intensief vanuit meerdere kanten begeleid en ontstaat er een volledig beeld over de arbeidsmogelijkheden van de deelnemer.

In 2021-2023 zijn zo'n 100 personen gestart op de leerwerkplekken bij WerkwIJSS. Van deze instroom is grofweg de helft een deelname aan een tijdelijk leerwerktraject. De andere helft is duurzaam geplaatst (Nieuw Beschut of vangnet SW) met ca. 20 uur per week. Deze instroom van nieuwe medewerkers komt naast de bestaande duurzame bezetting van ongeveer 130 personen. In 2024-2025 bouwen we hierop verder.



4. Bedrijfsvoering

Conform de Planning & Control-cyclus⁸ vormt dit jaarplan de toelichting bij de begrotingen 2025 en wordt hierbij aangeboden voor zienswijze. De uitgangspunten voor de opbrengsten, kosten en de acties ter verbetering van het exploitatieresultaat worden in dit hoofdstuk beschreven. De financiële uitwerking in de begrotingen geven zicht op mogelijke kostenbesparingen of hogere toegevoegde waarde.

De **opbrengsten** van WerkwIJSS bestaat uit de omzet voor het productie- en schoonmaakwerk dat wordt uitgevoerd door de medewerkers minus de materiaal-/verbruikskosten. In de begroting wordt dit 'marge' genoemd. Naast de omzet van de productie- en schoonmaakopdrachten is er ook omzet vanuit de maatwerk leerwerktrajecten.

Voor verbetering van de omzet en marge worden verbeteracties worden ondernomen op Commercieel gebied en in de Bedrijfsvoering, zie overzicht hieronder. Nauwe samenwerking is nodig met WIL/ Trajectbegeleiding voor verbetering van de toegevoegde waarde van medewerkers.

Prioriteit	Focuspunt	Verbeteracties
Organisatie/ Bedrijfsvoering	Continu Verbeteren	- <u>Productieve uren</u>: Vergroten van het aantal beschikbare en productieve uren van de geplaatste medewerkers (fte's). Dit betreft bewust en slim omgaan met niet-productieve uren door verlof (bijv. optimaliseren werktijden), door opleiding/overleg/ begeleidings-gesprekken en door ziekte (oa verzuimbegeleiding). Dit verloopt in nauwe samenwerking met de trajectbegeleiders (in de formele rol van werkgever). - <u>Productiviteit</u>: Vergroten van productiviteit binnen de mogelijkheden van de medewerkers door het optimaliseren van de bedrijfsprocessen. Bijvoorbeeld door een betere doorloop van de werkzaamheden, waardoor er minder momenten zijn met wachten op / stilstand van het werk. En het inzetten van (nieuwe) hulpmiddelen, bijv. mallen of een tilhulp. Dit heeft ook een positief effect voor de werksfeer.
Commercieel	Opbrengsten	Voldoende passend werkaanbod tegen marktconforme vergoeding, wat blijkt uit minimale leeglooppuren en optimale toegevoegde waarde per fte. Activiteiten zijn gericht op: - <u>Bestaande klanten</u>: klanttevredenheid en rendement - <u>Interresseren van nieuwe opdrachtgevers</u> voor onze dienstverlening. - Analyse <u>marktconformiteit</u> van bestaande commerciële afspraken.
Commercieel	Partnerships	- Ontwikkelen en versterken van relatienetwerken, samenwerkingsverbanden en partnerships met als doel om werk en doorstroombmogelijkheden te organiseren en de kwetsbaarheid van de eigen organisatie te kunnen beheersen. - Activiteiten gericht op alternatieve inkomstenbronnen zoals het uitbreiden van de dienstverlening richting onze doelgroepen en aanbieden van onze infrastructuur aan WerkwIJSS complementaire organisaties (bv. verhuur van bedrijfsruimte).

De **kosten** van WerkwIJSS zijn grotendeels vaste kosten, die niet direct samenhangen met het aantal geplaatste medewerkers. De faciliteiten van WerkwIJSS (huisvesting, machines, staf & leiding) voor de interne beschutte afdelingen op de locatie IJsselstein zijn geschikt voor de optimale bezetting van ongeveer 100 fte. Voor schoonmaak is dit 25-30 fte. Bij een

⁸ Zie Bijlage: Planning & Control-cyclus

lagere bezettingsgraad kunnen kosten niet of zeer beperkt worden verlaagd. Vanuit de prioriteiten Organisatie en Bedrijfsvoering zijn er desondanks verbeteracties, zoals verdere versteviging van het bestaande kostenbewustzijn en analyse van de contracten met leveranciers.

Prioriteit	Focuspunt	Verbeteracties
Organisatie/ Bedrijfsvoering	Continu Verbeteren	Verdere versteviging van het bestaande kostenbewustzijn en analyse van de contracten met leveranciers.
Bedrijfsvoering	Continuïteit en Duurzaamheid	<u>Duurzaamheid</u> : Te bepalen welke extra initiatieven en activiteiten bij WerkwIJSS passend zijn om een goede bijdrage te leveren aan deze belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid.
Organisatie	Bezetting	Optimaal gebruik van de beschikbare formatieruimte. De omvang van staf en leiding vraagt alertheid om eventueel optredende vacatures snel en adequaat in te vullen, zodat de continuïteit ten alle tijden gegarandeerd is en blijft.

Het **exploitatieresultaat** is de optelsom van het operationele resultaat: opbrengsten minus kosten. Vanuit bovenstaande analyse van mogelijke kostenbesparingen of hogere opbrengsten/ toegevoegde waarde blijkt dat diverse verbeteracties nodig zijn om deze begroting te realiseren of te verbeteren. Voor de begroting 2024 wordt ernaar gestreefd om het exploitatieresultaat te verbeteren ten opzichte van de voorgaande jaren (2019-2024), waarbij rekening moet worden gehouden met nieuwe structurele veranderingen (bijv. formatieplanning en indexatie) en algemene financiële risico's. In de begroting 2025 worden deze ontwikkelingen **transparant** gemaakt en mogelijkheden en **keuzes** inzichtelijk gemaakt.

De **financiering** van de stichtingen is gebaseerd op de DVO-inkoop door gemeenten van de werkplekken. Er wordt afgerekend in voorschotten per kwartaal op basis van de begroting en met een eindafrekening na vaststelling van de jaarrekening. De verrekening van het exploitatieresultaat wordt gebaseerd op de verdeelsleutel van het aantal werkplekken per gemeente. Dit werkplektarief wordt berekend op basis van het exploitatieresultaat van de stichting gedeeld door het aantal ingekochte werkplekken. Deze werkwijze voor de verrekening is conform de DVO SW. Voor de maatwerk leerwerktrajecten wordt de vergoeding op offertebasis overeengekomen. De prijscalculatie refereert aan het werkplektarief met 20%-opslag.

Het exploitatieresultaat wordt na de jaarafsluiting verwerkt in het **weerstandsvermogen** van de stichtingen. Aan de hand van een risicoanalyse is vastgesteld wat het weerstandsvermogen met een variabele marge dient te bedragen. Bij een positief exploitatieresultaat kan het aanwezig vermogen boven het afgesproken maximum worden uitgekeerd aan de deelnemende gemeenten. Als een exploitatieverlies ertoe leidt dat het weerstandsvermogen onder de afgesproken ondergrens uitkomt, dan is de consequentie hiervan is dat dit tot een minimale bijstorting noodzakelijk is. In 2024 zal een nieuwe beoordeling van risico's en het benodigde weerstandsvermogen plaatsvinden.

5. BIJLAGEN

5.1. Planning & Control-cyclus

• **PLANNING & CONTROL-CYCLUS**
2024-2025



WerkwIJSS
WERK • ONTWIKKELING • GROEI

PLANNING	2023	2024	2025
Kaderbrief - Strategische doelen - Inkoop werkplekken beschut (WerkwIJSS Directie/Bestuur)	✓ RvC #6: 6-dec'21 + RvC #1: 14-feb'22	✓ RvC 13-feb'23	✓ RvC 29-jan'24
Begroting & Bedrijfsplan (Zienswijze gemeenteraden)	✓ RvC #2: 21-mrt'22 + RvC #4: 05-sept'22	✓ RvC 27-mrt'23	✓ RvC 1-mrt'24

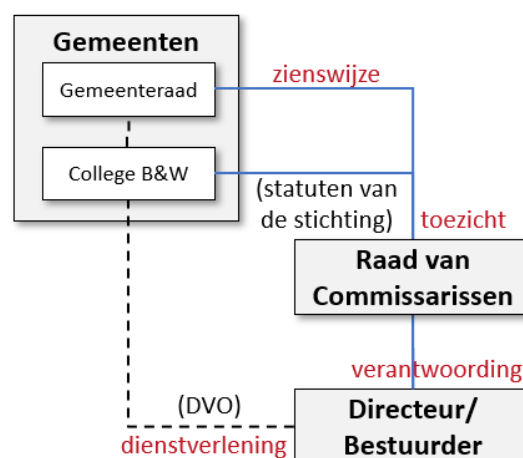
REALISATIE/VERANTWOORDING	2023	2024	2025
Bestuursrapportage - Kwartaalrapportage Q1 - Kwartaalrapportage Q2 - Kwartaalrapportage Q3	✓ RvC 22-mei'23 ✓ RvC 11-sep'23 ✓ RvC 30-okt'23	☐ RvC #3 2024 ☐ RvC #4 2024 ☐ RvC #5 2024	
Jaarrekening (incl. eindafrekening gemeenten)	✓ RvC 1-mrt'24	☐ RvC #2 2025	

5.2. Bestuurlijke structuur WerkwIJSS

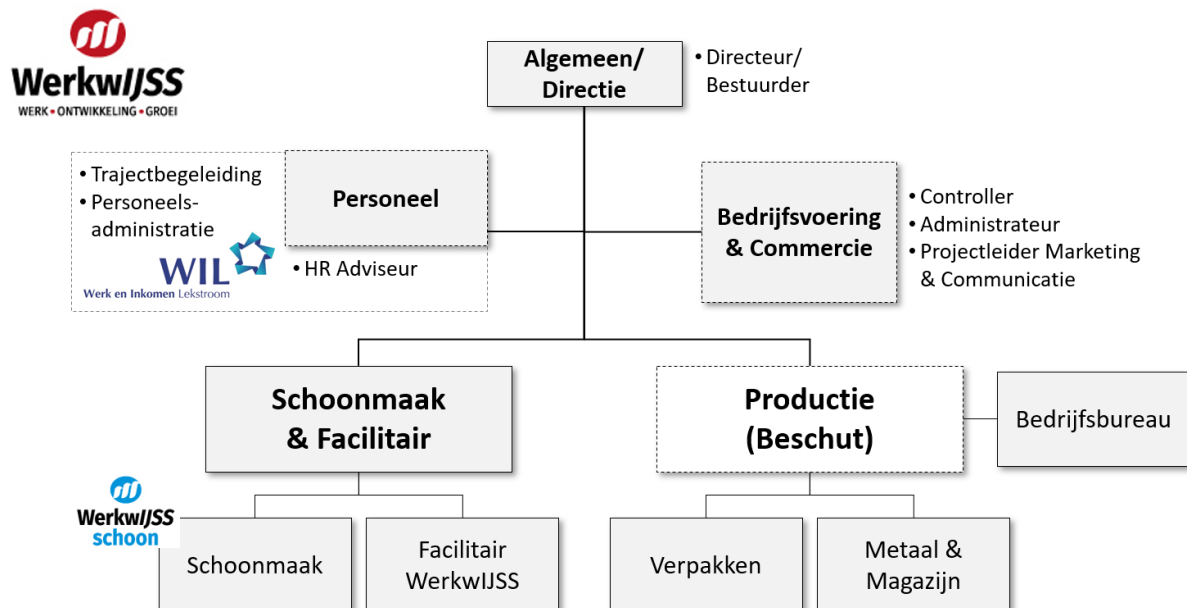
WerkwIJSS is een Stichting met een directeur-bestuurder en een Raad van Commissarissen (RvC), bestaande uit de wethouders namens de betrokken gemeenten. De bestuurlijke structuur is vastgelegd in de oprichtingsacte van de stichting.

De taak van de RvC is “toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de Stichting en de met haar verbonden organisatie. Hij staat het bestuur met raad terzijde. Bij de invulling van hun taak richten de Commissarissen zich naar het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie. Het bestuur verschaft de RvC tijdig de voor de uitoefening van diens taak noodzakelijke gegevens.”

Zienswijze van gemeenten (artikel 10.4): “Uiterlijk op de eerste dag van april en zendt deze voor een zienswijze naar de gemeenteraden De RvC stelt de begroting en het bedrijfsplan, met inachtneming van de zienswijzen van de gemeenteraden vast.”



5.3. Organogram WerkwIJS



5.4. Zienswijzen gemeenten Bedrijfsplan 2024

In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de zienswijzen van gemeenten op de begroting en bedrijfsplan 2023 van WerkwIJSS en van WerkwIJSS-Schoon.

Gemeente	Stichting	Reactie
IJsselstein	Beschut + Schoon	(6 juli 2023) “Wij ontvingen van u de begrotingen en het bedrijfsplan 2024. Hartelijk dank hiervoor en complimenten voor de helderheid en compactheid van de documenten. We kunnen ons vinden in de uitgangspunten en kaders zoals opgenomen in de begrotingen en het bedrijfsplan. Deze bouwen voort op de eerder ingezette koers van voorgaande jaren. Wij constateren dat de instroom op nieuwe (kortlopende) maatwerktrajecten toeneemt. Dat is een positieve ontwikkeling. Het is belangrijk dat de expertise en infrastructuur van WerkwIJSS hiervoor gebruikt worden. De gemeente en WerkwIJSS zijn hiervoor samen aan zet onder andere door verdere versterking van de samenwerking met het lokaal werkteam IJsselstein. Voor een duurzame uitvoering is het noodzakelijk dat de kosten per werkplek beheersbaar blijven. Verbeteren van het financieel resultaat, van beide stichtingen, blijft voor ons een belangrijk aandachtspunt. Wij realiseren ons dat dit geen eenvoudige opgave is. Gegeven de kostenstijgingen, de toegenomen begeleidingsbehoefte van de medewerkers en de structureel te lage bezetting bij WerkwIJSS Schoon waardoor inhuur noodzakelijk is. Wij waarderen dat u proactief zoekt naar mogelijkheden het financiële resultaat te verbeteren door o.a. inzet op de maatwerktrajecten en het beëindigen van de schoonmaakopdracht voor de gemeente Stichtse Vecht. Omdat de gemeente de locatie van het huidige pand gaat herontwikkelen is nieuwe huisvesting noodzakelijk. Eerste voorbereidingen hierop hebben plaatsgevonden, nadere uitwerking en verdieping zijn noodzakelijk. De uitkomsten van een verkenning naar de structuurwijziging Sw zijn ook input voor de toekomstige huisvesting. Met het oog op het belang van de huidige en toekomstige medewerkers en de complexiteit van het vraagstuk is het gezamenlijk doorlopen van een zorgvuldig proces wenselijk. Vanuit de inhoud willen we onderstrepen het van belang te vinden dat huisvesting flexibiliteit biedt. Zodat WerkwIJSS wendbaar blijft, zo groot als nodig en zo klein als mogelijk.”
Nieuwegein	Beschut	(27 juni 2023) “De gemeenteraad heeft op 22 juni 2023 besloten deze Zienswijze voor WerkwIJSS in te dienen. Wederom spreken wij onze waardering uit voor uw inzet. In uw stukken voor 2024 geeft u aan te blijven werken aan leerwerktrajecten voor meer doelgroepen vanuit de Participatiewet, als gemeenteraad moedigen we dit aan zoals ook vorig jaar omschreven in de Zienswijze. Passend werkaanbod met passende begeleiding op de werkvloer is belangrijk voor veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In verband met herbestemming van het gebied waar WerkwIJSS nu gehuisvest is wordt er gezocht naar een nieuwe locatie. Voor de hand liggend is Nieuwegein of IJsselstein gezien het merendeel van de medewerkers hier woonachtig is. Zoals ook vorig jaar beschreven zien wij dit als een kans om de organisatie beter wendbaar te maken vanuit de gedachte “zo klein als mogelijk en zo groot als nodig”

Gemeente	Stichting	Reactie
Lopik	Beschut + Schoon	(26 juli 2023) “Wij ontvingen van u de begrotingen 2024 en het bedrijfsplan 2024 van WerkwIJSS beschut en WerkwIJSS Schoon. Hartelijk dank hiervoor en complimenten voor de helderheid en compactheid van de documenten. We kunnen ons vinden in de uitgangspunten en kaders zoals opgenomen in de begrotingen en bedrijfsplan. Deze bouwen voort op de eerder ingezette koers van voorgaande jaren. Wij constateren dat de instroom op nieuwe (kortlopende) maatwerktrajecten toeneemt. Dat is een positieve ontwikkeling. Het is belangrijk dat de expertise en infrastructuur van WerkwIJSS hiervoor gebruikt worden. De gemeente en WerkwIJSS zijn hiervoor samen aan zet, onder andere door verdere versterking van de samenwerking met het lokaal werkteam Lopik. Mooie voorbeelden die zijn voortgekomen uit deze versterkte samenwerking zijn de inzet van de doelgroep bij het zwembad en vervoerder NOOT. Wij zien uit naar een voortzetting van deze partnerships. Voor een duurzame uitvoering blijft het noodzakelijk dat de kosten per beschutte werkplek beheersbaar blijven. Verbeteren van het financieel resultaat, van beide stichtingen, blijft daarom een belangrijk aandachtspunt. Wij realiseren ons dat dit geen eenvoudige opgave is. Gegeven de kostenstijgingen, de toegenomen begeleidingsbehoefte van de medewerkers en de structureel te lage bezetting bij WerkwIJSS Schoon waardoor inhuur noodzakelijk is. Wij waarderen dat u proactief zoekt naar mogelijkheden om het financiële resultaat te verbeteren door onder andere inzet op de maatwerktrajecten en het beëindigen van de schoonmaakopdracht voor de gemeente Stichtse Vecht. Omdat de gemeente IJsselstein de locatie van het huidige pand gaat herontwikkelen is nieuwe huisvesting noodzakelijk. De eerste voorbereidingen hierop hebben plaatsgevonden; nadere uitwerking en verdieping zijn noodzakelijk. De uitkomsten van een verkenning naar de structuurwijziging SW zijn ook input voor de toekomstige huisvesting. Met het oog op het belang van de huidige en toekomstige medewerkers en de complexiteit van het vraagstuk is het gezamenlijk doorlopen van een zorgvuldig proces wenselijk. Vanuit de inhoud willen we onderstrepen het van belang te vinden dat huisvesting flexibiliteit biedt. Zodat WerkwIJSS wendbaar blijft: zo groot als nodig en zo klein als mogelijk.
Vijfheeren-landen	Beschut	(29 juni 2023) “College - Besluit: 1. Kennis te nemen van de jaarstukken 2022, bedrijfsplan 2024 en begroting 2024 van WerkwIJSS 2. Geen zienswijze in te dienen op de WerkwIJSS begroting 2024.”
OR WerkwIJSS	Beschut + Schoon	(23 mei 2023) “De OR geeft aan dat het is opgevallen dat de omzet is gegroeid. OR is tevreden en heeft geen verdere vragen.”

5.5. Inkoop gemeenten 2025

De inkoop door deelnemende gemeenten is gebaseerd de dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen gemeenten en stichtingen. De bestaande DVO is primair gericht op de medewerkers met een Wsw-dienstverband, waarbij de inkoop van 'garantie werkplekken' alleen is afgesproken voor de beschutte leerwerkplekken (niet voor schoonmaak). Voor de PW-doelgroepen is nog geen DVO-afsprak gemaakt.

In de DVO SW in artikel 5 hebben deelnemende gemeenten afgesproken dat jaarlijks opnieuw het **aantal gegarandeerde beschutte werkplekken** wordt vastgesteld: *"Na de eerste periode van twee jaar doet een gemeente vóór 31 december van kalenderjaar T een opgave van het aantal Werkplekken dat een gemeente in kalenderjaar T+2 gegarandeerd afneemt. Dit houdt concreet in dat gemeenten vóór 31 december 2023 opgave doen van het aantal Werkplekken dat in 2024 gegarandeerd wordt afgenomen. Volgens de opgave van elke gemeente wordt de tabel voor het betreffende kalenderjaar gevuld."*

De gemeenten hebben de opgave van inkoop van werkplekken bij WerkwIJSS voor 2025 vastgesteld en gecommuniceerd. Hierbij een overzicht daarvan.

Gemeente	Datum	Toelichting
IJsselstein	12-02-2024	Conform afspraken informeren wij u over het aantal fte beschutte werkplekken dat wij in 2025 afnemen van WerkwIJSS. In 2025 nemen wij in totaal 47 fte beschutte plekken af: 37 fte voor Wsw-medewerkers en 10 fte in het kader van de regeling nieuw beschut werk. U heeft aangegeven dat de huidige organisatie van WerkwIJSS geschikt is voor 100 plekken. En dat een stijging van het aantal plekken tot dit aantal niet leidt tot hogere uitvoeringskosten. De gemeenten hebben afgestemd over de inkoop voor 2025 en hierbij de volgende uitgangspunten gehanteerd: De gemeenten garanderen maximaal 10% meer plekken dan zij strikt op basis van prognose zouden doen. Tot aan het plafond van 100 plekken, wordt dit gehaald wijzigt het percentage of vervalt de plus. Als voordeel zien wij ruimere beschikbaarheid / flexibiliteit van plekken zonder extra kosten en zonder dat de financieringsstructuur van WerkwIJSS wijzigt. Deze blijft gekoppeld aan het aantal plekken. Op uw verzoek geven we ook een indicatie af voor het aantal Wsw-medewerkers van IJsselstein dat in 2025 werkzaam zal zijn bij WerkwIJSS Schoon. Dit aantal is 14,5 fte. Dit is geen gegarandeerd aantal waaraan u rechten kunt ontlenen. Lange termijn verkenning uitvoering beschut werk Het afgelopen jaar heeft WerkwIJSS samen met WIL een verkenning laten uitvoeren naar een toekomstbestendige uitvoering van beschut werk in het kader van zowel de Wsw als de Participatiewet. De uitkomsten hiervan zullen zich op kortere of langere termijn vertalen in een andere uitvoeringsstructuur en inkoopafspraken. Mocht dat per 2025 het geval zijn, dan maken we in 2024 nieuwe afspraken over de inkoop van beschutte plekken voor 2025.
Nieuwegein	17-01-2024	Conform de gemaakte afspraken informeren wij u over het aantal fte beschutte werkplekken dat de gemeente Nieuwegein in 2025 gegarandeerd afneemt van WerkwIJSS. In 2025 nemen wij 24 fte beschutte plekken af bij WerkwIJSS. Deze werkplekken zijn voor Wsw-medewerkers en inwoners die bij WerkwIJSS worden geplaatst via de regeling nieuw beschut werk of andere inwoners met een Participatiewet uitkering waarvoor het passend is.

Gemeente	Datum	Toelichting
Lopik	24-01-2024	Conform de gemaakte afspraken informeren wij u over het aantal fte beschutte werkplekken dat wij in 2025 afnemen van WerkwIJSS. In 2025 nemen wij bij WerkwIJSS 13,30 fte beschutte plekken af, bedoeld voor Wsw-medewerkers en mensen in verband met de regeling nieuw beschut werk. Het aantal fte is meer dan we strikt genomen op basis van de prognose voor 2025 verwachten nodig te hebben. De reden hiervan is dat wij voor 2025 de inkoop hebben afgestemd met de bij WerkwIJSS betrokken gemeenten en daarbij hebben afgesproken per gemeente 10% extra in te kopen. Zoals u weet doen wij dit om in totaal meer gebruik te maken van de beschikbare capaciteit bij WerkwIJSS en krijgen de gemeenten hierdoor voor hetzelfde geld meer werkplekken. Wsw: Het aantal fte voor Wsw-medewerkers is gebaseerd op de bij ons bekende prognose van de ontwikkeling van het natuurlijk verloop van deze groep. Nieuw beschut werk: Het aantal fte voor nieuw beschut werk is gebaseerd op het bij ons bekende aantal positieve adviezen nieuw beschut werk, de verwachte ontwikkelingen voor 2025 en ons beleid voor deze doelgroep. Bij de inkoop van dit aantal fte is ook rekening gehouden met plaatsingen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt die geen Wsw-dienstverband hebben of tot de doelgroep nieuw beschut horen. Het gaat dan bijvoorbeeld om inwoners die deelnemen aan een leerwerktraject. WerkwIJSS Schoon: Op uw verzoek geven we ook een indicatie af voor het aantal Wsw-medewerkers dat in 2025 werkzaam zal zijn bij WerkwIJSS Schoon. Dit aantal is 1,4 fte. Dit is geen gegarandeerd aantal waaraan u rechten kunt ontlenen. Ook hiervoor geldt dat het aantal is gebaseerd op de bij ons bekende prognose van de ontwikkeling van het natuurlijk verloop van het aantal Wsw-medewerkers.
Vijfheeren-landen	20-12-2023	Het college van B&W van Vijfheerenlanden heeft ingestemd met de inkoop van 9,2 fte in het jaargang 2025 bij WerkwIJSS (zaaknr. 1032111). Daarbij opgemerkt dat mochten de uitgewerkte scenario's in de verkenning SW/BW Lekstroom tot een andere constructie leiden, we op dat moment ook de bestaande inkoopafspraken tegen het licht moeten houden.

5.6. Zienswijzen gemeenten stichting Schoonmaak

In oktober 2023 zijn de raden van deelnemende gemeenten verzocht een zienswijze te geven op de **voorgenomen statutenwijzigingen van de stichting WerkwIJSS-Schoon**. Deze wijziging hield verband met het uittreden van de gemeente Stichtse Vecht. In maart 2024 heeft de Raad van Commissarissen de voorgestelde statutenwijziging aangenomen. Onderstaande zienswijzen van gemeente IJsselstein en gemeente Lopik hierover zijn meegenomen bij het opstellen van dit bedrijfsplan en de begroting 2025 voor WerkwIJSS-Schoon.

Gemeente	Toelichting
IJsselstein 01-02-2024	De gemeenteraad heeft geen bezwaar tegen de voorgestelde statutenwijziging maar plaatst wel de volgende kanttekeningen. De gemeenteraad waardeert dat de stichting SchoonmaakWerk haar uiterste best doet voor een gezonde bedrijfsvoering en ziet dat de uittreding van Stichtse Vecht een bijdrage levert aan het in balans brengen van schoonmaakopdrachten met de beschikbare capaciteit. Tegelijkertijd maakt de gemeenteraad zich zorgen over de verdere verslechtering van het exploitatieresultaat van de stichting SchoonmaakWerk. U beschrijft dat meerdere factoren een rol spelen: geen detacheringsofbrengsten meer vanuit het schoonmaakwerk, stijgende kosten voor begeleiding van de medewerkers door een grotere begeleidingsbehoefte en het wegvallen van de ruime kostendeekkende vergoeding van de schoonmaakopdracht voor Stichtse Vecht. Het resultaat is dat de kosten van de schoonmaak(leer)werkplekken sterk stijgen. Dit is voor de gemeente een onwenselijke ontwikkeling. De ontwikkelingen rondom de stichting SchoonmaakWerk vallen binnen een breder vraagstuk van toekomstbestendigheid van (leer)werkplekken. Wij gaan graag samen met u op zoek naar mogelijkheden om te komen tot een toekomstbestendige en financieel houdbare uitvoering. Het vraagstuk rondom financiering nemen we graag mee in de vervolgstappen op de lange termijn verkenning die dit jaar in opdracht van de Lekstroom-gemeenten met WIL en WerkwIJSS is uitgevoerd. Daarnaast zullen wij in overleg met u kijken naar de marktconformiteit van de huidige vergoeding van de gemeente IJsselstein voor de schoonmaakdienstverlening van WerkwIJSS-schoon. Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van de gemeente IJsselstein, gehouden op 1 februari 2024.
Lopik 07-02-2024	De gemeenteraad heeft op 6 februari 2024 besloten geen bezwaar te hebben tegen de voorgenomen statutenwijziging in verband met de uittreding van de gemeente Stichtse Vecht uit WerkwIJSS-Schoon en dient hierover geen verdere inhoudelijke zienswijze in. De gemeenteraad waardeert dat WerkwIJSS-Schoon haar uiterste best doet voor een gezonde bedrijfsvoering en ziet dat de uittreding van Stichtse Vecht een bijdrage levert aan het in balans brengen van de schoonmaakopdrachten met de beschikbare capaciteit. Tegelijkertijd maakt de raad zich zorgen over de verdere verslechtering van het exploitatieresultaat van WerkwIJSS-Schoon. U beschrijft dat meerdere factoren een rol spelen: steeds minder detacheringsofbrengsten vanuit het schoonmaakwerk, stijgende kosten door een grotere begeleidingsbehoefte van de medewerkers, en het wegvallen van de ruime, kostendeekkende vergoeding van de schoonmaakopdracht voor Stichtse Vecht. De raad realiseert zich dat wij als gezamenlijke gemeenten van dat laatste geprofiteerd hebben. In verband met de geschetste situatie vraagt de raad u om te komen tot een toekomstbestendige en financieel houdbare uitvoering. Wij vragen u dit vraagstuk mee te nemen in de vervolgstappen van de lange-termijn-verkenning die dit jaar is uitgevoerd in opdracht van de lekstroomgemeenten met WIL en WerkwIJSS. Wij trekken hierin graag met u op. De raad beaamt dat gekeken moet worden naar de marktconformiteit van de huidige vergoeding van de gemeente Lopik voor de schoonmaakdienstverlening van WerkwIJSS-Schoon, zoals u in uw memo heeft gesteld. Wij kijken uit naar onze verdere samenwerking bij de ondersteuning van onze inwoners.