

# Context en toelichting bij voorstel tot overname aandelen WAA Groep NV

---

## Inhoud

---

Context en toelichting bij voorstel tot overname aandelen WAA Groep NV.....	1
Inleiding.....	1
Aanleiding.....	2
Ambitie samenwerking Team Werk en WAA Groep NV.....	3
Organisatie.....	4
Personeel.....	5
Financieel.....	6
Wsw en WAA.....	6
Bijstand en Team Werk.....	7
Samenwerkingseffecten.....	7
Huisvesting.....	9
Administratie.....	9
ICT.....	9
Fiscaal.....	9
Juridisch.....	9
Communicatie.....	10
Afrondend en resumerend.....	10

## Inleiding

---

Op deze plek beschrijven we wat de aanleiding, het doel en de lijn is voor nauwere samenwerking tussen WAA Groep NV en Team Werk van gemeente Venlo na overname van de WAA NV door Venlo. Na die overname heeft de gemeente Venlo dan 100% van de aandelen en 100% van de zeggenschap over WAA NV in plaats van nu ongeveer 80%.

Vervolgens wordt in de daaropvolgende paragrafen ingegaan op de gevolgen voor de organisatie, personeel, financiën, huisvesting, ICT, administratie, fiscaal, juridisch en communicatie.

# Aanleiding

---

De gemeente Venlo ziet zich op het gebied van haar taken inzake werk voor mensen met een arbeidsbeperking voor zowel risico's als kansen staan. De gemeente is wettelijk belast met zowel de Participatiewet als de Wet sociale werkvoorziening.

De Participatiewet wordt voor wat betreft het bijstandsdeel uitgevoerd door de teams Werk en Inkomen van de gemeente zelf. Team Werk richt zich op het toe leiden naar en plaatsen op werk. Team Inkomen richt zich op de uitkeringskant van het recht op bijstand.

De Wsw wordt sinds jaar en dag uitgevoerd door verbonden partij de GR WAA Venlo e.o. , hierna te noemen GR WAA (GR van de gemeenten Beesel, Bergen en Venlo). De GR WAA voert regie over de Wsw namens de 3 gemeenten samen. De GR WAA heeft het operationele deel hierbij resp. feitelijke uitvoering van plaatsingen als onderdeel van deze taak, weer in opdracht gegeven aan de WAA Groep NV. De aandelen van de WAA Groep NV zijn momenteel volledig in eigendom van de GR WAA.

Team Werk is de afgelopen jaren succesvol geweest in het plaatsen van inwoners met een bijstandsuitkering naar een baan met inkomen uit arbeid. Ten gevolge van noodzakelijke prioritering gedurende een lange periode in het verleden met een ruime arbeidsmarkt en schaarse gemeentelijke middelen, is tot voor kort vooral geprioriteerd geweest op de doelgroep met de meeste uitstroomkansen: met name personen met een hogere loonwaarde<sup>1</sup>.

Mede indachtig het coalitieakkoord wordt de aandacht van team Werk recent ook meer gericht op het ondersteunen en begeleiden van de grote groep inwoners, die al langdurig in de bijstand zitten en een grotere afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben. Een groep die om moverende reden tot nu toe niet primair bij Team Werk in scope was voor begeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt, maar die in de huidige krappe arbeidsmarkt met de nodige begeleiding, ontwikkeling en facilitering veel meer perspectief lijkt te kunnen gaan krijgen (ontwikkeling van onbenut talent).

De WAA Groep NV heeft vanuit haar doelstelling (werkverschaffing voor mensen met arbeidsbeperkingen) en verleden de complementaire expertise en benodigde ervaring in het verder ontwikkelen en plaatsen van deze doelgroep voor het moment dat arbeid in beeld komt.

Sinds met de herijking van 2015 de focus van de WAA Groep NV gericht is op het zijn van een duurzaam detacheringsbedrijf, richt de WAA Groep NV zich volledig op het duurzaam ontwikkelen en plaatsen in een reguliere werkomgeving van sec Wsw medewerkers met een loonwaarde van 30% tot 70%.

Kracht van de huidige WAA Groep NV is dat iedereen binnen de Wsw met een loonwaarde van meer dan 30% een passende werkplek heeft in een reguliere

---

<sup>1</sup> Onder loonwaarde wordt verstaan dat deel van het Wettelijk Minimum Loon (WML) dat iemand in staat is op eigen kracht te verdienen met een reguliere begeleiding, oftewel de productiviteit die de potentiële werknemer voor de potentiële werkgever vertegenwoordigt. Bij veel mensen met een bijstandsuitkering, vooral bij hen die al langer op bijstand zijn aangewezen, is sprake van een sterk verminderde loonwaarde resp. meer begeleiding dan regulier. Loonwaarde is geen absoluut gegeven is mens- en context-afhankelijk. Loonwaarde wordt uitgedrukt in percentages van het WML

werkomgeving bij een externe organisatie. En daarnaast ook dat er door de WAA Groep NV geen productie (hallen) meer voor eigen risico en rekening wordt gevoerd,

Met de nieuwe markgerichtheid sinds de herijking, heeft de WAA Groep NV naast de ontwikkeling van medewerkers de laatste jaren ook haar externe regionale bedrijven- en organisatiesnetwerk verder ontwikkeld. Wat de kansen op een passende werk vergroot en eveneens weer leidt tot meer externe ontwikkelplekken bij het regionale bedrijfsleven.

Mede met het oog op die wederzijdse versterking, is de gemeente Venlo al enige tijd geleden de koers ingeslagen om de WAA Groep NV over te kunnen nemen en nauw te laten samenwerken met Team Werk. Synergie wordt voorzien, niet alleen vanwege efficiency, maar zeker ook vanwege de effectiviteit.

Beide partijen vullen elkaar goed aan, zo wordt vanuit de managementlagen van beide eenheden bevestigd. Waar Team Werk sterk is in trajectregie en in het activeren en ontwikkelen van mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt, is de WAA Groep NV juist sterk in het ontwikkelen en plaatsen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt bij externe organisaties.

Een samenwerking die zowel voor de betrokken inwoners als de twee organisaties zal leiden tot win-win-win of beter gezegd  $1+1=3$ .

Bijkomend speelt dat als gevolg van landelijk beleid er sinds 2015 in de Wsw-regeling (die de WAA Groep NV nu uitvoert) geen instroom meer mogelijk is van nieuwe Wsw medewerkers.

Als gevolg daarvan wordt de Wsw-populatie binnen de WAA NV steeds kleiner. Berekeningen laten zien dat het operationeel resultaat<sup>2</sup> als gevolg van de daling nog 3 tot 4 jaar positief is en dan als gevolg van 'economy of scale' negatief zal worden.

Het natuurlijk verloop van de Wsw-medewerkers vanuit de gemeente Venlo, bedraagt de komende 3 jaren tussen de 30 en 40 fte. Deze werkplekken vallen daarmee vrij voor hernieuwde opvulling binnen de betreffende detacheringscontracten.

Binnen de huidige constellatie en afspraken met de 3 GR-gemeenten samen, kan en mag WAA deze plekken niet op- en invullen met andere doelgroepen dan Wsw. Niet opvullen betekent dat deze plekken terugvallen naar de reguliere uitzendbranche en verloren gaan voor mensen met een (dreigend) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijfsleven heeft immers nu en snel medewerkers nodig en wacht niet.

Met de beoogde 100% zeggenschap over de WAA Groep NV vanuit de gemeente Venlo, biedt dat nieuwe kansen voor Venlo om haar bijstandsgerechtigde inwoners te hun (soms latente) talent te helpen ontwikkelen en direct te plaatsen op en naar de werkplekken die beschikbaar komen. De huidige beperkingen voor WAA Groep NV zijn er dan niet meer omdat Venlo direct zelf kan (bij)sturen hierin. Het zijn toekomstige vacatures waarop beide organisaties samen voorbereidingen kunnen treffen.

---

<sup>2</sup> Zie voor nadere uitleg over de te onderscheiden resultaatsbegrippen onder het kopje financieel

# Ambitie samenwerking Team Werk en WAA Groep NV.

---

Het vizier is nu niet voor het eerst op deze samenwerking gericht. Binnen de gemeente Venlo zijn in 2017 en 2020 eerdere aanzetten tot het realiseren van de synergie-potentie geweest. Beide malen onderbouwd aan de hand van concrete business-cases maar indertijd met onvoldoende focus op de binnen beide organisaties benodigde kennis en het draagvlak.

In het huidige ontwikkelproces, dat vanuit het perspectief van de WAA is georganiseerd onder de naam 'Samen Verder' is veel aandacht besteed aan het creëren van inzicht, kennis en draagvlak. En ook in het nader kennismaken met elkaar vanuit beide organisaties: Team Werk en WAA Groep NV zijn reeds uitgebreid elkaar aan leren kennen en waar mogelijk al samen te werken. Beide teams staan te wachten op het moment dat de nu bestaande belemmeringen opgeheven kunnen worden.

Want die belemmeringen bestaan nu nog met name in de focus vanuit de GR WAA als opdrachtgever aan de WAA Groep NV om als kerntaak bij sec de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening te blijven. Alleen en puur gericht op die gezamenlijke taak hebben de drie in de GR WAA samenwerkende gemeenten zich immers ooit verbonden. En zich binnen deze beperking dan ook maar alleen bezig te houden met het begeleiden en plaatsen van Wsw medewerkers bij externe organisaties.

Met de taakuitbreiding uit het verre verleden om voor eigen (lees: gemeentelijke) rekening en risico multi-MKB-bedrijf te zijn, zijn zowel financieel als sociaal toen minder goede ervaringen opgedaan. Hierdoor is het bestuur van de GR WAA de meer recente jaren strak op de focus van sec duurzaam detachingsbedrijf ten behoeve van alleen de wettelijke Wsw-taken gebleven. Met weliswaar mooie resultaten vanuit zowel menselijk als financieel perspectief bezien, maar zonder potentie op taakuitbreiding (omdat elk van de drie in de GR deelnemende gemeenten de uitvoering van de Participatiewet-taken niet uit eigen beheer wil brengen).

Het management van zowel team Werk als van de WAA Groep NV hebben in opmaat naar de besluitvorming over de aandelenoverdracht van de WAA Groep NV als gezamenlijke ambitie uitgesproken om arbeidsvraagstukken bij werkgevers in de regio maximaal in te vullen met mensen die een beroep doen op de gemeente Venlo omdat ze een afstand hebben tot de reguliere arbeidsmarkt.

Met als resultaat meer mensen uit Venlo op een reguliere werkplek in de regio Venlo aan de slag, minder mensen in de bijstand en dus minder maatschappelijke kosten overall.

Zij gaan dit doen door vanuit hun ketensamenwerking een betrouwbare partner te zijn voor werkgevers en door toonaangevend te zijn in het creëren van de juiste context waarin mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen excelleren.

## Organisatie

---

Met de overname koopt de gemeente Venlo 100% van de aandelen in de WAA Groep NV over van de GR WAA.

Na de overname zal er primair voor wat betreft de samenwerking qua organisatie en personele structuur van beide organisaties niets wijzigen. Team Werk blijft Team Werk (onderdeel van de gemeente Venlo) en WAA Groep NV blijft WAA Groep NV (en is dan wel 100% eigendom van de gemeente Venlo ipv van GR WAA).

Relevant is voorts dat de samenwerking gebaseerd is op behoud van kennis en kunde en niet gericht is op uitbreiding of inkrimping van de bestaande formatie. Te verwachten valt dat door de samenwerking binnen team Werk meer ruimte ontstaat om de benodigde – maar niet eerder beschikbare – begeleidingscapaciteit in te zetten op de grote groep bijstandsgerechtigden die nog onvoldoende begeleidingsaandacht krijgen (en nu prioritair worden in het huidige coalitieakkoord).

Na overname wordt er de komende tijd ontwikkeld naar één gezamenlijke visie en één gezamenlijke koers. Waarin beide organisaties elkaar verder kunnen en gaan versterken.

Om dat proces te faciliteren en de doelstelling te realiseren bestaat het voornemen om als team Werk en WAA Groep NV één gezamenlijk MT te vormen, bestaande uit het huidige management team van de WAA Groep NV en de 2 huidige hoofden van Team Werk.

Of en hoe dat ook organisatorische implementatie moet krijgen, gaat onderwerp zijn van komend nader onderzoek.

In de huidige praktijk wordt de facto al veel samengewerkt op diverse werkplekken. Daarbij zijn de stichting SMO, Openbare Werken van de gemeente Venlo en Het Goed voorbeelden waar de samenwerking tot concrete uitstroom resultaten heeft geleid. Deze samenwerkingen worden beoogd uitgebreid naar meerdere werkplekken gebruik makend van de al opgedane ervaringen.

## Personeel

---

De overname van de aandelen van WAA Groep NV heeft geen contractuele gevolgen, noch voor klanten, leveranciers als voor de medewerkers van zowel WAA Groep NV als team Werk; qua arbeidsverhouding en arbeidsrelatie heeft sec verandering van eigendomsverhoudingen geen formele arbeidsrechtelijke gevolgen. Ook formatief worden er geen gevolgen voorzien.

Relevant is wel de doorkijk op ontwikkeling van de cruciale rol van jobcoach van de WAA. Momenteel kent de WAA 15 van dergelijke kwalitatief hoogwaardige sleutelfiguren. De prognose is dat er daarvan de komende 5 jaar 3 naar verwachting met pensioen zullen gaan. De prognose is voorts dat een veel groter deel van deze sleutelfiguren de komende jaren zal vertrekken tengevolge van uitblijvend perspectief als de beoogde intensieve samenwerking met team Werk geen doorgang zou vinden.

Ook kan het zijn dat straks medewerkers van de ene organisatie samenwerken en/of over en weer worden uitgeleend aan de andere organisatie. Dit om vanuit één totaaloplossing ook maximaal en optimaal te kunnen profiteren van elkaars specifieke kennis en kunde en vanuit een overall economy of scale gedachte. Dit wederzijds steunen gebeurt tegen een marktconforme vergoeding over en weer (zie ook hoofdstuk fiscaal).

De werkwijze zal in de loop der jaren steeds meer op elkaar worden afgestemd, zodat de in- door- en uitstroom voor de gehele doelgroep efficiënt en effectief verloopt. Het netwerk van potentiële werkgevers wordt verder uitgebreid door branding van de naam WAA.

Met werkgevers wordt gekeken naar toekomstige arbeidsvraagstukken en het gezamenlijke team van WAA Groep NV en Team Werk maken en realiseren ontwikkelplannen om die arbeidsvraagstukken in te vullen met kandidaten die nog niet aan het werk zijn en nog een bijstandsuitkering ontvangen.

De potentie in de arbeidsmarkt is hoog, zeker nu de effecten van vergrijzing steeds indringender worden en de uitdagingen voor werkgevers om aan personeel te komen groter worden. De combinatie van WAA Groep NV en team Werk verbindt daarbij mensen met werk bij reguliere bedrijven en organisaties. En vervangt uitkering door inkomen uit arbeid.

## Financieel

---

Inzicht en uitleg bij de financieringssystematiek van zowel Wsw als van Participatiewet is nodig voor een goed begrip van de financiële positie:

### Wsw en WAA

Hoog over bezien, wordt de Wsw deels gefinancierd door het Rijk: op basis van een actuariael berekend inzicht in het aantal Wsw-dienstbetrekkingen, stelt het Rijk jaarlijks een subsidieplafond vast dat naar rato van gebruik door gemeenten over gemeenten wordt verdeeld.

Door dat macrobudget te delen door het verwachte aantal Wsw-banen, ontstaat inzicht in welk gemiddeld subsidiebedrag per Wsw-baan wordt verstrekt.

Dit subsidiebedrag is (bewust en bedoeld) lager dan de gemiddelde loonkosten per Wsw-baan. De rijksoverheid beoogt een prikkel in het systeem te hebben opdat ook dat (samenwerkingsverbanden van) gemeenten zelf met de Wsw-werknemers ook aanvullende inkomsten genereren om het subsidietekort te dekken.

Het saldo van de baten van de rijkssubsidie minus alle wettelijke (werkgevers)lasten van Wsw-werknemers wordt bruto subsidieresultaat genoemd. Dit resultaat is niet beïnvloedbaar voor gemeenten en één op één een gevolg van de verplichte uitvoering van de wettelijke taak Wsw voor gemeenten.

Zeker na de laatste 6 jaar (waarin door het Rijk forse subsidiekortingen zijn doorgevoerd) is het subsidieresultaat van vrijwel elk Wsw-bedrijf aanzienlijk negatief.

Ook in het geval van de WAA kennen we een negatief subsidieresultaat. In de huidige (oude) situatie, komt dit de facto eerst voor risico en rekening van WAA Groep NV en wordt het aldaar gesaldeerd met het resultaat Begeleid Werken en vervolgens met het operationeel resultaat tot een exploitatieresultaat voor WAA Groep NV. Het saldo wordt via WAA GR vervolgens naar rato van het aandeel van de gemeente Venlo in WAA GR, doorgefactureerd als 'gemeentelijke tekortfinancieringsbijdrage'.

In de toekomstige (nieuwe) situatie komt het negatieve bruto subsidieresultaat als gevolg van de aankoop van de WAA Groep NV door de gemeente Venlo direct en één

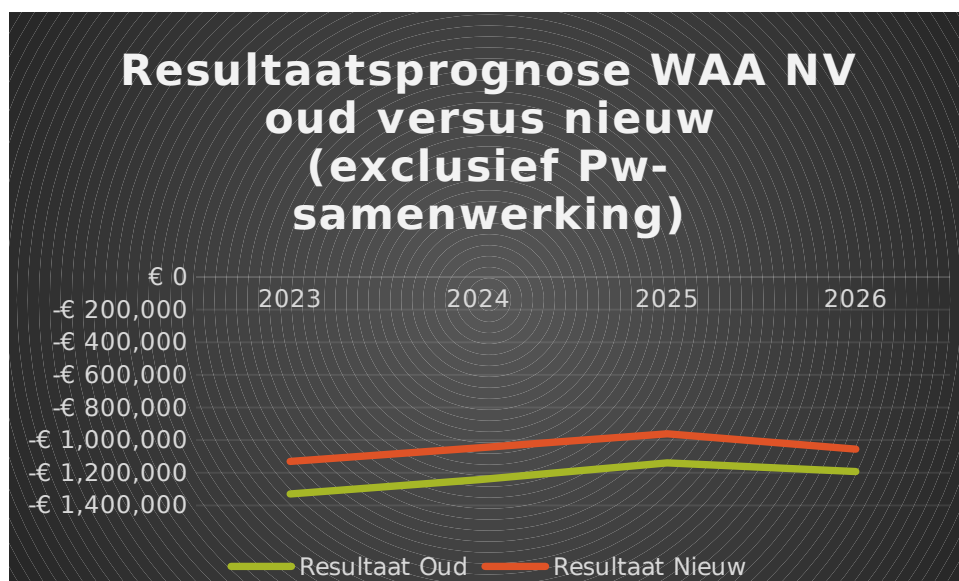
op één terecht bij de deelnemende gemeenten. Elke gemeente blijft dus zelf aan de lat staan voor het eigen (negatieve) bruto subsidieresultaat.

De WAA Groep NV wordt enkel verantwoordelijk voor het bedrijfsresultaat (operationeel resultaat plus resultaat begeleid werken) dat de afgelopen jaren positief was (> € 500.000)<sup>3</sup>.

Echter door de verwachte uitstroom van Wsw-medewerkers zullen er toekomstig steeds minder inkomsten gaan zijn. Omdat de kosten door scale of economy niet in dezelfde verhouding kunnen worden afgebouwd, zal het operationeel resultaat na 3 tot 4 jaar negatief worden. Rekening houdend met het nu nog eveneens positieve resultaat uit Begeleid Werken, zal het totale bedrijfsresultaat over 6 tot 7 jaar negatief zijn.

De komende jaren worden gebruikt om de samenwerking tussen Team Werk en WAA NV te versterken en deze lijn om te buigen en te komen tot een positief integraal financieel resultaat voor de toekomst.

Grafisch uiteengezet zien we vanuit Venloos perspectief voor de overzienbare periode de volgende financiële positie ( Bedrijfs- en bruto subsidieresultaat gesaldeerd) wanneer we de huidige situatie (aandelen WAA NV in eigendom van GR WAA) met de nieuw beoogde situatie (aandelen WAA Groep NV volledig in eigendom van gemeente Venlo) vergelijken:



## Bijstand en Team Werk

Naast het financiële perspectief vanuit de WAA en Wsw bezien, is voor een goed begrip van de financiële kant van dit voorstel ook inzicht op de financiering van bijstandsuitkeringen vereist:

De gemeente Venlo wordt voor wat betreft haar bijstandsuitkering-verplichtingen door het Rijk gefinancierd op basis van een objectief verdeelmodel.

<sup>3</sup> Voor alle helderheid: in het bedrijfsresultaat is dus nog niet het (negatieve) bruto subsidieresultaat verwerkt. Het bruto subsidieresultaat is voor de GR, de NV en de gemeenten onbeïnvloedbaar, het bedrijfsresultaat daarentegen is wel beïnvloedbaar en weerspiegelt de mate waarin de WAA NV haar beïnvloedbare taken uitvoert

Grosso modo komt dit erop neer dat het Rijk voor elk kalenderjaar een macrobudget voor Nederland vaststelt, en dat de manier waarop dit over de (grotere) gemeenten verdeeld wordt afhankelijk is van een econometrisch verdeelmodel. Kern van dat model is dat verdeeld wordt op basis van objectieve kenmerken, waardoor het idee is dat het verschil tussen baten en lasten voor een gemeente dan verklaarbaar zou zijn vanuit gemeentelijk beleid.

In dit model is een gemeente voordeelgemeente wanneer die gemeente lagere lasten heeft dan de te ontvangen baten. Een gemeente wordt een nadeelgemeente, wanneer die gemeente 'het minder goed doet'. Oftewel, dit systeem heeft als prikkel dat elke grotere gemeente financieel geprikkeld wordt om het beter te doen dan het gemiddelde.

Het verdeelmodel daagt derhalve afzonderlijke grotere gemeenten ook financieel uit om mensen met een bijstandsuitkering zoveel mogelijk uitkeringsonafhankelijk te laten worden.

## Samenwerkingseffecten

Met de intensievere samenwerking tussen Team Werk en WAA Groep NV, wordt de basis voor succesvolle arbeidsmarkttoeleiding verbreed om ook hierin te optimaliseren. Tegenovergesteld bestaat zonder verdere optimalisatie (oftewel, zonder deze samenwerking) het risico dat door niet-benutting van de synergiekansen ook aan de zijde van de bijstandsbudgettering de gemeente nadelig ten opzichte van het gemiddelde kan gaan scoren.

We gaan in de samenwerking tussen team Werk en WAA Groep NV uit van een tweetal financiële sporen<sup>4</sup>:

- 1 Bijstandsgerechtigden met beperkte loonwaarde worden geactiveerd en toegeleid om te gaan werken binnen staande detachingscontracten van de WAA: financiële opbrengst per saldo per jaar voor gemeente circa € 10.000 per persoon per jaar
- 2 Bijstandsgerechtigden ontwikkelen door, groeien naar maximale loonwaarde en stromen uit WAA-dienstverband uit naar reguliere werkgever: financiële opbrengst per saldo per jaar voor de gemeente circa € 15.000 per persoon per jaar.

Hoewel voor de overzienbare termijn het beeld is dat er vooralsnog met name plaatsingen uit categorie 1 aan de orde zullen zijn, ligt er ook voor categorie 2 – zeker wanneer zoals nu wordt verwacht de arbeidsmarkt structureel krap blijft – veel potentie.

Ook voor de betreffende bijstandsgerechtigden zit uiteraard financieel perspectief in deze ontwikkeling. Zowel in categorie 1 als in categorie 2 is sprake van groei van inkomen (in categorie 1 ten gevolge van de dan van toepassing zijnde CAO 'Aan de

---

<sup>4</sup> Gehanteerde uitgangspunten: een bijstandsuitkering per persoon per jaar bedraagt gemiddeld € 15.000. Het CAO-loon voor een WAA NV-dienstverband met een bijstandsgerechtigde, bedraagt gemiddeld € 27.000. De werkgever waar wordt gedetacheerd betaalt gemiddeld € 17.000 aan loonwaarde (Toegevoegde Waarde) en € 5.000 aan begeleidingsvergoeding. Saldo tussen kosten en opbrengsten dienstverband is dus € 5.000. Verschil tussen kosten bijstandsuitkering (€ 15.000) en kosten WAA NV-dienstverband (€ 5.000) bedraagt per saldo € 10.000 per persoon per jaar.



slag', in variant 2 ten gevolge van de dan van toepassing zijnde specifieke sectorale CAO).

De voorzichtige prognose voor de overzienbare termijn is dat er op basis van categorie 1 jaarlijks tussen de 10 en 20 mensen geplaatst kunnen worden. Met derhalve een besparing voor de gemeente tussen de € 100.000 en € 200.000 per jaar.

En zo mogelijk nog relevanter: Venlo geeft daarmee een extra impuls aan haar doelstellingen uit o.a. het beleidskader Werken in Venlo (ontwikkelen en benutten van onbenut talent) en coalitieakkoord om mensen te faciliteren om zo optimaal mogelijk mee te doen in de samenleving, zowel maatschappelijk als economisch. En bouwt verder richting een steeds inclusievere arbeidsmarkt en samenleving.

## Huisvesting

---

De WAA Groep NV is nu gehuisvest in het gebouw van het UWV. Zij huurt daar de kantoorruimte en heeft een huurovereenkomst tot eind 2023 met een mogelijkheid tot verlenging.

Team Werk is gehuisvest bij de Commissaris. Dit pand is eigendom van de gemeente Venlo. Op overzienbare termijn is er geen behoefte of noodzaak om beide organisaties fysiek samen te voegen. Mogelijk komt op langere termijn die behoefte en mogelijkheid wel in beeld.

## Administratie.

---

In de administratie, zowel financieel als personeel, verandert er niets. Dat doen beide partijen op dezelfde wijze als in de huidige situatie. Mogelijk komt ook hier op langere termijn die behoefte en mogelijkheid om te optimaliseren wel in beeld.

## ICT

---

Beide organisaties blijven werken met hun eigen ICT systemen. In de verwachte groei naar meer samenwerking, kan er in de komende jaren gekeken worden of op dit terrein winst te boeken is als gevolg van de samenwerking. Belangrijk is en blijft dat de systemen ondersteunend moeten zijn aan de bedoeling van de samenwerking.

## Fiscaal

---

Voor de loonheffing heeft de overname en samenwerking geen gevolgen.

De GR WAA en de WAA Groep NV zijn na de verkoop geen fiscale eenheid meer. Dat betekent onder andere, dat als medewerkers uitgewisseld worden en helpen bij de andere organisatie de uren worden gefactureerd met een marktconform tarief en BTW.

De WAA Groep NV heeft in de huidige situatie vrijstelling van vennootschapsbelasting (Vpb). Teneinde de vrijstelling voor VPB te behouden zal 90% van de activiteiten van

de WAA Groep NV gericht moeten zijn op het begeleiden van mensen met een loonwaarde van minder dan 80%. Dit zal ook bestuurlijk, beleidsmatig respectievelijk statutair worden vastgelegd.

Omdat WAA Groep NV geen onderdeel meer is van een fiscale eenheid, zal haar dienstverlening aan zowel GR als Gemeente belast zijn met btw. De gemeente Venlo zal btw in rekening gebracht krijgen voor alle dienstverlening van WAA Groep NV en van GR WAA.

Deze btw is echter compensabel voor de gemeente.

## Juridisch

---

Het besluit tot verkoop is een verantwoordelijkheid van het bestuur van de GR.

Het besluit tot koop van de WAA Groep NV ligt bij het college van Venlo na consultering van de gemeenteraad.

Met de overname is het ook wenselijk een keuze van de governance te maken. Er is geen reden of bedoeling om direct met de nieuw verkregen zeggenschap een wijziging van besturen of toezicht aan te brengen. De samenwerkende organisaties team Werk en WAA Groep NV gaan werkende weg en lerende wijs naar een optimum ontwikkelen.

De invulling van de huidige governance van de WAA NV kan daarop afgestemd toekomstig eventueel gaan wijzigen. Vooralsnog blijft de huidige structuur van de RvC als advies- en toezichtsorgaan in stand, maar de bemensing ervan verandert door de zeggenschapswijziging wel: De gemeenten Beesel en Bergen hebben immers na overname geen zitting meer in die RvC. Het college van de gemeente Venlo, de nieuwe aandeelhouder van de WAA NV, zal een nader besluit nemen over hoe en met wie die RvC te bemensen.

Vanuit het ontwikkelproces richting dit voorstel, geven we daarbij een advies mee:

De WAA Groep NV is een onderneming die dagelijks opereert op het snijvlak tussen publiek en privaat. En dankt haar resultaten in hoge mate aan ondernemerschap en creatief vinden van oplossingen samen met klanten in de private sector. In de voor de WAA Groep NV succesvolle voorliggende jaren, werd er binnen kaders van haar toezichthoudende Raad van Commissarissen ruimte geboden voor ondernemerschap en slagkracht als kritische succesfactor.

Na de overname is het van belang dat ook deze kernkwaliteit optimaal kan worden voortgezet. Dat er bij WAA Groep NV ook in het nieuw te bemensen toezichtsorgaan afdoende oog en oor is voor benodigd ondernemerschap, is één van de redenen waarom dit voorstel tot overname van de aandelen erin aan u voorligt..

Als gevolg van de verkoop zullen zowel de statuten van de GR als van de WAA NV moeten worden herzien en aangepast.

Na de overname van de aandelen in de WAA Groep NV blijft de GR WAA bestaan en blijft primair regievoerder én hoofdverantwoordelijk voor haar wettelijke taak tot uitvoering van de Wsw voor, door en namens de huidige 3 gemeenten.

De GR sluit voor de uitvoering, gelijk aan de huidige situatie, een overeenkomst met de WAA Groep NV. Deze zogenaamde uitvoeringsovereenkomst tussen de GR en WAA Groep NV, waarin concreet beschreven staat welke diensten de WAA NV uitvoert ten behoeve van de GR, zal als gevolg van de nieuwe situatie moeten worden herzien en aangepast.

## Communicatie

---

Het is belangrijk dat alle betrokkenen goed betrokken zijn en blijven bij wat er staat te gebeuren. Vanuit de beoogde samenwerking, gaan de leidinggevenden van team Werk en van WAA NV een gezamenlijk intern en extern communicatieplan opstellen, onder consultatie van communicatie-advies.

## Afrondend en resumerend

---

Met de overname van de aandelen in de WAA Groep NV door de gemeente Venlo veranderen voor de overzienbare termijn twee dingen:

- De gemeente Venlo krijgt volledige zeggenschap over het huidige uitvoeringsbedrijf van de GR WAA, daar waar die zeggenschap nu partieel en getrapt is
- De gemeente Venlo creëert daarmee voor zichzelf en haar inwoners de kans om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die nu nog aan de kant staan, aan werk te helpen. Met als bijkomend gevolg een financieel voordeliger resultaat (op meerdere plekken merkbaar) dat zonder die volledige zeggenschap en samenwerking niet goed tot stand zou kunnen komen.

Kansen en risico's zijn elkaars spiegelbeeld. Zonder risico's geen kansen. In deze afweging is het besef belangrijk dat vanuit financieel opzicht de afweging speelt tussen;

- Enerzijds de zekerheid dat de gemeente Venlo bij ongewijzigd beleid in de toekomst steeds meer bij zal moeten leggen op de verplichte uitvoering van de Wsw (met overigens ook een toenemend risico dat zorgvuldige en verantwoording van de Wsw bemoeilijkt zal worden door het risico op vertrekkend begeleidingspersoneel, aangezien de WAA NV in dat scenario nauwelijks duurzaam perspectief heeft);
- Anderzijds de kans dat in een logische combinatie van uitvoering van Wsw en Participatiewet aan elkaar verbinden, er niet alleen voor inwoners van Venlo betere perspectieven ontstaan, maar ook de financiële resultaten van de som der delen beter is dan ieder voor zich.

Het momentum lijkt momenteel goed om de zich voordoende kansen aan elkaar te koppelen. Het risico dat ermee wordt gelopen is beperkt en veelal theoretisch, de kansen zijn beduidend groter en reëler. In de toekomst kunnen we niet kijken, maar met de keuze voor het volledig in zeggenschap krijgen van de WAA NV lijkt Venlo voor de overzienbare termijn maximaal zelf de regie op de koppelkansen in handen te nemen.

En met de zekerheid dat zonder het nemen van regie de financiële situatie van in ieder geval de WAA Groep NV op de langere termijn moeilijk is (en Venlo daar sowieso ook voor 80% of meer aan de lat zal staan), is de afweging van hoe nu verder te handelen ongetwijfeld een spannende (het gaat om veel en veelal kwetsbare mensen, grotere bedragen en belangen). Maar hopelijk geen moeilijke.