Gemeente Roosendaal

Raadsmededeling

Datum:	Nr.:
Van:	Het college van burgemeester en wethouders
Aan:	De raad van de gemeente Roosendaal
Kopie aan:	
Onderwerp:	Agenda herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet
Bijlage:	- Agenda Herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet - Vervolg-bestuursopdracht - Integrale planning - Informatiebrief stand van zaken herstructurering WVS

Inleiding
In het 3e kwartaal van 2015 hebben de colleges en raden ingestemd met het visiedocument betreffende de herstructurering van de WVS-groep en de ketensamenwerking met de Werkpleinen ISD Brabantse Wal en Hart van West-Brabant (hierna Werkpleinen). Vervolgens is een vervolg-bestuursopdracht geformuleerd voor de uitwerking op dit visiedocument. De nieuwe projectleider is per maart 2016 gevraagd om als eerste stap in het vervolgproces te komen met een plan van aanpak voor de komende periode. Dit plan van aanpak is genaamd "Agenda herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet" (hierna de Agenda).

Doel
De gemeenteraad informeren en zoveel mogelijk betrekken bij het vervolg van het herstructureringsproces van het herstructureringstraject WVS-groep in samenwerking met de gemeenten en Werkpleinen.

Informatie
Op 7 april jl. is gestart met een kick-off bijeenkomst, waarbij zowel de bestuurders/portefeuillehouders als de ambtelijke vertegenwoordiging vanuit de gemeenten, de werkpleinen en WVS-groep aanwezig. De vastgestelde visie (uit het rapport/plan van aanpak Herstructurering WVS) was daarbij uitgangspunt. De Kick-off bijeenkomst heeft, in termen van voortschrijdend inzicht, realisme en haalbaarheid, geleid tot meer scherpte en nuance op/verfijning van de vastgestelde visie aan de hand van dialoog op verschillende scenario's. Daarnaast is de drive en wens van de bestuurders om 'meters te maken' expliciet uitgesproken.

Deze Agenda is het vervolg op het Plan van Aanpak Herstructurering WVS (rapportage Van Oorschot) en een resultante van de kick-off bijeenkomst. Het vormt een spoorboekje op aanpak, tempo en resultaten om te komen tot herstructurering van de WVS-groep en het organiseren van één ketenproces met de werkpleinen, welke gezamenlijk de uitvoering van de volledige Participatiewet voor de gemeenten voor hun rekening nemen. Het geeft aan welke stappen er in 2016 concreet gezet worden en geeft tevens een doorkijk op benodigde activiteiten in de jaren daarop volgend.

Middels de bijgevoegde informatiebrief wordt u verder geïnformeerd over de verschillende zaken in de uitvoering.

Kosten
Tijdens de kick-off bijeenkomst op 7 april jl. is gebleken dat er op een aantal onderdelen in het proces waarschijnlijk vervangingsbudget nodig is. Dit heeft te maken met een aantal trekkers of leden van werkgroepen die door hun forse inzet mogelijk in de knel komen met hun reguliere taken bij de gemeenten of de uitvoeringsorganisaties.

Afgesproken is dat in bijzondere gevallen gedeeltelijke vervanging op de reguliere taak mogelijk moet zijn. Dit om te voorkomen dat het project in gevaar komt (gemeenten leveren onvoldoende omdat ze anders going concern in de knel komen) en om ervoor te zorgen dat de deelnemers in dit project uit de eigen organisaties komen (geen vervanging in het project, maar op de reguliere taak). Momenteel is sprake van in ieder geval één gerichte vervangingsvraag.

Daarnaast is er behoeft aan een werkbudget om gedurende het proces extra inzet te kunnen plegen/expertise te kunnen inzetten waar nodig, dan wel bijeenkomsten te organiseren, communicatiemiddelen in te zetten, etc. Om te voorkomen dat er per inzet een separaat traject van budget aanvragen moet worden opgestart, wordt verzocht hiertoe een budget aan de voorkant beschikbaar te stellen á € 300.000. De inschatting van het werkbudget is gebaseerd op basis van ervaringen uit soortgelijke eerdere projecten en een inschatting van aanvullende specifieke kennis en ervaring die nodig zijn om een dergelijk groot en complex proces te organiseren.

Planning en besluitvorming
In de Agenda is een uitgebreide planning opgenomen. Middels een raadsinformatiebijeenkomst zal uw raad geïnformeerd worden over de voortgang van het herstructureringsproces van de WVS-groep. Hierover krijgt uw raad nog bericht. Daar waar wijzigingen de bevoegdheid van de gemeenteraad betreffen zullen separate raadsvoorstellen worden voorbereid.

Afsluiting en ondertekening
Wij vertrouwen erop U hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Roosendaal,
Namens dezen,

De wethouder Arbeidsmarkt

Hans Verbraak

AGENDA

HERSTRUCTURERING WVS EN KETENSAMENWERKING PARTICIPATIEWET

20 MEI 2016

INHOUD

1. Inleiding 1
   1.1 Doel van dit stuk 1
   1.2 Een terugblik 1
   1.3 Geformuleerde vervolg-bestuursopdracht 3
2. Doelstelling en reikwijdte 4
   2.1 Verfijning op de vastgestelde visie 4
   2.2 Beoogde resultaten 6
3. Context 7
4. Gehanteerde uitgangspunten 9
   4.1 Proces of project 9
   4.2 Inhoud, proces en relatie 9
   4.3 Belangen en werkafspraken 10
   4.4 Kansen en risico's 11
5. Aanpak en fasering 12
   5.1 Deelprojecten 12
   5.2 Betrekken werkgeversveld 18
   5.3 Planning 19
   5.4 Projectorganisatie 20
6. Besluitvorming 24
   6.1 Rol en invloed colleges 24
   6.2 Rol en invloed raden 24
   6.3 Besluitvormingsproces 25
7. Medezeggenschap 26
   7.1 Betrokkenheid OR-en 26
   7.2 Betrokkenheid GO's 26
8. Communicatieparagraaf 27
9. Financiële paragraaf 28
   9.1 Projectkosten 28
   9.2 Kosten herstructurering 29

Bijlage I Vervolg-bestuursopdracht december 2015
Bijlage II Integrale planning

Deze Agenda betreft een dynamisch document. Tussentijds kan het waar nodig worden geactualiseerd, zonder dat dit afbreuk doet aan de doelstellingen en uitgangspunten.

1 INLEIDING

1.1 Doel van dit stuk

Deze Agenda is het vervolg op het Plan van Aanpak Herstructurering WVS (rapportage Van Oorschot). Het vormt een spoorboekje op aanpak, tempo en resultaten om te komen tot herstructurering van de WVS-groep en het organiseren van één ketenproces met de werkpleinen, welke gezamenlijk de uitvoering van de volledige Participatiewet voor de gemeenten voor hun rekening nemen. Het geeft aan welke stappen er in 2016 concreet gezet worden en geeft tevens een doorkijk op benodigde activiteiten in de jaren daarop volgend. Hiertoe zijn in hoofdstuk 5 de diverse stappen gedefinieerd.

1.2 Een terugblik

Eind 2014 hebben de 9 deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling WVS-groep een adviestraject opgestart om te komen tot een Plan van Aanpak voor de herstructurering van de WVS-groep. Hiervoor zijn reeds begin 2012 door de negen gemeenteraden de uitgangspunten vastgesteld. Toen nog tegen de achtergrond van de ontwerpwet Werken naar Vermogen. De herstructurering werd noodzakelijk door de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015, de verwachte financiële tekorten in het meerjarenperspectief, o.a. als gevolg van aflopende rijksbijdragen, en om te komen tot een sluitende ketenaanpak om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar zo mogelijk regulier werk te begeleiden. Door de omvang van de WSW-populatie, de garantie van de Cao-afspraken en de verbreding van de doelgroep vraagt dit traject veel overleg, afstemming en verregaande samenwerking.

Na een rondgang langs vele belanghebbenden is medio januari 2015 een eerste richting gepresenteerd aan de portefeuillehouders van de negen WVS-gemeenten. Deze richting is verder uitgewerkt en gepresenteerd op 9 februari 2015. Tijdens deze vergadering hebben de portefeuillehouders de opdracht nader gedefinieerd, waarna de directeuren van de ISD Brabantse Wal, Werkplein Hart van West-Brabant (hierna: werkpleinen) en de WVS-groep met de externe adviseur (toenmalige projectgroep) tot een concrete uitwerking in een Plan van Aanpak moesten komen. Dit Plan van Aanpak is op 30 maart 2015 aan de portefeuillehouders gepresenteerd en geaccordeerd.

Voor de verdere uitwerking van het Plan van Aanpak zijn toen de volgende uitgangspunten geformuleerd:

1. De gemeenten zijn opdracht gevend aan de werkpleinen.
2. De werkpleinen zijn leidend in de uitvoering van de Participatiewet en maken daarbij gebruik van o.a. de WVS-structuur.
3. Uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt staat boven alles.
4. Het werkplein voert de regie op het proces van de totale keten.
5. Wat betreft de werknemersdienstverlening willen we – vanuit regie werkplein – een integrale beoordeling van potentiële werknemers en/of klanten.
6. Wat betreft de werkgeversdienstverlening willen we stappen zetten op het gebied van accountmanagement richting bedrijven (voornamelijk grote bedrijven/bakker op de hoek zal toch veelal lokaal blijven) en arbeidsbemiddeling voor hoge loonwaarden.
7. De expertise van de WVS blijven we benutten, vanuit de regie die vanuit het werkplein op de werkgevers- en werknemersdienstverlening komt. Dit betekent wel dat onderdelen van de WVS anders gepositioneerd moeten worden. De WVS gaat als een uitvoeringsorganisatie van de twee werkpleinen functioneren met een focus op "mensontwikkeling" (leerbedrijf).

De projectgroep herstructurering WVS-groep heeft in opdracht van het portefeuillehouders overleg WVS de mogelijkheden onderzocht om in de samenwerking tussen ISD Brabantse Wal, Werkplein Hart van West-Brabant en de WVS-groep deze brede doelgroep zoveel als mogelijk naar arbeid toe te leiden. Dit onderzoek heeft geleid tot de rapportage van Van Oorschot (Werk in uitvoering, Herstructurering WVS-groep), met conclusies en aanbevelingen, die op 6 juli j.l. door de portefeuillehouders zijn onderschreven en in augustus/ september 2015 door de colleges en raden zijn vastgesteld. De belangrijkste waren:

Omvorming WVS-groep tot leer/werkbedrijf

De omvorming van de WVS-groep tot een leer/ werkbedrijf, waarin de mensontwikkeling en het "arbeidsfit" maken van de werkzoekenden centraal staan, doet het meeste recht aan de belangen van de klanten, de werkgevers en de regio. Het inzetbare arbeidspotentieel neemt immers toe en de mensen vergroten hun zelfredzaamheid. Dit is een belangrijke doelstelling van de Participatiewet.

De werkzoekenden zullen slechts kort in de leer-/ werkomgeving verblijven. Afhankelijk van de noodzakelijke ontwikkeling kan dit variëren van drie tot maximaal drieëntwintig maanden. Hiermee wordt de tijdelijkheid van de plaatsing vooraf vastgelegd. Op deze wijze ontstaat een hoge in-, uit- en doorstroming, waardoor ook een vermenging van de huidige SW-populatie met mensen uit de verbrede doelgroep mogelijk wordt , zodat sturing op loonwaarde (=verdienvermogen) toeneemt. Daarnaast verbreedt dit de mogelijkheden voor individuele- en groepsdetacheringen op locatie, waardoor de mensen minder binnen de eigen infrastructuur van de WVS-groep werkzaam zullen zijn en het aandeel "beschut binnen" gaat afnemen. Hier kunnen gemeenten met de WVS-groep jaarlijks taakstellende afspraken over maken. Dit alles werkt positief uit voor de toegevoegde waarde binnen de WVS-groep.

Onzekerheid op de arbeidsmarkt

Nederland en de regio West-Brabant zijn zich voorzichtig aan het herstellen van de diepe economische crisis van de afgelopen jaren. Het daaruit voortvloeiende herstel van de werkgelegenheid is nog maar beperkt zichtbaar, zodat nog onzeker is hoe de plaatsingsmogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich zullen ontwikkelen.

Om de plaatsingskansen van deze burgers te vergroten, nemen de gemeenten en werkpleinen in westelijk West-Brabant hun verantwoordelijkheid door actief op zoek te gaan naar mogelijkheden voor plaatsing. Hierbij kan de WVS-groep een rol spelen door als vangnet te dienen en voor deze groep een leer/werkprogramma met een korte looptijd aan te bieden. Na deze "touch and go"-benadering is sprake van hogere plaatsingskansen voor de werkzoekenden.

Ontwikkeling huidige SW-populatie

Momenteel werken circa 2800 mensen met een SW-indicatie bij de WVS-groep. De Wet Sociale Werkvoorziening garandeert de positie, rechten en arbeidsvoorwaarden van deze mensen, zodat de negen WVS-gemeenten hier langjarige verplichtingen aan hebben. Het natuurlijke verloop van deze groep heeft door de arbeidsvoorwaardengarantie belangrijke consequenties voor de toekomstige ontwikkeling van de WVS-groep. Zo zal het structureel nadelige subsidieresultaat (lagere rijksvergoeding dan loonkosten) zich naar verwachting ontwikkelen van € 8,6 miljoen in 2016 naar € 3 tot € 4 miljoen in 2025. Dit tekort zal dus nog een groot aantal jaren doorwerken in de begrotingen van de WVS-groep.

Regie op transitie naar leer/werkbedrijf

De huidige onzekerheid op de arbeidsmarkt en de langzame terugloop van de huidige SW-bezetting nopen tot een strakke en jaarlijkse sturing op de omvang van het leer/werkbedrijf. Jaarlijks zal daarom op basis van actuele arbeidsmarktinformatie over de opname van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, door de gemeenten bepaald gaan worden hoeveel vrijkomende capaciteit in de WVS-groep kan worden ingevuld vanuit de werkpleinen. De vervangingsinvesteringen in bedrijfsmiddelen, de contracten met afnemers en de beperkte waarde risico's op het onroerend goed laten deze jaarlijkse capaciteitsbepaling toe. Zo ontstaat een samenhangende sturing op de transitie die de komende twee maanden concreet wordt uitgewerkt. De vervanging van SW-capaciteit door mensen vanuit de werkpleinen leidt tot een stabilisatie van het resultaat van de WVS-groep en tot een besparing van uitkeringslasten op de werkpleinen. Dit voordeel in de keten hebben de gemeenten bij een jaarlijkse sturing daarmee zelf in de hand. De transitieperiode zal naar de huidige inschatting minstens vijf jaren omvatten, te beginnen in 2016.

Herziening verrekensystematiek Gemeenschappelijke Regeling WVS-groep

De huidige verrekensystematiek in de GR WVS-groep is statisch en gebaseerd op het aantal geplaatste SW-ers vanuit de deelnemende gemeenten. De omvorming naar een leer/werkbedrijf, de afname van de SW-populatie en de jaarlijkse capaciteitsbepaling leiden tot een grotere dynamiek in de opbouw van het bedrijfsresultaat van de WVS-groep. Dit vraagt niet alleen om een strakke sturing, maar ook om een evaluatie van de passendheid van de huidige verrekensystematiek. Ook de verbreding van de doelgroep leidt tot een noodzaak om de huidige gemeenschappelijke regeling te evalueren. Geadviseerd wordt daarom om vóór 1 januari 2016* een nieuwe gemeenschappelijke regeling met een nieuwe verrekensystematiek uit te werken die aansluit op de nieuwe inrichting van de bedrijfsvoering van de WVS-groep.

* Dit heeft nog niet plaatsgevonden, in de vervolgbestuursopdracht is hier een nieuwe termijn aan gehangen.

Nadere oriëntatie op Beschut Werk (nieuwe stijl) en arbeidsmatige dagbesteding

De huidige SW-populatie zal op basis van de Participatiewet geleidelijk worden afgebouwd en in de loop der jaren in opdracht van de gemeenten vanuit de leer/werkopdracht voor de WVS-groep (deels) worden vervangen door mensen, die werkzaam zullen zijn in een beschutte werkomgeving en mogelijk door mensen die tijdelijk in de leer/werkomgeving aan de slag gaan. Hierdoor ontstaat een beeld van vermenging van beschut werk met de leer/werk-doelstelling in de diverse werkvormen. Deze vermenging sluit aan op de huidige doelstelling van de WVS-groep, namelijk het creëren van werkplekken voor arbeidsgehandicapten die aansluiten op hun mogelijkheden. Uiteindelijk wordt ieder jaar bij de begrotingsbehandeling door de werkpleinen bepaald welk gedeelte van de uitstroom in welke bedrijfstak kan worden vervangen. Bij deze vervanging wordt dan de jaarlijkse taakstelling voor de inzet van WWB-ers in het leer/werkbedrijf bepaald, alsmede de invulling van garantiebanen en de plaatsing van nieuw beschut-geïndiceerden. Ter indicatie is uit de meicirculaire 2015 de rijks- bekostiging van Nieuw Beschut af te leiden. Voor de negen gemeenten loopt deze bekostiging op van 16 SE in 2015 naar 117 SE in 2018. Op 6 juli 2015 hebben de portefeuillehouders het voornemen uitgesproken de invulling van deze plaatsen te borgen in de besluitvorming in het najaar van 2015.

Daarnaast ontstaat door de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving op 1 januari 2015 nadrukkelijk vermenging van zorg gerelateerde activiteiten met werk gerelateerde activiteiten. Op dit moment zoekt de WVS-groep in diverse pilots afstemming met zorgaanbieders om te bezien op welke terreinen en welke wijzen samenwerking van toegevoegde waarde is. De uitkomsten van deze pilots worden na de zomer verwacht en kunnen gemeenten helpen bij hun beleidsmatige keuze hoe de arbeidsmatige dagbesteding in combinatie met beschut werk in de toekomst kan worden vorm gegeven.

De werkwijze voor de komende periode is vervolgens beschreven in een vervolg-bestuursopdracht.

1.3 Geformuleerde vervolg-bestuursopdracht

De nieuw aangetrokken projectleider/procesbegeleider werkt de eerder vastgestelde visie uit naar concrete activiteiten en stappen aan de hand van de acht deelopdrachten zoals in de bestuursopdracht geformuleerd, te weten:

1. Uitwerking van de Governancestructuur en het ontwikkelen van een sturings- en monitoringssysteem om de komende 5 jaar concreet te komen tot de omvorming van de WVS naar een leer-/werkbedrijf
2. Komen tot één ketenbegroting Participatiewet in 2017 (werkpleinen-WVS)
3. Komen tot een procesvoorstel herziening van de Gemeenschappelijke Regeling WVS
4. Uitwerken van fase 2 van de intake/het diagnoseproces
5. Verbinden van de multidisciplinaire teams werkgeversbenadering
6. Evaluatie samenwerking WVS-GGZ-SDW
7. Borging regio brede besluitvorming m.b.t. de inrichting van Beschut Werk
8. Uitvoering van het sectorplan SW

De volledige bestuursopdracht is bijgevoegd in bijlage I.

Om tot gedeelde verwachtingen, een gezamenlijke mindset en een scherper gezamenlijk beeld op de koers van dit proces te komen, is op 7 april jl. een kick-off bijeenkomst georganiseerd. Hierbij waren zowel de bestuurders/portefeuillehouders als de ambtelijke vertegenwoordiging vanuit de gemeenten, de werkpleinen en WVS aanwezig.

De vastgestelde visie (uit het rapport/plan van aanpak Herstructurering WVS) was daarbij uitgangspunt. Deze bijeenkomst heeft, in termen van voortschrijdend inzicht, realisme en haalbaarheid, geleid tot meer scherpte; nuance op/verfijning van de vastgestelde visie aan de hand van dialoog op verschillende scenario's. Daarnaast is de drive en wens van de bestuurders om 'meters te maken' expliciet uitgesproken.

2 DOELSTELLING EN REIKWIJDTE

2.1 Verfijning op de vastgestelde visie

De uitkomsten van de dialoog met de bestuurders zijn onderstaand vertaald.

Er is sprake van een gezamenlijke ambitie op termijn vanuit mensperspectief (ontwikkeling naar een leer-/werkbedrijf), maar de weg om en de snelheid waarmee daar te komen is nog niet voor iedereen dezelfde. Uitgangspunt is en blijft het zoveel mogelijk mensen naar regulier werk begeleiden, zowel vanuit de Wsw als vanuit de andere doelgroepen (bijstand, nieuwe instroom Wajong). Idealiter moet het bedrijfsleven/werkgevers zich verantwoordelijk gaan voelen voor het naar werk helpen van de doelgroep, maar zover is het werkgeversveld nog niet. Dit vraagt o.a. om een investering in en doorontwikkeling van de werkgeversbenadering en de klantbenadering (vraag- en aanbodzijde bij elkaar brengen), om het ontzorgen van het bedrijfsleven bij inzet van mensen uit de doelgroep en om het beter gebruik maken van werkgeversambassadeurs.

Er zal naar verwachting altijd een vorm van beschut werk binnen de WVS aanwezig blijven. Hierin zitten nu nog de medewerkers met een Wsw-indicatie die niet in staat zijn de stap naar regulier werk te maken. Deze doelgroep neemt op basis van natuurlijke uitstroom af de komende decennia, maar er zullen ook in de toekomst mensen zijn die een beschutte werkomgeving nodig hebben, al zal deze nieuwe instroom beperkter zijn. Daarmee wordt beschut werken binnen wel een kleiner onderdeel in de toekomst.

Naast beschut werk binnen (bestaand en beperkt nieuw) zal de focus vooral moeten liggen op het organiseren van leer-/werkplekken en trajecten, om mensen die niet meteen klaar zijn voor de arbeidsmarkt op te leiden en te re-integreren richting regulier werk. Dat zou binnen bestaande PMC's (Product-Markt-Combinaties) kunnen gebeuren of, indien deze zich daarvoor niet of beperkt lenen, in nieuw te ontwikkelen leer-/werktrajecten. De begeleiding van deze nieuwe doelgroep vraagt om om-/bijscholing vanuit de WVS. Het doel na afloop van het leer-/werktraject is uitstroom naar betaald werk; werken binnen een PMC of leer-/werkonderdeel is, behoudens voor beschut binnen, geen eindstation. Leer-/werktrajecten kunnen, daar waar werkgevers daartoe mogelijkheden bieden, mogelijk ook buiten de WVS (eventueel wel met begeleiding vanuit de WVS) plaatsvinden.

Door de natuurlijke afbouw die plaats vindt op de SW-doelgroep (geen nieuwe instroom), ontstaat er bij de PMC's ruimte voor tijdelijke instroom/doorstroom/uitstroom vanuit de doelgroep Participatiewet (B-categorie, mensen met arbeidspotentieel die begeleiding nodig hebben om arbeidsfit te worden). De vraag is of alle bestaande PMC's zich lenen voor ontwikkel- en reintegratieactiviteiten dan wel leerwerktrajecten. Bekeken moet worden op welk moment, als gevolg van die natuurlijke afbouw en de behoefte voor de nieuwe tijdelijke instroom, bepaalde PMC's niet meer aan te houden zijn, met het oog op (af)lopende of nieuwe contracten. Daarnaast moet onderzocht worden of bepaalde PMC's vroeger of later door de markt kunnen worden overgenomen, in welke juridische constructen (overdracht, sociale onderneming, PPS, joint venture, groepsdetachering, etc.) en tegen welke prijs. Het draaien van productie middels de PMC's is geen corebusiness meer, maar zou wel eens deels noodzakelijk kunnen zijn/blijven voor de financiële haalbaarheid van het toekomstig leer-/werkbedrijf.

Een derde onderdeel binnen de toekomstige WVS wordt ingevuld door alles wat met (groeps- en individuele) detacheringen van Wsw-medewerkers en projecten bij werkgevers te maken heeft.

Herstructurering gaat over de positie en bijdrage van de WVS in de keten aan dienstverlening aan de klant. Het staat daarmee niet gelijk aan afbouw van de WVS, maar betekent wel een forse transitie als gevolg van natuurlijke

afbouw van de Wsw-doelgroep, mogelijke gedeeltelijke afbouw van bestaande PMC's, en het andersoortig vormgeven van tijdelijke leer-werkactiviteiten voor een nieuwe doelgroep. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de expertise en deels ook de bestaande infrastructuur van de WVS. De huidige WVS zal in omvang afnemen en andersoortig worden ingericht. In het Integraal Herstructureringsplan, dat als één van de eerste resultaten zal worden opgeleverd, zal deze herstructurering en het daarbij behorende transitieproces, nader worden uitgewerkt.

Het organiseren van één ketenproces op Participatie tussen de gemeenten, werkpleinen en de WVS (regie en afstemming, sturing op resultaat, ontsluiting, monitoring en verantwoording, wat valt daar wel onder en wat niet) vraagt om heldere definiëring en inrichtingskeuzes de komende periode. Een hierop aansluitende governancestructuur vraagt, gezien de complexiteit van samenwerking tussen verschillende organisaties met afwijkende juridische entiteiten, expliciete aandacht.

De realistische en financiële haalbaarheid zal nader onderzocht moeten worden. De stip op de horizon vraagt om zorgvuldige en organische stappen die aansluiten bij wat de markt aankan/wil oppakken, zonder dat daarbij 'gaten' vallen richting ofwel de dienstverlening aan de doelgroep, ofwel in de continuïteit richting bestaande klanten/contracten van de WVS. Tussen dat wat we zouden willen bereiken en de huidige context (arbeidsmarkt, wetgeving, behoeften werkgevers, etc.) zit nog een spanningsveld.

2.2 Beoogde resultaten

Deze Agenda is een uitwerking op het Plan van Aanpak Herstructurering WVS (rapportage Van Oorschot). Het vormt een spoorboekje op aanpak, tempo en resultaten om te komen tot herstructurering van de WVS-groep enerzijds én tegelijkertijd het organiseren van één ketenproces met de werkpleinen. De Agenda geeft aan welke stappen er in 2016 concreet gezet worden en geeft tevens een doorkijk op benodigde activiteiten in de jaren daaropvolgend. Hiertoe zijn in hoofdstuk 5 de diverse stappen en concrete resultaten gedefinieerd. Deze opdracht is gegund aan en wordt uitgevoerd door Mignon van der Zwan.

Vóór eind mei is deze Agenda aangeboden aan de colleges van burgemeester & wethouders van de betrokken gemeenten. Na besluitvorming door de colleges wordt de Agenda ter informatie voorgelegd aan en besproken met de gemeenteraden. Zo spoedig mogelijk daarna zal ook de medezeggenschap (OR-en WVS en eventueel werkpleinen) in een gezamenlijke informatiebijeenkomst betrokken worden.

Op basis van de door de colleges goedgekeurde Agenda wordt, deels parallel en deels volgtijdelijk, gewerkt aan de diverse deelopdrachten zoals beschreven in hoofdstuk 5. Met name de onderdelen Integraal herstructureringsplan, Sturing & Monitoring, de voorbereiding van de Ketenbegoting en de Governancestructuur vragen als eerste thema's aandacht. Voor alle werkgroepen/deelopdrachten geldt dat zij deels afhankelijk zijn van elkaars resultaten en dus een onderlinge afhankelijkheid in tijd en op inhoud kennen. Het integraal herstructureringsplan zal, als één van de eerste en voor concrete stappen richting toekomst meest relevante onderdelen, inzicht geven hoe de feitelijke herstructurering eruit kan zien. Daarbij zijn verschillende scenario's denkbaar, die elk voorzien zullen worden van een kleine businesscase om de besluitvorming te ondersteunen. Op basis hiervan kunnen onderdelen als sturing en monitoring en de daadwerkelijke inrichting van een ketenbegroting worden vastgesteld. Pas daarna kunnen specifieke voorstellen voor de governancestructuur en de juridische entiteit worden voorgelegd. Indien voortschrijdend inzicht ontstaat in dit proces, wordt bezien of aanpassing/aanscherping van de reeds vastgestelde kaders (Notitie/Plan van Aanpak herstructurering WVS en de vervolgbestuursopdracht) aan de orde is. Na goedkeuring door colleges en gemeenteraden van de diverse resultaten uit de deelopdrachten kan tenslotte worden overgegaan tot het maken van het implementatieplan (implementatie en uitvoering komende jaren).

Bij al deze stappen en in de voorbereiding daartoe wordt zorgvuldig aandacht gegeven aan het bestuurlijk draagvlak en het actief informeren en betrekken van de raden. Datzelfde geldt voor het ambtelijk draagvlak en het daarbij zoveel mogelijk betrekken van eigen medewerkers in de bottom-up proces benadering. Tevens is er aandacht voor het organiseren van medezeggenschap bij de WVS-groep (en eventueel de werkpleinen), de samenwerking in een complexe context, de structuur en governance, de juridische constructie, de communicatie en het besluitvormingsproces.

3 CONTEXT

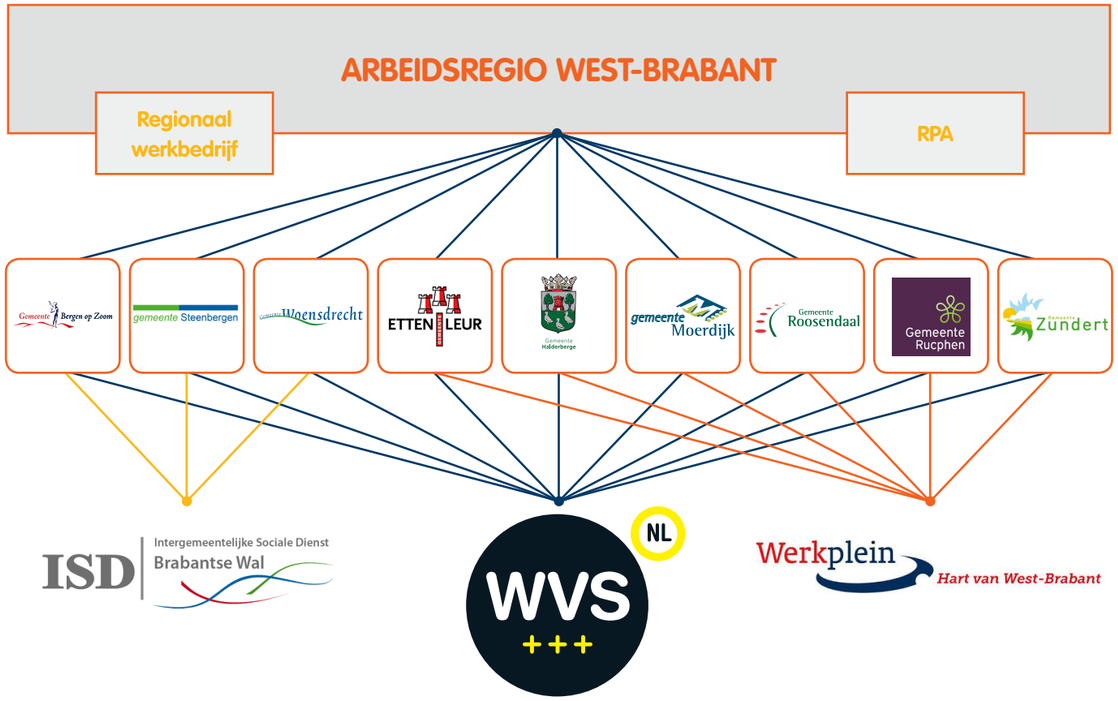
De 9 gemeenten staan voor een enorme uitdaging. Binnen een zeer complexe bestuurlijke en ambtelijke context, alleen al door de hoeveelheid partners in deze samenwerking. Het is daarom belangrijk een goede balans te vinden tussen de lokale/bestuurlijke belangen enerzijds en de omvangrijke samenwerkingsopgave anderzijds. Juist om die reden wordt deze gezamenlijke opgave aangevlogen in een project/procesvorm; door aan de voorkant helder met elkaar de juiste uitgangspunten en verwachtingen vast te leggen en een ieder hierbinnen de goede (eigen) rol en positie in te laten vullen. Een extern ingevuld project-/procesmanagement, welke vorm en inhoud geeft aan besluiten en onafhankelijk en op basis van ervaring en expertise kan adviseren, zorgt daarbij voor reflectie en integraliteit op het totaal.

De genoemde samenwerking zal niet gelimiteerd zijn tot de betrokken gemeenten, de WVS-groep en de werkpleinen, maar vindt plaats in samenwerking en afstemming met (externe) samenwerkingspartners als de werkgevers, de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties), de Arbeidsmarktregio West-Brabant, het UWV en locale initiatieven/instanties. Het gaat hierbij overigens niet om verantwoording of sturing, maar om afstemming en informatie-uitwisseling met partners waarmee op dit thema een relatie bestaat; van buiten naar binnen organiseren. Met name de verbinding en samenwerking met de werkgevers is van cruciaal belang voor de beoogde resultaten in dit proces.

De 9 gemeenten werken (deels) al samen op het terrein van de Participatie. Zo hebben de 9 gemeenten samen de WVS-groep voor de uitvoering van de Wsw, werken 6 gemeenten samen in het werkplein Hart van West-Brabant en 3 gemeenten in de ISD Brabantse Wal voor de uitvoering van de Participatiewet.

Qua arbeidsmarkt werken zij samen in de grotere arbeidsmarktregio West-Brabant met het Regionaal Werkbedrijf en het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (16 gemeenten). Dit vormt weliswaar een goede basis voor de toekomstige samenwerking, echter dit zal zich gedurende dit traject verder moeten ontwikkelen en versterken. Nu lijkt de toekomstige samenwerking nog voornamelijk op financiële motivatie gebaseerd, maar daar zullen elementen als een scherpe en gedragen toekomstvisie, de klant als leidend uitgangspunt, vertrouwen hebben in elkaar, zich realiseren dat samenwerken overstijging van lokale belangen vraagt, etc. aan toegevoegd moeten worden. Niet de focus op de verschillen, maar de focus op de overeenkomsten en de verbinding zijn daarin van belang!

De complexe zo gegroeide governancestructuren vragen daarbij expliciet om aandacht, omdat deze de toekomstige samenwerking 'als ware het één organisatie' niet of onvoldoende ondersteunen.



Toelichting bij schema:

- Het gaat in dit schema om de bestaande samenwerkingsrelaties. De lijnen tussen de uitvoeringsorganisaties en de gemeenten zijn sturings- en verantwoordingslijnen. De lijnen tussen de gemeenten en de regio zijn vooral afstemmingslijnen.
- In dit overzicht zijn de bestuurlijke en besluitvormende gremia niet opgenomen (DB's/AB's van de GR-en, bestuurstafel, colleges van B&W, gemeenteraden) i.v.m. de overzichtelijkheid
- Medezeggenschapstructuren alsmede externe (samenwerkings-)partners zijn eveneens in dit overzicht niet opgenomen om dezelfde reden
- De GR-en WVS-groep en Werkplein Hart van West-Brabant hebben een andere kleur dan de lichte GR ISD Brabantse Wal om dit verschil in governancestructuur te markeren

4 GEHANTEERDE UITGANGSPUNTEN

4.1 Proces of project?

Hoewel vanuit de bestuursopdracht ingestoken als een project (een traject met een begin en een einde, met concrete opgaven, mijlpalen en te behalen resultaten, met een afgebakend tijdpad), is hier tevens sprake van een proces. Een proces van het gezamenlijk zoeken en vinden van een andere manier van samenwerken en afstemmen. Van het inrichten van nieuwe, meer passende werkprocessen en vormen van be-/aansturing, waarbij fouten maken mag (mits we er iets van leren) en bijsturing te allen tijde plaats kan vinden. Een proces waarbij verschillende organisatieculturen meer dan nu het geval is moeten samenkomen. Van het ontwikkelen van lef om te doen wat nodig is, in plaats van uit te blijven gaan wat er al vastligt. Van blijven handelen vanuit een regionaal en gezamenlijk belang, ook als dat wel eens schuurt met lokale wensen of belangen. Van aansluiten bij wat er al is, niet óf/óf, maar én/én opereren. De opgave en inhoud is daarbij leidend en heeft spoed om tot concrete stappen te kunnen komen. Wenselijkheid en ambitie enerzijds en haalbaarheid en realisme anderzijds; dat vraagt om maatwerk en echte samenwerking!

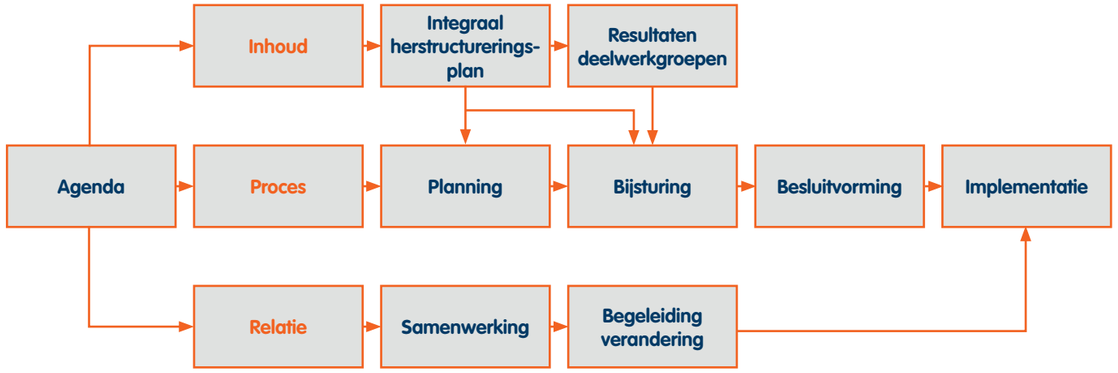
Kortom, naast een project met concrete acties ook een deels organisch en complex proces, wat vraagt om een incrementele vorm van ontwikkelen. We zetten steeds een stap, kijken wat daarvan het effect is en zetten op basis daarvan een volgende stap. Geen in beton gegoten Agenda, maar een transitieproces, een zichzelf verbeterend proces dat steeds in staat is mee te ademen met wat de context (inclusief toekomstige veranderingen) op dat moment vraagt.

4.2 Inhoud, proces en relatie

Er wordt in de aanpak bewust voor een fasegewijze aanpak gekozen om de complexiteit terug te brengen naar overzichtelijke en logische stappen. Zo werken we op inhoud 'van grof naar fijn' aan de vormgeving van de nieuwe organisatie en de samenwerkingsvorm. De komende periode kenmerkt zich door concrete acties, stappen en keuzes voortkomend vanuit de inhoud. De inhoud wordt voortgebracht door de diverse werkgroepen, waarbij het Integraal herstructureringsplan op inhoud leidend zal zijn (zie onder 5.1).

De procesaanpak kenmerkt zich voorts door de inzet en betrokkenheid van zoveel mogelijk eigen medewerkers (vanuit zowel de gemeenten als de WVS en de werkpleinen) gedurende het gehele proces. Enerzijds om optimaal draagvlak te creëren voor de nieuwe organisatie WVS en de samenwerking met de werkpleinen en om toekomstige medewerkers van de uitvoeringsorganisaties in een zo vroeg mogelijk stadium te verbinden met de opgave. Anderzijds om de project- en veranderkundige aanpak, maar ook de te ontwikkelen kwaliteit te borgen bij de eigen organisaties. Het herstructureringsplan, inclusief de inrichting van de nieuwe organisatie en de werkprocessen, wordt bottom-up (met de medewerkers zelf) opgewerkt. De ervaring leert dat een dergelijke aanpak eveneens bijdraagt aan het bevorderen van het draagvlak voor en het eigen maken van nieuwe werkwijzen. Het bestuur stuurt (verstrekt eenduidige opdrachten) en maakt keuzes op politieke vraagstukken die expliciet vanuit de projectorganisatie worden voortgebracht.

Met deze aanpak wordt tevens de samenwerkingsrelatie versterkt, gewerkt aan het loskomen van lokale belangen en aan het bevorderen van het werken aan één gezamenlijke regionale opgave als ware het één organisatie. Dat geldt zowel voor de gemeenten als voor de uitvoeringsorganisaties en vraagt om onderling vertrouwen en het vermogen/de lef (ook bestuurlijk) om bij lastige keuzes letterlijk over de eigen schaduw heen te kunnen stappen om het grotere belang waar te kunnen maken. Daarbij is aandacht nodig voor het begeleiden van de betrokkenen in deze verandering, denk aan coaching, het goede voorbeeld geven, door weerstand heen werken, etcetera.



4.3 Belangen en werkafspraken

Belangen

Rode draad en verbindende factoren tussen de gemeenten in het realiseren van de doelstellingen op dit moment zijn:

- De kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de Participatiewet voor de totale doelgroep, waarbij de klant voor wie we het doen als uitgangspunt wordt genomen (ketenbenadering en dienstverlening)
- De noodzaak om toekomstige begrotingstekorten bij dan wel oplopende gemeentelijke bijdragen aan de WVS-groep te beperken
- Het (gedeeltelijk) opvangen van de korting op de rijksbijdrage van het Participatiebudget
- De gevoelde noodzaak om in een regio met een beperkte arbeidsmarkt de samenwerking te zoeken (i.p.v. concurrentie) en dit integraal te doen met in- en externe partners
- De wens efficiency (één ketenproces) in de uitvoering te vinden
- De gedeelde overtuiging dat sterkere verbinding/samenwerking met werkgevers/ondernemers voorwaardelijk is
- De wens om snel concrete voortgang te maken in dit proces
- De wens om maatwerk/couleur locale te kunnen behouden waar nodig
- De zorg om geen onomkeerbare acties te ondernemen voordat de organisaties daar klaar voor zijn en het effect hiervan inzichtelijk is
- De zorg voor de zittende SW-populatie

Werkafspraken

Om dit proces tot een goed einde te brengen zijn er een aantal belangrijke randvoorwaarden in de samenwerking in te vullen:

- Bestuurders en managers sturen vanuit vertrouwen en geven ruimte
- Deelnemers in het proces (van stuurgroep tot werkgroepen) moeten beschikbaar zijn en/of gemaakt worden en moeten geschikt zijn (over noodzakelijke competenties beschikken)
- Deelnemers zijn pro-actief en verbinden zich aan de gezamenlijke opgave
- Afspraken worden nagekomen, we komen niet terug op genomen besluiten/gemaakte afspraken tenzij…
- We hanteren een open en transparante communicatie en zorgen voor actieve informatiedeling (halen en brengen)
- We praten niet over maar met elkaar
- Eventuele discussiepunten of verschillen van inzicht worden naar boven gebracht op het niveau van de projectgroep en afgestemd totdat consensus bestaat. Indien dit niet mogelijk blijkt, wordt naar boven geëscaleerd (stuurgroep)
- Bestuurlijke keuzes worden, met integrale advisering vanuit de projectorganisatie, bestuurlijk genomen
- Snelle doch zorgvuldige besluitvorming wordt bevorderd
- De projectleider/procesbegeleider krijgt een helder mandaat om te functioneren
- We sturen op resultaat gerichtheid maar ook op zorgvuldigheid en flexibiliteit (dit kan soms leiden tot improvisatie m.b.t de procedures)
- We hebben vertrouwen in elkaar

4.4 Kansen en risico's

Kansen

- Betere dienstverlening aan klanten
- Verdergaande/verbeterde samenwerking tussen WVS-groep, Werkpleinen en gemeenten
- Beperking van de lasten door slimmer te werken
- Betere samenwerking met werkgeversveld
- Hernieuwde energie bij de werkgroepen
- Balans tussen inhoud, proces en relatie
- Beter gebruik maken van mogelijkheden die het regionaal platform Arbeidsmarkt biedt

Risico's

- Snelheid boven zorgvuldigheid als gevolg van te strakke planning
- Werken met onduidelijke of onwerkbare tijdelijke structuren
- Uitblijven van benodigde bestuurlijke keuzes
- Blijven 'hangen' in oude patronen of gedrag
- Onvoldoende inzet of specifieke expertise beschikbaar
- Onvoldoende beschikbaarheid werkbudget (kosten gaan voor de baten uit)

5 AANPAK EN FASERING

5.1 Deelprojecten

Iedere werkgroep heeft de bestuursopdracht vertaald in een deelproject. De door bestuurders op 7 april meegegeven aandachtspunten hebben onderdak gekregen in deze deelprojecten:

Werkgroep Sturing & Monitoring + Integraal herstructureringsplan	**Trekker: Mireille Scholte** **Deelnemers werkgroep: Zakia Mazouz, Michiel Puts, Tim Dierckx, Jan de Pooter, Ruud Peeters, Josine Keulers, Rianne van Asten, Jan Vermeer, Pieter Havermans, Wilma Faijaars en Arjan Dekker**
Inleiding	Tijdens de behandeling van de notitie Herstructurering WVS-groep is als deelproject het opstellen van een sturings- en monitoringssystematiek benoemd, waarbij de opdracht is gegeven om een procesvoorstel te doen waarmee het bestuur optimaal in stelling wordt gebracht om te sturen op de herstructurering van de WVS en een monitoringssysteem te ontwikkelen wat gevuld wordt met de juiste gegevens om te sturen op de ontwikkeling naar het LeerWerkBedrijf. Doel hiervan is komen tot inhoudelijke- en processenafspraken waarbij management en bestuur tijdig besluiten kunnen nemen over de omvorming van WVS van productie- naar LeerWerkBedrijf. Tijdens de kick-off bijeenkomst van 7 april jl. is gebleken dat nog een aantal elementen van de uitwerking van het eindrapport herstructurering WVS van eind 2015 niet is geborgd door de deelopdrachten in de bestuursopdracht. Deze elementen dienen nader uitgewerkt te worden in een integraal herstructureringsplan. De elementen hebben veel overlap met de oorspronkelijke deelopdracht 2B Sturing en Monitoring. Deze deelopdracht wordt dan ook uitgebreid met het opstellen van een integraal herstructureringsplan.
Doelen/resultaat	De volgende doelen en resultaten worden beoogd: • Maak met een integraal herstructureringsplan een verfijning van het eindrapport Herstructurering WVS op de feitelijke stappen in de transitie van de WVS-groep die moeten worden gezet en de daarbij behorende/passende tijdsplanning en eventueel verschillende scenario's. • Opstellen sturings- en monitoringssystematiek instrument om de financiële effecten van politieke organisatorische keuzes te bepalen en de transformatiefase van WVS Groep te monitoren. • Uitwerken monitor op basis waarvan bestuurders optimaal kunnen sturen op het ontwikkeltraject en hiermee inzichtelijk hebben hoe de ontwikkeling verloopt. Dit staat naast de reguliere P&C-cyclus. Hierin is minimaal een planning uitgewerkt van de stappen die gezet moeten worden, wat de status hiervan is en welke effecten de verandering heeft op de bedrijfsvoering van de WVS. Daarnaast wordt hierin uitgewerkt wanneer bestuurders gevraagd worden om besluiten te nemen en welke gegevens hiervoor beschikbaar moeten zijn.
Opdrachtformulering	Gedurende de transitieperiode moet op verschillende momenten diverse besluiten genomen worden over de wijze en het tempo waarin wordt gegroeid naar het LeerWerkBedrijf. Dit geldt voor het niveau van de vervanging van uitstroom eventuele vervangingsinvesteringen en voor het aangaan van samenwerkingen met private partners. Dit transitieproces zal een aantal jaren in beslag gaan nemen; de schatting is 5 jaar. Tijdens dit proces zullen ook de beleids- en marktontwikkelingen nauwgezet gevolgd moeten worden om vast te stellen dat nog steeds de juiste richting is gekozen, dat de transitie verloopt zoals gepland of dat bijstelling van planning of zelfs gekozen strategie geboden is. Om dit proces te kunnen sturen en monitoren is een sturings- en monitoringssystematiek noodzakelijk. Een aantal elementen moeten nog nader worden uitgewerkt in een integraal herstructureringsplan (verfijning van eindrapport Herstructurering WVS). Dit integraal herstructureringsplan dient vóór de zomer 2016 te zijn uitgewerkt/opgesteld.
Aanpak/activiteiten	1. Activiteiten op hoofdlijnen: a. Nulmeting: huidige P&C-cyclus in beeld brengen b. Behoeften werkpleinen en WVS mbt doelgroepen in beeld brengen c. Analyse arbeidsmarkt, werkgeversveld, bestandsanalyses d. Jaarplannen WVS per werkbedrijf e. Opstellen sturing- en monitoringssystematiek 2. Tijdspad 2016 Medio mei : inventarisatiefase afgerond Mei/juni: verwerken inventarisaties in opzet integraal herstructureringsplan Juni t/m augustus: uitwerken sturings- en monitoringssystematiek September: aanleveren variabelen en overige input aan werkgroep Ketenbegroting
Afbakening	Dit project is een onderdeel van de "Agenda herstructurering WVS en ketenproces participatie". Het opstellen van het integraal herstructureringsplan en de sturing en monitoringsinformatie zullen input zijn voor de overige deelopdrachten binnen de bestuursopdracht.
Randvoorwaarden	a. Medio mei 2016 dient de inventarisatiefase te zijn afgerond om tijdig input te kunnen leveren aan deelopdracht Ketenbegroting en het integraal herstructureringsplan voor de zomer 2016 afgerond te hebben. b. Transparantie in de gegevens die worden aangeleverd door gemeenten, werkpleinen en WVS. c. Nakomen van afspraken door alle werkgroepleden. d. De werkgroepleden moeten door hun organisaties in staat worden gesteld om 4 tot 8 uur per week capaciteit te leveren. e. De trekker en penvoerder van deze deelopdracht moeten door hun organisaties in staat worden gesteld om 12 uur per week capaciteit te leveren.
Team en capaciteit	Inzet van de werkgroep zal in de periode maart t/m december 2016 4 tot 12 uur per week bedragen, afhankelijk van rol in de werkgroep.

Werkgroep Ketenbegroting	Trekkers: Zakia Mazouz & Cor Janissen Deelnemers werkgroep: Wilma Faijaars, Karel van Rijckevorsel, Arjan Dekker, Frank Scheerder, Lenny Caljouw
Inleiding	Tijdens de behandeling van de notitie Herstructurering WVS-groep is als deelproject het opzetten van een ketenbegroting benoemd. De Ketenbegroting omvat de financiële gegevens van de WVS en Werkpleinen. De ketenbegroting dient als instrument om de financiële gevolgen van besluiten in de keten inzichtelijk te maken. Hierbij zal expliciet aandacht zijn voor de inkoopregels die gelden tussen de werkpleinen en WVS.
Doelen/resultaat	De volgende doelen en resultaten worden beoogd: • Opstellen instrument om de financiële effecten van politieke organisatorische keuzes te bepalen. • Mogelijkheden om what-if scenario's financieel door te kunnen vertalen. • De inzet van participatiemiddelen (inclusief SW-gelden en Buig) beter op elkaar af te stemmen.
Opdrachtformulering	Stel voor 1 december 2016 een meerjarige ketenbegroting waarin de samenhang tussen de verschillende budgetten in de keten inzichtelijk is.
Aanpak/activiteiten	Activiteiten a. Opstellen ruwe ketenbegroting 2017. b. Definiëren beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare variabelen. c. Meerjarig investering/desinvesteringplan en liquiditeitsprognose. d. Verzamelen gegevens: • Strategische personeelsplanning, • Inschatting populatie ontwikkeling, • Inschatten markt ontwikkelingen, • Duidelijkheid over uitgangspunten begroting. e. Opstellen meerjarenbegroting 2017-2020. Tijdspad 2016 Eind April : ruwe ketenbegroting, Eind juni: inzicht in beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare variabelen. Eind juni: meerjarig investering/desinvesteringplan en liquiditeitsprognose. Eind juni: Vragen ontbrekende gegevens uitgezet in regio. Eind oktober: 1e opzet meerjarenbegroting Eind november: ketenbegroting gereed.
Afbakening	Dit project is een onderdeel van de "Agenda herstructurering WVS en ketenproces participatie". Het bepalen van de input variabelen voor de ketenbegroting is onderdeel van de opdracht van de groep sturing en monitoring.
Randvoorwaarden	a. Scenario's van samenwerking en onderlinge transacties(trajecten), alsmede input variabelen moeten eind september bekend zijn. b. Transparantie in de gegevens die worden aangeleverd door gemeenten, werkpleinen en WVS. c. De teamleden moeten door hun organisaties in staat worden gesteld om 4 uur per week capaciteit te leveren.
Team en capaciteit	Inzet van de werkgroep zal in de periode maart t/m december 2016 4 uur per week bedragen.

Werkgroep Governancestructuur	Trekker: Femke Timmermans Deelnemers werkgroep: Michiel Puts, Mireille Scholte, Ruud Peeters, Jan Koning, Josine Keulers, Marinka Bartels, Pieter Havermans, Arjan Dekker
Inleiding	Tijdens de behandeling van de notitie Herstructurering WVS-groep is bestuurlijk aangegeven behoefte te hebben aan een eenduidige governancestructuur voor de samenwerkende partijen in de participatie met een duidelijke positie van de negen gemeenten hierin. In dit document werken we deze opdracht verder uit.
Doelen/resultaat	Een voorstel voor een governancestructuur waarmee de sturing op de werkpleinen en de WVS geborgd is en met elkaar in verbinding staat. Bij de uitwerking van deze structuur wordt het volgende duidelijk: • Hoe verloopt de besluitvorming? • Wie zit waar en is waar verantwoordelijk voor? • Wie stuurt wie aan? (Zowel ambtelijk als bestuurlijk.)
Opdrachtformulering	Werk voor 1 juli 2016 praktische oplossingen uit voor de knelpunten die in de huidige governancestructuur ervaren worden. Zorg dat deze praktische oplossingen in de tweede helft van 2016 in gebruik genomen kunnen worden. Werk voor 1 december 2016 een eenduidige governancestructuur uit, waarmee de sturing op zowel de werkpleinen als de WVS optimaal geborgd is en met elkaar in verbinding staat.

Aanpak	• 21-04-2016: In beeld brengen van de huidige governancestructuur van de werkpleinen en WVS (inclusief governancestructuur Sociaal Domein Brabantse Wal en Hart van West-Brabant en bestuurstafels); • 21-04-2016: In kaart brengen van de knelpunten in de huidige structuur. Eerste beelden van knelpunten besproken op 07-04-2016: >> Eigenaar- en opdrachtgeverschap; >> Arbeidsmarktregio (18 gemeenten); >> drie directies en besturen werkpleinen en WVS (soms tegengestelde belangen, waardoor eenduidigheid ontbreekt); >> 'Aanbestedingsgedoe'. • Medio mei 2016: Bepalen van voorwaarden waar de nieuwe governancestructuur aan moet voldoen (bijv. verbinding met Jeugd en Wmo is geborgd); • Eind mei 2016: Uitwerken scenario's voor praktische oplossingen om knelpunten op korte termijn te verminderen; >>> Vervolgstappen zijn afhankelijk van de aan levering van inhoudelijke keuze (die gemaakt worden in het herstructureringsplan) <<< • Eind juni 2016: Bestuurders uitnodigen om hun voorkeursscenario aan te geven voor de komende jaren; • Begin juli 2016: Advies voor bestuur uitwerken waarin de scenario's worden toegelicht en een advies wordt gegeven voor een voorkeursscenario; • Sept-dec 2016: Uitwerken van verschillende scenario's voor een governancestructuur voor de komende jaren: voor- en nadelen bij elk scenario benoemen; • Sept-dec 2016: Bepalen hoe en of eventuele extra sturing georganiseerd kan/moet worden gedurende transitieperiode van 5 jaar;
Afbakening	Dit project is een onderdeel van de "Agenda herstructurering WVS en ketenproces participatie". Het organiseren van sturingsinformatie etc. ligt bij andere deelprojecten.
Randvoorwaarden	• Aansluiting van werkpleinen en WVS op de werkgroep, zodat zij kunnen aangeven waar zij in de praktijk knelpunten ervaren en welke praktische oplossingen werkbaar zijn voor hen om deze op te lossen. • Inzet en inbreng van alle werkgroepleden. • Uitwerking van het herstructureringsplan door de werkgroep sturing en monitoring voor zomervakantie 2016. • Verwerken van eventuele wijzigingen in de GR'en waar dat nodig is, door de werkgroep wijziging GR.
Team en capaciteit	Inzet van de werkgroep zal in de periode maart t/m december 2016 4 uur per week bedragen.

Werkgroep Herziening GR	**Trekker: nader te bepalen Deelnemers werkgroep: nader te bepalen**
Inleiding	Tijdens de behandeling van de notitie Herstructurering WVS-groep is bestuurlijk aangegeven te willen komen tot een proces voor herziening van de huidige GR. Deze werkgroep is nog niet van start gegaan. Zodra een trekker is benoemd, zal de opdrachtformulering verder worden aangescherpt en ingekleurd.
Doelen/resultaat	Het huidige verdeelsysteem is statisch en gebaseerd op het aantal geplaatste SE's bij de WVS. De omvorming naar een leer-/werkbedrijf, de afname van de SW-populatie en de jaarlijkse vervangingsvraag leiden tot een grotere dynamiek in de opbouw van het bedrijfsresultaat. Dit vraagt om een herziening van de huidige verdeelsystematiek. Daarnaast vraagt de verbreding van de doelgroep om de huidige GR van de WVS te herzien. Om dit te bewerkstelligen is het nodig: 1. te komen tot een procesvoorstel met spelregels t.b.v. verdeelmodellen en scenario's van verrekenmodellen. 2. te komen tot een aangepaste (inclusief juridische vertaling van de wijzigingen) GR
Opdrachtformulering	Werk voor eind 2017 een aangepaste GR uit voor de WVS als leer-/werkbedrijf en kom, aan de hand van verschillende scenario's met een voorstel voor een voorkeursscenario voor een nieuwe verdeel- en verrekening systematiek voor de betrokken gemeenten die recht doet aan de nieuwe situatie.
Aanpak	• Medio 2016: Inventarisatie van de wensen van de 9 gemeenten welke collectief worden gedeeld • Medio 2016: bezien of er tussentijds aanvullende afspraken gemaakt moeten worden om de huidige GR werkbaar te houden zolang er nog geen nieuwe GR beschikbaar is • V.a. 1e kwartaal 2017: Inventarisatie van alternatieve verdeelmodellen/ verrekenmodellen en scenario's • V.a. medio 2017: Uitwerken van een aantal concrete scenario's en advies op het voorkeursscenario ter besluitvorming • Eind 2017: na besluitvorming het maken van de juridische doorvertaling en het doorvoeren van de wijzigingen in een nieuwe GR
Afbakening	Dit project is een onderdeel van een totaalplan herstructurering WVS. Het organiseren van een bijbehorende Governancestructuur ligt bij een ander deelproject en gaat vooraf aan de keuzes die worden gemaakt op basis van de resultaten van de werkgroep Herziening GR.

Randvoorwaarden	• Aansluiting van werkpleinen en WVS op de werkgroep, zodat zij kunnen aangeven waar zij in de praktijk knelpunten ervaren en welke praktische oplossingen werkbaar zijn voor hen om deze op te lossen. • Inzet en inbreng van alle werkgroepleden en voldoende expertise op dit thema. • Uitwerking van het herstructureringsplan door de werkgroep sturing en monitoring voor zomervakantie 2016. • Uitwerking van de nieuwe Governancestructuur voor eind 2016 in nauwe afstemming met deze werkgroep.
Team en capaciteit	Inzet van de werkgroep zal in de periode juni 2016 t/m december 2017 4 uur per week bedragen. De werkgroep bestaat uit inhoudelijke specialisten/ beleidsmedewerkers, financieel specialisten en juridisch specialisten.

De deelprojecten 4 t/m 8 uit de bestuursopdracht zijn van uitvoerende aard en niet in bovenstaande vorm uitgewerkt naar een opdracht. De resultaten vanuit deze werkgroepen worden in de ambtelijke gremia beoordeeld en afgedaan. Indien hieruit onderwerpen op tafel komen die alsnog om bestuurlijke keuzes of besluitvorming vragen, dan worden deze vanzelfsprekend op de gebruikelijke wijze voortgebracht.

5.2 Betrekken werkgeversveld

Specifieke aandacht wordt besteed aan het betrekken van en communiceren met het werkgeversveld. De samenwerking met de werkgevers is, met het oog op de ontwikkeling van de doelgroep naar reguliere arbeid, wellicht het meest cruciale thema in dit proces. Voor de uitstroom naar reguliere arbeid zijn immers functies/werkplekken nodig, die passen bij de brede doelgroep. Dat zijn over het algemeen niet de standaard vacatures.

De werkgeversbenadering vraagt om verdere doorontwikkeling, sterkere verbinding met en beeld bij wat werkgevers en ondernemers nodig hebben om mensen vanuit de doelgroep in te zetten is een must. Het ontzorgen van werkgevers (praktisch, administratief en procesmatig) is daarbij een belangrijke opgave. Dat begint met het daadwerkelijk leren kennen van toekomstige werkgevers in de (vernieuwde) samenwerking. Met het benutten van warme lijnen met huidige werkgevers en met het aanboren van nieuwe lijnen. Met het met elkaar delen van de werkgeversmogelijkheden en hun behoeften, alsmede de mogelijkheden voor ondersteuning vanuit de uitvoeringsorganisaties. Met het in daadwerkelijk gesprek zijn over de toekomst en de gewenste omslag van het denken in opdrachten naar het denken in werkplekken. Met het stimuleren en gebruik maken van ambassadeurs onder werkgevers die al gebruik maken van de inzet van de doelgroep.

Zo zullen er komende periode o.a. dialoogtafels worden georganiseerd om het werkgeversveld vanaf het begin van de ontwikkeling te betrekken, input te laten leveren op de transitie richting een nieuwe, anders opererende organisatie en onze denkkaders te verrijken vanuit werkgevers-perspectief. Daartoe wordt tevens gewerkt aan een strategie op de netwerkbenadering en werkgeversdienstverlening.

Daarnaast wordt bezien of gebruik kan worden gemaakt van/aangesloten kan worden bij:
- De inzet van het netwerk en de lidmaatschappen bij ondernemersverenigingen van WVS om voorlichting te geven over het WSP
- Het organiseren van social labs met behulp van Esf-subsidie
- Het benutten van de Regionale Investeringsagenda
- Het initiatief vanuit "De normaalste zaak" (in samenwerking met de BZW) voor de ontwikkeling van "de 99 van West-Brabant"

5.3 Planning

Het in de bestuursopdracht aangegeven tijdpad sluit onvoldoende aan bij de stappen die komende periode nodig zijn en hun onderlinge afhankelijkheid (hier zit een volgordelijkheid in tijd in). Uit de aanscherping van de diverse deelopdrachten is een aangepaste doch zeer ambitieuze (!) planning voor komend jaar en een doorkijk op hoofdlijnen voor de jaren daarna te destilleren. In bijlage 2 is een overall planningsoverzicht opgenomen. De belangrijkste mijlpalen voor komend jaar zijn:

Onderdeel	Periode gereed	Activiteit/resultaat	Besluitvorming
Ketenbegroting	Eind april 2016	Eerste ruwe ketenbegroting gereed	
Governancestructuur		Huidige Governancestructuur en knelpunten hierbinnen in beeld	
Sturing & monitoring/ herstructureringsplan	Medio mei 2016	Inventarisatie herstructureringsplan afgerond	
Governancestructuur		Voorwaarden voor nieuwe Governancestructuur in beeld	
Agenda/projectgroep	Medio mei 2016	Agenda gereed voor besluitvorming in colleges en ter informatie naar de raden	Eind mei 2016
Governancestructuur	Eind mei 2016	Uitwerking scenario voor oplossingen in Governance voor korte termijn	
Agenda/projectgroep	Medio juni en medio juli 2016	Gezamenlijke raadsbijeenkomsten (informatie Agenda en dialoog op thema's)	
Agenda/projectgroep		Opstarten dialoogtafels (bestuurlijk en werkgevers)	
Sturing & monitoring/ herstructureringsplan	Eind juni 2016	Integraal herstructureringsplan gereed	v.a. juli 2016
Ketenbegroting		Inzicht in variabelen, meerjarig investerings-/desinvesteringsplan gereed, liquiditeitsprognose	
Governancestructuur		Bestuurlijke uitspraak op voorkeursscenario	Eind juni/begin juli 2016
Agenda/projectgroep		Communicatiekalender/ middeleninzet	Juli 2016

Governancestructuur	Begin juli 2016	Advies m.b.t. voorkeursscenario Governance korte termijn	Juli 2016
Agenda/projectgroep		Bestuurlijke dialoogtafel (herstructureringsplan)	
Agenda/projectgroep	Eind juli 2016	Vertaling herstructureringsplan in aanvullende activiteiten en planning	September 2016
Herziening GR		Opstart van de werkgroep met inventarisatie wensen bestuurders	
Sturing & monitoring/ herstructureringsplan	Augustus 2016	Systematiek voor sturing & monitoring gereed	September 2016
Sturing & monitoring/ herstructureringsplan	September 2016	Variabelen t.b.v. werkgroep Ketenbegroting gereed	
Werkpleinen/WVS		Communicatie n.a.v. eerste resultaten op uitvoerend niveau	
Agenda/projectgroep		Informatiebijeenkomst OR-en WVS en werkpleinen	
Agenda/projectgroep		Dialoogtafel werkgevers	
Ketenbegroting	Eind oktober 2016	Opzet meerjarenbegroting gereed	November/ december 2016
Agenda/projectgroep	November 2016	Bestuurlijke dialoogtafel	
Ketenbegroting	Eind november 2016	Ketenbegroting gereed	December 2016
Agenda/projectgroep		Planning vervolgproces en overdrachtsdocument gereed	December 2016
Governancestructuur	December 2016	Scenario's Governancestructuur langere termijn gereed + uitwerking aanpassingen gedurende transitieperiode van 5 jaar	Januari 2017

5.4 Projectorganisatie

Een dergelijk omvangrijk en complex project vraagt om gedegen afstemming over en inrichting van de projectstructuur. Gekozen is voor een slagvaardige projectvorm met zoveel mogelijk inbreng van bestuurders, ambtelijk verantwoordelijken en eigen medewerkers vanuit elke gemeente, de WVS en de werkpleinen. Dit om het draagvlak te vergroten, het proces 'eigen' te laten worden en om de verschillende culturen in te brengen. De inrichting van de projectstructuur is enkel bedoeld als werkvorm voor deze procesfase.

Stuurgroep

De Stuurgroep bestaat uit een bestuurlijk opdrachtgever namens de 9 portefeuillehouders, Cors Zijlmans (gemeente Steenbergen), en uit een ambtelijk opdrachtgever namens de 9 gemeentesecretarissen, Lidia Spindler (Bergen op Zoom). De stuurgroep overleggen vinden eenmaal per 3 weken plaats, waarbij de projectleider en de 3 vertegenwoordigers uit de projectgroep aansluiten. De bestuurlijk opdrachtgever is tevens voorzitter van de Stuurgroep. Onderwerp van gesprek: voortgang op het proces, afstemming bestuurlijke informatie, het nemen van 'bestuurlijke besluiten' voor zover hun bevoegdheid reikt en voorbereiding formele bestuurlijke besluitvorming (bestuurstafel, DB's en AB's, colleges en raden). Het overleg van de stuurgroep wordt ondersteund door de projectondersteuner.

Projectgroep

De projectgroep wordt gevormd door 3 vertegenwoordigers/managers namens de 9 gemeenten vanuit de gemeenten en fungeert als gremium voor afstemming voor de projectleider. Hierin hebben zitting: René Reijngoudt (gemeente Steenbergen), Arjen van der Broek (gemeente Etten-Leur) en Tienke Kruijt (gemeente Halderberge), aangevuld met de projectleider die tevens voorzitter is van de projectgroepoverleggen. Met de projectgroep worden nadere afspraken gemaakt over bijvoorbeeld uitvoering binnen het project, informatievoorziening, het behalen van de resultaten (inhoudelijk en procesmatig) en het besluitvormingsproces in de procesfase. De projectgroep heeft een coördinerende rol en stuurt op de voortgang van het proces en is verantwoordelijk voor sponsorship op het project als projecteigenaar. De projectgroep neemt kritische operationele projectbesluiten (met uitzondering van de bestuurlijke besluiten), beoordeelt de integraliteit van conceptstukken richting de directies van de uitvoeringsorganisaties of de besturen en vormt het escalatieplatform voor het projectmanagement.

Aan het projectgroepoverleg nemen ook standaard de 3 klankbordleden deel: Jos Koopman (directeur WVS), Bas Kurvers (directeur Werkplein HvWB) en Joost Ansems (directeur ISD BW).

De projectgroep komt in de eerste fase tweewekelijks op een vast moment aan tafel om koers te bepalen, de voortgang van het proces te bespreken, ambtelijke besluiten te nemen/te zorgen voor doorgeleiding naar bestuurlijke besluitvorming en de communicatie af te stemmen. Het overleg van de projectgroep wordt ondersteund door de projectondersteuner.

Werkgroepen

Er zijn een aantal werkgroepen ingericht op basis van de geformuleerde bestuursopdracht, welke onder te verdelen zijn in meer bestuurlijk georiënteerde werkgroepen, welke een directe relatie hebben met de opdrachtgeversrol/regierol en werkgroepen die zich met name met een aantal inhoudelijke vraagstukken bezig houden.
Bestuurlijk:

- Werkgroep sturing & monitoring en integraal herstructureringsplan*
- Werkgroep ketenbegroting
- Werkgroep governancestructuur
- Werkgroep herziening GR

Inhoudelijk**:
- Werkgroep intake & diagnoseproces
- Werkgroep verbinding multidisciplinaire teams/werkgeversdienstverlening
- Werkgroep evaluatie samenwerking WVS-GGZ-SDW
- Werkgroep borging regiobrede besluitvorming inrichting beschut werk
- Werkgroep SW sectorplan

* De werkgroep ketenbegroting en sturing & monitoring zijn uit elkaar getrokken vanwege de veelheid der dingen. Daarnaast is, in aanvulling op de bestuursopdracht, aan de werkgroep sturing & monitoring een opdracht toegevoegd die hier nauw mee samenhangt: het herstructurerings-uitvoeringsplan voor de WVS

** De inhoudelijke werkgroepen krijgen in deze Agenda minder specifieke aandacht aangezien deze werkgroepen al lopen of zelfs al gedeeltelijk klaar zijn. Via het opleveren van de bereikte resultaten en het voorbereiden van de besluitvorming hierop, worden deze deelopdrachten integraal meegenomen door de project- en stuurgroep in het totaal van dit proces.

Alle werkgroepen worden bemenst met medewerkers uit de gemeenten, de WVS en de werkpleinen en zijn inmiddels zo lean mogelijk ingericht, om te voorkomen dat de groepen te groot worden om efficiënt te kunnen opereren. Dat betekent dat niet alle gemeenten bijvoorbeeld in alle werkgroepen deelnemen, maar de leden van de deelnemende gemeenten dus een verantwoordelijkheid hebben naar de gemeenten die in een bepaalde werkgroep niet vertegenwoordigd zijn. Werkgroepleden zijn per definitie ook ambassadeurs van het proces. Daar waar nodig kan tijdelijk extra interne expertise of ondersteuning aan de werkgroepen worden toegevoegd wanneer een bepaald onderwerp of fase in het proces hierom vraagt. Alle werkgroepen hebben een trekker, welke verantwoordelijk is voor het invullen van de deelopdracht en het behalen van de deelresultaten.

Trekkersoverleg

In het trekkersoverleg nemen, naast de externe projectleider, de interne trekkers van de eerste 4 (bestuurlijk georiënteerde) werkgroepen plaats. De bemensing door interne medewerkers heeft inmiddels plaatsgevonden en wordt ingevuld op basis van aanwezige ervaring, expertise en waar mogelijk een zorgvuldige verdeling over de gemeenten i.v.m. het noodzakelijke draagvlak. Omdat zij vanuit hun kwartiermakende rol tevens ambassadeurs zijn van dit proces en een rol spelen naar de minder betrokken medewerkers in dit project voor wat betreft informatie-uitwisseling, is een zekere positie wel wenselijk. De trekkersgroep komt tweewekelijks bij elkaar op een vast moment voor de noodzakelijke afstemming en het voortbrengen/opleveren van producten/adviezen. De trekkers dienen voor minimaal 8 tot 12 uur per week beschikbaar te zijn/vrij gemaakt te worden voor deze rol. Zij zijn de trekkers van hun inhoudelijke werkgroepen en verantwoordelijk voor de aansturing, de oplevering van deel-producten en adviezen richting projectgroep op hun deelgebieden.

Projectleider

Het projectmanagement voor de herstructurering van de WVS en het organiseren van het ketenproces met de werkpleinen zal worden uitgevoerd onder eindverantwoordelijkheid van de externe projectleider/procesbegeleider, Mignon van der Zwan. Zij is verantwoordelijk voor:

- Projectleiding m.b.t. herstructurering WVS en het organiseren van het ketenproces met de werkpleinen
- Projectbeheersing in termen van tijd, kosten en resultaten
- Projectvoortgang op inhoud, proces en relatie
- Het leveren van tussenresultaten (producten) en eindresultaat
- Het informeren van en adviseren/rapporteren aan projectgroep, stuurgroep en besluitvormende gremia
- Aansturing van de trekkersgroep als team en de individuele trekkers
- Integraliteit in advisering, sturing en afwegingen

Onderstaand de inrichting van de projectorganisatie met stuurgroep, projectgroep en werkgroepen in beeld:

Ondersteuning in- en extern

De stuurgroep, projectgroep en de projectleider/procesbegeleider worden ondersteund door een projectondersteuner, bij voorkeur te leveren vanuit één van de interne organisaties. Het betreft hier een functie op relatief hoog ondersteunend niveau ter ondersteuning van de externe projectleider en de diverse overlegstructuren (stuurgroep, projectgroep, trekkersgroep). Gedacht moet worden aan taken als voorbereiding agenda's en stukken, verslaglegging, het maken van afspraken, projectarchivering, het mede opzetten en bewaken van de planning en gemaakte afspraken, redactionele ondersteuning op stukken en het mede (administratief) voorbereiden van besluitvorming. Inmiddels is helder geworden dat hiervoor geen interne medewerker kan worden vrijgemaakt, reden waarom de projectleider hiertoe in overleg met de projectgroep externe ondersteuning heeft georganiseerd.

Afhankelijk van de kwaliteit en inzetbaarheid van interne werkgroepleden en inhoudelijke experts, kan gaande het proces helder worden dat op onderdelen aanvullende expertise of ondersteuning nodig is. De ervaring leert dat een dergelijk omvangrijk en complex proces veel vraagt van de betrokken interne medewerkers (trekkers, werkgroepleden en andere inhoudelijke experts) en dat op onderdelen soms de noodzakelijke ervaring en inhoudelijke veranderexpertise ontbreekt. In dat geval is het raadzaam om, zonder daarmee de eigen medewerkers uit hun rol, verantwoordelijkheid en positie te halen, externe ondersteuning naast of tegen de eigen medewerkers aan, in te zetten.

Het besluit tot inzet van externen zal zo nodig in overleg met de Projectgroep en Stuurgroep (besluitvorming op inzet middelen) worden bepaald.

SAMEN
ONTWIKKELEN WE DE
ARBEIDSMARKT
Herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet

6 BESLUITVORMING

Hoewel de Bestuurstafel (portefeuillehoudersoverleg WVS), de DB's en AB's van de Gemeenschappelijke regelingen, de colleges van burgemeester & wethouders en de gemeenteraden geen onderdeel uitmaken van de projectorganisatie, vragen zij in dit kader wel specifieke aandacht vanwege hun bestuurlijke bevoegdheid en de noodzakelijke helderheid in rollen en bevoegdheden in besluitvormende zin in dit proces. Voor alle gremia geldt dat zij gedurende het gehele proces periodiek en transparant zullen worden geïnformeerd over de start, voortgang en resultaten in het proces. Dat gebeurt in de vorm van presentaties en bestuurlijke rapportages. Ook wordt een bestuurlijke dialoogtafel opgestart, waar bestuurlijke uitgangspunten en thema's in een vrijere vorm opiniërend kunnen worden besproken vooruitlopend op besluitvorming. Voor de voortgang in dit proces zal gepoogd worden bestuurlijke besluitvorming in zowel colleges als raden zoveel mogelijk op één moment in alle 9 de gemeenten te laten plaatsvinden, om te voorkomen dat in de ene gemeente al een relevant besluit is genomen terwijl de andere gemeente hier nog mee bezig is. Hierdoor zou het gevoel kunnen ontstaan bij gemeenten die later in het besluitvormingsproces zitten, dat zij feitelijk 'voor het blok worden gezet' waar het hun lokale besluitvorming betreft.

In een complex proces als hier aan de orde en gezien de aard van de opdracht, is het van belang dat er aan de voorkant heldere afspraken zijn over de verschillende taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en rollen van de deelnemers (bestuurlijk/ambtelijk). Hiertoe zullen waar nodig aanvullende afspraken worden gemaakt. Daarnaast is het vooral voor de bestuurstafel en voor de DB's en AB's zaak goede aandacht te hebben voor de periferie om dit project heen; de plek waar weerstand gemobiliseerd kan worden of waar juist katalysatorwerking kan optreden. Zaak is gezamenlijk te sturen op congruentie binnen het project en de besluitvormende gremia eromheen.

6.1 Rol en invloed colleges

De colleges zullen vanaf het begin van het proces meegenomen worden en periodiek van informatie worden voorzien. Zij hebben op de volgende onderdelen een specifieke bestuurlijke (besluitvormende) rol:

- Het nemen van (voorgenomen) besluiten die richting de gemeenteraden of medezeggenschap (GO/OR) om advies of instemming vragen alvorens tot besluitvorming te komen, dan wel besluiten die als advies naar de gemeenteraden gaan, zoals bij het herstructureringsplan WVS, de ketenbegroting/het meerjarig perspectief van de nieuwe organisatie, structuur en governance nieuwe organisatie, diverse regelingen/reglementen
- Het nemen van overige besluiten die binnen het mandaat/primaat van de colleges vallen en geen besluitvorming door de raden vragen (zoals bijvoorbeeld deze Agenda).

6.2 Rol en invloed raden

Naast het uitgangspunt dat ook de gemeenteraden (en raadscommissies) vanaf het begin van het proces actief en continu meegenomen zullen worden en periodiek zullen worden geïnformeerd, hebben zij op de volgende onderdelen een specifieke bestuurlijke rol (op hoofdlijnen en kader stellend):

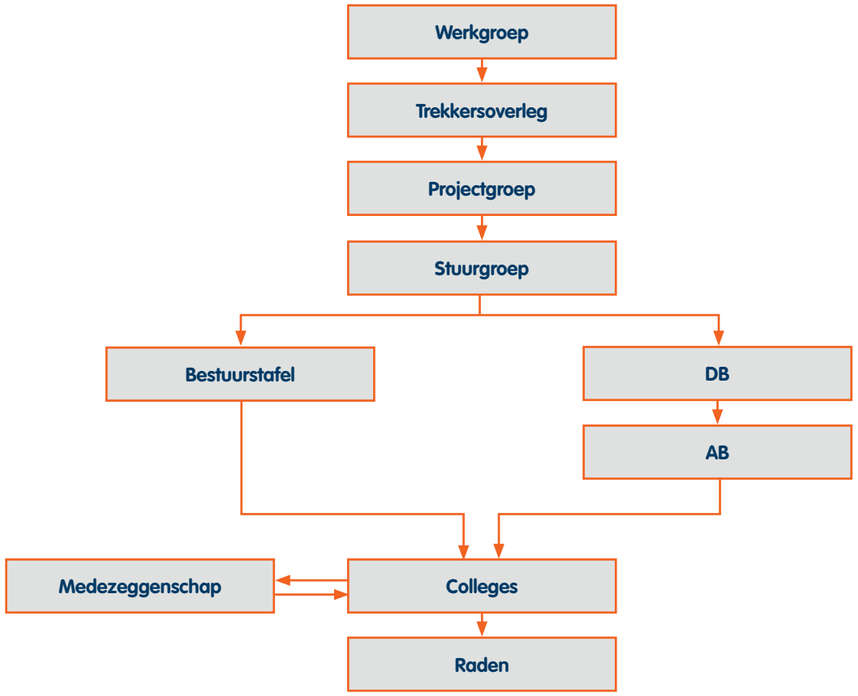
- Een opiniërende rol inzake deze Agenda, waarbij relevante opmerkingen, adviezen of passende aanvullingen hieruit in de uitvoering van het proces meegenomen worden
- Een besluitvormende rol bij eventuele aanpassingen van reeds vastgestelde uitgangspunten/kaders in de notitie "Herstructurering WVS-groep"
- Een besluitvormende rol ten aanzien van de herstructurering WVS-groep
- Een besluitvormende rol ten aanzien van de ketenbegroting en het meerjarenperspectief voor de nieuwe organisatie
- Een besluitvormende rol ten aanzien van de keuze voor de governance structuur van de nieuwe organisatie, de samenwerking met de werkpleinen en de aanpassing van de GR
- Een besluitvormende rol ten aan zien van formeel politiek-bestuurlijke keuzes (wat te doen met 'nieuw beschut werken', de scope van de nieuwe uitvoeringsorganisatie etc).
- Een besluitvormende rol ten aanzien van diverse regelingen/reglementen
- Overige politiek-bestuurlijke besluitvorming m.b.t. kaderstelling

6.3 Besluitvormingsproces

Voorstellen, adviezen en stukken ter besluitvorming vanuit de werkgroepen passeren enkel via het trekkersoverleg de projectgroep. Indien de projectgroep besluit dat de stukken integraal tot stand zijn gekomen en besluitrijp worden geacht, worden deze vervolgens voorgelegd aan de stuurgroep. Ambtelijke besluiten worden hier afgedaan. Na besluitvorming in de stuurgroep worden bestuurlijke voorstellen via de bestuurstafel (daar waar het de WVS aangaat), danwel via de DB's en AB's van de GR-en (daar waar het sec de werkpleinen aangaat) voorgelegd voor besluitvorming aan de colleges.

Indien het collegebesluiten betreft die conform artikel 25 en 27 van de WOR om advies of instemming vragen, wordt eerst de route langs de betreffende OR gelopen, voordat tot definitieve besluitvorming wordt gekomen door de colleges. Indien het voorstel besluitvorming vraagt van de raden, worden de stukken vervolgens via de griffies doorgeleid voor behandeling in de gemeenteraden.

In de planning wordt voldoende rekening gehouden met een forse doorlooptijd op besluitvorming.
In schematisch overzicht:



7 MEDEZEGGENSCHAP

7.1 Betrokkenheid OR-en

Zowel de WVS als de werkpleinen en de gemeenten hebben hun eigen Ondernemingsraden. Er zal in dit proces op een aantal onderwerpen* informatie-uitwisseling en afstemming nodig zijn, dan wel zullen er formele advies-/instemmingsaanvragen aan de orde zijn. Er bestaat een verschil in de wijze waarop de OR-en van de gemeenten betrokken worden (vooral informatief/op hoofdlijnen waar wenselijk), de wijze waarop de OR-en van de werkpleinen betrokken zijn (naast informatie ook afstemming) en de wijze waarop de OR van de WVS-groep betrokken is (naast informatie-uitwisseling en afstemming ook advies/instemming op onderdelen). Aanbevolen wordt in een vroeg stadium met de OR-en van de WVS en de Werkpleinen gezamenlijk aan tafel te gaan en hen te informeren over het te lopen proces aan de hand van deze Agenda. Daarbij zullen heldere afspraken aan de voorkant worden gemaakt over rolinvulling (waar gaan de verschillende OR-en over).

Naast de formele overleggen met de OR-en is het advies om hen vanaf het eerste begin zo transparant mogelijk te betrekken bij het proces en de verschillende stappen daar binnen. Door naast de formele overleggen ook gebruik te maken van informele overleggen ('bijpraatsessies') wordt extra draagvlak gecreëerd, wat een positief effect heeft bij de formele adviestrajecten. Direct na de zomerperiode wordt gestart met een eerste informatiebijeenkomst voor de OR-en van WVS en de werkpleinen in het kader van deze Agenda.

* onderwerpen waar de OR-en een rol in spelen zijn onder andere:
- deze Agenda herstructurering WVS en ketenproces participatie
- herstructureringsplan (en businesscase)
- inrichting nieuwe organisatie
- huisvestingsvraagstukken

7.2 Betrokkenheid GO's

Op dit moment is nog niet helder in scope of betrokkenheid van het Georganiseerd Overleg aan de orde is. Dit zal met name blijken uit het Integraal Herstructureringsplan. Op basis van het te kiezen transitieproces wordt scherper of er arbeidsvoorwaardelijke of rechtspositionele aspecten voor groepen medewerkers aan de orde zijn. Indien dit aan de orde is, zal de betrokkenheid van de GO's nadere invulling krijgen.

8 COMMUNICATIE-PARAGRAAF

Bij dit proces zijn veel partijen betrokken. Denk aan de bestuurders van de gemeenten (colleges en raden), SW- en ambtelijk medewerkers binnen de uitvoeringsorganisaties, de ambtelijk en bestuurlijk opdrachtgevers, managers en medewerkers van gemeentelijke afdelingen als sociale zaken. Maar ook externe partijen als uitkeringsgerechtigden, werkgevers en ondernemers, instellingen als bijvoorbeeld het UWV, de bredere arbeidsmarktregio, de cliëntenraad en andere samenwerkingspartners. Dat vraagt om heldere en gerichte communicatie op vele onderwerpen richting diverse doelgroepen gedurende het proces. De (project-)communicatie vraagt daarom bijzondere aandacht en is cruciaal in dit traject. Er zal een (interne en externe) communicatiekalender worden opgezet, waarbij aandacht voor de diverse fases in het proces, gerichte communicatie naar alle specifieke doelgroepen/belanghebbenden, inzet van verschillende media/middelen en het bijbehorende tijdpad.

Belangrijke uitgangspunten zijn in ieder geval:

- Met de bestuurders en opdrachtgevers zullen afspraken gemaakt worden over periodieke informatievoorziening/rapportage op de voortgang
- Transparantie op zowel het delen van informatie (met haal- en brengplicht) als op de besluitvorming, alsmede de tijdigheid en uniformiteit is cruciaal in een complexe context als deze
- Het is wenselijk om vanaf het eerste moment een helder en toegankelijk Informatiemedium (in welke vorm dan ook) te benutten/ontwikkelen, welke dient als informatieplek voor alle betrokkenen. Verslagen, opgeleverde en vastgestelde producten en besluitvorming door bijvoorbeeld projectgroep, stuurgroep en bestuurlijke gremia worden hierop gedeeld. Er wordt tevens een overzicht bijgehouden van veel gestelde vragen en de antwoorden hierop. De site heeft tevens een archieffunctie voor dit project. In een afgesloten gedeelte is ruimte voor het delen van werkdocumenten door werkgroepen/projectgroep/projectleiding
- In verband met de herkenbaarheid wordt gewerkt aan standaard formats/logo's vanuit het project t.b.v. besluitvorming en communicatie-uitingen
- Van alle vergaderingen met bijvoorbeeld de stuurgroep, de projectgroep en de trekkersgroep worden besluitenlijsten/actielijsten gemaakt en deze worden gedeeld op het intranet. Eventuele vertrouwelijke agendapunten hiervan uitgezonderd
- De projectleider zal periodiek verslag doen van de voortgang van het proces, eventuele afwijkingen en stand van zaken m.b.t. het projectbudget aan de stuurgroep (via de projectgroep) en de bestuurstafel
- Naast schriftelijke communicatie (publicaties, nieuwsbrieven, voortgangsverslagen, notities) zal er ook aandacht besteed worden aan mondelinge communicatie via presentaties en (informatie-)bijeenkomsten. Er wordt bijvoorbeeld gedacht aan periodieke gezamenlijke raadsbijeenkomsten, dialoogtafels, etc.
- Intern gaat voor extern. Met andere woorden: interne betrokkenen worden eerder betrokken en geïnformeerd dan anderen. Bij bestuurlijke besluitvorming worden eerst interne direct-betrokkenen betrokken en geïnformeerd, voordat het openbaar wordt gemaakt en externe doelgroepen bereikt
- Ook externe partners dienen (alle) informatie eerder van directe betrokkenen te zien en horen, dan via media en andere kanalen (ook om ruis te voorkomen)
- Bij eventuele persberichtgeving en –woordvoering (zowel passief als actief) wordt eerst afstemming gezocht met de Stuurgroep. De bestuurlijk opdrachtgever/voorzitter portefeuillehoudersoverleg WVS is verantwoordelijk voor perscontacten en -woordvoering

9 FINANCIËLE PARAGRAAF

9.1 Projectkosten

Voor de inzet van de externe projectleider is reeds in een eerdere fase budget beschikbaar gesteld.

Tijdens de kickoff bijeenkomst op 7 april jl. is gebleken dat er op een aantal onderdelen in het proces waarschijnlijk vervangingsbudget nodig is. Dit heeft te maken met een aantal trekkers of leden van werkgroepen die door hun forse inzet mogelijk in de knel komen met hun reguliere taken bij de gemeenten of de uitvoeringsorganisaties. Afgesproken is dat in bijzondere gevallen gedeeltelijke vervanging op de reguliere taak mogelijk moet zijn. Dit om te voorkomen dat het project in gevaar komt (gemeenten leveren onvoldoende omdat ze anders going concern in de knel komen) en om ervoor te zorgen dat de deelnemers in dit project uit de eigen organisaties komen (geen vervanging in het project, maar op de reguliere taak). Momenteel is sprake van in ieder geval 1 gerichte vervangingsvraag. Daarnaast heeft de projectgroep behoefte aan een werkbudget, om gedurende het proces extra inzet te kunnen plegen/expertise te kunnen inzetten waar nodig, dan wel bijeenkomsten te organiseren, communicatiemiddelen in te zetten, etc. Om te voorkomen dat er per inzet een separaat traject van budget aanvragen moet worden opgestart, wordt verzocht hiertoe een budget aan de voorkant beschikbaar te stellen op basis van onderstaande raming.

Inzet ondersteuning projectorganisatie 8 maanden, 2 tot 3 dagen/week (agenda's/notulen PG/SG/trekkersoverleg, maken afspraken, organiseren bijeenkomsten, ondersteuning communicatie etc.)	**€ 30.000,00**
Vervanging 1 werkgroeplid Sturing & Monitoring 8 maanden a 2 dagen/week	**€ 25.000,00**
PM-post toekomstige (gedeeltelijke) vervanging werkgroepleden (inschatting: 8 leden 1 dag/week of maximaal 4 leden 2 dagen/week)	**€ 100.000,00**
PM-post organiseren bijeenkomsten en inzet Communicatiemiddelen (raads-/informatiebijeenkomsten, scrumsessies, opzet website etc.)	**€ 20.000,00**
PM-post inzet externe expertise (bijv. juridisch, financieel, P&O, lean, scrum)	**€ 100.000,00**
PM-post incidenteel	**€ 25.000,00**
Totaal begroot inclusief PM-posten	**€ 300.000,00**

De bovengenoemde posten betreffen een inschatting op basis van ervaring uit soortgelijke eerdere projecten en een inschatting van aanvullende specifieke kennis en ervaring die nodig zijn om een dergelijk groot en complex proces te organiseren.

Het projectmanagement zal per kwartaal rapporteren aan de stuurgroep over de behoefte aan budget voor het komende kwartaal, het budget versus uitputting (de gecommitteerde kosten en de vrije ruimte). Een aanvraag voor aanspraak op het budget moet solide onderbouwd zijn met nut en noodzaak. Alle aanvragen lopen via de stuurgroep, welke beoordeelt of de aanvraag gehonoreerd kan worden. De stuurgroep is daarmee tevens verantwoordelijk voor de bestuurlijke verantwoording op het budget.

De colleges worden verzocht, naar rato van de bestaande verdeelsystematiek, budget ter beschikking te stellen conform de lijn zoals deze ook gehanteerd is voor de dekking van de inhuur van de externe projectleider en deze kosten te verwerken in de 2e bestuursrapportage.

9.2 Kosten herstructurering

Dat de herstructurering van de WVS (investerings- of incidentele) kosten met zich mee zal brengen is zeker. Echter pas zodra er een concreet integraal herstructureringsplan ligt, waarin ook een doorvertaling van de mogelijkheden in een businesscase, zal meer helderheid ontstaan over de kosten die de herstructurering de komende jaren met zich meebrengt. Hiertoe zal t.z.t. een frictiebudget moeten worden opgenomen met een dekkingsvoorstel.

AGENDA

HERSTRUCTURERING WVS EN KETENSAMENWERKING PARTICIPATIEWET

20 MEI 2016

Vervolg Bestuursopdracht herstructurering WVS

Bergen op Zoom
Etten-Leur
Halderberge
Moerdijk
Roosendaal
Rucphen
Steenbergen
Woensdrecht
Zundert

De herstructurering WVS is de komende jaren van groot belang. Voor onze huidige WVS'ers maar ook voor mensen die een uitkering op grond van de PW ontvangen. Er ligt een beleidinhoudelijke opgaven maar ook een financiële. Gemeenten willen samen met de WVS en de Werkpleinen tot de herstructurering komen maar zien voor zichzelf een cruciale regierol die zijn vanuit hun opdrachtgevende rol moeten pakken. Een regierol die wordt ondersteund door de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor beleidsuitvoering en financieel gezonde huishouding.

December 2015

1. Inleiding

Eind 2014 hebben de 9 deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling WVS-groep een adviestraject opgestart om te komen tot een plan van aanpak voor de herstructurering van de WVS-groep. Voor de verdere uitwerking van het plan is een projectgroep aan de slag gegaan. In juli 2015 is het rapport Herstructurering WVS groep opgeleverd. Dit plan is eind augustus c.q. begin september van dit jaar vastgesteld door de negen colleges. De raden zijn geïnformeerd middels raadsinformatiebrief en middels een (gezamenlijke) informatieavond. Voorafgaand aan hebben de gemeenten zeven bestuurlijke uitgangspunten vastgelegd.

2. Uitwerking van de opdracht

De opdrachtgevende gemeenten hebben ten behoeve van de verdere uitwerking van het Plan van Aanpak, vooraf, een zevental bestuurlijke uitgangspunten geformuleerd te weten:

- De gemeenten zijn opdrachtgevend aan de werkpleinen.
- De werkpleinen zijn leidend in de uitvoering van de Participatiewet en maken daarbij gebruik van o.a. de WVS-structuur.
- Uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt staat boven alles.
- Het werkplein voert de regie op het proces van de totale keten.
- Wat betreft de werknemersdienstverlening willen we – vanuit regie werkplein – een integrale beoordeling van potentiële werknemers en/of klanten.
- Wat betreft de werkgeversdienstverlening willen we stappen zetten op het gebied van account- management richting bedrijven (voornamelijk grote bedrijven/bakker op de hoek zal toch veel lokaal blijven) en arbeidsbemiddeling voor hoge loonwaarden.
- De expertise van de WVS blijven we benutten, vanuit de regie die vanuit het werkplein op de werkgevers- en werknemersdienstverlening komt. Dit betekent wel dat onderdelen van de WVS anders gepositioneerd moeten worden. De WVS gaat als een uitvoeringsorganisatie van de twee werkpleinen functioneren met een focus op “mensontwikkeling” (leerbedrijf).

<u>Kern van de herstructurering is de huidige WVS-organisatie om te vormen tot een leerwerkbedrijf in een periode van tenminste 5 jaar.</u>

Het herstructureringsplan moet nu verder worden uitgewerkt op zeven thema’s, dit zijn:

1. Uitwerking van de Governancestructuur en het ontwikkelen van een sturings- en monitoringssyseem om de komende 5 jaar concreet te komen tot de omvorming van de WVS naar een leerwerkbedrijf;
2. Komen tot één ketenbegroting Participatiewet in 2017 (Werkpleinen – WVS);
3. Komen tot een procesvoorstel herziening van de Gemeenschappelijke Regeling van de WVS;
4. Uitwerken van fase 2 van de intake/diagnose proces;
5. Verbinden van de multidisciplinaire teams werkgeversbenadering;
6. Evaluatie samenwerking WVS –GGZ – SDW;
7. Borging regio brede besluitvorming inrichting Beschut Werk.
8. Uitvoering SW sectorplan

2.1. Twee soorten opdrachten

Onderscheid wordt gemaakt tussen de deelprojecten die bestuurlijk zijn georiënteerd en deelprojecten die op de bedrijfsvoering c.q. uitvoering zijn georiënteerd.

De deelprojecten 1 t/m 3 zijn duidelijk meer bestuurlijk georiënteerd en hebben een directie relatie met de opdrachtgeversrol / regierol. Het deelproject Governancestructuur wordt aangemerkt als een puur gemeentelijk project.

De regie op de bestuursopdracht ligt bij de negen gemeenten. De 3 managers zijn een afvaardiging van deze negen gemeenten. De directeuren van de uitvoeringsorganisaties vervullen een klankbord binnen de projectgroep en hebben hun inbrengt via de werkgroepen 4 tot en met 8.

De deelprojecten 4 t/m 8 zijn projecten die een directe relatie hebben met de uitvoering. Hier ligt het voor de hand dat het management van de uitvoeringsorganisaties een trekkende rol spelen.
In deze bestuursopdracht wordt dit onderscheid aangehouden.

3. Projectorganisatie

Bestuurlijk opdrachtgever	Rene Lazeroms
Ambtelijk opdrachtgever	Lidia Spindler
Centrale projectleider	Extern aan te zoeken
Projectondersteuning	Regionaal aan te zoeken
Projectgroep:	*Namens de managers van de 9 deelnemende gemeenten:* Rene Reijngoudt (gemeente Steenbergen) Tienke Kruijt (gemeente Halderberge) Arjen van de Broek (gemeente Etten-Leur)
	3 directeuren van de GR'en: Jos Koopman (WVS), Joost Ansems (Werkplein Brabantse Wal) Bas Kurvers (Werkplein Hart van West-Brabant)

4. Projectopzet

Voorstel is om de hierboven bovengenoemde 8 thema's te verdelen over werkgroepen. Elke werkgroep heeft een aanspreekpunt vanuit de projectgroep. In alle projectgroep zijn beleidsmedewerkers van gemeenten en uitvoeringsorganisaties betrokken. Hiermee wordt beoogd een breed draagvlak te krijge n en een goede afstemming.
De onderwerpen 1 t/m 3 hebben een bestuurlijke impact. Voor deze onderwerpen is externe ondersteuning in de vorm van projectleiderschap en projectondersteuning nodig.
De onderwerpen 4 (uitwerking intakeprocedure) en 5 (verbinding van de MDT's) gaan over de bedrijfsvoering van de GR'en. Voor de volledigheid zijn deze hier wel opgenomen, maar de uitwerking gebeurd onder verantwoordelijkheid van de drie directeuren, hiervoor is geen bestuurlijke besluitvorming nodig.
De projectgroep heeft een coördinerende rol. Ook sturen zij op voortgang van de bestuursopdracht. Zij toetsen de producten van de werkgroep op volledigheid en bewaken de integraliteit. Zij geleiden de stukken door naar de gemeentelijke geleding of naar het management van de uitvoeringsorganisaties. De projectgroep heeft geen beslissingsbevoegdheid.

Deelproject 1: Governancestructuur	
Opdracht	Tijdens de behandeling van het Herstructureringsplan WVS-groep is bestuurlijk aangegeven behoefte te hebben aan een eenduidige governancestructuur voor de samenwerkende partijen in de participatie met een duidelijke positie van de negen gemeenten hierin. Dit is belangrijk omdat de invoering van de Participatiewet betekent dat de resultaten van de werkpleinen en de WVS nauw aan elkaar verbonden zijn. De instroom in de WVS is immers niet meer geborgd door de WSW indicaties. Toch is de WVS als arbeidsmarktinstrument cruciaal voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De werkpleinen kunnen het aanbod van het leerwerkbedrijf inzetten om mensen te activeren. De gemeenten kunnen jaarlijks aangeven hoeveel mensen er vanuit de werkpleinen kunnen instromen in het leerwerkbedrijf. Dit aantal is afhankelijk van de bedrijfsresultaten van de WVS en de instroom van uitkeringsgerechtigden bij de werkpleinen. Door hiervoor een eenduidige governancestructuur in te richten zijn bestuurders van de gemeente optimaal in staat om op de verbinding van WVS en Werkplein te sturen. Belangrijk hierbij is dat de transitieperiode van SW-bedrijf naar leerwerkbedrijf naar verwachting ongeveer 5 jaar zal duren. In deze transitieperiode zijn sturingsmogelijkheden en een optimale governancestructuur van groot belang. Omdat de sturing in de transitieperiode mogelijk steviger georganiseerd moet zijn, is het instellen van een taskforce uit het portefeuillehoudersoverleg een mogelijkheid. Werk voor 1 juli 2016 een eenduidige governance structuur uit, waarmee de sturing op zowel de werkpleinen als de WVS optimaal geborgd is.
Resultaat	Op 1 juli 2016 ligt er een voorstel voor een governancestructuur.
Deelproject-team	In dit projectteam sluit vanuit elke gemeenten één adviseur aan. Michiel Puts (Etten-Leur) Femke Timmermans (Roosendaal) Tim Diericks (Moerdijk) Mireille Scholte (Halderberge) Jan de Pooter (Zundert) Vacature (Rucphen) Ruud Peeters (Steenbergen) Vacature (Bergen op Zoom) Jan Koning (Woensdrecht) P. Havermans (nu ambtelijk secretaris poho) *Capaciteit*: 20 uur per projectdeelnemer.

Deelproject 2: één ketenbegroting Participatiewet in 2017 met sturings- en monitorsysteem (Werkpleinen – WVS) **A: Ketenbegroting** **B: Sturing en monitoring.**	
Opdracht	Kom tot één ketenbegroting Participatiewet vanaf 2017 waarin de samenhang tussen de geldstromen en budgetten inzichtelijk is. Doe een procesvoorstel waarmee het bestuur optimaal in stelling wordt gebracht om te sturen op de herstructurering van de WVS. Ontwikkel een monitoringssysteem wat gevuld wordt met de juiste gegevens om te sturen op de ontwikkeling naar het leerwerkbedrijf. ***A: Ketenbegroting*** Als gevolg van de samenhang van de begrotingen van de WVS-organisatie en van de twee Werkpleinen is besloten om met ingang van 1 januari 2017 een ketenbegroting op te stellen. Dit om op regioniveau de sturing op de participatiegelden (incl. SW-gelden) en de BUIG-budgetten beter vorm te kunnen geven. Heb hierbij aandacht voor de inkoopregels die gelden tussen de Werkpleinen en WVS. ***B:* Sturing en monitoring** Gedurende de transitieperiode moet op verschillende momenten diverse besluiten genomen worden over de wijze en het tempo waarin wordt gegroeid naar het leerwerkbedrijf. Dit geldt voor het niveau van de vervanging van uitstroom eventuele vervangingsinvesteringen en voor het aangaan van samenwerkingen met private partners. Dit transitieproces zal een aantal jaren in beslag gaan nemen; de schatting is 5 jaar. Tijdens dit proces zullen ook de beleids- en marktontwikkelingen nauwgezet gevolgd moeten worden om vast te stellen dat nog steeds de juiste richting is gekozen, dat de transitie verloopt zoals gepland of dat bijstelling van planning of zelfs gekozen strategie geboden is. Om deze jaarlijkse sturing van de meerjarige transitie mogelijk te maken moeten er per WVS-bedrijf (1 t/m 5) jaarplannen komen. In elk jaarplan staat (o.b.v. de contracten) de verwachte omzet, het aantal productieve uren (kwantitatief, kwalitatief, arbeidskosten), benodigde hulpmiddelen (kapitaalgoederen etc.) en dus ook de personele vervangingsvraag. De jaarplannen zijn het uitgangspunt voor de jaarlijkse afspraken met de Werkpleinen. Uiteindelijk landt dit in de begroting van de Werkpleinen en de geconsolideerde begroting van de WVS. Daarnaast is het ook van belang te volgen of de arbeidsontwikkeling door de WVS voldoet aan de verwachtingen en te bepalen of activiteiten nog passen bij de doelgroep. De 'WVS nieuwe stijl' staat de komende periode immers voor twee nieuwe uitdagingen. Geplaatste werkzoekenden zodanig 'arbeidsmarktfit' te maken, dat ze een redelijke kans maken op plaatsing in een reguliere baan. Mensontwikkeling en ontwikkeling van loonwaarde staan hierbij centraal. De monitoring van en rapportage over deze mensontwikkeling wordt nadrukkelijk een verplichting van de WVS aan de Werkpleinen. De plaatsingen van werkzoekenden zullen mogelijk meer divers worden dan de huidige activiteiten van de WVS-groep. Dit betekent dat het leerwerkbedrijf ook andere activiteiten zal moeten ontwikkelen en andersoortige opdrachten uit de markt zal moeten halen. Dit vraagt om een doorontwikkeling van de huidige acquisitie-activiteiten. Omdat inzicht in zowel de financiële prestaties als de prestaties op het gebied van

	mensontwikkeling essentieel zijn, is het van belang het sturings- en monitoringsproces gestructureerd in te vullen en hierover te rapporteren aan de gemeenten als eigenaren van de WVS-groep en de Werkpleinen. In het Herstructureringsplan worden onderscheid gemaakt in de volgende twee rollen: - De sturing op begroting en beleidsrealisatie vanuit de bestuurlijke gremia. - De verantwoordingsstructuur waarbinnen de directies van de drie gemeenschappelijke regelingen zich (tussentijds) verantwoorden. <u>Monitoring transitieplan</u> De verantwoordingsstructuur bestaat uit de reguliere planning & control-cyclus, aangevuld met sturing op de uitvoering van het transitieplan. Daarom wordt een monitor uitgewerkt op basis waarvan bestuurders optimaal kunnen sturen op het ontwikkeltraject en hiermee inzichtelijk hebben hoe de ontwikkeling verloopt. Dit staat naast de reguliere P&C-cyclus. Hierin is minimaal een planning uitgewerkt van de stappen die gezet moeten worden, wat de status hiervan is en welke effecten de verandering heeft op de bedrijfsvoering van de WVS.Daarnaast wordt hierin uitgewerkt wanneer bestuurders gevraagd worden om besluiten te nemen en welke gegevens hiervoor beschikbaar moeten zijn.
Resultaat	Komen tot inhoudelijke- en processenafspraken waarbij management en bestuur tijdig besluiten kunnen nemen over de omvorming van wvs van productie naar leerwerkbedrijf. Het gaat over het sturen op de beleidsrealisatie en de begroting. In casu gaat het hier om de hamvraag: Hoe komen we in stelling om op de juiste momenten de juiste besluiten te kunnen nemen rondom de bedrijfsvoering van WVS in relatie met de herstructurering? - Denk hierbij aan vervangingsinvesteringen in bedrijfsmiddelen, de contracten met afnemers en de onroerendgoedportefeuille en het invullen van de vervangingsvraag; - Aan de hand van een ketenbegroting de samenhang zien in de verschillende budgetten en geldstromen zodat hierop gestuurd kan gaan worden; - Het ontwikkelen van een sturings- en monitoringsyseem om de komende 5 jaar concreet te komen tot de omvorming van de WVS naar een leerwerkbedrijf . - Het organiseren van deskundigheid om keuzes rondom herstructurering voor te kunnen leggen aan management en bestuur. **A: Ketenbegroting** Per 1-7-2016 hebben we procesafspraken geborgd die aansluiten op de governancestructuur (deelproject 1) **B: Proces en monitoring** Per 1-1-2017 hebben van een ketenbegroting Participatiewet en het ontwikkeld hebben van een sturings- en monitorsysteem
Deelproject-team	**A: Ketenbegroting** Pieter Havermans Arjan Dekker (HvWB) Wil Demmers / Kim van Drongelen (Brabantse Wal) Michiel Puts Zakia Mazouz Jan de Pooter

	Ruud Peeters Jan Koning *Capaciteit:* 20 uur per deelnemer. **B: Proces en monitoring** Arjan Dekker (HvWB) Jacqueline van de Werfhorst en Henny Caljouw (BW) Wilma Faijaars (WVS) Michiel Puts Zakia Mazouz Jan de Pooter Ruud Peeters Jan Koning *Capaciteit*: 75 uur per deelnemer.
Aandachts-punten	Een bijzonder aandachtspunt is nog het moment waarop gemeenschappelijke regelingen hun begroting aan de deelnemers moeten aanbieden, namelijk 15 april. Dit moment is eigenlijk te vroeg om een begroting voor de '*WVS-groep nieuwe stijl*' met onderbouwde voorstellen voor de vervangingsniveaus te kunnen indienen. Het voorstel is daarom om in eerste instantie te kiezen voor een begroting op hoofdlijnen (inclusief meerjarenraming), waarna in oktober de feitelijke begroting concreet in de vorm van een begrotingswijziging wordt uitgewerkt met beslispunten voor de deelnemers.

Deelproject 3:**Procesvoorstel herziening GR WVS.**	
Opdracht	Voorstel is om de volgende basisafspraken te maken die het proces bepalen waarlangs gewerkt kan worden aan een aangepaste GR: - Iedere gemeenten committeert zich aan het proces om te komen tot besluitvorming waarbij besloten wordt over een nieuwe GR - Besluitvorming vind plaats eind 2017. Er wordt voor gekozen om de besluitvorming in de tijd te zetten zodat de contouren van het nieuwe leerwerkbedrijf beter zichtbaar worden. 2016 wordt aangemerkt als een transitiejaar. - Gegeven de belangen van alle betrokken partijen wordt een externe ingehuurd[1] die drie stappen doorloopt: 1. Eerste stap is een inventarisatie van de wensen van de 9 gemeenten welke collectief worden gedeeld (begin 2017) 2. Stap 2 is om op basis van de wensen van gemeenten een inventarisatie van alternatieven verdeelmodellen / scenario's te maken (medio 2017) 3. Stap 3 is de uitwerking van een aantal concrete scenario's ter besluitvorming (eind 2017) Op basis van de besluitvorming kan een juridische vertaling plaatsvinden en de wijzigingen in de GR worden doorgevoerd.
Resultaat	Het huidige verdeelsysteem is statisch en gebaseerd op het aantal geplaatste SE's bij de WVS. De omvorming naar een leerwerkbedrijf, de afname van de SW populatie en de jaarlijkse vervangingsvraag leiden tot een grotere dynamiek in de opbouw van het bedrijfsresultaat. Dit vraagt om een herziening van de huidige verdeelsystematiek. Daarnaast vraagt de verbreding van de doelgroep om de huidige GR van de WVS te herzien. Om dit te bewerkstelligen is het nodig te komen tot a. een procesvoorstel en b. het ontwikkelen van verrekeningsmodellen aan de hand van vooraf vast te stellen (financiële) criteria. - Komen tot een procesvoorstel met spelregels om te komen tot verdeelmodellen en scenario's van verrekenmodellen. - Juridische vertaling van de wijzigingen van de GR; - Aangepaste GR. Datum gereed: eind 2017
Deelproject-team	<u>Inhoudelijk:</u> Wilma Faijaars Zakia Mazouz Mireille Scholte Jan Koning Ruud Peeters <u>Financieel specialisten gemeenten / controllers gemeente</u> (Nader in te vullen) <u>Juridisch.</u> Vacature 2 juridisch specialisten gemeenten.

[1] Of dit extra externe ondersteuning moet zijn is afhankelijk van de impact van de deelprojecten 1 t/m 3

Deelproject 4: **Uitwerken fase intake / diagnose proces**	
Opdracht	Integrale beoordeling van de werkzoekenden en de inzet van participatie-instrumenten vraagt voor de samenwerkende partners en de werkgevers om eenduidigheid in de presentatie van de beschikbare arbeidskrachten. De keuze voor de schaal van de WVS-groep als samenwerkingsniveau leidt tot de behoefte om op alle werkpleinen binnen dit werkgebied te komen tot een eenduidige "output" uit hun werkprocessen. Deze procesharmonisatie is de afgelopen periode uitgewerkt met de volgende resultaten: a. Eenduidige categorisering werkzoekenden Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de 9 gemeenten en de drie gemeenschappelijke regelingen heeft voorstellen gedaan voor de gelijke inrichting van het intake-proces gedurende de eerste vier weken en een identieke doelgroepenindeling. Deze eerste vier weken zijn vooral gericht op het zo snel mogelijk toeleiden naar werk. De besturen en de directies van de werkpleinen hebben op 6 juli 2015 de volgende doelgroepen- indeling vastgesteld: - Direct bemiddelbaar - Bemiddelbaar met ondersteuning en arbeidsmarktperspectief - Niet bemiddelbaar en geen arbeidsmarktperspectief. b. Voorstel voor de positionering van de WVS-expertise arbeidsontwikkeling op de werkpleinen De betrokkenheid van de WVS-expertise is vooral ondersteunend voor de verdere diagnosticering van de groep mensen met een arbeidsmarktperspectief, die daarbij wel ondersteuning nodig heeft. Dit vindt gedurende de weken vijf tot en met acht van het intakeproces plaats. Na de akkoord verklaring door de portefeuillehouders op 6 juli zal de inzet van de WVS-expertise nader worden uitgewerkt. c. Inzicht in de voorspelbaarheid van de loonwaardemeting tijdens de integrale beoordeling. In februari 2015 is besloten voor de loonwaardemeting het pakket Talent6! te gaan inzetten. Het aantal cliënten dat tot nu toe d.m.v. dit instrument is gescreend, is nog zeer beperkt. Daarom wordt de komende periode gebruikt om meer ervaring met dit instrument op te doen.
Resultaat	Onderdeel van het Herstructureringsplan is een procesontwerp voor de instroom van nieuwe werkzoekenden. Dit procesontwerp is als bijlage bij het Herstructureringsplan gevoegd. Dit procesontwerp dient verder uitgewerkt te worden met als doel komen tot één intake / diagnose proces voor de 2 werkpleinen (verdere procesharmonisatie) voor zowel week 1 tot en met 4 alsmede week 5 tot en met 8. Datum gereed: per 1-1-2016 een voorstel voor de intake voor week 1 tot en met 4 diagnose proces voor HvwB en BW en per 1-4-2016 een voorstel voor de periode week 5 tot en met 8. Beide plannen moeten een implementatieplan bevatten.
Deelproject-team	Beleidsmedewerkers HvWb; BW en WVS Ron van Toor Hammie de Kovel (WVS) Angela Mouws (WVS) Jacqeline van de Werfhorst. (BW) Mieke Borgions Zakia Mazouz Tim Dierickx *Capaciteit:* 40 uur per deelnemer

Deelproject 5:Verbinden van de multidisciplinaire teams / werkgeversdienstverlening.	
Opdracht	De werkgeversdienstverlening bestaat uit drie activiteiten, te weten arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en accountmanagement. Voor de arbeidsbemiddeling is op het niveau van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid afgesproken dat op sub-regio-niveau zogenaamde Multi Disciplinaire Teams (MDT's) worden gevormd, die de samenwerking tussen de werkpleinen, het UWV en de WVS-groep faciliteren. De WVS-groep overstijgt het niveau van de individuele sub-regio's (Brabantse Wal en Hart van West-Brabant), zodat de effectiviteit van deze samenwerking beter geborgd is bij het verbinden van de twee MDT's. De betrokkenheid van werkgevers bij de uitvoering van de werkgeversdienstverlening wordt als een belangrijke randvoorwaarde gezien om tot een succesvolle implementatie van de Participatiewet te komen. Voor de vormgeving van deze betrokkenheid is het van belang te onderkennen dat in West-Brabant sprake is van een sterk versnipperde opbouw van het bedrijfsleven, waarbij naast zeer vele (erg) kleine bedrijven sprake is van een relatief beperkt aantal grote werkgevers. De grote(re) werkgevers zijn goed georganiseerd, terwijl de organisatiegraad van de kleine bedrijven laag is. De betrokkenheid van de kleine werkgevers zal nadrukkelijk gaan lopen via de lokale lijnen, die aansluiten op het huidige accountmanagement van de WVS-groep. Op deze wijze zal op lokale schaal de verbinding tot stand gebracht worden en zal indien nodig ook met de MDT's worden geschakeld. Het is zaak de komende periode een verbinding aan te gaan leggen tussen de MDT's en de werkgeversbenadering van WVS
Resultaat	Komen tot procesharmonisatie werkgeversbenadering waarin de MDT's geborgd zijn, in relatie en afstemming met het Werkgeversservicepunt West-Brabant . Resultaat: per 1-1-2016 gelijke werkwijze en sturing van de MDT's bij HvWB en BW.
Deelproject-team	Stuurders Multidisciplinaire Teams Brabantse Wal en Hart van West-Brabant Ron van Toor Mieke Borgions (BW) Michiel Puts Gevraagde capaciteit 50 uur per deelnemer

Deelproject 6:Evaluatie samenwerking WVS –GGZ – SDW.	
Opdracht	Dit project is nagenoeg afgerond. De bevindingen zullen worden teruggekoppeld via de regiegroep D6 en management BW aan de portefeuillehouders. Dan zal bezien tot welke vervolgacties dit zal leiden. Opleveren rapportage eind 2015 : directeur SW. De conclusies van de eindrapportage kunnen aanleiding zijn tot het komen tot nadere maatregelen.

Deelproject 7:**Borging regio brede besluitvorming inrichting Beschut Werk.**	
Opdracht	Per 1 januari 2015 bestaat onder de Participatiewet de mogelijkheid om een participatievoorziening 'beschut werk' in te richten. Het betreft een 'kan-bepaling', en géén wettelijke verplichting. De wet geeft beleidsvrijheid aan de gemeenten om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Wanneer 'beschut werk' wordt geboden is het wettelijk verplicht (art. 10 b, lid 3 Participatiewet) om de mensen die hierin terechtkomen een dienstbetrekking (arbeidscontract) aan te bieden met een beloning conform de CAO van de branche of indien geen CAO van kracht is conform het wettelijk minimumloon(WML). Indien een gemeente er voor kiest nieuw beschut werk aan te bieden zal ze betreffende personen door het UWV moeten laten indiceren. Het UWV geeft, slechts als de gemeente daarom vraagt, de indicatieadviezen voor 'beschut werken' af. Wat gebeurt er met de Wsw Voor mensen die door hun arbeidsbeperking enkel in een beschutte omgeving kunnen werken, is er nu de Wet Sociale werkvoorziening (Wsw). Door de invoering van de Participatiewet is per 2015 geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk en vervalt wettelijk de taakstelling SW en de wachtlijst SW. Huidige Wsw'ers met een vaste dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw'ers door natuurlijk verloop geleidelijk af. De plekken die vrijkomen omdat mensen met pensioen gaan, overlijden, verhuizen of een andere baan vinden, worden niet opgevuld door nieuwe Wsw-ers maar zouden desgewenst kunnen worden opgevuld door nieuwe vormen van 'beschut werk'. Op landelijk niveau blijft het Rijk van de 90.000 Wsw plaatsen uiteindelijk de integratie uitkering mede voeden met budget gebaseerd op 30.000 beschutte werkplekken. De staatssecretaris heeft inmiddels nog 100 miljoen extra middelen beschikbaar gesteld. Inmiddels heeft in onze regio besluitvorming plaatsgevonden omtrent de wijze waarop wij omgaan met de inzet van beschutte arbeidsplaatsen. Per gemeente is afgesproken wat de inzet is voor beschutte arbeid. Er kan een relatie gelegd worden met Beschutte arbeid en arbeidsmatige dagbesteding. WVS Roosendaal doet in de pilot genoemd onder punt 6 hier ervaring meer op. Verder ligt er een relatie met de WMO.
Resultaat	Nu er een besluit is genomen rondom de inzet van het aantal beschutte werkplekken is het zaak ervaring op te doen met de nieuwe doelgroep. Wat is hun kwaliteit. Een volgende fase is te kijken hoe we de dienstverlening kunnen leveren voor deze specifieke doelgroep. Een volgende fase is de verbinding te gaan leggen met de WMO. Gereed 1 januari 2017
Deelproject-team	De leden van de projectgroep Tim Dierickx Mireille Scholte C*apaciteit*: 25 uur per projectgroeplid in 2016.

Deelproject 8: SW Sectorplan	
Opdracht	De Participatiewet en Wet Banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (wet BQA) vragen een nieuwe manier van werken van zowel publieke als private organisaties. Om gemeenten en hun SW-bedrijven te ondersteunen bij deze transitie, stelt het kabinet een bedrag van 30 miljoen beschikbaar. Gezien de keuze voor regionale uitvoering van de wetgeving, is ook voor deze regeling gekozen voor een regionale benadering waarbij elke arbeidsmarktregio een plan mag indienen. Het geld dient om de innovatie en transformatie van de sociale werkvoorziening een extra impuls te geven. De herstructurering door innovatie en transformatie bevordert een doorontwikkeling van de SW-sector, die effect heeft op drie niveaus: op het niveau van SW-medewerkers die worden gesteund in hun arbeidsontwikkeling en de doelgroep voor de garantiebanen die zoveel mogelijk naar regulier werk worden begeleid (via trajecten en projecten) op het niveau van de stafmedewerkers en begeleiders uit de sector, die deze beweging mogelijk moeten maken (via professionalisering en instrumentontwikkeling) op het niveau van de gezamenlijke SW-organisaties / infrastructuur waarbinnen deze mensen werken (via nieuwe structuren en dienstverleningsconcepten). Inmiddels is het SW sectorplan goedgekeurd en zijn landelijk middelen beschikbaar gesteld. De middelen voor het sectorplan worden beheerd door de centrumgemeente Breda. De activiteiten en de projecten worden volledigheidshalve in deze bestuursopdracht opgenomen om te komen tot een integrale afstemming en afweging. Daarbij zal op sommige activiteiten / projecten afstemming moeten plaatsvinden op arbeidsmarktniveau. Bij de verdere uitwerking van deze bestuursopdracht wordt het SW sectorplan betrokken. Het SW sectorplan is als bijlage toegevoegd aan de bestuursopdracht.
Resultaat	Het vanuit de opdrachtgeversrol toetsen van het sectorplan aan de uitgangspunten van de herstructurering. Gereed 1 juli 2016
Deelproject-team	Regie / beleidsmedewerkers gemeenten; WVS en Werkplein (Nader in te vullen) Jan de Pooter *Capaciteit:* 30 uur per medewerker

5. Risico's

De uitvoering van deze vervolgopdracht kan alleen maar slagen als door de gemeenten, het Werkvoorzieningsschap en de twee Werkpleinen voldoende kwaliteit en kwantiteit beschikbaar wordt gesteld. Vooralsnog wordt vanuit de gezamenlijke organisaties met eigen mensen de projectgroep en de werkgroepen bemenst. De komende maanden zal prioriteit gegeven moeten worden aan de vervolgopdracht.

Blokjesplanning Herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet

Van	**Projectorganisatie**
Opsteller	**Mignon van der Zwan**
Gemeente/WVS/werkpleinen	**Allen**
Datum laatste wijziging	**10-mei-16**
Versie	**0.1**

		verantwoordelijk	status	deadline	week 29-mrt	7-3	14-3	21-3	28-3	4-4	11-4	18-4	25-4	2-5	9-5	16-5	23-5	30-5	6-6	13-6	20-6	27-6	4-7	11-7	18-7	25-7	1-8	8-8	15-8	22-8	29-8	5-9	12-9	19-9	26-9	3-10	10-10	17-10	24-10	31-10	7-11	14-11	21-11	28-11	5-12	12-12	19-12	26-12
Voorbereiding	kennismakingsgesprekken projectgroep, stuurgroep, poho's	Projectleiding	gereed	1-apr	X	X	X	X	X																																						
	Inrichting werkgroepen/kennismaking trekkers	Projectleiding	gereed	1-apr		X	X	X																																							
	Voorbereiding kickoff bijeenkomst	Projectleiding	gereed	6-apr		X	X	X	X	X																																					
	Kickoff bijeenkomst	Projectleiding	gereed	7-apr						X																																					
	Verwerken resultaten en terugkoppeling	Projectleiding	gereed	1-mei							X	X	X																																		
Agenda	Bepalen inhoud Agenda	Projectleiding	gereed	15-apr						X	X																																				
	Eerste concept Agenda	Projectleiding	gereed	25-apr						X	X	X																																			
	Verwerken reacties werkgroepen/projectgroep	Projectleiding	gereed	29-mei									X																																		
	Bespreken werkgroepen	Projectleiding	gereed	3-mei										X																																	
	Bespreken Projectgroep	Projectleiding	gereed	3-mei										X																																	
	Bespreken stuurgroep	Projectleiding/-groep	gereed	9-mei											X																																
	Opmaak definitief exemplaar besluitvorming Agenda	Projectleiding	lopend	12-mei											X																																
	Bespreking bestuurstafel	Projectleiding	lopend	19-mei												X																															
	Voorstel financiele dekking werkbudget	Projectleiding		20-mei												X																															
	Bespreking/vaststelling voorstel dekking werkbudget in AB	Projectleiding		eind mei?													X?																														
	Behandeling/vaststelling in colleges	Projectleiding		eind mei														X																													
	Agenda ter informatie aan de raden	Projectleiding		begin juni															X																												
	Gezamenlijke raadsbijeenkomsten Agenda	Projectgroep		juni en juli																X	X		X	X																							
Werkgroep Sturing & monitoring + herstructureringsplan																																															
Herstructureringsplan	Opdrachtdefiniering	werkgroep/projectgroep	gereed								X	X	X																																		
	Inventarisatie en uitwerking herstructreringsplan	werkgroep	lopend											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																							
	Oplevering herstructureringsplan	werkgroep		16-jul																				X																							
	Vertaling herstructureringsplan in aanvullende activiteiten en planning	werkgroep/projectgroep		30-jul																					X	X																					
	Bespreken in projectgroep en werkgroepen	projectleiding/werkgroep																							X																						
	bespreken in stuurgroep	projectleiding/-groep																								X																					
	Bespreken bestuurstafel/DB/AB	Projectleiding																									X																				
	Vaststellen bestuurstafel	Projectleiding																										X																			
	Behandeling in colleges	Projectleiding																											X	X																	
	Vaststellen colleges	Projectleiding																												X	X																
	Behandeling in raden (evt presentatie gezamenlijke raadsbijeenkomst?)	Projectleiding																														X	X														
	Vaststellen door raden	Projectleiding		eind september																														X	X												
Sturing en monitoring	Systematiek voor sturing & monitoring gereed	werkgroep		1-aug													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																				
	Variabelen t.b.v. werkgroep Ketenbegroting gereed			1-sep																								X	X	X	X																
	Bespreken in projectgroep en werkgroepen	projectleiding/werkgroep																										X																			
	bespreken in stuurgroep	projectleiding/-groep																											X																		
	Bespreken bestuurstafel/DB/AB	Projectleiding																												X																	
	Vaststellen bestuurstafel	Projectleiding																													X																
	Behandeling in colleges	Projectleiding																														X	X														
	Vaststellen colleges	Projectleiding																															X	X													
	Behandeling in raden (evt presentatie gezamenlijke raadsbijeenkomst?)	Projectleiding																																	X	X											
	Vaststellen door raden	Projectleiding		oktober																																X	X	X									
Werkgroep Ketenbegroting																																															
	Ruwe ketenbegroting compleet	werkgroep	gereed	30-apr						X	X	X	X																																		
	Inzicht in variabeles, meerjarig investerings-/desinvesteringsplan gereed, liquiditeitsprognose	werkgroep	lopend	30-jun									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																									
	Opzet meerjarenbegroting gereed	werkgroep		31-okt																			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
	Ketenbegroting gereed	werkgroep		30-nov																														X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	Bespreken in projectgroep en werkgroepen	projectleiding/werkgroep																																										X			
	bespreken in stuurgroep	projectleiding/-groep																																											X		
	Bespreken bestuurstafel/DB/AB	Projectleiding																																											X	X	
	Vaststellen bestuurstafel	Projectleiding																																													X
	Behandeling in colleges	Projectleiding																																													
	Vaststellen colleges	Projectleiding																																													
	Behandeling in raden (evt presentatie gezamenlijke raadsbijeenkomst?)	Projectleiding																																													
	Vaststellen door raden	Projectleiding																																													
Werkgroep Governance																																															
	Huidige Governancestructuur en knelpunten hierbinnen in beeld	werkgroep	gereed	19-mei						X	X	X	X	X	X	X																															
	Voorwaarden voor nieuwe Governancestructuur in beeld	werkgroep	lopend	30-mei										X	X	X	X																														
	Uitwerking scenario voor oplossingen in Governance voor korte termijn	werkgroep	lopend	9-jun											X	X	X	X																													
	Bestuurlijke uitspraak op voorkeursscenario	werkgroep		medio juli														X	X	X	X	X	X	X																							
	Advies m.b.t. voorkeursscenario Governance korte termijn	werkgroep		31-jul																						X																					
	Scenario's Governancestructuur langere termijn gereed + uitwerking aanpassingen gedurende transitieperiode van 5 jaar	werkgroep		1-dec																				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	Bespreken in projectgroep en werkgroepen	projectleiding/werkgroep																																										X			
	bespreken in stuurgroep	projectleiding/-groep																																											X		
	Bespreken bestuurstafel/DB/AB	Projectleiding																																												X	
	Vaststellen bestuurstafel	Projectleiding																																													X
	Behandeling in colleges?DB/AB	Projectleiding		vanaf 1-1-2017																																											X
	Vaststellen colleges/DB/AB	Projectleiding																																													
	Behandeling in raden (evt presentatie gezamenlijke raadsbijeenkomst?)	Projectleiding																																													
	Vaststellen door raden	Projectleiding		1-mrt																																											
Werkgroep herziening GR																																															
	Opstart van de werkgroep met inventarisatie wensen bestuurders	werkgroep	nog op te starten	vanaf 31-7-2016																					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Tussentijdse aanvullende afspraken nodig?	werkgroep		vanaf 31-7-2016																					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Inventarisatie van alternatieve verdeelmodellen/verrekenmodellen en scenario's	werkgroep		vanaf 1-1-2017																																											
	Uitwerken van een aantal concrete scenario's en advies op het voorkeursscenario ter besluitvorming	werkgroep		vanaf 1-6-2017																																											
	besluitvorming scenario	projectleiding		vanaf 1-9-2017																																											
	juridische doorvertaling en het doorvoeren van de wijzigingen in een nieuwe GR	werkgroep		vanaf 1-10-2017																																											
	Bespreken in projectgroep en werkgroepen	projectleiding/werkgroep																																													
	bespreken in stuurgroep	projectleiding/-groep																																													
	Bespreken bestuurstafel/DB/AB	Projectleiding																																													
	Vaststellen bestuurstafel/DB/AB	Projectleiding																																													
	Behandeling in colleges	Projectleiding																																													
	Vaststellen colleges	Projectleiding																																													
	Behandeling in raden (evt presentatie gezamenlijke raadsbijeenkomst?)	Projectleiding																																													
	Vaststellen door raden	Projectleiding		3e kwartaal 2017																																											
Interne afstemming																																															
	Overleg trekkers werkgroepen	Projectleiding	doorlopend			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Overleg projectgroep	Projectleiding	doorlopend		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	X		X		X		X		X
	Overleg stuurgroep	Projectleiding/-groep	doorlopend				X					X			X			X		X			X			X						X		X				X			X			X		X
	Overleg bestuurstafel	Projectleiding	doorlopend									X				X					X				X				X?				X?			X?				X?				X?			
	Overleg OR-en	Projectleiding/WOR-bestuurders	doorlopend	start 1-6-2016																																											
Communicatie	Haadsinformatiebrief m.b.t. voortgang	Projectgroep	doorlopend															X																													
	Gezamenlijke raadsinformatiebijeenkomst Agenda	Projectgroep	lopend	zomerreces																X				X																							
	Opstarten dialoogtafels (bestuurlijk en werkgevers)	Projectgroep	doorlopend															X	X	X		X											X			X				X			X			X	
	Communicatiekalender opstellen	Projectleiding	lopend	16-jul												X	X	X	X	X	X	X	X																								
	Onderzoek en keuze gezamenlijk communicatiemedium/platform	Projectgroep	lopend	1-jun											X	X	X	X																													
	Ontwikkeling formats nieuwsbrief/raadsbrief/etc	Projectgroep	lopend	1-jul											X	X	X	X	X	X	X	X																									
	FAQ opstellen en beschikbaar stellen	Projectgroep	doorlopend																X				X				X				X				X				X				X			X	
	Inrichting communicatieplatform	Projectgroep		16-jul															X	X	X	X	X																								
	Uivoering communicatiekalender	Projectgroep	doorlopend																						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

SAMEN ONTWIKKELEN WE DE ARBEIDSMARKT

Herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet

Informatiebrief - 20 mei 2016

WVS NL +++

Werkplein Hart van West-Brabant

Gemeente Bergen op Zoom

ISD Intergemeentelijke Sociale Dienst Brabantse Wal

Gemeente Etten-Leur

Gemeente Zundert

Gemeente Halderberge

Gemeente Woensdrecht

gemeente Moerdijk

gemeente Steenbergen

Gemeente Rucphen

Gemeente Roosendaal

In februari jl. berichtten wij u voor het laatst over de voortgang inzake de herstructurering van de WVS met inzicht in de vervolg bestuursopdracht. Zoals afgesproken zal uw raad periodiek worden geïnformeerd over de stand van zaken. Hierbij treft u de eerste informatiebrief aan vanuit de projectorganisatie.

WAT IS ER DE AFGELOPEN PERIODE GEBEURD?

De WVS-groep herstructureren en tegelijkertijd werk maken van verdergaande ketensamenwerking met de werkpleinen rondom de Participatiewet. Dat is in het kort de opdracht van de nieuw aangetrokken externe projectleider/procesbegeleider. Mignon van der Zwan is per 1 maart jl. van start gegaan met de geformuleerde vervolg-bestuursopdracht. Op 7 april jl. is er een kickoffbijeenkomst georganiseerd waarin zowel de betrokken bestuurders (portefeuillehouders/leden AB van de WVS-groep) als medewerkers en managers uit zowel de gemeenten, de werkpleinen en de WVS zijn betrokken. Tijdens deze bijeenkomst is de basis gelegd om de agenda voor de herstructurering en de verdergaande samenwerking op het ketenproces op te stellen. Daarnaast is stilgestaan bij de bestuurlijke verwachtingen t.a.v. de ontwikkeling van de WVS-groep naar een toekomstig leerwerkbedrijf.

De projectorganisatie is, vanuit de resultaten van de kickoff- bijeenkomst, gestart met een viertal inhoudelijke werkgroepen (gebaseerd op de eerste 3 deelprojecten uit de vervolg bestuursopdracht). Er is gezamenlijk gewerkt aan een Agenda met concrete planning voor de komende periode.

Deze "Agenda herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet" is eind mei in de colleges vastgesteld (onder voorbehoud van positieve besluitvorming door het college van Moerdijk op 7 juni), Bijgaand treft u de Agenda met bijlagen aan ter informatie. Deze Agenda is een uitwerking op het Plan van Aanpak Herstructurering WVS (rapportage Van Oorschot). Het vormt een spoorboekje op aanpak, tempo en resultaten om te komen tot herstructurering van de WVS-groep enerzijds én het organiseren van één ketenproces met de werkpleinen. De Agenda geeft aan welke stappen er in 2016 concreet gezet worden en geeft tevens een doorkijk op benodigde activiteiten in de jaren daarop volgend.

Graag verzorgt de projectorganisatie nog voor het zomerreces een toelichting op deze Agenda voor geïnteresseerde raadsleden. Gezien de drukke agenda's wordt aangeboden een tweetal data hiervoor te reserveren in overleg met de griffies, waarop afhankelijk van de eigen agenda's ingetekend kan worden. Deze gezamenlijke raadsbijeenkomsten zullen tevens worden benut om met de aanwezige raadsleden van gedachten te wisselen op een aantal inhoudelijke thema's die de komende tijd om bestuurlijke keuzes vragen. Deze data communiceren wij zo spoedig mogelijk.

Wat gebeurt er de komende periode?

Op basis van de door de colleges goedgekeurde Agenda wordt inmiddels, deels parallel en deels volgtijdelijk, gewerkt aan de diverse deelopdrachten zoals beschreven in hoofdstuk 5 van de Agenda. Met name de onderdelen Integraal herstructureringsplan, Sturing & Monitoring, de voorbereiding van de Ketenbegoting en de Governancestructuur vragen als eerste thema's aandacht. Voor alle werkgroepen/deelopdrachten geldt dat zij deels afhankelijk zijn van elkaars resultaten en dus een onderlinge afhankelijkheid in tijd en op inhoud kennen.

Het integraal herstructureringsplan zal, als één van de eerste en voor concrete stappen richting toekomst meest relevante onderdelen, inzicht geven hoe de feitelijke herstructurering van de WVS-groep eruit kan zien. Wat is dat toekomstige leerwerkbedrijf precies is, hoe ziet het er uit en wat gebeurd daar precies en hoe gaan we naar die nieuwe inrichting komen (transitiefase). Daarbij zijn verschillende scenario's denkbaar, die elk voorzien zullen worden van een kleine businesscase om de besluitvorming te ondersteunen.

Op basis hiervan kunnen onderdelen als sturing en monitoring en de daadwerkelijke inrichting van een ketenproces en ketenbegroting worden vastgesteld. Pas daarna kunnen specifieke voorstellen voor de governancestructuur en de juridische entiteit worden voorgelegd. Indien voortschrijdend inzicht ontstaat in dit proces, wordt bezien of aanpassing/aanscherping van de reeds vastgestelde kaders (Notitie/Plan van Aanpak herstructurering WVS en de vervolgbestuursopdracht) aan de orde is. Bovengenoemde stappen en resultaten kennen elk hun besluitvormingstraject. Vanzelfsprekend houden wij uw raad hierbij betrokken en hiervan op de hoogte.

Op de volgende pagina's informeren we u graag nog over een aantal voorbeelden die de afgelopen periode reeds in samenwerking tussen de werkpleinen en/of de WVS tot uitvoering zijn gekomen.

Projectgroep intake diagnose

het doel van deze projectgroep was het onderzoeken of en waar de WVS hun expertise met betrekking tot arbeidsontwikkeling in kan zetten voor de werkpleinen in het intake en diagnose proces.

Wat is er uit gekomen?

Beide werkpleinen (Hart van West-Brabant en ISD Brabantse Wal) werken nu met dezelfde doelgroep-indeling:

- A direct bemiddelbaar
- B bemiddelbaar met ondersteuning en arbeidsmarktperspectief
- C niet bemiddelbaar, geen arbeidsmarktperspectief

Sectorplan Techniek en Logistiek

Er is voor West-Brabant een sectorplan. De uitvoeringsorganisaties zijn gevraagd capaciteit vrij te maken om bij te dragen aan het sectorplan, met name in het kader van het creëren van extra banen (o.a. in de techniek, luchtvaart en logistiek). Vanuit de WVS is inmiddels een medewerker vrijgemaakt die voor de drie uitvoeringsorganisaties deze rol in vult.

Beschut werk (deelproject 7)

Regionaal is er een besluit genomen over beschut werk. De pilot beschut werk is gestart en de eerste plaatsingen zijn een feit. De komende tijd zal ervaring worden opgedaan met de doelgroep en het instrument en zal werk gemaakt worden van de doorontwikkeling.

Leerwerktrajecten

Voor dit jaar is er overeenstemming over het aantal leerwerktrajecten. Kortom; hoeveel mensen zullen vanuit de werkpleinen bij WVS aan de slag gaan? De komende tijd zal verder werk gemaakt worden van de exacte invulling van deze leerwerktrajecten. Ook zullen de resultaten in termen van mensontwikkeling en uitstroom gemonitord worden. Op basis van deze ervaring en kennis, in combinatie met een doelgroep analyse van de Participatiewet, zal er een besluit genomen worden over het aantal leerwerktrajecten voor 2017.

Aanbesteding Bbz (Bijstand voor zelfstandigen)

De werkpleinen werken op verschillende aspecten samen. Dit om de dienstverlening aan burgers nog verder te verbeteren. Om die reden hebben we een gezamenlijke aanbesteding van de Bbz (bijstand voor zelfstandigen) doorlopen, waarmee er weer een stuk dienstverlening op de twee werkpleinen geharmoniseerd is!

Matchmaker jongeren

De twee werkpleinen hebben besloten om samen één matchmaker voor jongeren aan te stellen. Deze matchmaker gaat actief aan de slag rondom jeugdwerkloosheid waarbij de werktijd verdeeld wordt tussen de twee werkpleinen. De matchmaker wordt gefinancierd uit een subsidie van het RPA (Regionaal Platform Arbeidsmarkt) in het kader van de aanpak van jeugdwerkloosheid.

Wij hopen u met deze informatiebrief en de Agenda herstructurering WVS en ketensamenwerking Participatiewet vooralsnog voldoende te hebben geïnformeerd en ontvangen u graag op één van de gezamenlijke raadsbijeenkomsten op dit thema.

Met vriendelijke groet,

DE STUURGROEP
HERSTRUCTURERING WVS
EN KETENSAMENWERKING
PARTICIPATIEWET
20 mei 2016