

# BESTUURLIJKE REACTIE

| BESTUURLIJKE REACTIE OP CONCEPT HERSTRUCTURERINGSPLAN  
| IN LOKALE COMMISSIES EN RADEN

# Geachte leden van de raad,

In de afgelopen periode is gewerkt aan een concept Herstructureringsplan in het kader van het proces Herstructurering WVS en de ketensamenwerking Participatiewet. Dit concept is in een gezamenlijke informatieve en interactieve raadsbijeenkomst op 7 december 2016 aan u gepresenteerd en per thema toegelicht. Op 10 januari jl. hebben de colleges ingestemd met dit Concept Herstructureringsplan. Vervolgens is dit concept voorgelegd aan de lokale commissies en/of raden (afhankelijk van de lokale procedures) en is gevraagd uw input te leveren op dit concept. Doel van deze ronde was om de beelden en verwachtingen lokaal te toetsen en eventuele zienswijzen of punten van aandacht op te halen.

De gemeenteraden van Roosendaal, Etten-Leur en Zundert hebben tijdens deze processtap een formele zienswijze/amendement ingediend, welke u bijgaand als bijlagen aantreft. Vanuit een aantal andere gemeenteraden zijn aandachtspunten meegegeven. In deze raadsbrief reageren wij graag inhoudelijk op de ingebrachte punten om u terug te geven hoe wij hier mee om zijn gegaan.

## M.b.t. de zienswijzen Roosendaal en Etten-Leur (de zienswijzen komen grotendeels overeen)

- 1 (idem zienswijze Etten-Leur) Wij stellen vast dat niet alle deelnemende gemeenten in gelijke mate gebruik maken van de diensten van het WVS. Wij doen een dringend beroep op alle 9 gemeenten om zich maximaal in te spannen om diensten van het WVS af te nemen. Wij verzoeken u hierover een passage op te nemen in het herstructureringsplan en in deze passage ook aan te geven hoe gehandeld wordt indien de gevraagde inspanningen door de gemeenten niet geleverd worden.

## Antwoord

Wij werken met deze herstructurering toe naar een situatie waarin de huidige WVS-groep qua aard en vorm (werkplaats voor kandidaten met een SW-indicatie en tevens productiebedrijf) afbouwt en zich ontwikkelt tot een leerwerkbedrijf (ontwikkelbedrijf voor een doelgroep die door een korte periode van leren werken de stap naar de reguliere arbeidsmarkt weer kan gaan maken). Met de komst van de Participatiewet is de afbouw van de huidige SW-doelgroep een feit. Er zal geen nieuwe instroom meer plaatsvinden en de instandhouding van SW-bedrijven is niet langer aan de orde. De werkgevers zijn aan zet om vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid inzet te plegen op de brede doelgroep van de Participatiewet. Wel heeft de overheid en daarmee wij als gemeenten, een voorbeeldfunctie om kandidaten uit de doelgroep een dienstverband te bieden (in het kader van de garantiebannen).

Daarnaast hebben wij als gemeenten de verantwoordelijkheid om voor de langzaam afnemende zittende SW-doelgroep, zowel als voor de doelgroep Beschut werken, werk te blijven bieden zolang dat nodig is. Om die redenen zullen wij ons waar nodig, mogelijk en passend binnen de koers en kaders alsmede binnen de geldende aanbestedingswetgeving gezamenlijk inspannen gebruik te maken van de inzet/afname van WVS-diensten. In de kwartaalrapportages vanuit de WVS zal hierover worden gerapporteerd. De komende periode zal, o.a. in de aanpassing van de GR, als 1 van de vervolgpodrachten, zal de discussie rondom gelijkmatige inspanningen t.a.v. inzet van diensten van de WVS wederom aan de orde zijn en zullen nadere afspraken worden gemaakt. Dit punt is opgenomen in het herstructureringsplan.

- 2 (idem zienswijze Etten-Leur) We vragen nadrukkelijk aandacht voor de voorbeeldfunctie die gemeenten en andere overheden hebben door ook garantiebanen in het kader van de banenafspraken in te vullen.

## Antwoord

Zie ook onder punt 1. Wij zullen ons inspannen om ook als gemeentelijke overheid onze bijdrage aan de invulling van de banenafpraak te leveren. Dit is ook expliciet benoemd in het Herstructureringsplan en inmiddels is een werkgroep gestart met de vervolgoopdracht om als gezamenlijke werkgevers afspraken en de invulling hiervan vorm te geven. Aan de werkgroep Sturing & monitoring is gevraagd de voortgang hiervan op te nemen in het nieuw te ontwikkelen monitoringsinstrumentarium. Op enig moment zullen deze afspraken bestuurlijk bekrachtigd worden.

- 3 We benadrukken dat bij beoordeling of afweging van diensten of taken van WVS zoals PMC's, ook naar andere doelgroepen uit de participatiewet dan diegene die nu werkzaam zijn bij WVS moet worden gekeken, met de vraag of deze WVS diensten of taken ook deze mensen ontwikkelingskansen kan geven voor de arbeidsmarkt en ze aan het werk kan krijgen en houden.

## Antwoord

De ontwikkeling naar een leerwerkbedrijf is juist gericht op bediening van een andere doelgroep dan de zittende SW-doelgroep. Een leerwerktraject wordt als instrument ingezet om kandidaten uit de doelgroep B (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die met enige ondersteuning jobready te maken zijn) te bedienen. Voor de doelgroep A (mensen die in principe jobready zijn en slechts 'een zetje' nodig hebben) zijn andere instrumenten beschikbaar (o.a. bemiddeling via WSP, workshops) waarvoor de WVS niet van toegevoegde waarde is. Voor de doelgroep C (mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, met name gericht op maatschappelijk participeren en niet gericht op werk) zijn momenteel andere afspraken gemaakt en worden andere instrumenten ingezet, o.a. via lokale initiatieven voor de Hart van West-Brabant gemeenten of de Stichting Samen Werken voor de Brabantse Wal gemeenten.

De WVS heeft in de bemiddeling of begeleiding van deze doelgroep momenteel geen rol. We zullen de mogelijkheid om ook voor deze doelgroep C een begeleidende rol te vervullen wel laten onderzoeken als scenario in het op te stellen ombouwplan WVS. Dit punt is toegelicht in het herstructureringsplan.

- 4 (gelijk aan punt 3 zienswijze Etten-Leur) In het concept herstructureringsplan is aangegeven dat detachering inclusief het leerwerktraject maximaal 23 maanden duurt. Onze zorg is wat gebeurt er na die 23 maanden als mensen toch geen vast werk krijgen aangeboden maar weer worden terug verwezen naar het Werkplein. Wij vragen u een visie op te nemen in het herstructureringsplan waarin wordt aangegeven hoe wordt omgegaan met personen die na 23 maanden geen uitzicht hebben op een regulier dienstverband.

## Antwoord

Toekomstig uitgangspunt is dat, voordat er met een leerwerktraject gestart wordt, er waar mogelijk afspraken gemaakt worden met de toekomstige werkgever over zowel de inhoud van het leerwerktraject en de intentie de kandidaat ook daadwerkelijk in dienst te nemen bij gebleken voldoende competenties en vaardigheden. Dat gebeurt op basis van een "gentlemens agreement". Indien toch blijkt dat een werkgever na een leerwerktraject en een eventuele aanvullende detachering na 23 maanden een kandidaat niet in dienst wil nemen, keert de kandidaat in principe terug naar het Werkplein. Voor de kandidaat is het belangrijk onmiddellijk opgepakt te worden in een individueel bemiddelings-/reintegratietraject, waarbij via het WSP naar een nieuwe passende werkgever/functie wordt gezocht. Dit vraagt dus om maatwerk om te voorkomen dat de, inmiddels geschikte, kandidaat 'terugzakt' qua motivatie en vertrouwen.

Richting de betreffende werkgever zal worden aangegeven dat dit onvoldoende basis is voor goede samenwerking en wordt gezien waar het knelt en of er oplossingen te vinden zijn. Deze aanvulling is verwerkt in het herstructureringsplan.

Gedurende zowel het leerwerktraject als in de periode van detachering wordt de ontwikkeling van de kandidaat

tussentijds gevolgd en geëvalueerd. Mocht in deze periode blijken dat niet de werkgever onwelwillend is, maar de kandidaat tegen de verwachting in niet binnen 23 maanden jobready te maken is, dan zal dit voor afloop van de 23 maanden helder zijn en wordt bezien welk vervolgtraject beter bij de kandidaat past. In tegenstelling tot het verleden zullen er met kandidaten geen vaste dienstverbanden vanuit de WVS meer worden aangegaan.

- 5 (gelijk aan punt 4 zienswijze Etten-Leur) In het concept herstructureringsplan wordt niet helder gemaakt welke inspanningen worden gepleegd voor de mensen die vallen in de zogeheten C groep. Wij willen dat in het definitieve herstructureringsplan een verduidelijking wordt opgenomen van de aanpak die wordt gehanteerd voor de diverse groepen mensen die vallen onder de C groep. Hierbij dient ook aangegeven te worden op welke wijze gebruik gemaakt wordt van de expertise van de WVS organisatie.

## Antwoord

Een klein deel van de doelgroep C (mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, welke vooral in aanmerking komen voor maatschappelijk participeren) komt wellicht in aanmerking voor een indicatie Beschut werken. Indien deze indicatie wordt afgegeven, kunnen zij geplaatst worden bij of via de WVS op een Beschut werken plaats. Gezien de strenge indicatiestelling door het UWV, komt een deel van hen wellicht ook in aanmerking voor een indicatie banen afspraak (garantiebaan). Het overgrote deel van de doelgroep C komt vooral in aanmerking voor maatschappelijke participatie. Het leerwerktraject zoals dat via of door de WVS wordt aangeboden voor de doelgroep B is voor deze doelgroep C (nog) geen passend instrument. Voor een aantal kandidaten uit de C-doelgroep kan maatschappelijk participeren een eerste stap zijn om door te groeien tot een kandidaat op B-doelgroep niveau, waarbij tegelijkertijd gewerkt wordt aan die obstakels die maken dat zij nu nog C-doelgroep zijn. Voor de Brabantse Wal gemeenten geldt dat dit is ondergebracht bij de Stichting Samen Werken. Voor de Hart van West-Brabant gemeenten wordt hiervoor gebruik gemaakt van verschillende lokale initiatieven in de regio. Deze toelichting is tevens opgenomen in het herstructureringsplan.

- 6 (gelijk aan punt 5 zienswijze Etten-Leur) De ambitie van het Herstructureringsplan is om door middel van de inzet van passende leerwerktrajecten mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, betere kansen te bieden om aan het werk te komen én te blijven. Wij vinden dat aan deze ambitie het beperken van de structurele financiële tekorten in de totale keten van werk en inkomen moet worden toegevoegd en dat deze ambitie uiteindelijk ook in de ketenbegroting tot uitdrukking moet komen. Wij verzoeken u in dit kader een governancestructuur te ontwikkelen, die het werken aan één doel met één visie ondersteunt en daarmee de totale keten van werk en inkomen optimaal faciliteert.

## Antwoord

Het zoveel mogelijk beperken van financiële tekorten in de keten van Werk & Inkomen is wel degelijk onderdeel van de gezamenlijke opgave. De stap naar herstructurering van de WVS en de ontwikkeling van een ketenaanpak in de samenwerking tussen gemeenten, werkpleinen en WVS is tenslotte, naast de wetgeving rondom Participatie, mede ingegeven vanuit noodzaak: een nijpend meerjarig financieel perspectief. Er zullen de komende periode een aantal beleidskeuzes gemaakt moeten worden die bepalen welke effecten (maatschappelijk, bedrijfsmatig, economisch, personeel maar ook financieel) optreden als gevolg van die keuzes. Tevens zal inzichtelijk gemaakt moeten worden (mede door het instrument van een ketenbegroting) aan welke knoppen gedraaid kan worden om bepaalde effecten te versterken of juist te beperken.

In het kader van de ketenbegroting zal dan tevens de discussie gevoerd moeten worden of ook alle budgetten binnen de keten van Werk & Inkomen worden samengebracht (vaststellen uitgangspunten). In termen van verwachtingenmanagement, zoals ook eerder in het proces gecommuniceerd, zal de herstructurering WVS, noch de samenwerking in de keten van Participatie leiden tot het oplossen van de financiële meerjarige tekorten. De huidige langzaam afnemende SW-populatie zal nog langjarig forse kosten met zich meebrengen en kan niet worden afgewenteld op de ketensamenwerking. De ontwikkeling/omvorming naar een leerwerkbedrijf vraagt tevens om investeringen. De 'winst' van herstructurering en ketensamenwerking lijkt daarmee vooralsnog vooral te zitten in het bevorderen van de uitstroom van kandidaten en daarmee het beheersen van de BUIG-lasten.

Voor wat betreft de governancestructuur wordt in de vervolgoopdracht gewerkt aan een toekomstbestendige structuur die het werken “als ware het 1 organisatie” ondersteunt en de ervaren knelpunten kan ondervangen. In tijdelijke zin is nu reeds gekozen voor een periodiek afstemmingsoverleg tussen de drie voorzitters van de DB's en de directeuren van de uitvoeringsorganisaties die de ketensamenwerking ondersteunt.

De Werkpleinen en de WVS gaan samenwerken als ware het één organisatie is. Daarmee maken we de inhoud en de gezamenlijke opgave leidend. Maar we maken er op dit moment (nog) niet één organisatie van. De redenen daarvoor zijn:

- Samenvoeging vraagt tijd en energie voor organiseren en inrichten. De focus ligt dan gedurende langere periode vooral intern i.p.v. extern. Dit is niet in het belang van de kandidaten en de werkgevers.
- Een grote reorganisatie is niet in het belang van de medewerkers binnen de huidige organisaties. Samenwerking in de keten vraagt al om veel aanpassingen. Organisaties kunnen maar een bepaalde hoeveelheid veranderingen aan in een bepaalde periode.

De structuurdiscussie wordt voor dit moment even geparkeerd. Er zal naar verwachting toekomstig een ‘natuurlijker’ moment ontstaan waarop de structuur aan de orde is. Deze punten zijn allen opgenomen in het herstructureringsplan.

- 7** De raad realiseert zich dat het werk van WVS van grote sociaal-maatschappelijke importantie is. Er wordt een grote doelgroep van mensen met beperkingen en afstand tot de arbeidsmarkt in ons sociale domein mee bediend. Dat vraagt veel noodzakelijke coaching. Aangezien de SW rijksbijdrage enorm is teruggeschoefd, is een tekort in de exploitatie onvermijdelijk. De gezamenlijke 9 gemeenten zullen zich maximaal inspannen om het budget van de rijksbijdrage te vergroten.

Dat terugkerende tekort neemt niet weg dat we de directie dringend verzoeken ernaar te streven dat inkomsten en uitgaven zoveel mogelijk in balans geraken. In dit licht vindt de raad het geen goed plan om de kosten van herstructurering ten laste van de reserves te laten komen.

## Antwoord

Inmiddels zijn gezamenlijke inspanningen ingezet om in gesprek met de staatssecretaris aandacht te vragen voor de nijpende toekomstige tekorten op de Rijksbijdrage SW. Vanzelfsprekend zal de directie van de SW blijvend gevraagd worden actief te blijven sturen op een zo efficiënt mogelijke bedrijfsvoering binnen de kaders en uitgangspunten van de herstructurering. De kosten van de herstructurering (in deze fase een projectbudget en in een latere fase mogelijk een aanvullend herstructureringsbudget om de feitelijke ombouw naar een leerwerkbedrijf te faciliteren) zullen conform de bekende verdeelsleutel bij de individuele gemeenten worden gedekt. Dit is eveneens opgenomen in het herstructureringsplan.

## M.b.t. de zienswijze Zundert

- 1 De werkgeversverplichting richting het huidige personeel van WVS blijft bestaan. De uitstroom van personeel van WVS is niet congruent aan de kortingen op het (rijks)budget, die leidt tot structurele financiële tekorten. Het Herstructureringsplan geeft geen inzicht om het structurele financiële tekort van de WVS-Groep op te lossen. Het is wenselijk om in het Herstructureringsplan WVS concrete maatregelen op te nemen om toekomstige tekorten te beperken.

### Antwoord

Zie ook onder punt 6 bovenstaand. Het zoveel mogelijk beperken van financiële tekorten in de keten van Werk & Inkomen is onderdeel van de gezamenlijke opgave. De stap naar herstructurering van de WVS en de ontwikkeling van een ketenaanpak in de samenwerking tussen gemeenten, werkpleinen en WVS is tenslotte, naast de wetgeving rondom Participatie, mede ingegeven vanuit noodzaak: een nijpend meerjarig financieel perspectief. Er zullen de komende periode een aantal beleidskeuzes gemaakt moeten worden die bepalen welke effecten (maatschappelijk, bedrijfsmatig, economisch, personeel maar ook financieel) optreden als gevolg van die keuzes. Tevens zal inzichtelijk gemaakt moeten worden (mede door het instrument van een ketenbegroting) aan welke knoppen gedraaid kan worden om bepaalde effecten te versterken of juist te beperken. In het kader van de ketenbegroting zal dan tevens de discussie gevoerd moeten worden of ook alle budgetten binnen de keten van Werk & Inkomen worden samengebracht (vaststellen uitgangspunten).

Dit vraagt de komende periode nog om nadere uitwerking (o.a. aan de hand van het ombouwplan WVS en de keuze voor een bepaald scenario) en kan derhalve nog niet concreet worden gemaakt in dit herstructureringsplan. In termen van verwachtingenmanagement, zoals ook eerder in het proces gecommuniceerd, zal de herstructurering WVS, noch de samenwerking in de keten van Participatie leiden tot het oplossen van de financiële meerjarige tekorten. De huidige langzaam afnemende SW-populatie zal nog langjarig forse kosten met zich meebrengen en kan niet worden afgewenteld op de ketensamenwerking. De ontwikkeling/omvorming naar een leerwerkbedrijf vraagt tevens om investeringen.

- 2 Er voor zorg te dragen dat dat de huidige medewerkers van de WVS en de Werkpleinen voldoende goede scholing ontvangen om de nieuwe rol van de WVS (en medewerkers) als leerwerkbedrijf invulling te geven.

### Antwoord

In het herstructureringsplan is aandacht voor de ontwikkeling en om- en bijscholing van medewerkers van wie een andere invulling of andere competenties gevraagd zullen worden als gevolg van de herstructurering, de ontwikkeling naar een leerwerkbedrijf en de versterking van de samenwerking in de keten tussen werkpleinen en WVS. Een deel van de kosten hiervoor komen uit de reguliere opleidingsbudgetten, voor een deel is hiertoe geanticipeerd in het gevraagde en reeds toegekende projectbudget.

- 3 Nadrukkelijk wordt aandacht gevraagd voor de voorbeeldfunctie die gemeenten hebben door als werkgever ook garantiebanen in te vullen

### Antwoord

Zie ook onder punt 2 zienswijze Roosendaal en Etten-Leur. Wij zullen ons inspannen om ook als gemeentelijke overheid onze bijdrage aan de invulling van de banenafspraken te leveren. Dit is ook expliciet benoemd in het Herstructureringsplan en inmiddels is een werkgroep gestart met de vervolgopdracht om als gezamenlijke werkgevers afspraken en de invulling hiervan vorm te geven. Aan de werkgroep Sturing & monitoring is gevraagd de voortgang hiervan op te nemen in het nieuw te ontwikkelen monitoringsinstrumentarium. De uitkomsten hiervan zullen bestuurlijk bekrachtigd worden.

- 4 Uitgangspunt is afbouw PMC's op termijn. De WVS krijgt de opdracht hiervoor een afbouwplan uit te werken (uiterlijk 2e helft 2017).

## Antwoord

Deze vervolgoopdracht is reeds opgenomen in het Herstructureringsplan en hiermee is inmiddels ook een start gemaakt. Conform planning wordt gewerkt aan oplevering van het ombouwplan WVS kort voor het zomerreces, zodat direct na het zomerreces de besluitvorming door de colleges en het informeren van de raden hierover in gang kan worden gezet.

- 5 Een governancestructuur te ontwikkelen, die het werken aan één doel met één visie ondersteunt en daarmee de totale keten Werk en Inkomen optimaal faciliteert.

## Antwoord

Zie ook onder punt 6 bovenstaand: Voor wat betreft de governancestructuur wordt in de vervolgoopdracht gewerkt aan een toekomstbestendige structuur die het werken "als ware het 1 organisatie" ondersteunt en de ervaren knelpunten kan ondervangen. In tijdelijke zin is nu reeds gekozen voor een periodiek afstemmingsoverleg tussen de drie voorzitters van de DB's en de directeuren van de uitvoeringsorganisaties die de ketensamenwerking ondersteunt.

## M.b.t. enkele aanvullende punten van aandacht vanuit de overige gemeenten (voor zover bovenstaand nog niet beantwoord)

- 1 Hoe wordt omgegaan met kandidaten uit doelgroep B die niet in een leerwerktraject kunnen? Zijn er andere mogelijkheden voor deze doelgroep zodat ze niet tussen wal en schip vallen?

### Antwoord

Voor de doelgroep B zijn en blijven, naast de leerwerktrajecten, nog andere instrumenten/trajecten inzetbaar om kandidaten richting arbeid te begeleiden. Daarbij valt te denken aan jobcoaching, proefplaatsingen, detachering, werkstages, activeringsplaatsen, werkplekaanpassingen, loonkostensubsidie of kostenvergoedingen. Dit conform de uniform vastgestelde Re-integratieverordening Participatiewet. Deze toelichting staat ook in het herstructureringsplan.

- 2 Aandacht voor het ontlasten van de werkgever door blijvende ondersteuning op de werkvloer te bieden waar dit nodig is; een duurzame relatie tussen werkgever/werknemer door bijvoorbeeld een leven-lang-leren zorgt dat investeringen in leer/werktrajecten duurzaam zijn.

### Antwoord

In de vervolgoopdrachten rondom de vormgeving van leerwerktrajecten en de daarbij behorende set van afspraken en begeleiding zal hieraan aandacht worden geschonken en bezien worden of de WVS ook in het kader van 'een leven lang leren' een rol kan hebben.

- 3 Graag rechten en plichten van cliënten en mogelijkheden voor bezwaar en beroep opnemen in het herstructureringsplan.

### Antwoord

Noch in de rechten en plichten voor kandidaten, noch in de mogelijkheden voor bezwaar en beroep wijzigt iets als gevolg van de herstructurering of de ketensamenwerking. Daarom wordt hierover geen specifieke alinea opgenomen in het herstructureringsplan. Specifiek voor de doelgroep oud-SW geldt dat er een wettelijke zorgplicht bestaat t.a.v. hun arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele status.

- 4 Wat is het perspectief van arbeidsbeperkten zonder uitkering?

### Antwoord

Als iemand arbeidsbeperkt is zonder uitkering, dan is er wel sprake van een indicatie. Dit kan een indicatie beschut werk of een indicatie banenafpraak zijn. Iedereen met een indicatie, maar zonder uitkering, krijgt dezelfde dienstverlening als iemand die wel een uitkering heeft op grond van de Participatiewet (er kunnen dus instrumenten worden ingezet uit de "Nadere regels Re-integratie").

- 5 Aandacht voor social return on investment.

### Antwoord

Social Return On Investment betreft geen specifiek thema binnen de scope van de herstructurering en moet in een breder perspectief worden geplaatst. De gemeente Bergen op Zoom heeft SROI beleid en een uitvoeringsplan SROI. Momenteel wordt ook gewerkt aan SROI beleid bij de gemeenten Steenberg en Woensdrecht. Er loopt ook een traject voor een nieuw beleidskader SROI binnen de D6. Uiteraard vindt er tussen de negen WVS gemeenten afstemming plaats hierover, zodat bedrijven niet bij iedere gemeente met andere SROI afspraken te maken krijgt. Dit punt is niet specifiek opgenomen in het herstructureringsplan, hoewel de inzet op SROI wel als aandachtspunt is opgenomen in de uitgezette deelopdracht inzake de uit te werken scenario's in het kader van het ombouwplan.



- 6 Aandacht voor nauw contact met het speciaal onderwijs (Pro/Vso): hoe zorgen we dat er bij jongeren geen gat tussen onderwijs en werk ontstaat?

## Antwoord

Ook de aansluiting op en samenwerking met de Pro/Vso-scholen is geen specifiek thema binnen de scope van deze herstructurering en moet in een breder perspectief worden geplaatst. In het herstructureringsplan is hierover toch een aparte alinea opgenomen. Jongeren zijn voor de werkpleinen wel een aparte doelgroep naast de A, B, C indeling. Binnen de Werkpleinen is een aantal specifieke klantmanagers aangewezen die de jongeren van 18 tot 27 jaar begeleiden. Daarnaast worden er casusoverleggen georganiseerd waar jongeren vanuit het pro en vso onderwijs door middel van een warme overdracht worden overgedragen aan de klantmanagers van de Werkpleinen. De pro en vso scholen hebben een nazorgverplichting aan de jongeren die het onderwijs verlaten. De scholen vullen dit wisselend in; het komt daardoor voor dat jongeren niet altijd in beeld zijn bij de Werkpleinen. Dit knelpunt is gesignaleerd en op dit moment wordt er gewerkt aan een sluitende aanpak om deze uitvallers in beeld te krijgen en vervolgens toe te leiden naar een voor hen geschikte plek. Jongeren met een indicatie beschut werk of een indicatie banenafpraak, worden opgepakt binnen de Werkpleinen, ook als zij geen uitkering hebben (Niet uitkeringsgerechtigden = Nuggers). Dit geldt ook voor mensen boven de 27 jaar, iedereen met een indicatie, maar zonder uitkering, krijgt dezelfde dienstverlening als iemand die wel een uitkering heeft op grond van de Participatiewet.

- 7 Aandacht voor kwalificerend opleiden c.q. de brug naar het ROC: het is van belang cliënten in staat te stellen een diploma / kwalificatie te verkrijgen waarmee ze verder kunnen.

## Antwoord

Voor de specifieke doelgroep jongeren die deels nog niet, dan wel niet meer in beeld zijn, zal eveneens een sluitende ketenaanpak geformuleerd moeten worden. Dit dient echter in een breder kader en perspectief plaats te vinden dan sec deze herstructurering en ketensamenwerking. Naast aandacht hiervoor op de RPA-tafel (Regionaal Platform Arbeidsmarkt), binnen het onderwijsdomein van de gemeenten en in afstemming met bijvoorbeeld het Regionaal Bureau Leerplicht, heeft deze doelgroep binnen de Werkpleinen/WSP's wel reeds specifieke aandacht. Gedacht kan worden aan de huidige verbindingen met het Onderwijs (in de driehoek met Ondernemers en Overheid) verder uit te nutten en aanvullende mogelijkheden te onderzoeken om preventieve inzet te plegen op de doelgroep jongeren (18-27 jaar) en de samenwerking met bijvoorbeeld ROC's te vinden op het arbeidsfit en gekwalificeerd maken (in combinatie met leerwerktrajecten bij WVS) kandidaten.

Inmiddels wordt binnen diverse sectoren onderkend dat er (toekomstige) personeelstekorten zijn c.q. ontstaan. Dit betekent dat werkgevers op een andere manier dan in het verleden op zoek moeten naar geschikt gekwalificeerd personeel. Een doelgroep welke hiervan kan profiteren is die van de Participatiewet, mits zij ontwikkeld worden op basis van de door de werkgever gewenste competenties en vaardigheden en dit dan bij voorkeur via een kwalificerende opleiding. Hierbij wordt door werkgevers steeds minder rekening gehouden met leeftijdsriteria. De ervaring van het ROC, welke reeds jarenlang de oud SW-doelgroep succesvol heeft opgeleid, kan dus benut worden voor de doelgroep van de Participatiewet. Hierover staat een passage in het herstructureringsplan.

- 8 Aandacht voor statushouders als specifieke doelgroep. Zijn er mogelijkheden via de WVS?

## Antwoord

Er zijn diverse voorzieningen met betrekking tot re-integratie die worden aangeboden voor alle inwoners. Dat wordt individueel bekeken en beoordeeld door de werkpleinen en betekent dus maatwerk per kandidaat. Statushouders kunnen hier ook gebruik van maken. Als blijkt dat een leerwerktraject een geschikt middel is om diegene richting werk bij een reguliere werkgever te begeleiden, kan ook een statushouder een traject bij de WVS krijgen.

Er zijn daarnaast kansen voor mensen met alleen een 'taalachterstand'. Het gaat daarbij om analfabeten en statushouders. We denken dat voor deze groep de kans op een snelle(re) uitstroom groot is. Hierop zetten we extra in. Dit is opgenomen in het herstructureringsplan.

- 9 Wat is de schatting voor de komende vier jaar in termen van kosten van deze herstructurering?

## Antwoord

Momenteel is slechts een inschatting gegeven wat er aan projectbudget nodig is in deze fase. Pas nadat het ombouwplan WVS is uitgewerkt en een specifiek ombouwscenario is gekozen, kan de vertaling worden gemaakt in termen van benodigde investeringen om ook zo ver te komen in relatie tot eventuele frictiekosten, desinvesteringkosten etc. Structurele en incidentele kosten van de herstructurering zullen alsdan in beeld worden gebracht.

- 10 Bekijken of het beter is een andere naam dan 'WVS' te kiezen voor het toekomstige leerwerkbedrijf.

## Antwoord

Hoewel dit in relatie tot een aantal andere deelopdrachten geen absolute prioriteit heeft, zal de aandacht voor toekomstige naamgeving van de nieuwe organisatie meegenomen worden in 1 van de vervolgoedragen. Hiertoe is een passage opgenomen in het herstructureringsplan.

- 11 Aandacht is gevraagd voor behoefte aan duidelijkheid voor medewerkers WVS.

## Antwoord

Zowel voor de SW-medewerkers als voor alle andere belanghebbenden is het van belang zo snel mogelijk duidelijkheid te krijgen over de toekomst van de samenwerking en de herstructurering. Met vaststelling van de koers en kaders door de raden en het herstructureringsplan door de colleges wordt hier een eerste stap in genomen. Er wordt momenteel hard gewerkt aan een ombouwplan WVS. Rondom het zomerreces zal hierover meer duidelijkheid ontstaan, hetgeen weer meer scherpheid geeft. De komende periode wordt extra ingezet op communicatie en informatievoorziening, zowel in- als extern, om iedereen zo goed en zo snel mogelijk te informeren. Ook dit is 1 van de vervolgoedragen waaraan momenteel gewerkt wordt.

- 12 Gevraagd is om extra aandacht voor de risicoparagraaf, er bestaat onvoldoende tevredenheid met de huidige gekozen/geformuleerde beheersmaatregelen.

## Antwoord

Op een aantal beschreven risico's is de beheersmaatregel in het herstructureringsplan aangescherpt.

- 13 Wordt er nagedacht over het gecombineerd in de markt zetten van SW en LWT conform Rotterdams model? Dat kan succesvol zijn.

## Antwoord

Deze gedachte zullen wij meenemen in de uit te werken scenario's en de effecten hiervan (het ombouwplan WVS).

- 14 De ketenbenadering is van belang, waarbij het belang van de doelgroep centraal staat; verzoek om de ambitie niet enkel financieel richten maar balans te zoeken tussen financiën en de ontwikkeling van kandidaten/ sociaal rendement (menselijke maat).

## Antwoord

In het herstructureringsplan is het centraal stellen van de ontwikkeling van kandidaten een belangrijk kader, bōven het streven naar toegevoegde waarde binnen de PMC's (ontwikkeling vōor productie). Doel is om de samenwerking in de keten zo optimaal mogelijk in te richten ter ondersteuning hiervan. Zowel het sociaal rendement als het financiële effect van de samenwerking en ketenaanpak zijn heel bewust beiden onderdeel van het onderzoek naar het meest passende scenario in de ombouw van de WVS naar een leerwerkbedrijf.

- 15 Graag aandacht voor de wijze waarop de gemeenteraad sturing en monitoring kan toepassen. Inzicht in kengetallen om ook een goede weging te kunnen maken is daarbij van belang.


## Antwoord

Eén van de vervolgoedragen is het werken aan een passend systeem voor sturing & monitoring, zoals opgenomen in de vervolgoedragen in het herstructureringsplan. Daarbij zullen relevante kengetallen een plaats krijgen en wordt gezocht naar een 'dashboard' waarmee zowel colleges als raden ieder voor wat betreft hun verantwoordelijkheid kunnen monitoren op beoogde en behaalde resultaten en (bij-)sturing kunnen geven.

- 16 De samenwerking tussen de verschillende stakeholders en de grote diversiteit in de instroom zorgen voor veel bestuurlijke drukte. Inzetten op het beperken hiervan en het bevorderen van de overzichtelijkheid van het werkveld is dringend gewenst.

## Antwoord

Antwoord: Voor wat betreft de governancestructuur wordt in de vervolgoedracht gewerkt aan een toekomstbestendige structuur die het werken "als ware het 1 organisatie" ondersteunt en de ervaren knelpunten kan ondervangen. Hierin is ook aandacht voor de bestuurlijke drukte. Het werkveld is breder dan alleen de keten gemeente, werkplein/ISD, WVS. Ook in de regio West-Brabant wordt op dit moment gewerkt aan een nieuwe governancestructuur rondom het arbeidsmarkt werkveld die de bestuurlijke drukte beperkt. Dit valt buiten de scope van het herstructureringsplan.



Waar mogelijk en passend zijn de antwoorden op de zienswijzen en meegegeven aandachtspunten vertaald of toegelicht in het definitieve herstructureringsplan, welke u ter kennisname bij de stukken aantreft. Wij hopen u door middel van bovenstaande antwoorden voldoende te hebben geïnformeerd over de wijze waarop met uw inbreng is omgegaan.

Namens de 9 portefeuillehouders,

**Cors Zijlmans,**

voorzitter Stuurgroep herstructurering & ketensamenwerking