

Datum:	29 juli 2015	Nr.: 13073
Van:	Het college van burgemeester en wethouders	
Aan:	De raad van de gemeente Roosendaal	
Kopie aan:	Helga Hermans, Eva Jeremiasse, Elmar Franken	
Onderwerp:	Herstructurering WVS-Groep	
Bijlage:	<ul style="list-style-type: none">- Rapportage herstructurering WVS-Groep- Verslag Poho-overleg SW 6-7-2015	

Inleiding

Eind 2014 hebben de negen 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 ontwerp-Wet Werken naar Vermogen. De herstructurering is noodzakelijk door de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015, de verwachte financiële tekorten in het meerjaren-perspectief en om te komen tot een sluitende ketenaanpak. Door de omvang van de WSW-populatie, de garantie van de CAO-afspraken en de verbreding van de doelgroep (Wajong, WMO en AWBZ) vraagt dit traject veel overleg, afstemming en verregaande samenwerking.

Proces tot nu toe

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 directeurs van het Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal, (hierna: werkpleinen) en de WVS-groep met de externe adviseur (= projectgroep) tot een concrete uitwerking van het Plan van Aanpak moesten komen. Dit Plan van Aanpak is op 30 maart 2015 aan de portefeuillehouders gepresenteerd en geaccordeerd. Medio april jl. hebben we u geïnformeerd over de verdere uitwerking van het plan van aanpak. Hierin is opgenomen dat de uitwerking volgens de volgende vier sporen zou verlopen:

1. Harmonisatie van de werkprocessen op de twee werkpleinen.
2. Vormgeving van de samenwerking bij de werkgeversdienstverlening.
3. De feitelijke herstructurering van de WVS-Groep.
4. Vormgeving van de betrokkenheid van de werkgevers.

De uitwerking van deze vier sporen is eind juni opgeleverd. Op 6 juli jl. hebben de portefeuillehouders WVS hier besluiten over genomen. In verband met de zomerrecessen van de deelnemende gemeenten is besloten om de uitwerking van de sporen met de besluitvorming van de portefeuillehouders uiterlijk 1 september 2015 in alle colleges ter besluitvorming voor te leggen. Regionaal is ook afgesproken dat besluitvorming in deze fase van het proces een college-aangelegenheid is.

Doel

De gemeenteraad informeren en zoveel mogelijk betrekken bij het herstructureringsproces van de herstructureringsopdracht WVS en de implementatie.

Informatie

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

1. De gemeenten zijn opdrachtgevend 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 account-management richting bedrijven (voornamelijk grote bedrijven/bakker op de hoek zal toch veel 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 verdere uitwerking is in de achterliggende maanden geschied langs vier sporen:

1. Harmonisatie van de werkprocessen op de twee werkpleinen;
2. Vormgeving van de samenwerking bij de werkgeversdienstverlening;
3. Vormgeving van de betrokkenheid van de werkgevers;
4. De feitelijke herstructurering van de WVS-groep.

De projectgroep heeft op 6 juli 2015 de uitkomsten van het onderzoek in de vorm van de volgende besispunten gepresenteerd aan het portefeuillehoudersoverleg.

1 Harmonisatie van de werkprocessen op de twee werkpleinen

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 doelgroepenindeling 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.

2 Vormgeving van de samenwerking bij de werkgeversdienstverlening

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.

Deze verbinding is de afgelopen maanden onderwerp van studie geweest in een hiervoor gevormde werkgroep. Dit heeft geleid tot voorstellen voor een afstemmings- en rapportagestructuur op basis van een gezamenlijke agenda op themaniveau (voorbeelden zijn garantiebannen en flexibilisering van arbeid). Hierdoor komt ook de relatie met het brede accountmanagement binnen de WVS-groep beter tot zijn recht en worden de kansen op banen en werk maximaal met elkaar verbonden. Op 6 juli j.l. hebben de portefeuillehouders met deze voorstellen ingestemd.

3 Vormgeving van de betrokkenheid van de werkgevers.

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 afgelopen maanden zijn gebruikt om bij diverse vertegenwoordigers van werkgevers in verschillende sectoren te inventariseren op welke wijze de werkgevers nauwer betrokken kunnen worden bij het realiseren van meer plaatsingsmogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij is de schaal van de hele arbeidsmarktregio als optie nadrukkelijk open gehouden.

Zo lopen momenteel in samenwerking met de BZW initiatieven om op de schaal van de hele arbeidsmarktregio te komen tot het stimuleren en uitdragen van "best practices" en het inrichten van expertisepplatforms, waarin ondernemers kennis en ervaring uitwisselen over het plaatsen van en werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze platformen gaan ondersteund worden door de SW-bedrijven. Op deze manier zal het beginsel "Voor en door ondernemers" ingevuld gaan worden. 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.

De portefeuillehouders hebben deze afspraken op 6 juli j.l. ondersteund.

4 De feitelijke herstructurering van de WVS-groep

De "projectgroep herstructurering WVS-groep" heeft in opdracht van het portefeuillehoudersoverleg de mogelijkheden onderzocht om in de samenwerking tussen ISD Brabantse Wal, Werkplein Hart van West-Brabant en de WVS-groep de brede doelgroep van de Participatiewet zoveel als mogelijk naar arbeid toe te leiden.

Dit onderzoek heeft geleid tot de volgende conclusies en aanbevelingen, die op 6 juli j.l. door de portefeuillehouders zijn onderschreven.

- Omvorming WVS-groep tot leer/werk-bedrijf

De omvorming van de WVS-groep tot een leer/werk-bedrijf, 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/werk-omgeving 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**

Centraal in de Participatiewet staat het creëren van meer mogelijkheden om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Uitstroom naar regulier werk staat daarbij voorop.

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/werk-programma 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 rijks-vergoeding 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/werk-bedrijf**

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/werk-bedrijf. 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. Hiermee worden de te nemen stappen bepaald voor de transitie van WVS naar leer/werkbedrijf. De vervangingsinvesteringen in bedrijfsmiddelen, de contracten met afnemers en de beperkte waarderisico's op het onroerend goed laten deze jaarlijkse capaciteitsbepaling toe. Zo ontstaat een samenhangende sturing op de transitie. Dit sturingsmodel wordt in de komende twee maanden concreet 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/werk-bedrijf, 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.

- **Financieel meerjarenperspectief**

Het financieel meerjarenperspectief van de WVS-groep wordt gedomineerd door een structureel nadelig subsidieresultaat, dat wordt veroorzaakt door de hogere loonkosten van de huidige SW-populatie dan bekostigd door de rijksoverheid. Afhankelijk van het werkelijke verloop zal dit tekort teruglopen van maximaal € 9,3 miljoen in 2016 naar minimaal € 3 miljoen in 2025. Binnen de WVS-groep wordt dit tekort gedeeltelijk gecompenseerd door de toegevoegde waarde op opdrachten verminderd met de salariskosten van het overige personeel en de organisatiekosten. De mate van compensatie is afhankelijk van het niveau van de bedrijfsactiviteiten en daarmee de mate van vervanging van de werkelijke SW-uitstroom. Dit blijkt uit het volgende overzicht van de ontwikkeling van het resultaat van de WVS-groep (bedragen x € 1.000):

Omschrijving	Trendmatige uitstroom			Lager dan trendmatige uitstroom		
	0% vervanging	50% vervanging	100% vervanging	0% vervanging	50% vervanging	100% vervanging
Subsidieresultaat 2016	- 8.597	- 8.597	- 8.597	- 9.256	- 9.256	- 9.256
Idem 2020	- 5.820	- 5.820	- 5.820	- 6.278	- 6.278	- 6.278
Idem 2025	- 3.022	- 3.022	- 3.022	- 3.796	- 3.796	- 3.796
Resultaat WVS groep 2016	- 5.606	- 5.200	- 4.794	- 6.055	- 5.720	- 5.386
Idem 2020	- 5.328	- 4.449	- 4.359	- 4.797	- 4.506	- 4.490
Idem 2025	- 6.279	- 5.098	- 4.750	- 4.965	- 4.981	- 4.639

Uit bovenstaande tabel blijkt dat bij de verschillende vervangingsscenario's het nadelige resultaat van de WVS-groep zich tussen de € 4,5 miljoen en € 5 miljoen in 2025 zal ontwikkelen. Alleen in het scenario waarbij niet gekozen wordt voor vervanging ontwikkelt het tekort bij de WVS-groep zich tot € 6,3 miljoen in 2025. Dit is het gevolg van de sterk teruglopende toegevoegde waarde door het lagere activiteitsniveau als gevolg van de lagere bezetting.

De belangrijkste besparing van de (gedeeltelijke) vervanging van de SW-uitstroom wordt echter gerealiseerd op de werkpleinen door de terugloop van het aantal te verstrekken uitkeringen. Deze schadelastbeperking ontwikkelt zich door de kortlopende plaatsingen progressief, waardoor het ketenresultaat zich als volgt ontwikkelt (bedragen x € 1.000):

Omschrijving	Trendmatige uitstroom			Lager dan trendmatige uitstroom		
	0% vervanging	50% vervanging	100% vervanging	0% vervanging	50% vervanging	100% vervanging
Resultaat WVS groep 2016	- 5.606	- 5.200	- 4.794	- 6.055	- 5.720	- 5.386
Idem 2020	- 5.328	- 4.449	- 4.359	- 4.797	- 4.506	- 4.490
Idem 2025	- 6.279	- 5.098	- 4.750	- 4.965	- 4.981	- 4.639
Besparing '16	0	215	430	0	178	354
Idem 2020	0	824	1.648	0	651	1.303
Idem 2025	0	1.433	2.868	0	1.130	2.260
Ketenresultaat 2016	- 5.606	- 4.985	- 4.364	- 6.055	- 5.542	- 5.032
Idem 2020	- 5.328	- 3.625	- 2.711	- 4.797	- 3.855	- 3.187
Idem 2025	- 6.279	- 3.665	- 1.882	- 4.965	- 3.851	- 2.379

Wanneer de plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op reguliere banen achterblijft, bewijst de WVS-groep haar plaats als terugvaloptie in de keten door een schadelast-beperving bij de gemeentelijke werkpleinen. De totaalresultaten zijn niet herleidbaar naar individuele gemeenten als gevolg van de volgende factoren:

- De huidige GR voorziet in een verdeling per geplaatste SW-er per deelnemende gemeente. Bij (gedeeltelijke) vervanging van de uitstroom door werkzoekenden op de werkpleinen ontstaat een andere opbouw van het resultaat. Hierdoor zijn alleen de resultaten bij 0% vervanging herleidbaar naar de individuele gemeenten. Om deze reden wordt ook geadviseerd de huidige verrekensystematiek te herzien (zie hiervoor).
- Resultaatontwikkeling wordt afhankelijk van uitstroom en mate van vervanging. De samenstelling per gemeente wordt daarmee complex en te arbitrair voor een objectieve kostentoekening vooraf.
- De mate waarin vervanging vanuit de werkpleinen plaats zal vinden, is afhankelijk van de bereidheid van gemeenten ook werk op te dragen aan de WVS-groep.

- ***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/werk-opdracht 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/werk-bedrijf bepaald, alsmede de invulling van garantiebanen en de plaatsing van nieuw beschut-geïndiceerden. Ter indicatie is uit de meicirculaire 2015 de rijksbekostiging 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 zorggerelateerde activiteiten met werkgerelateerde 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.

Planning bestuurlijke afstemming en besluitvorming

Op 6 juli 2015 hebben de portefeuillehouders de besluiten genomen die hiervoor zijn samengevat. Hierna volgt de bestuurlijke besluitvorming in de negen colleges van burgemeester en wethouders, het dagelijks bestuur van de WVS-groep en de informatievoorziening aan de gemeenteraden. Over dit communicatie- en afstemmingsproces is het volgende besluit genomen:

Activiteit	Datum	Onderliggend materiaal
Besluitvorming portefeuillehoudersoverleg	6 juli 2015	Volledige rapportage
Besluitvorming colleges B&W	1 september 2015	Volledige rapportage en verslag van portefeuillehoudersoverleg van 6 juli 2015
Besluitvorming DB WVS-groep	aansluitend	Idem
Aanbieding aan de gemeenteraden met de mogelijkheid tot kickoff-bijeenkomsten	3 september 2015 in september 2015	Collegebesluit met rapportage, samenvatting van het rapport, presentatie projectgroep.

De portefeuillehouders willen de individuele gemeenteraden graag van alle benodigde informatie voorzien ten behoeve van de besluitvorming in de gemeenteraden. Hiertoe zullen indien gewenst in de tweede week van september een kick-off bijeenkomst worden georganiseerd. Deze informatiebijeenkomst voorziet tevens in de behoefte van de gemeenteraad om tijdig bij de herstructurering van de WVS-Groep betrokken te worden (motie 2015-M2).

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

