



**Datum:** 9 april 2015 **Nr.:**  
**Van:** het College van Burgemeester en Wethouders  
**Aan:** de raad van de gemeente Roosendaal  
**Kopie aan:** Christophe van der Maat, Helga Hermans, Hugo Polderman  
**Onderwerp:** Voortgang Herstructureringsopdracht WVS  
**Bijlage:**

### **1. 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 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 meerjarenperspectief 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.

### **Doel**

Op 11 februari 2015 is de motie Betrokkenheid Gemeenteraad bij herstructurering WVS-groep aangenomen waarin het verzoek is gedaan om de Raad tijdig te betrekken bij de herstructurering van de WVS-groep.

Met deze raadsmededeling willen wij u informeren over de stappen die in 2015 gezet worden in het kader van de Herstructureringsopdracht WVS. Met het plan van aanpak wordt beoogd vorm te geven aan de herstructurering van WVS.

### **Informatie**

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 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. 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 accountmanagement 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 gaat nu geschieden langs vier sporen:

Harmonisatie van de werkprocessen op de twee werkpleinen;

- Vormgeving van de samenwerking bij de werkgeversdienstverlening;
- De feitelijke herstructurering van de WVS-groep;
- Vormgeving van de betrokkenheid van de werkgevers.

### **Vervolg (Plan van Aanpak herstructurering WVS-Groep)**

Zoals boven vermeld gaat de verdere uitwerking langs de volgende vier sporen lopen:

#### **Spoor 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 opdrachtgevende en afnemende 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 wordt de komende maanden uitgewerkt en leidt tot:

- a) Eenduidige categorisering werkzoekenden en inzet van uniforme participatie-instrumenten;
- b) Voorstel voor de positionering van de WVS-expertise arbeidsontwikkeling op de werkpleinen;
- c) Inzicht in de voorspelbaarheid van de loonwaardemeting tijdens de integrale beoordeling.

Op deze wijze worden de werkpleinen in staat gesteld hun regierol op het proces van de totale keten in te vullen en ontstaat een krachtige sturing op het vervolg in de keten van de samenwerking.

#### **Spoor 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 subregio-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 subregio'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. 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.

Deze verbinding wordt de komende maanden nader uitgewerkt, zodat een concrete invulling zichtbaar wordt van de arbeidsbemiddeling voor hogere loonwaarden, de arbeidsontwikkeling voor de lagere loonwaarden door middel van leer/werk-opdrachten en de maximale benutting van het accountmanagement binnen de WVS-groep voor het creëren van werk ten behoeve van de mens- en loonwaarde-ontwikkeling.

#### **Spoor 3. De feitelijke herstructurering van de WVS-groep**

De herstructurering van de WVS-groep kent op hoofdlijnen een drietal vraagstukken:

1. Herstructurering arbeidsontwikkeling en accountmanagement;
2. Nadere oriëntatie op Beschut Werk(nieuwe stijl) en arbeidsmatige dagbesteding;
3. De ontwikkeling van de financiële randvoorwaarden.

### **3.1 Herstructurering arbeidsontwikkeling en accountmanagement**

Na de uitwerking van de procesharmonisatie op de werkpleinen en de verbinding van de twee MDT's worden de concrete consequenties voor de arbeidsontwikkeling en accountmanagement binnen de WVS-groep zichtbaar. Ook is dan de nadere invulling van de regierol van de werkpleinen uitgewerkt en worden de consequenties hiervan voor de WVS-groep duidelijk. Daarna zullen voorstellen voor besluitvorming worden gedaan.

### **3.2 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 vanuit de leer/werk-opdracht voor de WVS-groep 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.

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 binnenkort 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.

### **3.3 De ontwikkeling van de financiële randvoorwaarden**

De besluiten om de WVS-groep als leer/werk-bedrijf te positioneren, het accountmanagement vooral in te zetten voor het acquireren van werk(pakketten) en de mensen uit de nieuwe doelgroep tijdelijk in de WVS-omgeving tot ontwikkeling te laten komen, leidt tot de behoefte aan de ontwikkeling van een nieuw verdienmodel en aan inzicht in de houdbaarheid van de diverse "productielijnen" op middellange termijn. Het ligt immers nadrukkelijk in de bedoeling de transitie in de vorm van een zachte landing uit te voeren. Deze vraagstukken zullen de komende maanden samen met de WVS-groep worden uitgewerkt, zodat de financiële consequenties, risico's en kansen inzichtelijk worden gemaakt. Het spreekt voor zich dat hier ook de relatie met de BUIG-middelen wordt gelegd en de consequenties voor de gemeentelijke financiën in beeld worden gebracht.

### **Spoor 4 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 komende maanden wordt ingezet om via de organisatiegraad van de grote(re) werkgevers te komen tot een grotere betrokkenheid en tot het realiseren van meer plaatsingsmogelijkheden. Hierbij wordt de schaal van de hele arbeidsmarktregio als optie open gehouden. 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 wordt geprobeerd op lokale schaal de verbinding tot stand te brengen en indien nodig ook met de MDT's te schakelen.

### **Planning en bestuurlijke afstemming**

De concrete vormgeving van de herstructurering van de WVS-groep en de aansturing vanuit de werkpleinen (o.g.v. de gemeentelijke regie) gaat de komende twee en een halve maand plaatsvinden in diverse project- en werkgroepen binnen de kaders die de portefeuillehouders op 30 maart 2015 hebben gesteld. In deze werkvormen is de inbreng van de negen gemeenten en de drie gemeenschappelijke regelingen geborgd.

De voortgang en de uitkomsten van dit proces worden nauwgezet gevolgd door de projectgroep en tweewekelijks afgestemd met de beleidsmedewerkers van de negen betrokken gemeenten. Daarnaast wordt tussentijds ook bestuurlijke afstemming georganiseerd in de vorm van een afvaardiging vanuit het portefeuillehoudersoverleg.

De planning voorziet in de afronding van de deelprojecten in de tweede helft van juni, waarna de bestuurlijke besluitvorming ter hand kan worden genomen. Afhankelijk van de planning van de raadsvergaderingen zal dan sprake zijn van afronding in september of oktober 2015.

Ten opzichte van de eerdere planning is sprake van vertraging als gevolg van de complexiteit van het regionale speelveld, de verschillen in de fase van ontwikkeling van de betrokken partijen, de vele afstemmingsmomenten met de stakeholders en de behoefte van velen om ook al inzicht in de directe consequenties voor de uitvoering te verkrijgen. Hierdoor is sprake van een soepele overgang van het Plan van Aanpak naar de implementatie. De nu gekozen aanpak doet recht aan deze factoren.

### **Afsluiting en ondertekening**

Wij vertrouwen erop U hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Roosendaal,

Namens dezen,  
Wethouder Hugo Potderman