



Drechtsteden

Agendapunt 2

Planning voor procedure:

PFO Sociaal 14 mei 2013
Drechtstedenbestuur 16 mei 2013

VOORSTEL DRECHTSTEDENBESTUUR

Portefeuillehouder E. van de Burgt	Datum (van opstellen stuk) 29 april 2013	Status behandeling Carrousel <i>n.v.t.</i>
Steller I van Montfoort/G. ten Dolle	E-mail le.van.montfoort@drechtsteden.nl	Telefoonnummer 7015

Onderwerp

Uitvoering Organisatie Participatiewet

Voorstel

- Instemmen met de manier waarop we de integrale visie tot vormgeving van de organisatie van de keten werk en inkomen in de Drechtsteden, zoals vastgesteld in het visiedocument, gaan uitvoeren.
- Instemmen met het doorgeleiden van het uitvoeringsplan naar de Carrousel van de Drechtstraad op 11 juni.

Bevoegdheid

Drechtstraad (art. 6 GrD), Drechtstedenbestuur (art. 6 GrD) / Lokale gemeentebesturen.

Toelichting op het voorstel

➤ Aanleiding

Op 5 maart 2013 heeft de Drechtstraad ingestemd met het visiedocument over de wijze van organisatie van de uitvoering van de participatiewet per 1 januari 2014¹. Het Drechtstedenbestuur heeft de Drechtstraad toegezegd uiterlijk in juni 2013 een uitvoeringsplan te presenteren. In de bijlage is een ontwerp van dit plan bijgevoegd.

➤ Beoogd resultaat

Gebaseerd op de inhoud van het visiedocument zijn de concreet beoogde resultaten op (vooral) 1 januari 2014 de volgende:

1. de GR Drechtwerk is geliquideerd en opgeheven.
2. financiële sluitafspraken zijn gemaakt en geïmplementeerd.
3. een voor de markt aantrekkelijk aanbod is geïmplementeerd dat gericht is op maximale plaatsing van werkzoekenden.
4. SROI nieuwe stijl is geïmplementeerd.
5. investering ten behoeve van de onderkant arbeidsmarkt is zowel regionaal als lokaal geborgd.
6. inhoudelijke verordeningen zijn waar nodig aangepast en beleid op basis van de Participatiewet is geïmplementeerd.
7. naast een eventuele faciliteit waarin beschut werk geboden wordt, ontwikkelen we lokaal vormen van arbeidstoeleidend activering.
8. governance binnen de Drechtsteden met betrekking tot de keten werk en inkomen is op orde.
9. de GR Drechtsteden is aandeelhouder van de huidige BV's van de GR Drechtwerk.
10. nieuwe taken en bevoegdheden zijn geborgd in de verschillende (mandaat-)regelingen.
11. de rechten en plichten van GR Drechtwerk zijn binnen de GR Drechtsteden geborgd.
12. de bedrijfsvoering van de GR Drechtsteden is aangepast op de nieuwe taken.
13. de organisatiestructuur van de GRD en dochters is, indien nodig, aangepast.
14. de rechten en plichten van werknemers zijn binnen de GRD geborgd.

¹ Afhankelijk van besluitvorming in het Drechtstedenbestuur in september over voortzetting aanpak en planning op basis van uitwerking Sociaal Akkoord. Zie passages onder Impact sociaal akkoord 11 april 2013.

➤ *Argumenten*

Het uitvoeringsplan is een vervolg op de integrale visie. Beoogd is hiermee de nodige werkzaamheden geclusterd in kaart te brengen voorzien van een planning, om hiermee bovengenoemde resultaten te realiseren.

Impact sociaal akkoord 11 april 2013

Bij het opstellen van de uitvoeringsplan is ook ingespeeld op het nieuw sociaal akkoord dat het kabinet op 11 april heeft gesloten met de sociale partners. In dit akkoord zijn vergaande afspraken gemaakt over de arbeidsmarkt. Een regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt lijkt van de baan. Het rijk zal een drietal landelijke instituties inrichten, en zal met gemeenten afspraken maken over de vorming van werkpleinen en werkbedrijven op regionaal niveau. De instroom in de Sw en in de Wajong worden per 1 januari 2015 stopgezet. Het instrument loondispensatie wordt vervangen door loonkostensubsidie. De komende maanden zal het kabinet de afspraken verder uitwerken in regelgeving. In september, bij de presentatie van de miljoenennota, moet blijken welke financiële consequenties het akkoord gaat hebben.

Bij het opstellen van het uitvoeringsplan hebben we zorgvuldig afgewogen wat het effect van deze afspraken zijn op de visie waarmee de Drechttraad in maart heeft ingestemd. We hebben daarbij in elk geval vastgesteld dat een aantal kernelementen van de visie – ook in de context van dit sociaal akkoord – een positief effect zal blijven hebben op de uitvoering van de keten werk en inkomen in onze regio.

Het gaat hierbij om:

- Participeren naar vermogen als leidend principe. Bij het aanbod van maatregelen rekening houden met de verdien capaciteit van werkzoekenden.
- De vorming van integrale dienstverdeling voor werkgevers, door samenvoeging van de frontoffice van de SDD en Drechtwerkpersoneel.
- Het slimmer benutten van de aanbestedingsregels en SROI.
- De samenvoeging van twee GR-regelingen om te komen tot een eenduidige bestuurlijke aansturing.

Het akkoord bevat tegelijk ook een aantal nieuwe elementen waar we bij de uitwerking van de visie extra rekening mee moeten houden:

- Het beleggen van de uitvoering bij de arbeidsmarktregio's en waarbij de aansturing valt onder een tripartiet bestuur stellen (nb: de Drechtsteden is op dit moment één arbeidsmarktregio).
- Geen invoering van het instrument loondispensatie.
- Het stoppen van de instroom in de Sw en Wajong is een jaar uitgesteld.

Op dit moment is niet duidelijk of het kabinet de voorliggende maatregelen ook gaat en kan doorzetten, en welke vorm daarbij gekozen wordt. Deze onzekerheid kan komend jaar nog even aanhouden. Omdat we – ook gelet op de actuele situatie op de arbeidsmarkt – we geen vertraging kunnen veroorloven, en we graag zo effectief mogelijk willen optreden richting werkgevers (die daar ook om vragen), stellen we op dit moment voor de uitvoering met dezelfde voortvarend ter hand te nemen. Uiteraard zullen bij de uitwerking volop rekening houden met de nieuwe richting.

Wel zal het Drechtstedenbestuur begin september – afgaande op de informatie die we op dat moment hebben over de wijze waarop het kabinet het sociaal akkoord gaat uitvoeren – opnieuw afwegen of deze voortvarende aanpak bij de uitvoering per 1 januari 2014 gehandhaafd blijft. In de planning zoals deze in het uitvoeringsplan is uitgewerkt is daarmee rekening houden.

We zien wel risico's van het voortvarend doorgaan met de uitvoering van de visie in de Drechtsteden, indien het Rijk als voorwaarde voor de uitvoering van de Participatiewet stelt dat er sprake moet zijn van 2 verschillende organisaties (werkbedrijf en werkplein) en indien het Rijk stelt dat de bestuurlijke aansturing van de Participatiewet in handen gelegd moet worden van een tripartiet bestuur. We verwachten dat we in september, wanneer de Drechtsteden definitief besluiten de voorgestelde uitvoering te realiseren, helderheid hebben over deze risico's.

➤ *Kanttekeningen*

De strakke planning laat weinig ruimte voor onverwachte of onvoorziene gebeurtenissen. Verder blijft relevant welke inhoud het kabinet meegeeft aan de uitwerking van de afgesproken maatregelen uit het sociaal akkoord. Vooralsnog geven deze afspraken geen aanleiding om de visie van de Drechtsteden op participatie bij te stellen.

Consequenties

➤ *financieel*

Onderdeel van het uitvoeringsplan is de financiële gevolgen in kaart brengen, zowel van de liquidatie Drechtwerk als van de participatiewet, en indien nodig, keuzen voorleggen hoe om te gaan met de financiële gevolgen.

➤ *personeel en organisatie*

Onderdeel van het uitvoeringsplan is gevolgen voor personeel en organisatie als gevolg van de liquidatie Drechtwerk en overheveling naar de GRD, in kaart te brengen en indien nodig, keuzen voorleggen met betrekking tot werkgeverschap, borging van rechten en plichten, organisatorische inbedding etc. In lijn met de afspraken uit het visiedocument worden bij het onderbrengen van de GR Drechtwerk bij de GR Drechtsteden de bestaande rechten en plichten gerespecteerd.

➤ *juridisch*

De liquidatie van Drechtwerk en de overheveling van rechten en plichten naar de GRD is een omvangrijk juridisch traject. In het uitvoeringsplan is beschreven op welke wijze dit traject wordt georganiseerd.

➤ *andere beleidsterreinen en organisaties*

Afstemming met het bestuursakkoord sociaal in het kader van de decentralisaties sociaal domein vindt plaats, evenals met arbeidsmarktbeleid en lokaal welzijns-/Wmo-beleid.

Uitvoering

Hieronder is opgenomen welke activiteiten worden ondernomen om de resultaten te realiseren.

De activiteiten zijn geclusterd in een 6-tal werkpakketten:

1. Liquidatie Drechtwerk
2. Beleid en dienstverlening
3. Governance
4. Invlechten in de GR Drechtsteden
5. Personeel
6. Communicatie en informatievoorziening.

Voor een viertal onderwerpen (opheffingsbesluit, liquidatieplan, aandelenoverdracht deelnemingen naar GRD, wijziging regeling GRD) is een uitgebreid besluitvormingsproces voorzien; hiervoor is een aparte planning bijgevoegd bij het plan.

Advies en draagvlak

Het opstellen van het uitvoeringsplan is voorbereid door de projectgroep participatiewet. Over de uitwerking van diverse besluiten is overleg geweest met vele betrokkenen. Het ONS-D is twee maal geïnformeerd over de voortgang in het traject. Op 20 maart en 24 april heeft een tweetal informele besprekingen plaatsgevonden met wethouders over het uitvoeringsplan. Eind maart is aan de lokale colleges het visiedocument aangeboden met het verzoek deze door te leiden naar de gemeenteraden. De begeleidende brief is inmiddels verstuurd en is nogmaals ter kennisname bijgevoegd.

Bij de uitwerking van de verschillende onderdelen worden ook het PFO middelen en het PFO Bestuur betrokken. Wethouder Tanis zal verantwoordelijk zijn voor de invlechting van GR Drechtwerk in de GR Drechtsteden en personele aangelegenheden. Burgemeester Blase draagt verantwoordelijkheid voor de inrichting van een governancemodel voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

Op 19 april is in het DSB en op 24 april in het PFO Sociaal besproken welke impact het sociaal akkoord heeft op de uitvoering van het visiedocument waarvoor de Drechtraad steun heeft uitgesproken.

Verdere procedure, communicatie en uitvoering

Het uitvoeringsplan zelf voorziet in een gedetailleerde planning voor de uitvoering. Voor de bespreking en vaststelling van het uitvoeringsplan zelf zijn de volgende momenten belangrijk:

- 11 juni bespreking in de carroussel Drechtraad.

Onderliggende stukken

1. Uitvoeringsplan Keten werk en inkomen Drechtsteden, versie 29 april 2013.
2. Visiedocument, versie Drechtraad 5 maart 2013.
3. Brief aan colleges en raden, 21 maart 2013
4. Voorstel Carroussel Drechtraad 11 juni 2013

Keten werk en inkomen Drechtsteden

De organisatie van de invoering van de participatiewet: een integraal aanbod aan werkgevers en het organiseren van arbeidstoeleidend activering



29 april 2013

Projectgroep

Annemarie van de Kroon

Gido ten Dolle

Ira van Montfoort

Marco Wilke

Yvonne Bieshaar

1. Inleiding

Natuurlijk is dit uitvoeringsplan ingegeven door het besluit van de Drechtraad de organisatie van de invoering van de Participatiewet pro-actief vorm te geven. De gevolgen van deze wet (zowel inhoudelijk als financieel), zoals geschetst door het kabinet in de contourennotitie, zorgen ervoor dat we fundamenteel moeten kijken naar een andere organisatie van werk en inkomen in de Drechtsteden.

Een nieuw sociaal akkoord lijkt nu de uitvoering van de visie in de weg te staan. Niettemin stellen we vast dat de komst van de Participatiewet niet de enige drijfveer was om met een nieuwe uitvoeringsstructuur aan de slag te gaan. Al jaren zetten de Drechtsteden in op werk en activering, vanuit de vaste overtuiging dat het voor iedereen beter is aan het werk te zijn, een eigen inkomen te verdienen, actief te zijn.

De nieuwe afspraken die het kabinet heeft gemaakt in een sociaal akkoord zijn wat ons betreft een uitstekende aanleiding om dat wat we al doen in de Drechtsteden, nog veel beter te gaan doen. Voor nog veel meer werkzoekenden en vooral: met een veel groter bereik. Met een eenduidige en eenvoudige dienstverlening aan werkgevers.

Als we deze ontwikkeling goed weten vorm te geven, kunnen we het verschil maken. Het zou prachtig zijn wanneer we door deze aanpak en uitvoering, een veel groter aantal mensen actief krijgen en veel werkgevers in de Drechtsteden enthousiast krijgen om met ons in zee te gaan. We blijven inzetten op preventie (van school naar werk en van werk naar werk) om te voorkomen dat mensen geen plek hebben op de arbeidsmarkt.

Daar waar de arbeidsmarkt niet in zicht is voor werkzoekenden, zorgen we voor een activerend aanbod. Professioneel en lokaal. Zodat iedereen de kans krijgt actief mee te doen.

Daar doen we het voor!

2. Proces tot nu toe

Sinds juni 2011 bereiden we ons in de Drechtsteden voor op de invoering van de Wet werken naar Vermogen. In maart 2012 heeft het bestuur een plan van aanpak gepresenteerd dat in mei 2012 op 'on hold' is gezet toen bleek dat het kabinet de wet introk. Dit najaar heeft het nieuwe kabinet de wet opnieuw opgepakt, en een nieuw naam gegeven, de participatiewet. Op 20 december heeft het Drechtstedenbestuur ingestemd met een integrale visie om te komen tot de organisatie van de keten werk en inkomen in de Drechtsteden. Op 5 februari is de visie opiniërend besproken in de carroussel van de Drechtraad. Op 5 maart heeft de Drechtraad met het visiedocument ingestemd. Parallel aan het traject in de Drechtsteden heeft het Algemeen Bestuur van Drechtwerk op 14 december 2012 de visie onderschreven en ingestemd met het voornemen tot het overdragen van taken, mensen en middelen aan de GRD en het vervolgens opheffen van de GR Drechtwerk.

Toegezegd is uiterlijk begin juni 2013 een uitvoeringsplan aan de Drechtraad aan te bieden. Dit document voorziet hierin. Het benoemt welke besluiten worden voorbereid en welke gremia deze komend jaar zal moeten nemen. Inmiddels is gestart met de uitvoering van de werkzaamheden.

Impact Sociaal Akkoord

Na de instemming van de Drechtraad met het visiedocument op 5 maart, hebben op 11 april werknemers en werkgevers een sociaal akkoord gesloten, waarin een nieuwe infrastructuur voor werk en inkomen is opgenomen. De invulling van het sociaal akkoord maakt duidelijk dat de Participatiewet een nieuwe invulling krijgt. Inhoudelijk sluiten de afspraken uit het akkoord niettemin nog altijd goed aan op de visie zoals we die hebben neergelegd bij de Drechtraad.

De komende tijd werkt het kabinet de afspraken uit in regelgeving. In september, bij de presentatie van de miljoenennota, moet blijken welke inhoudelijke, bestuurlijke en financiële consequenties het akkoord gaat hebben. Zodra deze gevolgen bekend zijn, zal het Drechtstedenbestuur in september opnieuw afwegen of de integrale aanpak en planning zoals beschreven in het Uitvoeringsplan, gehandhaafd blijft. Dit betekent dat tot dat moment wel voorbereidingen plaatsvinden waarbij we

rekening houden met de afspraken in het sociaal akkoord, maar er vindt geen implementatie plaats. Er worden tot het moment in september geen finale besluiten genomen, behoudens de vaststelling van het liquidatieplan door het AB Drechtwerk. Hiermee is evenwel nog geen onomkeerbaar besluit genomen over de overheveling van taken, mensen en middelen naar de GR Drechtsteden, waardoor het vaststellen van het liquidatieplan sec niet leidt tot implementatie of investeringen.

3. De Participatiewet en strategische keuzen in de Drechtsteden samengevat

Met het vaststellen van het visiedocument voor invoering van de participatiewet heeft het bestuur en de Drechtraad er voor gekozen werk centraal te plaatsen. Uitgangspunt daarbij zal zijn dat eenieder de kans moet krijgen zijn of haar vermogen zo maximaal mogelijk aan te wenden om betaald werk te vinden op de arbeidsmarkt. Werkgevers wordt een eenduidige, vraaggerichte en eenvoudige dienstverlening geboden. Daartoe zullen de bestaande organisatie van de GRD/SDD en onderdelen van Drechtwerk worden samengebracht. Hierbij geldt nadrukkelijk: een fusie tussen Drechtwerk en de GRD is geen doel op zich: organisaties worden aangepast wanneer ze daardoor effectiever kunnen functioneren. In het visiedocument zijn op basis van deze uitgangspunten een aantal uitvoeringslijnen geformuleerd. In dit uitvoeringsplan worden deze lijnen verder beschreven.

4. Uitvoeringsplan

Centraal in het visiedocument staat het voornemen een integraal aanbod aan werkgevers in te richten en arbeidstoeleidend activering te organiseren voor mensen met een laag verdienvermogen.

Concrete beoogde resultaten op 1 januari 2014¹ zijn dat:

1. de GR Drechtwerk is geliquideerd en opgeheven.
2. financiële sluitafspraken gemaakt zijn en geïmplementeerd.
3. een voor de markt aantrekkelijk aanbod is geïmplementeerd dat gericht is op maximale plaatsing van werkzoekenden.
4. SROI nieuwe stijl is geïmplementeerd.
5. investering ten behoeve van de onderkant arbeidsmarkt zowel regionaal als lokaal geborgd is.
6. inhoudelijke verordeningen waar nodig zijn aangepast en beleid op basis van de Participatiewet geïmplementeerd is.
7. naast een eventuele faciliteit waarin beschut werk geboden wordt, ontwikkelen we lokaal vormen van arbeidstoeleidend activering.
8. governance binnen de Drechtsteden met betrekking tot de keten werk en inkomen op orde is.
9. de GR Drechtsteden aandeelhouder is van de huidige BV's van de GR Drechtwerk.
10. nieuwe taken en bevoegdheden geborgd zijn in de verschillende (mandaat-)regelingen.
11. de rechten en plichten van GR Drechtwerk binnen de GR Drechtsteden zijn geborgd.
12. de bedrijfsvoering van de GR Drechtsteden aangepast is op de nieuwe taken.
13. de organisatiestructuur van de GRD en dochters is, indien nodig, aangepast.
14. de rechten en plichten van werknemers binnen de GRD geborgd zijn.

Om de resultaten te realiseren zijn verschillende werkzaamheden nodig. Deze zijn als volgt geclusterd:

1. Liquidatie Drechtwerk
2. Beleid en dienstverlening
3. Governance
4. Invlechten in de GR Drechtsteden
5. Personeel
6. Communicatie en informatievoorziening.

Voor een viertal onderwerpen (opheffingsbesluit, liquidatieplan, aandelenoverdracht deelnemingen naar GRD, wijziging regeling GRD) is een uitgebreid besluitvormingsproces voorzien; hiervoor is een aparte planning bijgevoegd. Hieronder gaan we nader in op de clusters.

¹ Afhankelijk van besluitvorming in het Drechtstedenbestuur in september over voortzetting aanpak en planning op basis van uitwerking Sociaal Akkoord.

4.1 Liquidatie Drechtwerk

Organisatorisch kiest het visiedocument voor een eenduidige bestuurlijk aansturing van de keten werk en inkomen en dus van de bestaande uitvoeringsorganisaties. De GR Drechtwerk wordt geliquideerd en opgeheven en de rechten en plichten gaan over naar de GR Drechtsteden. Er dient gezorgd te worden voor een naadloze aansluiting waar het gaat om taken en bevoegdheden. Daarmee wordt voorkomen dat er een vacuüm ontstaat in rechten en plichten. Dat is in het belang van medewerkers van Drechtwerk, maar ook voor bijvoorbeeld contractpartners.

Een liquidatieplan is momenteel in concept gereed, en is eind april aan de lokale colleges aangeboden, samen met de meerjarige begroting Drechtwerk.

De kaders voor de financiële sluitafspraken maken zoveel mogelijk onderdeel uit van het liquidatieplan. Dergelijke afspraken maken het makkelijker voor een nieuw te vormen organisatie om zonder last vanuit het verleden of vanuit het Rijk te kunnen opereren (en daarmee volwaardig te sturen op resultaat). Vooralsnog zien we de financiële sluitafspraken als een combinatie van verschillende vraagstukken. Vraagstukken die uitgewerkt worden zijn onder andere de afbouw van kosten (loonkosten sw, subsidie sw, huisvesting), bedrijfsvoering en P&C-cyclus BV's inclusief risicoprofiel en afspraken over winst en verlies, verdeelsleutel in de nieuwe situatie, frictie- en transitiekosten als gevolg van de liquidatie, verschil in toepassing van BTW en financiële consequenties voor gemeenten in 2013 en 2014. Daarnaast worden afspraken gemaakt over wie waarvoor verantwoordelijk is en op welke wijze sturing plaatsvindt op de afbouw van kosten (kosten- en batenmanagement).

In het liquidatieplan komt verder aan de orde onder meer: liquidatiebalans, inventarisatie rechten en plichten (privaat- en publiekrechtelijk), voorstel afwikkeling rechten en plichten inclusief de fiscaliteit hiervan, voorstel overgang vermogen inclusief de fiscaliteit hiervan, personeel en archief. Voor het liquidatieplan en het opheffingsbesluit is een uitgebreide planning gemaakt (zie bijlage).

Resultaat:

1. een besluit over het opheffen en liquideren van de GR Drechtwerk.
2. financiële sluitafspraken zijn gemaakt en geïmplementeerd.

4.2 Beleid en dienstverlening

Door de samenvoeging van de frontoffice werk van de Sociale Dienst en Drechtwerkpersoneel kan een eenduidige werkgeversaankpak ontwikkeld worden. Een pakket aan beleids- en uitvoeringsmaatregelen biedt het perspectief van een integraal functionerende dienstverlening aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de regio Drechtsteden. Dienstverlening, die voor werkgevers interessant en aantrekkelijk is en het mogelijk maakt dat zij er eenvoudig toegang toe hebben. Voor werkzoekenden heeft deze dienstverlening tot doel dat iedereen meedoet op zijn of haar eigen niveau. Het complete werkgeversaangebod richt zich op de reguliere markt (betalende ondernemers, profit en non-profit). In het te ontwikkelen aanbod wordt aandacht besteed aan kansen van en voor ondernemers, maximalisatie van het uurtarief en tijdelijkheid van de ondersteuning evenals de organisatievorm, kosten van de uitvoering en het proces. Bij de inrichting van de front office zal nadrukkelijk de samenwerking met UWV worden gezocht, en aansluiting worden gevonden bij de andere initiatieven de Drechtsteden: de initiatieven om arbeidsmarkt en onderwijs beter op elkaar te laten aansluiten (oa werkschool, masterplan beroepsonderwijs etc.) en het inrichten van een gezamenlijke promotie&acquisitie-unit.

In de visie is aangekondigd te werken aan Social Return on Investment (SROI) nieuwe stijl. Dit om een groter rendement te halen uit dit instrument. Op dit moment wordt SROI vooral ingevuld (wanneer de aanbesteding bij de Sociale Dienst Drechtsteden bekend is) met directe matches. Dit leidt wel tot resultaat (zo'n 150 matches op jaarbasis) maar het potentieel is veel groter, gezien de omvang die de Drechtsteden per jaar aan opdrachten in de markt zetten (ca 320 miljoen). Daarom wordt de clearing house constructie nader ingevuld (voorwaarden, uitvoering, proces, etc); invulling via directe matches blijft uiteraard mogelijk. De afspraken in het sociaal akkoord over een vrijwillige quotum voor werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen wordt zoveel mogelijk betrokken bij SROI nieuwe stijl.

Binnen de regio wordt het nieuwe aanbestedingsbeleid ontwikkeld. Besluitvorming hierover is voorzien voor de zomer 2013. De regels rond SROI worden hierin meegenomen.

Om te zorgen voor zoveel mogelijk werk voor de onderkant arbeidsmarkt, is in de visie aangekondigd te gaan inbesteden waar voorheen sprake was van aanbesteden. Dit zal zowel lokaal als regionaal geborgd moeten worden (zowel gemeenten als GRD besteden in). De werkbedrijven gaan onderdeel uitmaken van de GR Drechtsteden. Het inbestedingsprincipe geldt ook voor deze werkbedrijven (groen, facilitair en catering).

De komst van de Participatiewet is op zichzelf een ontwikkel- en implementatietraject. Gekeken wordt naar aanpassingen op huidig beleid, het ontwikkelen van nieuw beleid voor bijvoorbeeld loondispensatie, voorbereidingen voor de komst van een nieuwe doelgroep (Wajong) en verordeningen en beschikkingen moeten worden aangepast. Flankerend beleid zoals het minimabeleid en de schuldhelpverlening worden eveneens nadrukkelijk betrokken. De twee bestaande cliëntenraden (WWB en SW) gaan met elkaar in overleg om te bezien of en zo ja op welke wijze verdere samenwerking georganiseerd kan worden. Vanuit de SDD wordt met beide raden hierover contact onderhouden. Daarnaast worden de raden op basis van hun bestaande bevoegdheden betrokken bij verdere besluitvorming over (concrete voorstellen van) de invoering van de Participatiewet.

Voor mensen met een laag verdienvermogen die niet inzetbaar zijn op de reguliere markt wordt lokaal arbeidstoeleidend activering geboden. Momenteel wordt door medewerkers uit de gemeenten gewerkt aan een voorstel over de wijze waarop we dit aanbod in de regio kunnen realiseren (de organisatie en financiering), in samenhang met vrijwilligerswerk en dagbesteding via de Awbz.

De beleidsmatige en financiële kaders van de Participatiewet bepalen de speelruimte. Voorstellen worden uitgewerkt hoe de middelen verdeeld kunnen worden over de doelgroep en instrumentarium. Samen met de gemeenten wordt bekeken op welke wijze structureel beschikbare middelen (lokaal en regionaal) ingezet kunnen worden voor de financiering van arbeidstoeleidend activering op lokaal niveau.

Resultaten:

1. een voor de markt aantrekkelijk aanbod is geïmplementeerd dat is gericht op maximale plaatsing van werkzoekenden.
2. SROI nieuwe stijl is geïmplementeerd.
3. inbesteding ten behoeve van de onderkant arbeidsmarkt is zowel regionaal als lokaal geborgd.
4. inhoudelijke verordeningen zijn waar nodig aangepast en beleid op basis van de Participatiewet is geïmplementeerd.
5. naast een eventuele faciliteit waarin beschut werk geboden wordt, ontwikkelen we een voorstel voor lokale vormen van arbeidstoeleidend activering.

4.3 Governance

Governance impliceert dat bij verantwoord lokaal bestuur vier elementen goed belegd zijn: sturing, beheersing, toezicht en verantwoording. Binnen de GR Drechtsteden is de governance de afgelopen jaren ingericht en verder geprofessionaliseerd. De financiële omvang en risico's, het maatschappelijk belang en het beleidsrijke karakter van de keten werk en inkomen binnen de Drechtsteden vraagt om een eenduidig en krachtig bestuur. Binnen de Drechtsteden zijn het Drechtstedenbestuur en de Drechttraad verantwoordelijk. Mede op basis van de ervaringen bij Drechtwerk wordt bekeken op welke wijze de governance te versterken dan wel nader in te vullen is. Hierbij kunnen we denken aan varianten met en zonder formele bevoegdheden. De varianten met formele bevoegdheden zijn een bestuurscommissie, uitbreiding van het Drechtstedenbestuur of het geven van mandaat aan niet-ondergeschikten. Zonder formele bevoegdheden zijn commissies van advies (bestuurlijk of ambtelijk).

De varianten worden de komende weken besproken met de verantwoordelijk bestuurders. Bij de verdere uitwerking wordt aangesloten bij ontwikkelingen in de Drechtsteden waar het gaat om netwerkontwikkeling en bestuurlijke aansturing.

Bijzondere aandacht is er voor de werkbedrijven van Drechtwerk, die inmiddels opereren als besloten vennootschappen. Door de overgang van rechten en plichten van Drechtwerk naar de GR Drechtsteden, is er sprake van een aandelenoverdracht. Het overdragen van de aandelen vergt een lange procedure, in de bijlage is de planning hiervan opgenomen.

Nieuwe taken en bevoegdheden moeten geborgd worden in de verschillende regelingen die de GR Drechtsteden kent. De regeling van de GR, de organisatieverordening en mandaatregelingen van functionarissen worden hierop aangepast. De besluitvorming over de aanpassingen van de regeling is in de planning (bijlage) opgenomen.

Resultaten:

1. governance binnen de Drechtsteden met betrekking tot de keten werk en inkomen is geborgd.
2. de GR Drechtsteden is aandeelhouder van de huidige BV's van de GR Drechtwerk.
3. nieuwe taken en bevoegdheden zijn geborgd in de verschillende (mandaat-)regelingen.

4.4 Invlechten in bedrijfsvoering GR Drechtsteden

Alle rechten en plichten van Drechtwerk gaan over naar de GRD. Dit betekent dat bekeken moet worden op welke plek binnen de GR Drechtsteden de verschillende onderdelen organisatorisch het best geplaatst kunnen worden. Voor wat betreft Drechtwerkpersoneel is in de visie al aangegeven dat een koppeling met de frontoffice werk van de Sociale Dienst voor de hand ligt.

Daarnaast zijn er de werkbedrijven (de BV's), beschut binnen en staffuncties. De werkbedrijven van Drechtwerk (BV's) zijn redelijk zelfstandige entiteiten, met een sterk bedrijfsmatige en operationele cultuur. Bezien wordt of vermenging met andere onderdelen van de GR Drechtsteden meerwaarde oplevert dan wel dat de vier bedrijven een nieuw cluster van de GR Drechtsteden vormen. De positionering van het leerbedrijf van Drechtwerk (beschut binnen) is afhankelijk van de inhoudelijke discussie over organisatie van arbeidstoeleidend activering (structuur volgt inhoud, zie 4.2).

Alle rechten en plichten over betekent ook dat de medezeggenschap bekeken moet worden. De ondernemingsraden van beide organisaties hebben inmiddels contact met elkaar. Verder gaat het om het installeren van systemen en applicaties, fiscaliteiten en bancaire zaken borgen, het stroomlijnen van de personeels- en salarisadministratie, de archivering van administratie en personeelsdossiers, contractbeheer en de begroting van de GR Drechtsteden aanpassen.

Al met al heeft het invlechten van rechten en plichten impact op de bedrijfsvoering van de GRD. De aard en omvang is op dit moment echter nog niet duidelijk. Goed zicht hierop is wel van belang voor een efficiënte en effectieve invlechting, zodat primaire processen van de GRD zo min mogelijk verstoord worden en dienstverlening aan in- en externe klanten zo min mogelijk onder druk komt te staan. Voor de invlechting wordt daarom een zorgvuldig proces ingericht met waar mogelijk, een impact-analyse vooraf. Eenzelfde zorgvuldig proces geldt ook voor het borgen van rechten en plichten van werknemers van Drechtwerk binnen de GRD (zie 4.5).

Resultaten:

1. de rechten en plichten van GR Drechtwerk zijn binnen de GR Drechtsteden geborgd.
2. de bedrijfsvoering van de GR Drechtsteden is aangepast op de nieuwe taken.
3. de organisatiestructuur van de GRD en dochters is, indien nodig, aangepast.

4.5 Personeel

Een belangrijk onderdeel is het borgen van het werkgeverschap en de rechten en plichten van alle medewerkers van Drechtwerk binnen de GR Drechtsteden. Hiervoor wordt onder meer geïnventariseerd om hoeveel medewerkers het precies gaat, worden de verschillende van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en rechtsposities inclusief individuele regelingen inzichtelijk gemaakt, wordt het ambtelijk personeel binnen de GR Drechtsteden aangesteld en wordt topmanagement geworven en geselecteerd.

Resultaten:

1. de rechten en plichten van werknemers van Drechtwerk zijn binnen de GR Drechtsteden geborgd.

4.6 Communicatie

Tot slot vraagt de invoering van een nieuwe keten werk en inkomen om een zorgvuldig besluitvormings- en communicatietraject. Bij de besluitvorming is van belang dat op diverse momenten in het komend jaar zowel lokale raden als Drechtraad een besluit zullen moeten nemen over onderdelen van het proces. Daarbij is het belangrijk dat elk raad goed geïnformeerd wordt over de gevolgen van de beslissing en de consequenties van en ieders besluit op het totale traject. Dit vraagt om een zorgvuldige procesregie.

Tegelijk zal gedurende het besluitvormingstraject zorgvuldig gecommuniceerd moeten worden met de medewerkers van de GRD, SDD, de medewerkers van Drechtwerk, gemeenten en andere belanghebbenden (cliëntenraden, werkgevers, media etc). Voor de begeleiding van dit traject zal zo nodig gebruik gemaakt worden van professioneel communicatie-advies.

5. Kosten uitvoeringsplan

Onze inschatting is dat het invoeringstraject in 2013 een totaalbedrag van €300.000 vraagt.

Kostenposten zijn onder meer:

- notaris ten behoeve van de aandelenoverdracht
- inhuur van externe expertise (wordt zoveel mogelijk beperkt)
- communicatie.

De dekking voor deze kosten willen we vinden binnen de begroting van de SDD en van Drechtwerk. Beide organisaties reserveren €150.000 in de begroting 2013.

6. Organisatie en besluitvorming

Bert van de Burgt, regionaal portefeuillehouder werk en inkomen, is bestuurlijk opdrachtgever van het overall invoeringstraject. Hans Tanis, regionaal portefeuillehouder middelen, is bestuurlijk verantwoording voor de invlechting van de GR Drechtwerk in de GR Drechtsteden en personele aangelegenheden. Bert Blase, regionaal portefeuillehouder bestuur, is verantwoordelijk voor het governance-model.

Gemandateerd ambtelijk opdrachtgever voor het gehele invoeringstraject is Gido ten Dolle, directeur Arbeidsmarktbeleid in Dordrecht. Om de uitvoering van de opdracht te begeleiden is er een projectgroep ingericht die regie houdt op het totaal, bestaande uit Gido ten Dolle, Marco Wilke, Yvonne Bieshaar, Ira van Montfoort en Annemarie van de Kroon. Bij dit overleg sluiten Marcel van Bijnen en Marcel van de Priem periodiek aan.

Bij de uitvoering van de meeste onderwerpen zijn medewerkers van meerdere organisaties betrokken. Het gaat om medewerkers van de GRD (Bureau Drechtsteden, Servicecentrum en Sociale Dienst), Drechtwerk en gemeenten. De kosten voor de inzet van deze mensen wordt gedekt vanuit de reguliere middelen.

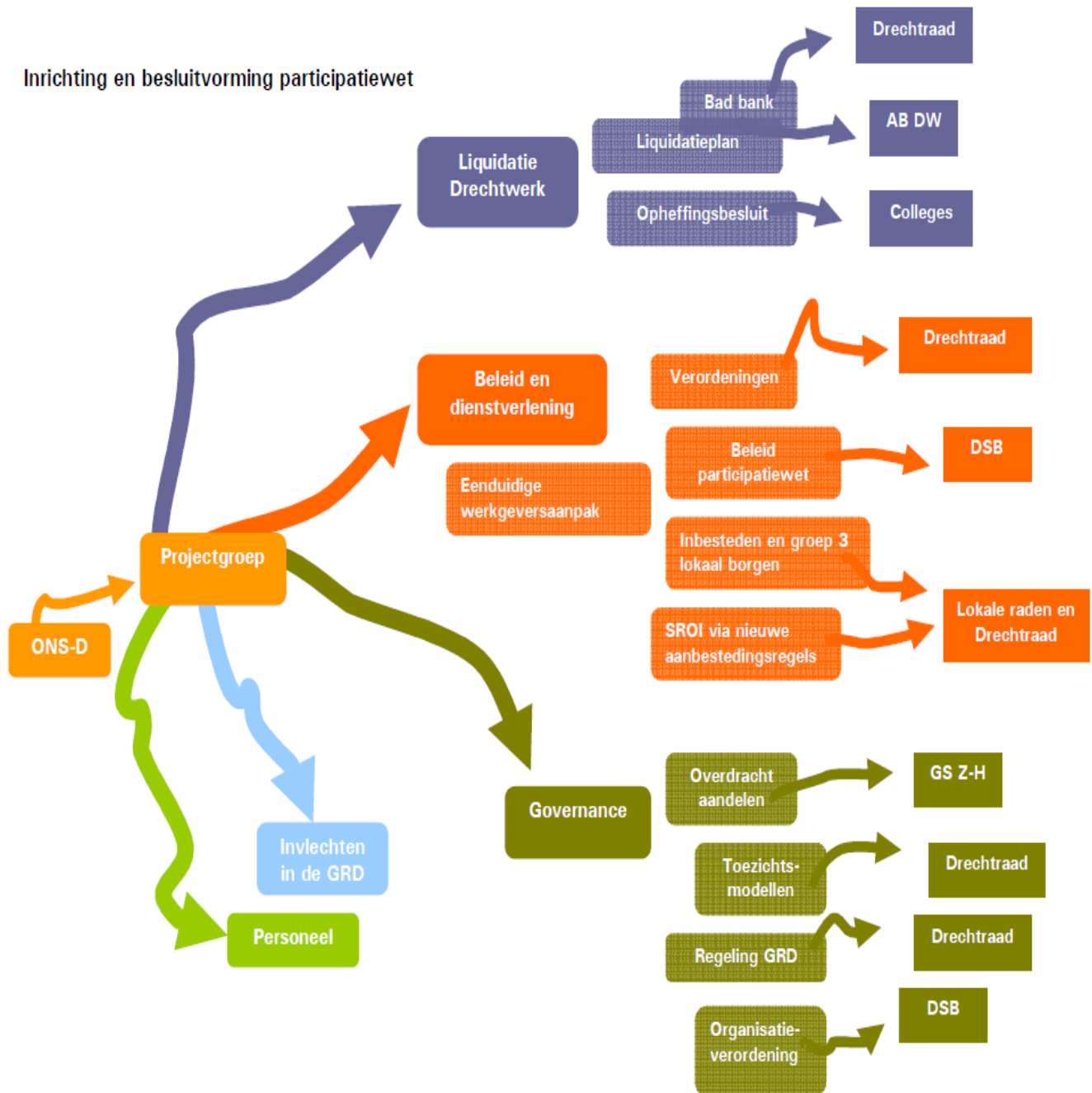
In het ONS-D en het PFO Sociaal wordt regelmatig over de voortgang van het uitvoeringsplan gesproken. Bij de uitwerking van de verschillende onderdelen zal ook de steun verkregen moeten worden van de wethouders in het PFO Middelen en PFO Bestuur. In het proces wordt ook hierop gestuurd.

In het plaatje op de volgende pagina is de inrichting van het uitvoeringsplan opgenomen evenals welk bestuurlijk-politiek gremium (uiteindelijk) besluit over de verschillende onderwerpen.

7. Planning

In de bijlage bij dit uitvoeringsplan is het besluitvormingsproces over vier onderwerpen opgenomen (liquidatieplan, opheffingsbesluit, overdracht aandelen en wijziging regeling GR Drechtsteden). Voor de overige onderwerpen geldt een kortere doorlooptijd waardoor er meer flexibiliteit rond planning is dan wel er is voornamelijk geen bestuurlijk-politiek besluit nodig (invlechten in de GR Drechtsteden en

personeel). Voor wat betreft de beleidsmatige onderwerpen, geldt dat besluitvorming is voorzien in de 2^e helft van 2013, met uitzondering van de kaders SROI die meelopen in de besluitvorming van de nieuwe aanbestedingsregels. De concrete uitwerking en implementatie van SROI nieuwe stijl wordt daarna uitgewerkt. Kaders voor arbeidstoeleidend activering (voor groep 3) zijn in het najaar gereed.



BIJLAGE 1 Planning²

Geactualiseerde planning over:

1. Opheffingsbesluit
2. Liquidatieplan
3. Overdracht aandelen naar GRD
4. Wijziging regeling GRD

Wanneer	Bestuursorgaan	Wat	Status
Februari		1. opstellen voorstel tot opheffing GR Drechtwerk 2. opstellen liquidatieplan 3. opstellen voorstel tot overdracht aandelen BV's aan GRD 4. opstellen voorstel tot deelneming in BV's door GRD 5. opstellen akte van aandelenoverdracht door notaris	1 t/m 5 concepten gereed
Maart/april	1. DB Drechtwerk	1. Aan AB voorleggen: a. Voorstel tot opheffing GR Drechtwerk b. Voorstel tot vaststelling concept liquidatieplan c. principe uitspraak over bereidheid tot overdracht aandelen BV's aan GRD	1. Gereed
	2. PFO Middelen/Financiën	2. bespreken voorstel deelneming in BV's door GRD	2. Voorstel gereed; mei advisering
April/mei	2. AB Drechtwerk	1. Opstellen wijzigingsbesluit GR Drechtsteden 2. a. goedkeuren voorstel opheffen GR Drechtwerk b. vaststellen concept liquidatieplan c. principe uitspraak over bereidheid overdracht aandelen BV's aan GRD	2. Besloten op 3 april
	3. DB Drechtwerk	3. a. toezenden voorstel tot opheffen GR Drechtwerk aan college Dordrecht met verzoek om voorstel voor te leggen aan andere deelnemers b. toezenden liquidatieplan aan Colleges deelnemers	3. Set eind april/begin mei naar gemeenten
	4. DSB	4. voorgenomen besluit deelneming in BV's door GRD	4. Ws juni
Mei/juni/juli	1. ONS-D	1. Bespreken voorstel wijzigingsbesluit GR Drechtsteden	
	2. DSB	2. toezending voorgenomen besluit	

² Planning vanaf september afhankelijk van besluitvorming in het Drechtstedenbestuur in september over voortzetting aanpak en planning op basis van uitwerking Sociaal Akkoord.

Wanneer	Bestuursorgaan	Wat	Status
	7. GS van ZH	Drechtraad 7. goedkeuring deelnemingen in BV's door GRD	
December	Drechtraad Notaris	1. Vaststellen wijzigingsbesluit en aanvaarden nieuwe taken. 2. Bekendmaking van het besluit 3. Passeren aktes aandelentransactie Drechwerk B.V.'s	

BIJLAGE

Organisatie uitvoering participatiewet Drechtsteden

Voorwoord

De plannen voor de uitvoering van de Wet werken naar vermogen (Wwnv) in de Drechtsteden waren in een vergevorderd stadium toen de val van het Kabinet Rutte deze ambities verstoorde. Er was overeenstemming over voor wie we welke diensten willen leveren, welke instrumenten daarbij horen, en over een taakverdeling tussen de verschillende uitvoeringsorganisaties en gemeenten.

Ondertussen kennen we een nieuw regeerakkoord. De nieuwe wet voor de onderkant van de arbeidsmarkt heet voortaan Participatiewet. Alle overige elementen uit de wet werken naar vermogen zijn overgenomen in deze nieuwe wet. Evenals de bezuinigingen. Er is dus alle reden om volle vaart door te gaan op de ingeslagen weg.

In een eerder stadium heeft de Drechttraad gevraagd om een uitwerking van een uitvoeringsvariant: een fusie tussen Drechtwerk en de SDD. Hoewel die vraag minder urgent werd toen het Kabinet viel, zijn we in opdracht van de regionale portefeuillehouder met die vraag aan de slag gegaan. Daarbij werden we mede gedreven door onze opvatting dat de huidige organisatie van de dienstverlening aan de onderkant van de arbeidsmarkt op lange termijn niet houdbaar is. De financiële situatie van Drechtwerk vraagt bijvoorbeeld om een duurzame visie, maar ook in het algemeen is er een financiële noodzaak om elkaars krachten sterker te benutten. Ook de arbeidsmarkt vraagt daarom; één werkgeversbenadering voor alle werkgevers en werkzoekenden aan de onderkant van de markt. De val van het Kabinet gaf tegelijk extra ruimte om met nieuwe ogen naar de kansen te kijken die deze crisisperiode biedt, los van de wetgeving. Als resultaat van deze exercitie leggen wij u een voorstel voor organisatie-model voor waarin het veld van werk en inkomen als één geïntegreerd veld opereert.

Het model is opgebouwd uit aspecten die elkaar verbinden en versterken. Naast een bestuurlijke vereenvoudiging, kent het model een eenduidige werkgeversaanpak en een integraal aanbod van instrumenten. Bovendien worden Social return en inbesteding benut om kracht en middelen op een slimme manier te combineren. Tot slot wordt een financieel voorstel gepresenteerd om de toekomstige organisatie niet te belasten met lasten die onevenredig én onoverkomelijk zijn.

De kracht van dit model bestaat uit het doorbreken van de institutionele grenzen, zonder de kracht van de verschillende organisaties teniet te doen. Kortom dit pakket aan voorstellen biedt het perspectief van een integraal functionerend dienstverlening aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de regio Drechtsteden, die het mogelijk maakt dat werkgevers er eenvoudig toegang toe hebben en iedereen meedoet op zijn of haar eigen niveau, onder de meest optimale financiële condities.

Werkgroep Werken naar vermogen:

Y.S.M. Bieshaar, Sociale Dienst Drechtsteden

G. ten Dolle, Opdrachtgever Regionaal Arbeidsmarktbeleid Drechtsteden

M. Wilke, Drechtwerk

In- en aanleiding

Op 23 februari 2012 heeft het Drechtstedenbestuur het plan van aanpak 'Wet Werken naar Vermogen' vastgesteld. Dit plan was bedoeld om het toen voorliggende wetsvoorstel van het kabinet Rutte te 'vertalen' in een praktische aanpak in de Drechtsteden. Bij bespreking in de Drechtraad op 3 april 2012 is onder meer aan het bestuur gevraagd om ook een organisatievariant uit te werken waarbij uitgegaan wordt van een fusie tussen Drechtwerk en de Sociale Dienst Drechtsteden.

Na de val van het kabinet Rutte is het wetsvoorstel 'Werken naar Vermogen' ingetrokken ondanks het feit dat een Kamermeerderheid zich kon vinden in de belangrijkste uitgangspunten van het wetsvoorstel. Dat betekent niet dat discussie over de regelingen 'aan de onderkant van de arbeidsmarkt' –WWB, Wajong en Wsw- daarmee beëindigd is.

Op 29 oktober 2012 is het regeerakkoord VVD-PVDA 'Bruggen slaan' gepresenteerd. De Wet werken naar vermogen wordt Participatiewet. Deze wet komt op veel onderdelen overeen met de Wet werken naar vermogen:

- WWB, Wsw en een deel van de Wajong worden samengevoegd;
- Er komt een instrument 'loondispensatie' dat het mogelijk maakt, het loon dat werkgevers betalen in overeenstemming te brengen met de productiviteit. Dit loon wordt aangevuld met uitkeringsgeld. De werknemer kan dan tijdelijk minder dan het Wettelijk minimumloon verdienen;
- Vanaf 1 januari wordt de Wajong alleen toegankelijk voor volledig en duurzaam ongeschikten;
- Voor 'niet volledige en duurzaam arbeidsongeschikten' is de nieuwe Participatiewet beschikbaar.
- Instroom in de Wsw in de huidige vorm stopt per 1 januari 2014;
- Gemeenten krijgen ruimte om beschut werk zelf te organiseren als voorziening, op termijn zijn middelen beschikbaar voor 30.000 beschutte werkplekken (1/3 van het huidige aantal) afgestemd op 100% Wml;
- De huidige middelen voor Wsw gaan fors omlaag;
- Er komt één gebundeld re-integratiebudget;
- Er wordt fors bezuinigd op het huidige beschikbare Wwb werkdeel;
- En er komt een verplicht quotum voor middelgrote en grote werkgevers voor arbeidsgehandicapten op straffe van een boete van € 5.000,- per werkplaats voor een arbeidsgehandicapte.

Met deze notitie willen we – in opdracht van de regionale portefeuillehouder Werk en Inkomen – een antwoord geven op de vraag van de Drechtraad. Aangespoord om los te denken van de bestaande instituties, hebben we nagedacht over een nieuwe aanpak. Met als uitgangspunten:

- dat werkzoekenden op basis van hun mogelijkheden zoveel als mogelijk aan het werk gaan; bij voorkeur bij 'gewone' organisaties, zowel in het commerciële bedrijfsleven als in de publieke sector.
- dat werkgevers eenduidig, eenvoudig en vraaggerichte dienstverlening krijgen waardoor bureaucratische drempels worden weggenomen om optimaal mee te werken aan het plaatsen van werkzoekenden.
- dat een fusie op zich geen doel is (structure follows strategy): organisaties moeten worden aangepast als ze daardoor beter kunnen functioneren.

In deze notitie gaan we in op de volgende aspecten van ons voorstel:

- de kern van de aanpak
- eenduidige werkgeversdienstverlening
- van aanbesteden naar inbesteden
- mensen met een laag verdienvermogen
- bestuurlijke aansturing
- een gezond financieel perspectief

Kern van de aanpak

Kern van het plan van aanpak Participatiewet in de Drechtsteden is een dienstverlening die uitgaat van een indeling van mensen naar de mate waarin ze productief zijn. We onderscheiden drie groepen:

1. Mensen met een 'loonwaarde' hoger dan 90% van het minimumloon
2. Mensen met een 'loonwaarde' die tussen de 20 en 90% van het minimumloon ligt
3. Mensen met een 'loonwaarde' lager dan 20% van het minimumloon

Vanzelfsprekend zijn deze percentages indicatief. Deze drie groepen kennen ieder een andere "arbeidsmarkt" en een andere dienstverlening. Immers, de 1^e groep zal gematcht kunnen worden op bestaande en nieuwe vacatures en weinig ondersteuning meer nodig hebben. De 2^e groep kan wel degelijk een bijdrage op de arbeidsmarkt leveren, maar moet (langdurig) een beroep doen op steun vanuit de overheid om als werknemer aantrekkelijk te zijn voor bedrijven en organisaties.

De derde groep bestaat uit mensen die in feite geen baan kunnen vinden op de arbeidsmarkt, maar waarvan we wel uitgaan dat ze een zinvolle maatschappelijke bijdrage kunnen leveren.

Eenduidige werkgeversaanpak

Een essentiële succesfactor in een goede organisatie van de 'dienstverlening werk en inkomen' is het in voldoende mate ontlokken van voor de doelgroep geschikte banen op de arbeidsmarkt. Al eerder hebben we – via intensieve gesprekken met werkgevers in onze regio – vastgesteld dat hiervoor een eenduidige 'werkgeversbenadering' zeer op prijs gesteld wordt. Om ondernemers (profit en non-profit) warm te maken voor het aanbieden van banen in plaats van werkgevers af te schrikken, is het zeer wenselijk vanuit 'de overheid' op één wijze werkgevers te 'benaderen'. We hebben het dan over: Accountmanagement, tarieven, subsidies, contractvoorwaarden, wijze van 'ontzorging' (het weghalen van risico's): ondernemers moeten snel weten waar ze aan toe zijn. 'De overheid' moet gezien worden als een toegankelijke, betrouwbare partij waarmee goede zaken verricht kunnen worden.

Eenduidige dienstverlening, waar nu geen sprake van is, hoort wat ons betreft met de komst van de nieuwe participatiewet centraal te staan. Op dit moment hanteert de SDD de 'baanbrekend' dienstverlening aan ondernemers waarmee hoofdzakelijk de eerste (> 90% productiviteit) ondersteund wordt om een baan te vinden. Drechtwerk heeft een detacheringsbedrijf om SW-medewerkers 'buiten' te plaatsen; veelal gaat het om mensen die een verdienvermogen hebben van de middelste groep (20 – 90%).

In de geest van een integrale werkgeversbenadering is het wenselijk om de dienstverlening voor de 1^e en 2^e groep vanuit SDD en Drechtwerk onder te brengen in één organisatie. Daarmee kan een werkgeversdienstverlening worden ontwikkeld die elkaar niet beconcurreren maar versterkt. De samenvoeging betekent het fysiek samenbrengen van twee bestaande eenheden van de SDD en Drechtwerk, te weten de frontoffice en Drechtwerk Personeel. Om succesvol te kunnen opereren moet de (nieuwe) organisatie voldoende handelingsvrijheid hebben; het maken van afspraken met ondernemers om mensen te plaatsen moet gebeuren door medewerkers die de 'taal' van de ondernemers spreken. Een aanbodgerichte houding is uit den boze.

Het doel van de aanpak is om een grotere groep mensen die gaat vallen onder de nieuwe Participatiewet, een perspectief te bieden op werk. Niet een perspectief dat bestaat uit het volgen van 're-integratietrajecten', maar een baan, die gegeven het beperkte verdienvermogen van de betrokkenen vrijwel altijd expliciet of impliciet gesubsidieerd zal zijn. De mogelijkheden hiervoor zijn sterk afhankelijk van de spelregels en de middelen die straks in de kabinetsvoorstellen van de participatiewet besloten zullen liggen.

Naast de SDD en Drechtwerk is ook het UWV als belangrijke speler op deze markt. Het UWV werkbedrijf trekt zich echter – noodgedwongen - steeds meer terug. Er zijn nauwelijks meer budgetten aanwezig om mensen die gebruikmaken van de WW te ondersteunen. Volgens de basisfilosofie is dit ook niet nodig: het betreft hier meestal mensen die een verdienvermogen hebben dat (vaak substantieel) hoger ligt dan het minimumloon en in die zin ook geen ondersteuning van de overheid nodig hebben om een baan te vinden. De rol en opstelling van het UWV als uitvoerder van de Wajong blijft wel cruciaal als het gaat om een eenduidige werkgeversbenadering.

Daarnaast willen we de herstructurering aangrijpen om de bestaande instrumenten aan te scherpen. Een goed voorbeeld hiervan is Social Return On Investment (SROI). Er bestaan op dit moment elders in Nederland diverse experimenten om nog meer resultaat te halen uit het instrument SROI. Een voorbeeld hiervan is de inrichting van een zogenaamde 'clearing house constructie'. Dit werkt als volgt: Alle bedrijven die een opdracht uitvoeren met een SROI verplichting van 5% (of meer) gaan niet zelf voor dit bedrag mensen aan het werk verzetten, maar storten dit percentage verplicht in een (door de overheid aangewezen) fonds. In ruil voor de betaling van het bedrag krijgen de bedrijven naar rato trekkingsrechten voor de inzet van manuren voor het eigen bedrijf. Het uitvoeren van de opdracht wordt op deze manier losgekoppeld van het inzetten van mensen met een uitkering, en zal in onze verwachting meer baanopeningen creëren aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De organisatie werk en inkomen zorgt vervolgens dat mensen vanuit de doelgroep WwnV gekoppeld worden aan het werk. Het wél in dienstnemen van mensen uit de uitkering, blijft uiteraard een mogelijkheid.

Van aanbesteding naar inbesteding

Mensen uit de 2^e groep (20 – 90%) 'dienen bij voorkeur een baan – al dan niet op detachingsbasis- te krijgen bij gewone organisaties. Het is echter een illusie om te denken dat we voldoende banen voor deze groep kunnen bereiken bij het reguliere bedrijfsleven (profit en non-profit). Eén van de instrumenten die

we op dit moment gebruiken als mensen niet naar de markt begeleid kunnen worden, is de groep van 'werkbedrijven' van Drechtwerk: groen, facilitair, electronica en catering. Deze bedrijven, die per 1 januari a.s. opereren als besloten vennootschappen (voor 100% in handen van de gemeenschappelijke regeling), hebben als taak werkplekken te organiseren voor deze doelgroep. Op dit moment verwerven deze bedrijven opdrachten in concurrentie met reguliere bedrijven. Zo nu en dan met een preferente positie, maar over het algemeen binnen een gelijk speelveld.

We denken dat deze werkbedrijven uitstekend gebruikt kunnen worden voor mensen met een productief vermogen dat lager ligt dan het minimumloon (de 2e doelgroep). Het effect daarvan zou zijn, dat meer mensen naar vermogen kunnen werken, en de uitkeringslasten voor deze personen afnemen. Bij het toekennen van opdrachten van lokale overheden (en de regelingen waarin deze overheden participeren) is het dan wel van groot belang om te erkennen dat deze bedrijven geen gewone bedrijven zijn. Ze zijn opgericht en worden in stand gehouden met een specifiek doel: het organiseren van werkplekken voor mensen die (nog) niet een baan vinden in het reguliere bedrijfsleven. Dit doel moet verstandig gecombineerd worden met de (lokale) overheid als opdrachtgever: onderhoud openbare ruimte, schoonmaken van kantoren en instellingen, onderhoud panden etc. We zien kansen als op een structurele wijze de Drechtsteden gemeenten en regio het principe vastleggen dat het werk voor deze werkbedrijven wordt inbesteed in plaats van aanbesteed¹. op deze manier kan, sterker dan nu het geval is, de beschikbaarheid van werk voor deze groep mensen verwezenlijkt worden. Natuurlijk moet inzichtelijk gemaakt worden dat de bedrijfsvoering van deze werkbedrijven op gezonde wijze plaatsvindt. Maar het is essentieel dat de overheid als opdrachtgever van taken deze bedrijven daar optimaal voor inzet. Ook om het goede voorbeeld te geven.

De werkbedrijven zijn onderdeel van de organisatie werk en inkomen. Erkend moet worden dat deze bedrijven uitvoerende organisaties zijn die flexibel moeten opereren. Hierbij hoort - ondermeer - geen ambtelijke rechtspositie en verhoudingen. Daarom pleiten we voor bestending van de vennootschapsvorm waarbij het eigendom in handen van de overheid blijft.

Voor het laatste zouden we een uitzondering kunnen maken als er op regionaal niveau de branche waarin het betreffende werkbedrijf opereert de verantwoordelijkheden in feite overneemt. Met een voorbeeld maken we dit duidelijk. Naast het groenbedrijf van Drechtwerk wordt het onderhoud van het openbaar groen uitgevoerd door hoveniersbedrijven. Een paar regionale bedrijven zijn dominant in het verwerven van opdrachten die door de gemeenten worden uitgezet. Het zou toe te juichen zijn als deze bedrijven gezamenlijk zorg zouden willen dragen voor het eigenaarschap van het werkbedrijf groen en er bijvoorbeeld mee bewerkstelligen dat het werkbedrijf groen gebruikt wordt voor medewerkers als opstap naar de 'eigen bedrijven'. Vanzelfsprekend moet dit nader uitgewerkt worden om te borgen dat overheidsinstrumenten (subsidies, preferred suppliership, etc.) niet oneigenlijk interfereren met een gezonde marktsituatie.

Voorzieningen voor mensen met een laag verdienvermogen

Het herinrichten van de publieke dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden in de Drechtsteden, brengt ook de vraag met zich mee wat beter regionaal en wat beter lokaal kan plaatsvinden. Juist de nabijheid en kracht van de locale omgeving, de wijk en de buurt, kan helpen mensen met een beperkte verdien capaciteit op de markt toch te kunnen laten participeren naar vermogen, in een buurthuis of in de wijk. We kennen in onze regio al diverse goede voorbeelden van deze initiatieven, denk aan het MFC in Alblasserdam. Vanuit het arbeidsmarktbeleid stimuleren we ook op andere plaatsen deze leerwerkbedrijven op te zetten. Bij de doorontwikkeling van deze bedrijven is wel relevant ons te realiseren dat we deze mensen niet moeten opsluiten. Uitgangspunt moet blijven dat vanuit de regionale uitvoeringsorganisatie, die verantwoordelijkheid draagt voor de mensen, de prikkels blijven gelden richting plaatsing op een reguliere betaalde baan.

Over de dienstverlening aan werkzoekenden met een verdienvermogen tussen de 20% en circa 90%, is ons advies dit regionaal te organiseren. Het is immers de bedoeling om zoveel mogelijk mensen (evt. met loondispensatie en/of gedetacheerd) bij reguliere ondernemers te plaatsen. En de arbeidsmarkt beweegt zich vooral (boven) regionaal. Daarnaast, het vergroten van de schaal door regionaal te werken, biedt meer mensen de kans een geschikte baan te vinden dan wanneer dit lokaal zou gebeuren. Het organiseren van de juiste prikkels zodat er optimaal gepresteerd wordt, efficiënt gewerkt en er kwalitatief goede dienstverlening plaats vindt, kan middels het stellen van duidelijke kwantitatieve en kwalitatieve doelen door de Drechttraad.

¹ Dat geldt niet voor het electronicabedrijf. Deze voert werk uit dat niet door overheden wordt uitgezet

De dienstverlening aan de groep werkzoekenden met een lage verdien capaciteit, vergt tegelijk wel een meer gedifferentieerde aanpak. Er is immers bij deze groep in de regel geen sprake van plaatsing bij reguliere ondernemers. Vaak gaat het om werk dat door publieke middelen wordt gefinancierd of geïnitieerd. Mensen een kans geven in deze initiatieven betekent vooral het verzorgen van goede invulling van dagbesteding en (maatschappelijke) participatie. Deze dienstverlening kan *operationeel* het best lokaal worden vormgegeven. De lokale samenleving is meer betrokken bij deze groep en de kleinere schaal past beter bij de leef- en werkbehoefte van deze groep mensen.

Om de kracht van de lokale gemeenschap optimaal te benutten en te voorkomen dat de Drechtsteden een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid ontwikkelen, zullen we periodiek moeten toetsen of de voorwaarde waaronder iemand geplaatst is nog steeds van kracht is. Deze benadering betekent dat de nieuwe organisatie werk en inkomen verantwoordelijk is en blijft voor:

- Uitkeringsverstrekking
- Indicatiestelling
- Verwijzing (naar de gemeenten met de mogelijkheden)
- Periodieke controle (rechtmatigheid uitkering)
- Periodieke herindicatie

De vorm waarin we in de Drechtsteden deze dienstverlening voor mensen met een lage verdien capaciteit lokaal kunnen organiseren en financieren zal nog nadere uitwerking moeten krijgen. Hierbij zullen uiteraard de ervaringen die nu reeds worden opgedaan op diverse plaatsen in de Drechtsteden benut worden.

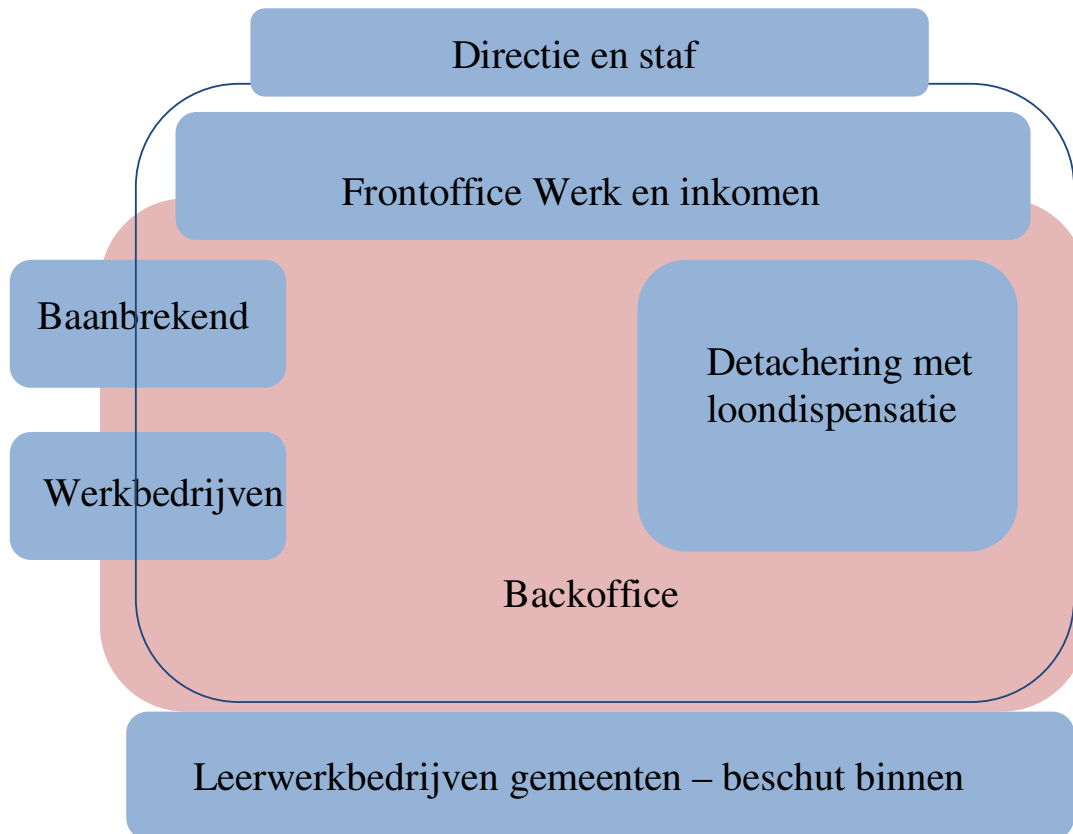
Onze inschatting is dat niet alle mensen met een laag verdienvermogen uiteindelijk via gemeentelijke initiatieven aan de slag kunnen. De huidige realiteit leert dat ook bij Drechtwerk nog zo'n 400 mensen centraal in de Drechtsteden in een 'beschut binnen' werkplaats opereren. De vraag moet derhalve nog beantwoord worden of we zo'n voorziening in stand willen houden. Die vraag heeft niet alleen een bestuurlijke of financiële invalshoek. Er geldt dat ook dat niet alle mensen met een laag verdienvermogen geschikt zijn om in een omgeving te opereren waarbij dienstverlening centraal staat.

De primaire functie van organisatieonderdelen die zich bezighouden met mensen met een laag verdienvermogen is 'maatschappelijke participatie' of 'zorg'. De 'beschut binnen' faciliteit moet daarom binnen de GR Drechtsteden niet in het domein van 'werk en inkomen' geplaatst worden, maar, eventueel gecombineerd met organisatieonderdelen die voortvloeien uit de andere decentralisaties, in een apart domein.

Organisatie Werk en inkomen

De diverse werkprocessen van de bestaande SDD organisatie en Drechtwerk worden aldus bijeengebracht in een nieuwe organisatie Werk en Inkomen Drechtsteden. Schematisch zal deze er ruwweg als volgt uit zien:

Schema 1 Organisatie Werk en Inkomen in de Drechtsteden



De bestuurlijke aansturing

Deze nieuwe organisatievorm vraagt om een bestuurlijk aansturing die eenduidig is.

Op dit moment wordt binnen de Drechtsteden de WWB (en verwante regelingen) uitgevoerd door de Sociale Dienst Drechtsteden die onder de Gemeenschappelijke Regeling Drechtsteden valt. De WSW wordt uitgevoerd door Drechtwerk; een organisatie met een eigen Gemeenschappelijke Regeling. Deze bestuurlijke constructie komt om twee redenen in een nieuw daglicht te staan. Zij vormt een belemmering voor een integrale bestuurlijke aansturing van een wettelijke regeling waarin de bestaande regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden ondergebracht. Tegelijk moeten we vaststellen dat beide gemeenschappelijke regelingen vanaf januari a.s. dezelfde deelnemers kennen, namelijk de zes Drechtstedengemeenten. Om een eenduidige bestuurlijke aansturing te garanderen stellen we voor om de volledige uitvoering van het gemeentelijke werkveld 'Werk en inkomen' onder te brengen onder de GR Drechtsteden. De gemeenschappelijke regeling Drechtwerk kan daarmee vervallen. Het bestuur legt in de nieuwe situatie integraal verantwoording af aan één orgaan: de Drechttraad. De rechten en plichten van de GR Drechtwerk zullen wel integraal moeten worden overgenomen door de GR Drechtsteden.

Het samenvoegen van regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt gaat in z'n totaliteit niet om de spreekwoordelijke punaises. De SDD is verantwoordelijk voor ruim 4000 uitkeringsgerechtigden in het Drechtstedengebied. Bij Drechtwerk werken zo'n 1500 medewerkers op basis van de WSW. Indien ook de Wajong hieraan wordt toegevoegd, spreken we over in het totaal zo'n 7500 mensen die onder de nieuwe wet gaan vallen in de Drechtsteden. Als we de relevante budgetten grofweg bij elkaar brengen gaat het om zo'n 350 miljoen euro. En deze aantallen kunnen zelfs groter worden als we de

decentralisatie van delen van de AWBZ naar de WMO minimaal gerelateerd zien aan dit thema. Kortom, de totale aansturing van het cluster 'werk en inkomen' verdient een krachtig eenduidig bestuur.

Het Drechtstedenbestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de participatiewet en legt daarbij integraal verantwoording af aan de Drechtraad. Daar bij Drechtwerk positieve ervaringen opgedaan zijn met het inzetten van een Raad van Commissarissen - bestaande uit onafhankelijke deskundigen - die toezicht houdt op het handelen van de directie kunnen we twee varianten onderscheiden om de 'governance' nader in te vullen:

1. Een Raad van Commissarissen houdt toezicht op de directie van de organisatie werk en inkomen. Vanzelfsprekend houdt het Drechtstedenbestuur de volledige verantwoordelijkheid
2. Het bestuur houdt toezicht op de directie en stelt een (onafhankelijke) raad van advies in

Gezond financieel perspectief

Tot slot, moeten we vaststellen dat de financiële prestaties van Drechtwerk beneden de maat zijn. In een vergelijkende analyse met andere SW-bedrijven vallen twee zaken op. De gemiddelde loonkosten van de SW-medewerkers zijn bijzonder hoog. Waar bij veel SW-bedrijven er bijna geen verschil is tussen de gemiddelde loonkosten en de door Den Haag verstrekte subsidie heeft Drechtwerk een substantieel tekort. Dit bedraagt op dit moment zo'n 5 miljoen euro's op jaarbasis. Daarnaast zijn de huisvestingslasten bijzonder hoog. Reële huisvestingslasten zijn afhankelijk van het type operatie dat gehanteerd wordt, maar zonder overdrijving kan gesteld worden dat de huidige huisvestingslasten minimaal 1 tot 1,5 miljoen euro's boven een normaal aanvaardbaar niveau liggen.

Deze lasten kunnen moeilijk gecompenseerd worden door andere inkomsten. En, nog belangrijker, ze zijn niet op korte termijn te herstellen. Gebruikmakend van de metaforen die financiële wereld ter beschikking stelt, stellen we voor om deze in een 'bad bank' onder te brengen. Ofwel deze tekorten begrotingstechnisch apart te positioneren; gericht te sturen op geleidelijke afbouw; maar niet de organisatie die we willen opbouwen ermee te belasten. Vanzelfsprekend zullen we goed de financiële problematiek die we apart willen neerzetten moeten onderbouwen, en van een aanpak voorzien. De gemeentelijke verantwoordelijkheid over de 'bad bank' zal naar rato ingericht moeten worden conform het huidige aandeel werknemers per gemeente in Drechtwerk.

+++++



Drechtsteden

Postadres: Postbus 8 3300 AA DORDRECHT

Aan het College van
Burgemeester en Wethouders

Drechtsteden/Drechtwerk
Spuiboulevard 300
DORDRECHT

T 14078
F 078 770 80 80
www.dordrecht.nl

Contactpersoon
G.A. ten Dolle
T 078 770 4130
E g.ten.dolle@dordrecht.nl

Datum 21 maart 2013
Betreft Organisatie invoering van de Participatiewet
Bijlage Visiedocument 'Organisatie van de invoering van de Participatiewet'

Geacht college,

Met deze brief bied ik u namens het Drechtstedenbestuur en namens het Algemeen Bestuur van Drechtwerk het visiedocument 'Organisatie van de invoering van de Participatiewet' aan.

Het visiedocument geeft aan op welke wijze we in de Drechtsteden willen komen tot een integrale benadering richting werkgevers om mensen vanuit een uitkering naar werk te begeleiden. Onderdeel van de visie is het liquideren van de Gemeenschappelijke Regeling Drechtwerk en het onderbrengen van de bedrijfsonderdelen van Drechtwerk in de Gemeenschappelijke Regeling Drechtsteden. De Drechttraad heeft in haar vergadering van 5 maart jl. ingestemd met de inhoud van de visie, nadat al eerder, op 14 december jl. het Algemeen Bestuur van Drechtwerk instemming heeft verleend aan het visiedocument.

Op dit moment zijn we – begeleid door een projectgroep – volop gestart met de uitwerking van de verschillende besluiten die samenhangen met de uitvoering van de visie. Diverse besluiten in dit traject zullen ook op lokaal niveau moeten worden genomen. We verwachten dat komend jaar op de volgende momenten besluitvorming voorzien is in de colleges en Raden van de zes gemeenten:

- Juni/Juli 2013: goedkeuring liquidatieplan Drechtwerk
- Oktober/November 2013: wijzigingsbesluit GR Drechtsteden
- Oktober/November 2013: vaststellen besluit opheffing GR Drechtwerk

We zullen er voor zorgen dat u tijdig voorzien wordt van de besluitvormingsdocumenten.

Kenmerk Organisatie invoering van de Participatiewet
Datum 18 maart 2013

Het zou voor een vlotte behandeling van het volledige besluitvormingstraject erg prettig zijn als u aan Annemarie van de Kroon (a.vander.kroon@dordrecht.nl), lid van de projectgroep, kunt doorgeven wie vanuit uw gemeente regie voert op het lokale besluitvormingstraject.

Mag ik u tot slot vragen het visiedocument ter informatie ook door te geleiden naar de Agendacommissie van uw Raad. Mocht uw college of Raad het document ook op inhoud willen bespreken, dan ben ik gaarne bereid, om de inhoud van het visiedocument te komen toelichten.

Hoogachtend

E. van de Burgt

Regionaal Portefeuillehouder Werk en Inkomen
Regio Drechtsteden

Voorzitter Algemeen Bestuur
Drechtwerk



VOORSTEL DRECHTRAAD CARROUSEL SOCIAAL

Portefeuillehouder E. van de Burgt	Datum (van opstellen stuk) 29 april 2013	Status behandeling Carrousel 11 juni 2013
Steller I van Montfoort/G. ten Dolle	E-mail le.van.montfoort@drechtsteden.nl	Telefoonnummer 7015

Onderwerp

Uitvoering Organisatie Participatiewet

Voorstel

- Instemmen met de manier waarop we de integrale visie tot vormgeving van de organisatie van de keten werk en inkomen in de Drechtsteden, zoals vastgesteld in het visiedocument, gaan uitvoeren.

Bevoegdheid

Drechtraad (art. 6 GrD), Drechtstedenbestuur (art. 6 GrD) / Lokale gemeentebesturen.

Toelichting op het voorstel

➤ *Aanleiding*

Op 5 maart heeft de Drechtraad ingestemd met het visiedocument over de wijze van organisatie van de uitvoering van de participatiewet per 1 januari 2014¹. Het Drechtstedenbestuur heeft de Drechtraad toegezegd uiterlijk in juni een uitvoeringsplan te presenteren. In de bijlage is een ontwerp van dit plan bijgevoegd.

➤ *Beoogd resultaat*

Gebaseerd op de inhoud van het visiedocument zijn de concreet beoogde resultaten op (vooralsnog) 1 januari 2014:

1. de GR Drechtwerk is geliquideerd en opgeheven.
2. financiële sluitafspraken zijn gemaakt en geïmplementeerd.
3. een voor de markt aantrekkelijk aanbod is geïmplementeerd dat gericht is op maximale plaatsing van werkzoekenden.
4. SROI nieuwe stijl is geïmplementeerd.
5. investering ten behoeve van de onderkant arbeidsmarkt is zowel regionaal als lokaal geborgd.
6. inhoudelijke verordeningen zijn waar nodig aangepast en beleid op basis van de Participatiewet is geïmplementeerd.
7. naast een eventuele faciliteit waarin beschut werk geboden wordt, ontwikkelen we lokaal vormen van arbeidstoeleidend activering.
8. governance binnen de Drechtsteden met betrekking tot de keten werk en inkomen is op orde.
9. de GR Drechtsteden is aandeelhouder van de huidige BV's van de GR Drechtwerk.
10. nieuwe taken en bevoegdheden zijn geborgd in de verschillende (mandaat-)regelingen.
11. de rechten en plichten van GR Drechtwerk zijn binnen de GR Drechtsteden geborgd.
12. de bedrijfsvoering van de GR Drechtsteden is aangepast op de nieuwe taken.
13. de organisatiestructuur van de GRD en dochters is, indien nodig, aangepast.
14. de rechten en plichten van werknemers zijn binnen de GRD geborgd.

➤ *Argumenten*

Het uitvoeringsplan is een vervolg op de integrale visie. Beoogd is hiermee de nodige werkzaamheden geclusterd in kaart te brengen voorzien van een planning, om hiermee bovengenoemde resultaten te realiseren.

¹ Afhankelijk van besluitvorming in het Drechtstedenbestuur in september over voortzetting aanpak en planning op basis van uitwerking Sociaal Akkoord. Zie passages onder Impact sociaal akkoord 11 april 2013.

Impact sociaal akkoord 11 april

Bij het opstellen van de uitvoeringsplan is ook ingespeeld op het nieuw sociaal akkoord dat het kabinet op 11 april heeft gesloten met de sociale partners. In dit akkoord zijn vergaande afspraken gemaakt over de arbeidsmarkt. Een regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt lijkt van de baan. Het rijk zal een drietal landelijke instituties inrichten, en zal met gemeenten afspraken maken over de vorming van werkpleinen en werkbedrijven op regionaal niveau. De instroom in de Sw en in de Wajong worden per 1 januari 2015 stopgezet. Het instrument loondispensatie wordt vervangen door loonkostensubsidie. De komende maanden zal het kabinet de afspraken verder uitwerken in regelgeving. In september, bij de presentatie van de miljoenennota, moet blijken welke financiële consequenties het akkoord gaat hebben.

Bij het opstellen van het uitvoeringsplan hebben we zorgvuldig afgewogen wat het effect van deze afspraken zijn op de visie waarmee de Drechttraad in maart heeft ingestemd. We hebben daarbij in elk geval vastgesteld dat een aantal kernelementen van de visie -ook in de context van dit sociaal akkoord- een positief effect zal blijven hebben op de uitvoering van de keten werk en inkomen in onze regio. Het gaat hierbij om:

- Participeren naar vermogen als leidend principe. Bij het aanbod van maatregelen rekening houden met de verdiencapaciteit van werkzoekenden.
- De vorming van integrale dienstverdeling voor werkgevers, door samenvoeging van de frontoffice van de SDD en Drechtwerkpersoneel.
- Het slimmer benutten van de aanbestedingsregels en SROI.
- De samenvoeging van twee GR-regelingen om te komen tot een eenduidige bestuurlijke aansturing.

Het akkoord bevat tegelijk ook een aantal nieuwe elementen waar we bij de uitwerking van de visie extra rekening mee moeten houden:

- Het beleggen van de uitvoering bij de arbeidsmarktregio's en waarbij de aansturing valt onder een tripartiet bestuur stellen (nb: de Drechtsteden is op dit moment één arbeidsmarktregio).
- Geen invoering van het instrument loondispensatie.
- Het stoppen van de instroom in de Sw en Wajong is een jaar uitgesteld.

Op dit moment is niet duidelijk of het kabinet de voorliggende maatregelen ook gaat en kan doorzetten, en welke vorm daarbij gekozen wordt. Deze onzekerheid kan komend jaar nog even aanhouden. Omdat we – ook gelet op de actuele situatie op de arbeidsmarkt – we geen vertraging kunnen veroorloven, en we graag zo effectief mogelijk willen optreden richting werkgevers (die daar ook om vragen), stellen we op dit moment voor de uitvoering met dezelfde voortvarend ter hand te nemen. Uiteraard zullen bij de uitwerking volop rekening houden met de nieuwe richting.

Wel zal het Drechtstedenbestuur begin september – afgaande op de informatie die we op dat moment hebben over de wijze waarop het kabinet het sociaal akkoord gaat uitvoeren – opnieuw afwegen of deze voorvarende aanpak bij de uitvoering per 1 januari 2014 gehandhaafd blijft. In de planning zoals deze in het uitvoeringsplan is uitgewerkt is daarmee rekening houden.

We zien wel risico's van het voortvarend doorgaan met de uitvoering van de visie in de Drechtsteden, indien het Rijk als voorwaarde voor de uitvoering van de Participatiewet stelt dat er sprake moet zijn van 2 verschillende organisaties (werkbedrijf en werkplein) en indien het Rijk stelt dat de bestuurlijke aansturing van de Participatiewet in handen gelegd moet worden van een tripartiet bestuur. We verwachten dat we in september, wanneer de Drechtsteden definitief besluiten de voorgestelde uitvoering te realiseren, helderheid hebben over deze risico's.

➤ *Kanttelingen*

De strakke planning laat weinig ruimte voor onverwachte of onvoorziene gebeurtenissen. Verder blijft relevant welke inhoud het kabinet meegeeft aan de uitwerking van de afgesproken maatregelen uit het sociaal akkoord. Vooralsnog geven deze afspraken geen aanleiding om de visie van de Drechtsteden op participatie bij te stellen.

Consequenties

➤ *financieel*

Onderdeel van het uitvoeringsplan is de financiële gevolgen in kaart brengen, zowel van de liquidatie Drechtwerk als van de participatiewet, en indien nodig, keuzen voorleggen hoe om te gaan met de financiële gevolgen.

➤ *personeel en organisatie*

Onderdeel van het uitvoeringsplan is gevolgen voor personeel en organisatie als gevolg van de liquidatie Drechtwerk en overheveling naar de GRD, in kaart te brengen en indien nodig, keuzen voorleggen met betrekking tot werkgeverschap, borging van rechten en plichten, organisatorische inbedding etc. In lijn met de afspraken uit het visiedocument worden bij het onderbrengen van de GR Drechtwerk bij de GR Drechtsteden de bestaande rechten en plichten gerespecteerd.

➤ *juridisch*

De liquidatie van Drechtwerk en de overheveling van rechten en plichten naar de GRD is een omvangrijk juridisch traject. In het uitvoeringsplan is beschreven op welke wijze dit traject wordt georganiseerd.

➤ *andere beleidsterreinen en organisaties*

Afstemming met het bestuursakkoord sociaal in het kader van de decentralisaties sociaal domein vindt plaats, evenals met arbeidsmarktbeleid en lokaal welzijns-/Wmo-beleid.

Uitvoering

Hieronder is opgenomen welke activiteiten worden ondernomen om de resultaten te realiseren.

De activiteiten zijn geclusterd in een 6-tal werkpakketten:

1. Liquidatie Drechtwerk
2. Beleid en dienstverlening
3. Governance
4. Invlechten in de GR Drechtsteden
5. Personeel
6. Communicatie en informatievoorziening.

Voor een viertal onderwerpen (opheffingsbesluit, liquidatieplan, aandelenoverdracht deelnemingen naar GRD, wijziging regeling GRD) is een uitgebreid besluitvormingsproces voorzien; hiervoor is een aparte planning bijgevoegd bij het plan.

Advies en draagvlak

Het opstellen van het uitvoeringsplan is voorbereid door de projectgroep participatiewet. Over de uitwerking van diverse besluiten is overleg geweest met vele betrokkenen. Het ONS-D is twee maal geïnformeerd over de voortgang in het traject. Op 20 maart en 24 april heeft een tweetal informele besprekingen plaatsgevonden met wethouders over het uitvoeringsplan. Eind maart is aan de lokale colleges het visiedocument aangeboden met het verzoek deze door te leiden naar de gemeenteraden. De begeleidende brief is inmiddels verstuurd en is nogmaals ter kennisname bijgevoegd.

Bij de uitwerking van de verschillende onderdelen zal ook het PFO middelen en het PFO Bestuur betrokken worden. Wethouder Tanis zal verantwoordelijk zijn voor de invlechting van GR Drechtwerk in de GR Drechtsteden en personele aangelegenheden. Burgemeester Blase draagt verantwoordelijkheid voor de inrichting van het governancemodel voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

Op 19 april is in het DSB mondeling besproken welke impact het sociaal akkoord heeft op de uitvoering van het visiedocument waaraan de Drechtraad steun heeft uitgesproken.

Verdere procedure, communicatie en uitvoering

Voor een viertal onderwerpen (opheffingsbesluit, liquidatieplan, aandelenoverdracht deelnemingen naar GRD, wijziging regeling GRD) is een uitgebreid besluitvormingsproces voorzien; hiervoor is een aparte planning bijgevoegd bij het plan.

Onderliggende stukken

1. Uitvoeringsplan Keten werk en inkomen Drechtsteden, versie 29 april 2013.
2. Visiedocument, versie Drechtraad 5 maart 2013.
3. Brief aan colleges en raden, 21 maart 2013

