

De nieuwe samenwerking van de zes gemeenten binnen de lokale uitvoering van de Wsw

Werkdocument

Samen bouwen aan een goed perspectief voor de brede doelgroep

Datum : 19 maart 2020

Status : Werkdocument

Versie : 4.3

Inhoud

Woord vooraf	3
Uitgangspunten	4
Procesmatige uitgangspunten voor de GR.....	4
Inhoudelijke uitgangspunten voor de 6 gemeenten	4
Uitgangspunten voor RvC en directie.....	5
Uitgangspunten voor de 4 gemeenten, RvC en directie	5
Beschrijving contouren uitvoering Wsw, Beschut werk en Participatiewet	6
De nieuwe uitvoeringsorganisatie (NUO).....	6
Het werkplein.....	6
Huisvesting van de nieuwe organisatie	7
Groenwerkzaamheden	7
Ondernemerschap versus overheidshandelen	7
Een stichting als juridische structuur	8
Effecten voor mensen met een Wsw dienstverband	8
Effecten voor mensen bij Soweco in staf, ondersteuning en leiding	8
Effecten voor deelnemers (PW en UWV) in traject bij SOWECO	9
Effecten voor klanten, afnemers, relaties, werkgevers	9
Frictiekosten, kosten van de uitvoering	9
Tot slot / tijdspad	9
Roadmap korte termijn	9
Bijlage 1: verklaring van Raad van Commissarissen	

Woord vooraf

Op 17 oktober jl. zijn in Rijssen de contouren van de lokale uitvoeringsplannen gepresenteerd aan de raadsleden van de zes in Soweco samenwerkende gemeenten. Aansluitend zijn gesprekken gevoerd met betrokkenen en deskundigen en hebben raadsleden de mogelijkheid gekregen om vragen te stellen en input te leveren. Verder hebben in alle gemeenteraden consultatierondes plaatsgevonden. Ook is er door directie en RvC uitgebreid gereageerd op de plannen en zijn op verschillende momenten signalen afgegeven door externe stakeholders. De RvC en directie hebben in december een scenario gepresenteerd als alternatief voor de gemeentelijke conceptplannen. Er is goed geluisterd tijdens de verschillende bijeenkomsten, zoals bijvoorbeeld die van de FNV in Wierden op 13 november, de ronde tafelbijeenkomst 20 november in Twenterand, tijdens het gesprek met de RvC en directie in Tubbergen op 12 december en uiteraard tijdens alle raadsbijeenkomsten met inspraak door deskundigen.

De bestuurders zijn dankbaar voor het meedenken en de geleverde input. Het tekent de betrokkenheid van velen voor een kwetsbare groep inwoners. Al zijn de verhoudingen soms op scherp gezet, het doel en de inhoud stonden altijd centraal: namelijk een toekomstbestendige inrichting van de begeleiding en plaatsing van de brede doelgroep in de regio. Onder de brede doelgroep wordt verstaan, mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De discussies en gesprekken hebben het denken hierover verder gebracht met de voorliggende contourennotitie tot gevolg.

Er zijn door een ambtelijke delegatie van de gemeenten samen met twee MT leden van Soweco werkbezoeken uitgevoerd bij twee verschillende uitvoeringsorganisaties, te weten Scalabor in Arnhem en de Gemeente Groningen. Aansluitend is gewerkt aan een gezamenlijk model dat het goede van beide modellen verenigt, en dat zoveel mogelijk tegemoet komt aan de uitgangspunten van zowel de zes gemeenten als van de RvC en directie van Soweco.

De voorliggende contourenschets is een vertaling van de resultaten van gesprekken door een afvaardiging van Raad van commissarissen, directie en dagelijks bestuur.

De uitkomsten van de eerste gesprekken van een delegatie van de Raad van commissarissen, de directie van de NV met een afvaardiging van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling zijn weergegeven in een model. In dit model staan de contouren van de lokale uitvoering van de brede doelgroep weergegeven. De belangrijkste spelers in deze uitvoering zijn de nieuwe uitvoeringsorganisatie (nuo) en de gemeentelijke uitvoerende afdelingen. Het geheel staat onder regie van de gemeenten: de nieuwe uitvoeringsorganisatie is een stichting onder gemeentelijke aansturing, waarbij jaarlijks prestatieafspraken worden gemaakt met de nieuwe uitvoeringsorganisatie.

In de notitie die nu voor u ligt wordt een invulling gegeven van de inhoud van de contouren. Deze invulling is gebaseerd op de verrijking van een eerdere gemeentelijke contourenschets met het resultaat uit de eerste gesprekken van de afgevaardigden. Hoe de inhoud er daadwerkelijk uit gaat zien, welke werkprocessen hieraan ten grondslag liggen, is onderdeel van een vervolgproces. In dit vervolgproces zullen de huidige professionals bij zowel Soweco als gemeenten een cruciale rol hebben. belangrijke onderdelen van de huidige uitvoeringsorganisatie zullen integraal een plek krijgen in de nieuwe aanpak. Dat heeft de volgende effecten:

- Een fysieke en sociale infrastructuur en belangrijke kennis voor een kwetsbare groep wordt in stand gehouden.
- Belangrijke onderdelen van de huidige uitvoering van beschut werk worden ondergebracht in een nieuwe organisatie die werkt voor de vier gemeenten Almelo, Twenterand, Tubbergen en Wierden.
- De bestaande locaties voor beschut werk in Rijssen-Holten en Hellendoorn worden voortgezet.
- De dienstverlening vanuit de Participatiewet is een specifieke expertise die gebundeld wordt ten behoeve van de brede doelgroep. Deze heeft een duidelijke relatie met de nieuwe uitvoeringsorganisatie en werkt nauw samen met de lokale uitvoeringsdiensten/Werkplein. Hierdoor wordt kennis gebundeld en worden dubbelingen en overdrachtsmomenten gereduceerd. Tegelijkertijd wordt door de directe relatie met de uitvoeringsorganisatie een doorgaande leerwerkklijn en ontwikkeling ondersteund.
- Voor alle medewerkers van Soweco is er een nieuwe werkplek binnen de zes gemeenten.
- Kennis en ervaring voor medewerkers en werkgevers blijft behouden.

Uitgangspunten

In het overleg tussen de gemeenten, Soweco en de RvC zijn gezamenlijk de onderstaande uitgangspunten gedefinieerd:

Procesmatige uitgangspunten voor de GR

1. De verandering leidt bij voorkeur niet tot gedwongen ontslagen
2. Er wordt een heldere roadmap en tijdpad voor het komend jaar opgesteld
3. De uitkomst van rechtszaak van de Ondernemingsraad heeft geen invloed op dit gezamenlijke proces
4. Wsw'ers gaan in dienst van deelnemende gemeenten
5. De GR wordt beëindigd: De 6 gemeenten treden gezamenlijk tegelijk uit de GR, leidend tot liquidatie van GR
6. Na de liquidatie van de GR is de erfenis verleden tijd
7. Er komen uitgangspunten voor gebruik van huisvesting / vastgoed voor er een besluit over vastgoed wordt genomen
8. Almelo, Twenterand, Tubbergen en Wierden zullen samenwerken bij de uitvoering van het beschut werken in een gezamenlijke infrastructuur. Rijssen-Holten en Hellendoorn houden de bestaande locaties voor beschut werk in Rijssen en Nijverdal in stand

Inhoudelijke uitgangspunten voor de 6 gemeenten

1. Alle Wsw-medewerkers behouden hun werk, arbeidsvoorwaarden, zo mogelijk werkplek én passende begeleiding
2. Wsw-medewerkers houden professionele begeleiding, coaching en ondersteuning bij hun ontwikkeling
3. We streven naar een inclusieve en vitale arbeidsmarkt
4. De uitvoering van de Participatiewet en de Wsw is toekomstbestendig
5. De regie over de cliënten Participatiewet ligt bij sociale zaken. De nieuwe organisatie kan hierbij diensten verlenen. De uitvoering van deze dienstverlening sluit zo veel mogelijk aan bij de lokale situatie, lokale infrastructuur en is gericht op de lokale wensen.

6. Werkgeversdienstverlening en -benadering voor alle doelgroepen wordt geïntensiveerd en versterkt, gericht op 1 werkgeversaanpak. Werkgevers worden zowel vraaggestuurd als aanbodgestuurd bediend
7. Het bedrijfsleven blijft bediend worden met een integraal aanbod van diensten, gericht op de behoeftes en mogelijkheden van en bij de klant, maar passend binnen de wettelijke opgave van gemeenten binnen het sociaal domein

Uitgangspunten voor RvC en directie

- Gezamenlijke visie en ambitie op de financieel en maatschappelijke resultaten
- Marktgerichte intermediaire oriëntatie en bedrijfsmatige setting, met professionele onafhankelijkheid
- Werkgevers zowel vraaggestuurd als aanbodgestuurd bedienen. Er is ruimte voor integrale dienstverlening ten behoeve van de brede doelgroep, dit draagt bij aan een inclusieve en vitale arbeidsmarkt voor deze doelgroepen
- Een robuuste samenwerking voor werkplein /integratie van processen en procedures / heldere scheiding van regie en uitvoering en bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Opbrengstgeoriënteerde uitvoering
- Juridische structuur zonder directe politieke invloed

Uitgangspunten voor de 4 gemeenten, RvC en directie

1. Eerst overeenstemming over inhoud dan over structuur
2. De nieuwe structuur moet voldoende flexibel zijn om zich soepel aan te passen aan nieuwe en veranderende omstandigheden, en vormt een integraal onderdeel van de lokale uitvoering van Wsw en Participatiewet
3. De nieuwe infrastructuur moet toekomstbestendig zijn
4. Er is een gezamenlijke visie en ambitie op de financiële en maatschappelijke resultaten
5. Er is sprake van integrale dienstverlening ten behoeve van de brede doelgroep
6. De nieuwe organisatie heeft een robuuste samenwerking met het werkplein, waarbij het volgende gerealiseerd is: integratie van processen en procedures / heldere scheiding van regie en uitvoering en bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden
7. De nieuwe organisatie heeft aan de voorkant een marktgerichte intermediaire oriëntatie in een bedrijfsmatige setting, met professionele onafhankelijkheid. Aan de achterkant is er een verbondenheid/verwevenheid met de lokale overheid
8. De nieuwe organisatie kent een opbrengstgeoriënteerde en kostenefficiënte uitvoering,
9. De nieuwe uitvoeringsorganisatie werkt onder ambtelijke aansturing en sturing vindt plaats via de reguliere P&C cyclus

Beschrijving contouren uitvoering Wsw, Beschut werk en Participatiewet

Rijssen-Holten en Hellendoorn hebben aangegeven lokaal invulling te geven aan de Wsw, nieuw beschut en de Participatiewet. In deze contourenbeschrijving wordt daarom vooral de samenwerking tussen de andere vier beschreven.

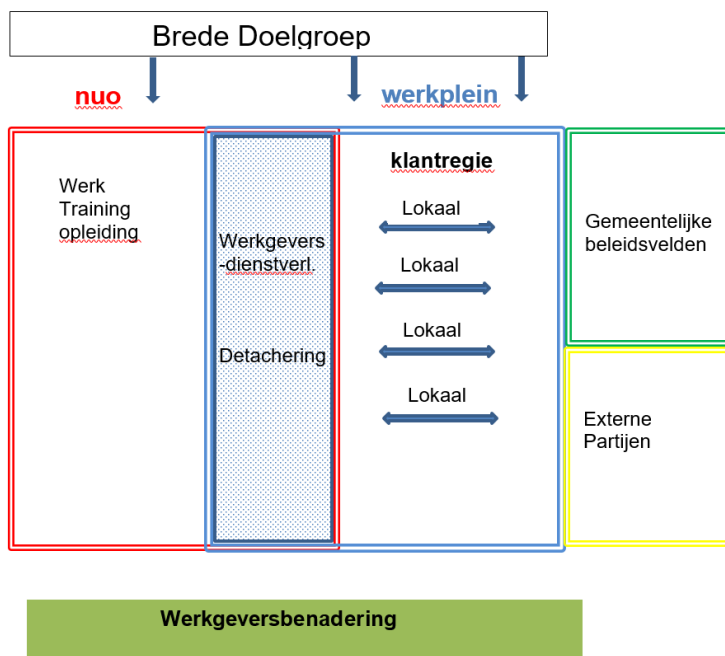
De nieuwe uitvoeringsorganisatie (NUO)

Vier gemeenten hebben aangegeven gezamenlijk een nieuwe uitvoeringsorganisatie te willen organiseren, gebruik makend van de bestaande kennis- en sociale infrastructuur. De uitvoeringsorganisatie werkt voor Almelo, Twenterand, Tubbergen en Wierden. Daarnaast kunnen ook diensten voor derden (zoals bijvoorbeeld gemeente Dinkelland en het UWV) blijven worden uitgevoerd. Gezien de wens van deze gemeenten om de lokale inclusieve arbeidsmarkt haar werk te laten doen geldt voor deze organisatie “zo klein mogelijk en zo groot als nodig, waarbij rekening wordt gehouden met de kritische observaties van externe stakeholders en van directie en Raad van Commissarissen van Soweco met betrekking tot schaalgrootte, deskundigheid, zoveel mogelijk één loket om dubbelingen te voorkomen en de organisatie van de terugvaloptie.

Het werkplein

Het werkplein van elk van de vier gemeenten afzonderlijk werkt nauw samen met de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Kennis en kunde van de nieuwe uitvoeringsorganisatie en de gemeenten wordt gebundeld met werkgeversdienstverlening.

Model van de lokale uitvoering onder gemeentelijke regie



De samenwerking tussen de nieuwe uitvoeringsorganisatie en het werkplein

Het rood omrande blok staat voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie waar beschut werk, trainingen, opleidingen etc. plaatsvinden. Het blauw omrande deel symboliseert het werkplein waar de klantregie belegd is. Deze regie is lokaal belegd bij de verschillende gemeentelijke diensten. De activiteiten van het werkplein sluiten aan bij andere gemeentelijke beleidsvelden en externe stakeholders.

In de overlap van beide blokken (blauw gearceerd) vindt nadrukkelijke samenwerking plaats wat betreft werkgeversdienstverlening waarbij wederzijdse expertise van beide optimaal benut worden. De coördinatie t.a.v. werkgeversbenadering voorkomt dubbelingen en zorgt ervoor dat zowel de NUO als het werkplein in gezamenlijkheid de markt maximaal uitnutten.

In deze samenwerking wordt ook uitdrukkelijk een gecoördineerde aanpak naar de brede doelgroep door middel van een geïntegreerde dienstverlening vormgegeven.

Zoals eerder gezegd is de vraag hoe de inhoud er daadwerkelijk uit gaat zien en welke werkprocessen hieraan ten grondslag liggen, onderdeel van een vervolgproces.

Huisvesting van de nieuwe organisatie

De ruimtebehoefte zal opnieuw onderzocht worden. De uitgangspunten voor huisvesting kunnen opgemaakt worden nadat meer duidelijkheid is over wat de organisatie nodig heeft. Daartoe wordt een vastgoedplan opgesteld met een lange termijn focus. Hierin worden de publiekrechtelijke mogelijkheden/complicaties geïnventariseerd bij het proces om tot verkoop te komen.

Groenwerkzaamheden

De GR-gemeenten willen voorbeeldgemeenten zijn met betrekking tot het inclusief werkgeverschap. De GR-gemeenten besteden op dit moment veel werk in de gemeentelijke groenvoorziening uit aan Soweco. Dit voert Soweco uit op basis van een dienstverleningsovereenkomst of Wsw'ers worden gedetacheerd voor het uitvoeren van deze taken. De gemeenten zullen alle Wsw'ers die werkzaam zijn in de gemeentelijke groenvoorziening integreren in de eigen buitendienst en van daaruit hun werkzaamheden in de gemeentelijke groenvoorziening verder uitvoeren. De groenvoorziening biedt tevens leerwerkplekken voor mensen uit andere doelgroepen.

Hiertoe wordt voor de zomervakantie een gezamenlijk plan opgesteld dat, alvorens te worden vastgesteld door het DB, besproken wordt met de directie en Raad van Commissarissen van Soweco.

Ondernemerschap versus overheidshandelen

Een belangrijke voorwaarde voor succes voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie is autonomie van handelen. Daartoe moet de organisatie een ruim mandaat van de gemeenten krijgen.

Inspelen op marktkansen vraagt creativiteit, snel en adequaat handelen, zonder de belemmeringen van ingewikkelde of lange procedures, budgetaanvragen, en meer van dat soort zaken die binnen een overheid vaak spelen.

De aansturing van een slagvaardige organisatie heeft de volgende kenmerken: efficiënte en bedrijfsmatige aanpak, kostenbewustzijn en resultaat- en doelgerichtheid. De gemeenten hebben daarbij niet primair een winstdoelstelling, maar de maatschappelijke resultaten staan centraal.

Gemeenten zullen met de nieuwe organisatie prestatieafspraken maken binnen financiële kaders. Binnen de programmabegroting worden het mandaat en de resultaatdoelstellingen vastgelegd, zoals voorheen in een sociaal economisch contract werd bepaald.

De handelingsvrijheid binnen de nieuwe organisatie wordt mede bepaald door structuur. De opdracht en het gewenste resultaat worden bepaald door de gemeente.

Een stichting als juridische structuur

De bestaande sociale en kennisinfrastructuur blijft in stand. Activiteiten van Soweco NV zullen worden ondergebracht in de nieuwe organisatie. De gemeenten zullen de activiteiten onderbrengen in een nieuw op te richten stichting. Door te werken onder de gemeentelijke governance ontstaat er één aanpak en benadering voor de brede doelgroep, ongeacht de locatie waar de mensen werken. Het bestuur van de stichting wordt gevormd door gemeentesecretarissen. Voor de uitvoering krijgt de stichting een ruim mandaat. Omdat het een gemeentelijke stichting betreft hoeft de uitvoering van diensten niet aanbesteed te worden

Effecten voor mensen met een Wsw dienstverband

Goede zorg voor de meest kwetsbaren staat centraal. De mensen met een Wsw-dienstverband houden alle arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten die ze nu ook hebben. Uiterlijk wanneer de GR wordt beëindigd worden gemeenten formeel werkgever. De werkgeverstaken die daaruit voortvloeien vragen specifieke deskundigheid. De zes gemeenten zullen deze taken, zoals personeels- en salarisadministratie, uitvoering van de cao, enz. beleggen binnen de nieuwe organisatie.

De bestaande detacheringen, de samenstelling van teams met hun leiding en de fysieke werkplekken worden zo veel mogelijk ongewijzigd voortgezet.

Effecten voor mensen bij Soweco in staf, ondersteuning en leiding

Het aanpassen van de juridische structuur betekent niet dat het werk verdwijnt. Voor alle mensen van Soweco blijft werk. Het streven van de gemeenten is om bestaande functies van het Soweco personeel zoveel mogelijk ongewijzigd voort te zetten. Het personeel komt op voorstel van de gemeenten rechtstreeks in dienst bij de gemeenten en werkt op locatie. Om dit proces in goede banen te leiden zullen met de Ondernemingsraden (van zowel Soweco als van de gemeenten) en bonden vooraf goede afspraken worden gemaakt die worden vastgelegd in een sociaal plan.

Effecten voor deelnemers (PW en UWV) in traject bij SOWECO

De bestaande verplichtingen (opdrachten) ten aanzien van de huidige deelnemers worden gecontinueerd en uitgediend.

Effecten voor klanten, afnemers, relaties, werkgevers

De focus in de dienstverlening zal liggen op de gemeentelijke taken, gericht op duurzaam sociaal-maatschappelijke resultaat. Er zal nog worden gekeken worden hoe wordt omgegaan met de lopende verplichtingen. Daarnaast zal onderzocht worden welke diensten passen binnen de gemeentelijke taken.

Frictiekosten, kosten van de uitvoering

De gemeenten staan garant voor de werkgelegenheid van het huidige personeel, van zowel de GR als de NV. Daarmee wordt een omvangrijk frictierisico gereduceerd.

Voor de uitvoering zijn de bestaande middelen binnen de programmabegroting beschikbaar.

Tot slot / tijdspad

Deze notitie beschrijft de contouren van de nieuwe uitvoering. Deze contouren zijn getoetst aan de uitgangspunten zoals ze zijn beschreven. De politiek is aan zet om kennis te nemen van deze contouren en in te stemmen met de opheffing van de GR.

Aansluitend start de transitie. Hiervoor geldt dat zorgvuldigheid boven snelheid gaat. Met oog voor de belangen van een grote kwetsbare groep medewerkers wordt in samenspraak met directie en RvC een transitieplan opgesteld. Hierin zal ook het instemmings- en adviesrecht beschreven worden.

Als er overeenstemming is over het plan zal direct worden geïnvesteerd in het optimaliseren van werkprocessen en systemen. Het streven is om het ongemak en overlast voor alle stakeholders tot een minimum te beperken.

Er zal een projectstructuur, waar zowel mensen van de gemeentelijke organisatie als van de huidige organisatie in de lead zijn, worden ingericht die aan de hand van een concreet stappenplan en bijbehorende planning aan de slag gaat.

Roadmap korte termijn

Het tijdspad voor de komende weken om te komen tot een gezamenlijk scenario ziet er als volgt uit:

Activiteit	Wie	Datum	Tijd	Plaats
Bespreking hiervan	G-4: wethouders en ambtenaren	25 februari	17.15-18.15	Gemeentehuis Twenterand, kamer Martha
Terugkoppeling	G-6	Inf. Db 28	08.30-09.30	Gemeentehuis Twenterand,

hiervan		februari		kamer 0.78
Duiding /vulling hiervan	G-4/ bestuurlijk/directie en beleid	9 maart	16:30-19:00	Stadhuis Almelo
College-advies ter kennisname van het contourenplan (onder embargo)	G6	10 maart		Almelo, Tubbergen, Twenterand, Wierden, Hellendoorn, Rijssen-Holten
Bespreking met Rvc	Arjen/Martha	12 maart	10:00-11:30	Soweco Almelo
Document voorgelegd	Arjen/Martha/Herman/Reinier	18 maart		
College-advies om de definitieve versie van het contourenplan vast te stellen	G6	24 maart		Almelo, Tubbergen, Twenterand Wierden, Hellendoorn, Rijssen-Holten
Regulier DB	DB	30 maart	15:00-17:00	Soweco Almelo
Regulier AB	Soweco AB en AVA (+ Rvc)	9 april	10:00-12:00	Soweco Almelo

Bijlage 1: verklaring van de Raad van Commissarissen

Zoals gesteld is het voorgaande tot stand gekomen na afstemming tussen een afvaardiging van het Bestuur van Soweco GR en van de directie en Raad van Commissarissen van Soweco NV ondersteund door een werkgroep gevormd door een ambtelijke delegatie vanuit de gemeenten en MT leden van Soweco NV. Over veel uitgangspunten is overeenstemming bereikt, dat blijkt uit deze notitie. Maar dat geldt niet voor alle aspecten, daarvoor lagen de opvattingen over en weer te ver uit een.

Het gaat dan vooral om de vraag of de structurering van de nieuwe uitvoeringsorganisatie wel of geen afbreuk doet aan de efficiënte onafhankelijke intermediaire organisatie die wordt beoogd. De verschillen in visie daarover tussen het Bestuur van Soweco GR en de Raad van commissarissen en directie van Soweco NV vloeien voort uit de verschillen in functionele verantwoordelijkheden die beide partijen hebben. De praktijk zal moeten uitwijzen of de efficiency en effectiviteit die de huidige organisatie van Soweco kent in de nieuwe structuur zal kunnen worden gecontinueerd.

Uiteindelijk zijn het de Gemeenten die wettelijk verantwoordelijk zijn voor de doelgroepen. Directie en Raad van Commissarissen zijn belast met het leiden van de uitvoeringsorganisatie en het toezicht daarop, dat is een afgeleide verantwoordelijkheid. Zij zijn van mening dat dit altijd goed heeft gefunctioneerd maar beseffen dat zonder medewerking van de Gemeenten er geen toekomst voor Soweco als "zelfstandige" uitvoeringsorganisatie is en dat het blijven benadrukken van verschillen uiteindelijk niet in het belang van alle betrokkenen is. De doelgroepen hebben bovendien belang bij voortzetting van hun werkzaamheden in een setting die binnen Soweco zijn waarde heeft bewezen, een setting waarbij de dienstverlening ten behoeve van de brede doelgroepen wordt ingezet. Met dat belangrijke aspect hebben de Gemeenten ingestemd. Om die reden hebben Raad van Commissarissen en directie van Soweco NV hun medewerking toegezegd aan de beoogde structuurwijziging, zij vertrouwen er op dat de gezamenlijk geformuleerde uitgangspunten worden waargemaakt.

Werkdocument