MIDZUID

Werkt voor iedereen

Samen groeien in werk

Inhoud

Aanleiding **2**
Hoe staat MidZuid ervoor? **3**
MidZuid staat op een stevig fundament 3
Er is op een drietal thema's ruimte voor verbetering 3
Procesvoorstel **4**
Communicatie en participatie MidZuid en gemeenten 6
Plan van aanpak 7
Opdrachtformulering van bestuur aan stuurgroep 7
Tijdpad **8**
Begroting **8**
Begroting deel 1 8
Indicatieve begroting deel 2 9
Bijlage 1. Vacaturetekst projectleiders **10**
Bijlage 2. Profiel programmamanager **12**

Aanleiding

Het is tijd om MidZuid door te ontwikkelen. Eind 2019 is gestart met de herijking van de strategie van MidZuid en tegelijkertijd nam Egbert Lichtenberg afscheid en startte Jeroen van der Geest als tijdelijk algemeen directeur. Een nieuwe directeur kijkt met andere ogen naar de organisatie en hij identificeerde dan ook een aantal thema's waarop de organisatie beter kan presteren. Om de ervaringen van gemeenten een meer prominente plek te geven in de herijking van de strategie is aan een extern adviseur de opdracht gegeven om interviews af te nemen met zowel hoofden sociale dienst als beleidsadviseurs van de vier aandeelhoudende gemeenten. De combinatie van de frisse blik van een nieuwe directeur en de input vanuit de gemeenten heeft geleid tot dit voorstel voor de doorontwikkeling van MidZuid.

De doorontwikkeling heeft als doel een toekomstbestendige organisatie te bouwen. Dat is een organisatie die wendbaar en kostenefficiënt - in opdracht van gemeenten - leren en werken organiseert voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om het vergroten van het perspectief op betaald werk voor inwoners in de Dongemond regio door het verbeteren van de dienstverlening en de ketensamenwerking efficiënter in te richten.

Hoe staat MidZuid ervoor?

MidZuid staat op een stevig fundament

Met de invoering van de Participatiewet was duidelijk dat de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgebouwd zou worden. Een wetswijziging met grote gevolgen voor uitvoeringsorganisaties. Na vijf jaar kunnen we stellen dat MidZuid hierin haar weg heeft gevonden. De uitvoering van de Wsw is en blijft op orde, nieuw Beschut werk wordt uitgevoerd, arbeidsontwikkeling blijft de kern, MidZuid voert het werkgeversservicepunt voor de Dongemond uit en MidZuid biedt publieke dienstverlening.

Het opnieuw uitvinden van de organisatie is vorig jaar ook naar buiten toe duidelijk kenbaar gemaakt met een nieuwe naam en uitstraling. Tot slot kunnen we vaststellen dat MidZuid een financieel gezonde organisatie is met grote betrokkenheid van medewerkers. Zowel kader- als doelgroepmedewerkers werken met plezier bij MidZuid. Al met al een stevig fundament.

Er is op een drietal thema's ruimte voor verbetering

Een stevig fundament betekent niet dat alles perfect of ideaal is. Er zijn drie thema's geïdentificeerd waarop ruimte voor verbetering is: dienstverlening, ketensamenwerking en de interne organisatie.

1) Dienstverlening
MidZuid is er om werk mogelijk te maken voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doet ze onder andere door talenten tot bloei te brengen. De methodiek van arbeidsontwikkeling is erop gericht mensen te ontwikkelen en duurzaam te verbinden aan werk. Deze methodiek zal verder ontwikkeld moeten worden om beter aan te sluiten bij de arbeidsmarkt van de toekomst en veranderende doelgroepen.

2) Samenwerking in de keten
Na de invoering van de Participatiewet was men zoekende naar een goede uitvoering en de toekomst van MidZuid. In dit proces wisten MidZuid en de gemeenten elkaar niet altijd te vinden. Inmiddels zijn stappen vooruit gezet en wordt er ook op de Participatiewet samengewerkt. Deze samenwerking is goed en tegelijkertijd ook niet. Geïnterviewden gemeentelijke professionals geven MidZuid gemiddeld een rapportcijfer van 6,5: net aan een voldoende.

De keten is op een aantal plekken complex en er zit overlap in processen, waardoor onnodige vertraging en soms ook frustratie ontstaat. De doorontwikkeling van de ketensamenwerking is bedoeld om de overlap uit het proces te halen en samenwerking te verbeteren. Een

onderdeel hiervan is ook de samenwerking vanuit de regio Dongemond met de bredere regio West-Brabant. Met elkaar wordt bekeken wat op welke schaal geregeld en besproken wordt.

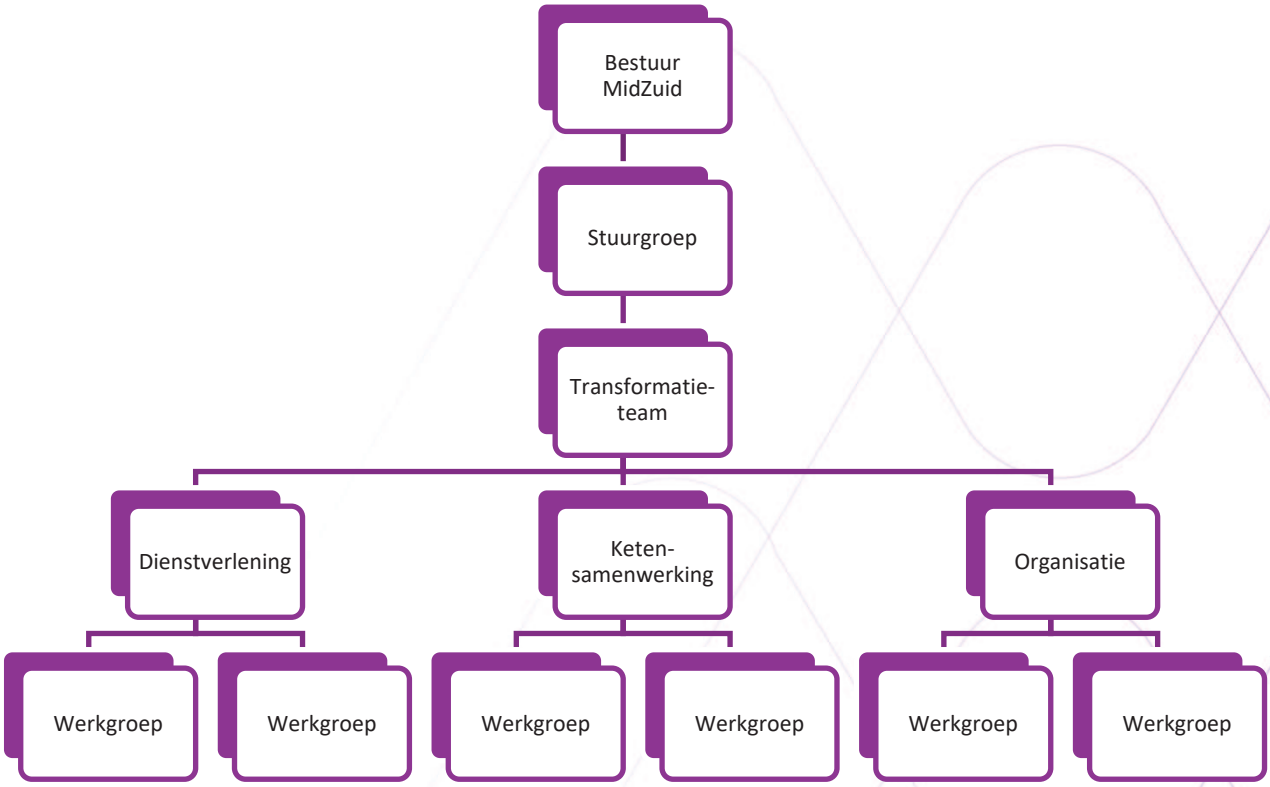
3) Organisatie en bedrijfsvoering
Om de dienstverlening en samenwerking te optimaliseren, zal ook kritisch gekeken worden wat binnen MidZuid beter kan. In een eerste inventarisatie zijn diverse items geïdentificeerd zoals huisvesting, medezeggenschap, governance en ziekteverzuim. Naast het doorvoeren van bedrijfsmatige verbeteringen is ook een cultuur nodig waarin scherper gestuurd wordt op resultaat en waarin het vanzelfsprekend is om mensen aan te spreken wanneer resultaten achterblijven.

Het transformatieteam zal aan de hand van de eerste inventarisatie een definitieve lijst samenstellen en eventuele verbinding tussen onderwerpen waarborgen.

Procesvoorstel

Er zijn drie thema's benoemd waarop verbeteringen worden doorgevoerd: dienstverlening, ketensamenwerking en organisatie. Deze drie thema's vormen de drie actielijnen in het transformatieprogramma. Elke actielijn bestaat uit verschillende werkgroepen voor de deelonderwerpen.

Om de professionaliteit van het programma te garanderen wordt een stuurgroep ingericht die als gedelegeerd opdrachtgever namens het bestuur opereert. Zij stuurt het transformatieteam aan dat daadwerkelijk de doorontwikkeling uitvoert. Het transformatieteam is daarmee het uitvoerend orgaan van de stuurgroep. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Schema 1. Governance van het transformatieprogramma (het exacte aantal werkgroepen wordt op een later moment bepaald).

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit vier gemeentesecretarissen, de algemeen directeur van MidZuid, de concerncontroller van MidZuid en een extern programmamanager. De stuurgroep stelt de kaders van het transformatieprogramma vast en bewaakt de voortgang.

Transformatieteam

Het transformatieteam bestaat uit 1 beleidsadviseur namens de vier gemeenten, de algemeen directeur van MidZuid, een communicatieadviseur van MidZuid, 3 projectleiders (één per actielijn), 2 Mt-leden van MidZuid en de externe programmamanager. Het transformatieteam vertaalt de opdracht van de stuurgroep in deelonderwerpen en is verantwoordelijk voor het opstellen en – na goedkeuring – uitvoeren van het plan van aanpak. Het transformatieteam legt verantwoording af aan de stuurgroep.

Projectleiders

Per actielijn wordt 1 projectleider benoemd. Dit zijn professionals vanuit de MidZuid organisatie die voor 2 dagen per week worden vrijgemaakt van hun reguliere takenpakket. Met ondersteuning vanuit het transformatieteam gaan zij met werkgroepen aan de slag met het opstellen en uitvoeren van plannen van aanpak per deelonderwerp. (Zie bijlage 1 voor de vacaturetekst).

Programmamanager
De programmamanager opereert als procesbegeleider van dit programma in nauwe samenwerking met de algemeen directeur. De algemeen directeur heeft de focus op de inhoud en leiderschap in de organisatie. De programmamanager is verantwoordelijk voor het proces en ondersteunend aan de inhoud. De programmamanager treedt op als coach en sparringpartner voor het gehele transformatieteam en in het bijzonder voor de drie projectleiders. Er wordt een externe programmamanager ingehuurd vanwege de benodigde expertise en de voorkeur voor iemand die objectief naar de samenwerking kan kijken. (Zie bijlage 2 voor een profielschets).

Werkgroepen
De werkgroepen bestaan uit 4 tot 8 professionals die met elkaar aan de slag gaan met een deelonderwerp. Deze professionals komen zowel vanuit MidZuid als vanuit gemeenten en worden op hun kennis en expertise gevraagd plaats te nemen in de werkgroep. Idealiter maken ook andere stakeholders deel uit van een werkgroep: eenmalig of vast. Denk aan werkgevers, aanbieders van dagbesteding of sociaal ondernemers. Zo halen we buiten naar binnen en ontwerpen we samen met onze klanten en partners.

Doelgroepmedewerkers
Alhoewel de doelgroepmedewerkers geen plaats hebben in het schema hierboven, zijn zij uiteraard hartstikke belangrijk. Het gaat uiteindelijk om hen. De formele betrokkenheid is geregeld via de medezeggenschapsraad. In de vormgeving en uitvoering van het plan van aanpak worden doelgroepmedewerkers ook op informele manier betrokken. Bijvoorbeeld door nog voor de startsessies plaatsvinden gesprekken met hen te voeren. Wat vinden zij belangrijk in hun werk? Waar lopen ze nu tegen aan? Deze gesprekken kunnen input leveren voor de startsessies. In het verdere proces worden onderwerpen getoetst bij doelgroepmedewerkers om hun mening mee te nemen. De exacte invulling van doelgroepparticipatie wordt door het transformatieteam uitgewerkt.

Communicatie en participatie MidZuid en gemeenten

Zowel binnen MidZuid als vanuit gemeenten is het belangrijk dat de juiste mensen op de juiste momenten geïnformeerd en betrokken worden. Hiervoor stelt het transformatieteam een communicatieplan op. Daarnaast worden brede startsessies georganiseerd om zoveel mogelijk mensen te betrekken aan de voorkant.

Startsessies
Per deelonderwerp wordt een startsessie georganiseerd. Afhankelijk van het aantal deelonderwerpen dat door het transformatieteam wordt vastgesteld zijn dit zo'n 10 tot 20

sessies van een dagdeel. Voor deze sessies worden professionals van MidZuid en gemeenten actief uitgenodigd. In deze sessie wordt voor het betreffende deelonderwerp de wow-situatie beschreven. Vervolgens wordt de wow-situatie (indien nodig) aangepast aan het door de stuurgroep opgestelde kader. Daarnaast worden quick-wins geïdentificeerd en eerste acties worden afgesproken.

Inspiratie
MidZuid gaat met een diversiteit van onderwerpen aan de slag. Het transformatieteam organiseert op alle onderwerpen inspiratie van buitenaf. Als het gaat om ketensamenwerking kan bijvoorbeeld een roadshow georganiseerd worden langs andere regio's die op een andere manier de ketensamenwerking hebben vormgegeven. Gluren bij de buren is altijd zinvol. Daarnaast wordt inspiratie naar binnen gehaald. Denk bijvoorbeeld aan een managementgoeroe die tijdens een kwartaalbijeenkomst inspiratie biedt op het sturen op resultaat.

Plan van aanpak

Het transformatieteam levert een plan van aanpak op voor de stuurgroep welke daarna ter goedkeuring wordt voorgelegd aan het bestuur. Het plan van aanpak bestaat uit een verzameling van plannen van aanpak per deelonderwerp. Dit kunnen diverse aanpakken zijn. Denk aan het doen van onderzoek naar scenario's voor de huisvesting of het experimenteren met andere vormen van dienstverlening.

In de implementatiefase (na goedkeuring van het plan van aanpak), zal een aantal onderwerpen terugkomen bij het bestuur. Denk aan besluitvorming over huisvesting. Een aantal andere onderwerpen komen niet ter besluitvorming terug. Denk aan het verbeteren van de medezeggenschap. Dit type thema's wordt besproken in de stuurgroep en komt ter informatie aan de orde in het bestuur aan de hand van een periodieke stand van zaken.

Opdrachtformulering van bestuur aan stuurgroep

Stel een plan op voor de doorontwikkeling van MidZuid en de daaraan verbonden ketensamenwerking. De dienstverlening aan burgers is de basis voor dit plan. Daarnaast vragen wij de stuurgroep nadrukkelijk de balans te bewaken tussen koers houden en bijsturen; en tussen rust bewaren en urgentie creëren in de organisatie.

Neem in de verdere uitwerking mee dat wij de volgende doelstellingen willen realiseren:

- MidZuid is na de transformatie een toekomstbestendige organisatie. Dat wil zeggen een wendbare organisatie met duidelijke kerntaken die kostenefficiënt opereert.

- Na dit transformatieproces is er een betere samenwerking en duidelijkere afbakening van taken en verantwoordelijkheden tussen gemeenten en MidZuid.

Tijdpad

- 28/5 bespreking bestuur
- 2/7 besluitvorming bestuur op basis van deze notitie
- Juli meeting stuurgroep
- Zomer: communicatieplan opstellen + werving projectleiders
- Augustus: meeting transformatieteam (1 dag of 2 keer een dagdeel)
- September: brede startsessies
- Voor de herfstvakantie: per onderwerp plan van aanpak
- Oktober/november: goedkeuring plan van aanpak
- Na goedkeuring: start uitvoering plan van aanpak

Begroting

De begroting is opgesteld in twee delen. Deel één is de begroting voor het opstellen van het plan van aanpak. Deel twee is de begroting voor de uitvoering van het plan van aanpak. Aangezien het plan van aanpak nog opgesteld moet worden, is begroting deel 2 een stuk minder scherp en eerder een grove indicatie te noemen. Het plan van aanpak zal een financiële paragraaf kennen met een meer gedetailleerde begroting. Zowel in deel 1 en deel 2 is de grootste investering tijd van professionals van zowel MidZuid als gemeenten.

Begroting deel 1

Uren

Inzet van 4 gemeentesecretarissen t.b.v. stuurgroep	50
Interne projectleiders (3*0,3 fte voor 4 maanden)	450
Inzet personeel MidZuid	1.300
Inzet personeel gemeenten	700
Inzet communicatieadviseur	50
TOTAAL	2.550

Out-of-pocket kosten

Inhuur programmamanager	€ 22.000
Communicatiecampagne	€ 5.000
TOTAAL	€ 27.000

Dekking
De ureninzet van medewerkers zijn een eigen investering van MidZuid en gemeenten (ieder voor haar eigen medewerkers). De out-of-pocket kosten worden gedekt vanuit de post onvoorzien.

Indicatieve begroting deel 2

Uren

Inzet van 4 gemeentesecretarissen t.b.v. stuurgroep	150
Interne projectleiders (3*0,4 fte)	1.000
Inzet personeel MidZuid	2.500
Inzet personeel gemeenten	1.400
Inzet communicatieadviseur	250
TOTAAL	5.300

Out-of-pocket kosten

Inhuur programmamanager	€ 30.000
Inhuur diverse expertise	€ 100.000
TOTAAL	€ 130.000

Dekking
De ureninzet van medewerkers zijn een eigen investering van MidZuid en gemeenten (ieder voor haar eigen medewerkers). De out-of-pocket kosten worden gedekt vanuit de incidentele opbrengsten vanuit de rentederivaten.

Bijlage 1. Vacaturetekst projectleiders

Gezocht: 3 projectleiders (0,4 fte)

MidZuid gaat doorontwikkelen! De doorontwikkeling heeft als doel een toekomstbestendige organisatie te bouwen. Dat is een organisatie die wendbaar en kostenefficiënt, in opdracht van gemeenten, leren en werken organiseert voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om deze transformatie te realiseren zoeken wij drie projectleiders. Dit zijn mensen die vanuit hun eigen functie tijdelijk een extra rol op zich nemen. Bij onvoldoende geschikte interne kandidaten, zal extern geworven worden.

Hoe ziet het programma eruit?

Er zijn drie thema's geïdentificeerd om een algehele transformatie uit te voeren: dienstverlening, ketensamenwerking en de interne organisatie. Deze thema's vormen de actielijnen waarvoor projectleiders gezocht worden. Als projectleider maak je onderdeel uit van het transformatieteam. Dit team bestaat uit 1 beleidsadviseur namens de vier gemeenten, Jeroen van der Geest, Inge Schippers, 3 projectleiders (één per actielijn), 2 Mt-leden van MidZuid en een extern programmamanager (Jenny den Hertog).

Wat wordt jouw rol?

Met ondersteuning vanuit het transformatieteam ga je met werkgroepen aan de slag met het opstellen en uitvoeren van plannen van aanpak per deelonderwerp. Elke actielijn kent meerdere deelonderwerpen en daarmee meerdere werkgroepen. Als projectleider geef je leiding aan de werkgroepen, initieer en coördineer je activiteiten, stel je plannen op en bewaak je de voortgang. Tot slot ben je actief lid van het transformatieteam.

Wat moet je kunnen?

De projectleiders die wij zoeken zijn: resultaatgericht, tonen lef in hun werk en kunnen goed communiceren. Je weet een prettige samenwerking neer te zetten en kan goed omgaan met tegenstrijdige belangen. Je hebt kennis van en ervaring met projectmatig werken en bent een organisatietalent.

Praktisch

Voor de eigen werkzaamheden wordt voor twee dagen per week vervanging georganiseerd. De werkzaamheden starten zodra drie projectleiders geselecteerd zijn en lopen 1 jaar.

Interesse?

Stuur je motivatie uiterlijk 13 juli in een e-mail naar Jeroen van der Geest. Maak in je motivatie kenbaar voor welke actielijn je graag projectleider wordt. Meer informatie lees je in de conceptstartnotitie, te vinden... Voor zover het past binnen ieders vakantieplanning, vinden de gesprekken plaats in de week van 20 juli.
Verdere vragen? Neem contact op met Jeroen van der Geest.

Bijlage 2. Profiel programmamanager

De programmamanager opereert als procesbegeleider van dit programma in nauwe samenwerking met de algemeen directeur. De algemeen directeur heeft de focus op de inhoud en leiderschap in de organisatie. De programmamanager is verantwoordelijk voor het proces en ondersteunend aan de inhoud. De programmamanager treedt op als coach en sparringpartner voor het gehele transformatieteam en in het bijzonder voor de drie projectleiders.

Functie vereisten:

- aantoonbare ervaring in complexe trajecten, programma's en verandertrajecten in het sociaal domein;
- resultaatgericht
- analytisch denk- en abstractievermogen
- objectief en proactief
- politiek-bestuurlijke sensitief
- excellente communicatieve vaardigheden.