

Vervolg Bestuursopdracht herstructurering WVS

Bergen op Zoom

Etten-Leur

Halderberge

Moerdijk

Roosendaal

Rucphen

Steenbergen

Woensdrecht

Zundert

De herstructurering WVS is de komende jaren van groot belang. Voor onze huidige WVS'ers maar ook voor mensen die een uitkering op grond van de PW ontvangen. Er ligt een beleidsinhoudelijke opgaven maar ook een financiële. Gemeenten willen samen met de WVS en de Werkpleinen tot de herstructurering komen maar zien voor zichzelf een cruciale regierol die zijn vanuit hun opdrachtgevende rol moeten pakken. Een regierol die wordt ondersteund door de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor beleidsuitvoering en financieel gezonde huishouding.

1. Inleiding

Eind 2014 hebben de 9 deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling WVS-groep een adviestraject opgestart om te komen tot een plan van aanpak voor de herstructurering van de WVS-groep. Voor de verdere uitwerking van het plan is een projectgroep aan de slag gegaan. In juli 2015 is het rapport Herstructurering WVS groep opgeleverd. Dit plan is eind augustus c.q. begin september van dit jaar vastgesteld door de negen colleges. De raden zijn geïnformeerd middels raadsinformatiebrief en middels een (gezamenlijke) informatieavond. Voorafgaand aan hebben de gemeenten zeven bestuurlijke uitgangspunten vastgelegd.

2. Uitwerking van de opdracht

De opdrachtgevende gemeenten hebben ten behoeve van de verdere uitwerking van het Plan van Aanpak, vooraf, een zevental bestuurlijke uitgangspunten geformuleerd te weten:

- De gemeenten zijn opdrachtgevend aan de werkpleinen.
- De werkpleinen zijn leidend in de uitvoering van de Participatiewet en maken daarbij gebruik van o.a. de WVS-structuur.
- Uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt staat boven alles.
- Het werkplein voert de regie op het proces van de totale keten.
- Wat betreft de werknemersdienstverlening willen we – vanuit regie werkplein – een integrale beoordeling van potentiële werknemers en/of klanten.
- Wat betreft de werkgeversdienstverlening willen we stappen zetten op het gebied van account- management richting bedrijven (voornamelijk grote bedrijven/bakker op de hoek zal toch veel lokaal blijven) en arbeidsbemiddeling voor hoge loonwaarden.
- De expertise van de WVS blijven we benutten, vanuit de regie die vanuit het werkplein op de werkgevers- en werknemersdienstverlening komt. Dit betekent wel dat onderdelen van de WVS anders gepositioneerd moeten worden. De WVS gaat als een uitvoeringsorganisatie van de twee werkpleinen functioneren met een focus op “mensontwikkeling” (leerbedrijf).

Kern van de herstructurering is de huidige WVS-organisatie om te vormen tot een leerwerkbedrijf in een periode van tenminste 5 jaar.

Het herstructureringsplan moet nu verder worden uitgewerkt op zeven thema's, dit zijn:

1. Uitwerking van de Governancestructuur en het ontwikkelen van een sturings- en monitoringssysteem om de komende 5 jaar concreet te komen tot de omvorming van de WVS naar een leerwerkbedrijf;
2. Komen tot één ketenbegroting Participatiewet in 2017 (Werkpleinen – WVS);
3. Komen tot een procesvoorstel herziening van de Gemeenschappelijke Regeling van de WVS;
4. Uitwerken van fase 2 van de intake/diagnose proces;
5. Verbinden van de multidisciplinaire teams werkgeversbenadering;
6. Evaluatie samenwerking WVS –GGZ – SDW;
7. Borging regio brede besluitvorming inrichting Beschut Werk.
8. Uitvoering SW sectorplan

2.1. Twee soorten opdrachten

Onderscheid wordt gemaakt tussen de deelprojecten die bestuurlijk zijn georiënteerd en deelprojecten die op de bedrijfsvoering c.q. uitvoering zijn georiënteerd.

De deelprojecten 1 t/m 3 zijn duidelijk meer bestuurlijk georiënteerd en hebben een directie relatie met de opdrachtgeversrol / regierol. Het deelproject Governancestructuur wordt aangemerkt als een puur gemeentelijk project.

De regie op de bestuursopdracht ligt bij de negen gemeenten. De 3 managers zijn een afvaardiging van deze negen gemeenten. De directeuren van de uitvoeringsorganisaties vervullen een klankbord binnen de projectgroep en hebben hun inbrengt via de werkgroepen 4 tot en met 8.

De deelprojecten 4 t/m 8 zijn projecten die een directe relatie hebben met de uitvoering. Hier ligt het voor de hand dat het management van de uitvoeringsorganisaties een trekkende rol spelen. In deze bestuursopdracht wordt dit onderscheid aangehouden.

3. Projectorganisatie

Bestuurlijk opdrachtgever	Rene Lazeroms
Ambtelijk opdrachtgever	Lidia Spindler (Nog niet bevestigd)
Centrale projectleider	Extern aan te zoeken
Projectondersteuning	Regionaal aan te zoeken
Projectgroep:	<p><i>Namens de managers van de 9 deelnemende gemeenten:</i> Rene Reijngoudt (gemeente Steenbergen) Tienke Kruijt (gemeente Halderberge) Arjen van de Broek (gemeente Etten-Leur)</p> <p><i>3 directeuren van de GR'en:</i> Jos Koopman (WVS), Joost Ansems (Werkplein Brabantse Wal) Bas Kurvers (Werkplein Hart van West-Brabant)</p>

4. Projectopzet

Voorstel is om de hierboven bovengenoemde 8 thema's te verdelen over werkgroepen. Elke werkgroep heeft een aanspreekpunt vanuit de projectgroep. In alle projectgroep zijn beleidsmedewerkers van gemeenten en uitvoeringsorganisaties betrokken. Hiermee wordt beoogd een breed draagvlak te krijgen en een goede afstemming.

De onderwerpen 1 t/m 3 hebben een bestuurlijke impact. Voor deze onderwerpen is externe ondersteuning in de vorm van projectleiderschap en projectondersteuning nodig.

De onderwerpen 4 (uitwerking intakeprocedure) en 5 (verbinding van de MDT's) gaan over de bedrijfsvoering van de GR'en. Voor de volledigheid zijn deze hier wel opgenomen, maar de uitwerking gebeurt onder verantwoordelijkheid van de drie directeuren, hiervoor is geen bestuurlijke besluitvorming nodig.

De projectgroep heeft een coördinerende rol. Ook sturen zij op voortgang van de bestuursopdracht. Zij toetsen de producten van de werkgroep op volledigheid en bewaken de integraliteit. Zij geleiden de stukken door naar de gemeentelijke geleding of naar het management van de uitvoeringsorganisaties. De projectgroep heeft geen beslissingsbevoegdheid.

Deelproject 1: Governancestructuur

Opdracht	<p>Tijdens de behandeling van het Herstructureringsplan WVS-groep is bestuurlijk aangegeven behoefte te hebben aan een eenduidige governancestructuur voor de samenwerkende partijen in de participatie met een duidelijke positie van de negen gemeenten hierin. Dit is belangrijk omdat de invoering van de Participatiewet betekent dat de resultaten van de werkpleinen en de WVS nauw aan elkaar verbonden zijn. De instroom in de WVS is immers niet meer geborgd door de WSW indicaties. Toch is de WVS als arbeidsmarktinstrument cruciaal voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De werkpleinen kunnen het aanbod van het leerwerkbedrijf inzetten om mensen te activeren. De gemeenten kunnen jaarlijks aangeven hoeveel mensen er vanuit de werkpleinen kunnen instromen in het leerwerkbedrijf. Dit aantal is afhankelijk van de bedrijfsresultaten van de WVS en de instroom van uitkeringsgerechtigden bij de werkpleinen. Door hiervoor een eenduidige governancestructuur in te richten zijn bestuurders van de gemeente optimaal in staat om op de verbinding van WVS en Werkplein te sturen. Belangrijk hierbij is dat de transitieperiode van SW-bedrijf naar leerwerkbedrijf naar verwachting ongeveer 5 jaar zal duren. In deze transitieperiode zijn sturingsmogelijkheden en een optimale governancestructuur van groot belang. Omdat de sturing in de transitieperiode mogelijk steviger georganiseerd moet zijn, is het instellen van een taskforce uit het portefeuillehoudersoverleg een mogelijkheid. Werk voor 1 juli 2016 een eenduidige governance structuur uit, waarmee de sturing op zowel de werkpleinen als de WVS optimaal geborgd is.</p>
Resultaat	Op 1 juli 2016 ligt er een voorstel voor een governancestructuur.
Deelproject-team	<p>In dit projectteam sluit vanuit elke gemeenten één adviseur aan.</p> <p>Michiel Puts (Etten-Leur) Femke Timmermans (Roosendaal) Tim Diericks (Moerdijk) Mireille Scholte (Halderberge) Jan de Pooter (Zundert) Vacature (Rucphen) Ruud Peeters (Steenbergen) Vacature (Bergen op Zoom) Jan Koning (Woensdrecht)</p> <p>P. Havermans (nu ambtelijk secretaris poho) <i>Capaciteit:</i> 20 uur per projectdeelnemer.</p>

Deelproject 2: één ketenbegroting Participatiewet in 2017 met sturings- en monitorsysteem (Werkpleinen – WVS)

A: Ketenbegroting

B: Sturing en monitoring.

Opdracht

Kom tot één ketenbegroting Participatiewet vanaf 2017 waarin de samenhang tussen de geldstromen en budgetten inzichtelijk is.

Doe een procesvoorstel waarmee het bestuur optimaal in stelling wordt gebracht om te sturen op de herstructurering van de WVS.

Ontwikkel een monitoringssysteem wat gevuld wordt met de juiste gegevens om te sturen op de ontwikkeling naar het leerwerkbedrijf.

A: Ketenbegroting

Als gevolg van de samenhang van de begrotingen van de WVS-organisatie en van de twee Werkpleinen is besloten om met ingang van 1 januari 2017 een ketenbegroting op te stellen. Dit om op regioniveau de sturing op de participatiegelden (incl. SW-gelden) en de BUIG-budgetten beter vorm te kunnen geven. Heb hierbij aandacht voor de inkoopregels die gelden tussen de Werkpleinen en WVS.

B: Sturing en monitoring

Gedurende de transitieperiode moet op verschillende momenten diverse besluiten genomen worden over de wijze en het tempo waarin wordt gegroeid naar het leerwerkbedrijf. Dit geldt voor het niveau van de vervanging van uitstroom eventuele vervangingsinvesteringen en voor het aangaan van samenwerkingen met private partners. Dit transitieproces zal een aantal jaren in beslag gaan nemen; de schatting is 5 jaar. Tijdens dit proces zullen ook de beleids- en marktontwikkelingen nauwgezet gevolgd moeten worden om vast te stellen dat nog steeds de juiste richting is gekozen, dat de transitie verloopt zoals gepland of dat bijstelling van planning of zelfs gekozen strategie geboden is.

Om deze jaarlijkse sturing van de meerjarige transitie mogelijk te maken moeten er per WVS-bedrijf (1 t/m 5) jaarplannen komen. In elk jaarplan staat (o.b.v. de contracten) de verwachte omzet, het aantal productieve uren (kwantitatief, kwalitatief, arbeidskosten), benodigde hulpmiddelen (kapitaalgoederen etc.) en dus ook de personele vervangingsvraag. De jaarplannen zijn het uitgangspunt voor de jaarlijkse afspraken met de Werkpleinen. Uiteindelijk landt dit in de begroting van de Werkpleinen en de geconsolideerde begroting van de WVS.

Daarnaast is het ook van belang te volgen of de arbeidsontwikkeling door de WVS voldoet aan de verwachtingen en te bepalen of activiteiten nog passen bij de doelgroep. De 'WVS nieuwe stijl' staat de komende periode immers voor twee nieuwe uitdagingen.

Geplaatste werkzoekenden zodanig 'arbeidsmarktfit' te maken, dat ze een redelijke kans maken op plaatsing in een reguliere baan. Mensontwikkeling en ontwikkeling van loonwaarde staan hierbij centraal. De monitoring van en rapportage over deze mensontwikkeling wordt nadrukkelijk een verplichting van de WVS aan de Werkpleinen.

De plaatsingen van werkzoekenden zullen mogelijk meer divers worden dan de huidige activiteiten van de WVS-groep. Dit betekent dat het leerwerkbedrijf ook andere activiteiten zal moeten ontwikkelen en andersoortige opdrachten uit de markt zal moeten halen. Dit vraagt om een doorontwikkeling van de huidige acquisitie-activiteiten.

Omdat inzicht in zowel de financiële prestaties als de prestaties op het gebied van

	<p>mensontwikkeling essentieel zijn, is het van belang het sturings- en monitoringsproces gestructureerd in te vullen en hierover te rapporteren aan de gemeenten als eigenaren van de WVS-groep en de Werkpleinen.</p> <p>In het Herstructureringsplan worden onderscheid gemaakt in de volgende twee rollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De sturing op begroting en beleidsrealisatie vanuit de bestuurlijke gremia. - De verantwoordingsstructuur waarbinnen de directies van de drie gemeenschappelijke regelingen zich (tussentijds) verantwoorden. <p><u>Monitoring transitieplan</u></p> <p>De verantwoordingsstructuur bestaat uit de reguliere planning & control-cyclus, aangevuld met sturing op de uitvoering van het transitieplan. Daarom wordt een monitor uitgewerkt op basis waarvan bestuurders optimaal kunnen sturen op het ontwikkeltraject en hiermee inzichtelijk hebben hoe de ontwikkeling verloopt. Dit staat naast de reguliere P&C-cyclus. Hierin is minimaal een planning uitgewerkt van de stappen die gezet moeten worden, wat de status hiervan is en welke effecten de verandering heeft op de bedrijfsvoering van de WVS. Daarnaast wordt hierin uitgewerkt wanneer bestuurders gevraagd worden om besluiten te nemen en welke gegevens hiervoor beschikbaar moeten zijn.</p>
Resultaat	<p>Komen tot inhoudelijke- en processenafspraken waarbij management en bestuur tijdig besluiten kunnen nemen over de omvorming van wvs van productie naar leerwerkbedrijf. Het gaat over het sturen op de beleidsrealisatie en de begroting. In casu gaat het hier om de hamvraag: Hoe komen we in stelling om op de juiste momenten de juiste besluiten te kunnen nemen rondom de bedrijfsvoering van WVS in relatie met de herstructurering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Denk hierbij aan vervangingsinvesteringen in bedrijfsmiddelen, de contracten met afnemers en de onroerendgoedportefeuille en het invullen van de vervangingsvraag; - Aan de hand van een ketenbegroting de samenhang zien in de verschillende budgetten en geldstromen zodat hierop gestuurd kan gaan worden; - Het ontwikkelen van een sturings- en monitoringsysteem om de komende 5 jaar concreet te komen tot de omvorming van de WVS naar een leerwerkbedrijf . - Het organiseren van deskundigheid om keuzes rondom herstructurering voor te kunnen leggen aan management en bestuur. <p>A: Ketenbegroting Per 1-7-2016 hebben we procesafspraken geborgd die aansluiten op de governancestructuur (deelproject 1)</p> <p>B: Proces en monitoring Per 1-1-2017 hebben van een ketenbegroting Participatiewet en het ontwikkeld hebben van een sturings- en monitorsysteem</p>
Deelproject-team	<p>A: Ketenbegroting Pieter Havermans Arjan Dekker (HvWB) Wil Demmers / Kim van Drongelen (Brabantse Wal) Michiel Puts Zakia Mazouz Jan de Pooter</p>

	<p>Ruud Peeters Jan Koning</p> <p><i>Capaciteit:</i> 20 uur per deelnemer.</p> <p>B: Proces en monitoring Arjan Dekker (HvWB) Jacqueline van de Werfhorst en Henny Caljouw (BW) Wilma Faijaars (WVS) Michiel Puts Zakia Mazouz Jan de Pooter Ruud Peeters Jan Koning</p> <p><i>Capaciteit:</i> 75 uur per deelnemer.</p>
Aandachts- punten	<p>Een bijzonder aandachtspunt is nog het moment waarop gemeenschappelijke regelingen hun begroting aan de deelnemers moeten aanbieden, namelijk 15 april. Dit moment is eigenlijk te vroeg om een begroting voor de <i>'WVS-groep nieuwe stijl'</i> met onderbouwde voorstellen voor de vervangingsniveaus te kunnen indienen. Het voorstel is daarom om in eerste instantie te kiezen voor een begroting op hoofdlijnen (inclusief meerjarenraming), waarna in oktober de feitelijke begroting concreet in de vorm van een begrotingswijziging wordt uitgewerkt met beslispunten voor de deelnemers.</p>

Deelproject 3:Procesvoorstel herziening GR WVS.	
Opdracht	<p>Voorstel is om de volgende basisafspraken te maken die het proces bepalen waarlangs gewerkt kan worden aan een aangepaste GR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iedere gemeenten committeert zich aan het proces om te komen tot besluitvorming waarbij besloten wordt over een nieuwe GR - Besluitvorming vind plaats eind 2017. Er wordt voor gekozen om de besluitvorming in de tijd te zetten zodat de contouren van het nieuwe leerwerkbedrijf beter zichtbaar worden. 2016 wordt aangemerkt als een transitiejaar. - Gegeven de belangen van alle betrokken partijen wordt een externe ingehuurd¹ die drie stappen doorloopt: <ul style="list-style-type: none"> 1. Eerste stap is een inventarisatie van de wensen van de 9 gemeenten welke collectief worden gedeeld (begin 2017) 2. Stap 2 is om op basis van de wensen van gemeenten een inventarisatie van alternatieven verdeelmodellen / scenario's te maken (medio 2017) 3. Stap 3 is de uitwerking van een aantal concrete scenario's ter besluitvorming (eind 2017) <p>Op basis van de besluitvorming kan een juridische vertaling plaatsvinden en de wijzigingen in de GR worden doorgevoerd.</p>
Resultaat	<p>Het huidige verdeelsysteem is statisch en gebaseerd op het aantal geplaatste SE's bij de WVS. De omvorming naar een leerwerkbedrijf, de afname van de SW populatie en de jaarlijkse vervangingsvraag leiden tot een grotere dynamiek in de opbouw van het bedrijfsresultaat. Dit vraagt om een herziening van de huidige verdeelsystematiek. Daarnaast vraagt de verbreding van de doelgroep om de huidige GR van de WVS te herzien. Om dit te bewerkstelligen is het nodig te komen tot a. een procesvoorstel en b. het ontwikkelen van verrekeningsmodellen aan de hand van vooraf vast te stellen (financiële) criteria.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Komen tot een procesvoorstel met spelregels om te komen tot verdeelmodellen en scenario's van verrekenmodellen. - Juridische vertaling van de wijzigingen van de GR; - Aangepaste GR. <p>Datum gereed: eind 2017</p>
Deelproject-team	<p><u>Inhoudelijk:</u> Wilma Fayaars Zakia Mazouz Mireille Scholte Jan Koning Ruud Peeters</p> <p><u>Financieel specialisten gemeenten / controllers gemeente</u> (Nader in te vullen)</p> <p><u>Juridisch.</u> Vacature 2 juridisch specialisten gemeenten.</p>

¹ Of dit extra externe ondersteuning moet zijn is afhankelijk van de impact van de deelprojecten 1 t/m 3

Deelproject 4: Uitwerken fase intake / diagnose proces	
Opdracht	<p>Integrale beoordeling van de werkzoekenden en de inzet van participatie-instrumenten vraagt voor de samenwerkende partners en de werkgevers om eenduidigheid in de presentatie van de beschikbare arbeidskrachten. De keuze voor de schaal van de WVS-groep als samenwerkingsniveau leidt tot de behoefte om op alle werkpleinen binnen dit werkgebied te komen tot een eenduidige “output” uit hun werkprocessen. Deze procesharmonisatie is de afgelopen periode uitgewerkt met de volgende resultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> Eenduidige categorisering werkzoekenden Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de 9 gemeenten en de drie gemeenschappelijke regelingen heeft voorstellen gedaan voor de gelijke inrichting van het intakeproces gedurende de eerste vier weken en een identieke doelgroepenindeling. Deze eerste vier weken zijn vooral gericht op het zo snel mogelijk toeleiden naar werk. De besturen en de directies van de werkpleinen hebben op 6 juli 2015 de volgende doelgroepenindeling vastgesteld: - Direct bemiddelbaar - Bemiddelbaar met ondersteuning en arbeidsmarktperspectief - Niet bemiddelbaar en geen arbeidsmarktperspectief. Voorstel voor de positionering van de WVS-expertise arbeidsontwikkeling op de werkpleinen De betrokkenheid van de WVS-expertise is vooral ondersteunend voor de verdere diagnosticering van de groep mensen met een arbeidsmarktperspectief, die daarbij wel ondersteuning nodig heeft. Dit vindt gedurende de weken vijf tot en met acht van het intakeproces plaats. Na de akkoord verklaring door de portefeuillehouders op 6 juli zal de inzet van de WVS-expertise nader worden uitgewerkt. Inzicht in de voorspelbaarheid van de loonwaardemeting tijdens de integrale beoordeling. In februari 2015 is besloten voor de loonwaardemeting het pakket Talent6! te gaan inzetten. Het aantal cliënten dat tot nu toe d.m.v. dit instrument is gescreend, is nog zeer beperkt. Daarom wordt de komende periode gebruikt om meer ervaring met dit instrument op te doen.
Resultaat	<p>Onderdeel van het Herstructureringsplan is een procesontwerp voor de instroom van nieuwe werkzoekenden. Dit procesontwerp is als bijlage bij het Herstructureringsplan gevoegd. Dit procesontwerp dient verder uitgewerkt te worden met als doel komen tot één intake / diagnose proces voor de 2 werkpleinen (verdere procesharmonisatie) voor zowel week 1 tot en met 4 alsmede week 5 tot en met 8.</p> <p>Datum gereed: per 1-1-2016 een voorstel voor de intake voor week 1 tot en met 4 diagnose proces voor HvwB en BW en per 1-4-2016 een voorstel voor de periode week 5 tot en met 8. Beide plannen moeten een implementatieplan bevatten.</p>
Deelproject-team	<p>Beleidsmedewerkers HvWb; BW en WVS Ron van Toor Hammie de Kovel (WVS) Angela Mouws (WVS) Jacqueline van de Werfhorst. (BW) Mieke Borgions Zakia Mazouz Tim Dierickx</p> <p><i>Capaciteit:</i> 40 uur per deelnemer</p>

Deelproject 5:Verbinden van de multidisciplinaire teams / werkgeversdienstverlening.	
Opdracht	<p>De werkgeversdienstverlening bestaat uit drie activiteiten, te weten arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en accountmanagement. Voor de arbeidsbemiddeling is op het niveau van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid afgesproken dat op sub-regio-niveau zogenaamde Multi Disciplinaire Teams (MDT's) worden gevormd, die de samenwerking tussen de werkpleinen, het UWV en de WVS-groep faciliteren. De WVS-groep overstijgt het niveau van de individuele sub-regio's (Brabantse Wal en Hart van West-Brabant), zodat de effectiviteit van deze samenwerking beter geborgd is bij het verbinden van de twee MDT's.</p> <p>De betrokkenheid van werkgevers bij de uitvoering van de werkgeversdienstverlening wordt als een belangrijke randvoorwaarde gezien om tot een succesvolle implementatie van de Participatiewet te komen. Voor de vormgeving van deze betrokkenheid is het van belang te onderkennen dat in West-Brabant sprake is van een sterk versnipperde opbouw van het bedrijfsleven, waarbij naast zeer vele (erg) kleine bedrijven sprake is van een relatief beperkt aantal grote werkgevers. De grote(re) werkgevers zijn goed georganiseerd, terwijl de organisatiegraad van de kleine bedrijven laag is.</p> <p>De betrokkenheid van de kleine werkgevers zal nadrukkelijk gaan lopen via de lokale lijnen, die aansluiten op het huidige accountmanagement van de WVS-groep. Op deze wijze zal op lokale schaal de verbinding tot stand gebracht worden en zal indien nodig ook met de MDT's worden geschakeld.</p> <p>Het is zaak de komende periode een verbinding aan te gaan leggen tussen de MDT's en de werkgeversbenadering van WVS</p>
Resultaat	<p>Komen tot procesharmonisatie werkgeversbenadering waarin de MDT's geborgd zijn, in relatie en afstemming met het Werkgeversservicepunt West-Brabant .</p> <p>Resultaat: per 1-1-2016 gelijke werkwijze en sturing van de MDT's bij HvWB en BW.</p>
Deelproject-team	<p>Stuurs Multidisciplinaire Teams Brabantse Wal en Hart van West-Brabant</p> <p>Ron van Toor Mieke Borgions (BW) Michiel Puts</p> <p>Gevraagde capaciteit 50 uur per deelnemer</p>

Deelproject 6:Evaluatie samenwerking WVS –GGZ – SDW.	
Opdracht	<p>Dit project is nagenoeg afgerond. De bevindingen zullen worden teruggekoppeld via de regiegroep D6 en management BW aan de portefeuillehouders. Dan zal bezien tot welke vervolgacties dit zal leiden.</p> <p>Opleveren rapportage eind 2015 : directeur SW.</p> <p>De conclusies van de eindrapportage kunnen aanleiding zijn tot het komen tot nadere maatregelen.</p>

Deelproject 7: Borging regio brede besluitvorming inrichting Beschut Werk.	
Opdracht	<p>Per 1 januari 2015 bestaat onder de Participatiewet de mogelijkheid om een participatievoorziening 'beschut werk' in te richten. Het betreft een 'kan-bepaling', en géén wettelijke verplichting. De wet geeft beleidsvrijheid aan de gemeenten om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben.</p> <p>Wanneer 'beschut werk' wordt geboden is het wettelijk verplicht (art. 10 b, lid 3 Participatiewet) om de mensen die hierin terechtkomen een dienstbetrekking (arbeidscontract) aan te bieden met een beloning conform de CAO van de branche of indien geen CAO van kracht is conform het wettelijk minimumloon (WML). Indien een gemeente er voor kiest nieuw beschut werk aan te bieden zal ze betreffende personen door het UWV moeten laten indiceren. Het UWV geeft, slechts als de gemeente daarom vraagt, de indicatieadviezen voor 'beschut werken' af.</p> <p>Wat gebeurt er met de Wsw Voor mensen die door hun arbeidsbeperking enkel in een beschutte omgeving kunnen werken, is er nu de Wet Sociale werkvoorziening (Wsw). Door de invoering van de Participatiewet is per 2015 geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk en vervalt wettelijk de taakstelling SW en de wachtlijst SW. Huidige Wsw'ers met een vaste dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw'ers door natuurlijk verloop geleidelijk af. De plekken die vrijkomen omdat mensen met pensioen gaan, overlijden, verhuizen of een andere baan vinden, worden niet opgevuld door nieuwe Wsw-ers maar zouden desgewenst kunnen worden opgevuld door nieuwe vormen van 'beschut werk'.</p> <p>Op landelijk niveau blijft het Rijk van de 90.000 Wsw plaatsen uiteindelijk de integratie uitkering mede voeden met budget gebaseerd op 30.000 beschutte werkplekken.</p> <p>De staatssecretaris heeft inmiddels nog 100 miljoen extra middelen beschikbaar gesteld.</p> <p>Inmiddels heeft in onze regio besluitvorming plaatsgevonden omtrent de wijze waarop wij omgaan met de inzet van beschutte arbeidsplaatsen. Per gemeente is afgesproken wat de inzet is voor beschutte arbeid.</p> <p>Er kan een relatie gelegd worden met Beschutte arbeid en arbeidsmatige dagbesteding. WVS Roosendaal doet in de pilot genoemd onder punt 6 hier ervaring meer op. Verder ligt er een relatie met de WMO.</p>
Resultaat	<p>Nu er een besluit is genomen rondom de inzet van het aantal beschutte werkplekken is het zaak ervaring op te doen met de nieuwe doelgroep. Wat is hun kwaliteit. Een volgende fase is te kijken hoe we de dienstverlening kunnen leveren voor deze specifieke doelgroep.</p> <p>Een volgende fase is de verbinding te gaan leggen met de WMO.</p> <p>Gereed 1 januari 2017</p>
Deelproject-team	<p>De leden van de projectgroep Tim Dierickx Mireille Scholte</p> <p><i>Capaciteit:</i> 25 uur per projectgroeplid in 2016.</p>

Deelproject 8: SW Sectorplan	
Opdracht	<p>De Participatiewet en Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (wet BQA) vragen een nieuwe manier van werken van zowel publieke als private organisaties. Om gemeenten en hun SW-bedrijven te ondersteunen bij deze transitie, stelt het kabinet een bedrag van 30 miljoen beschikbaar. Gezien de keuze voor regionale uitvoering van de wetgeving, is ook voor deze regeling gekozen voor een regionale benadering waarbij elke arbeidsmarktregio een plan mag indienen. Het geld dient om de innovatie en transformatie van de sociale werkvoorziening een extra impuls te geven. De herstructurering door innovatie en transformatie bevordert een doorontwikkeling van de SW-sector, die effect heeft op drie niveaus: op het niveau van SW-medewerkers die worden gesteund in hun arbeidsontwikkeling en de doelgroep voor de garantiebannen die zoveel mogelijk naar regulier werk worden begeleid (via trajecten en projecten)</p> <p>op het niveau van de stafmedewerkers en begeleiders uit de sector, die deze beweging mogelijk moeten maken (via professionalisering en instrumentontwikkeling)</p> <p>op het niveau van de gezamenlijke SW-organisaties / infrastructuur waarbinnen deze mensen werken (via nieuwe structuren en dienstverleningsconcepten).</p> <p>Inmiddels is het SW sectorplan goedgekeurd en zijn landelijk middelen beschikbaar gesteld.</p> <p>De middelen voor het sectorplan worden beheerd door de centrumgemeente Breda. De activiteiten en de projecten worden volledigheidshalve in deze bestuursopdracht opgenomen om te komen tot een integrale afstemming en afweging. Daarbij zal op sommige activiteiten / projecten afstemming moeten plaatsvinden op arbeidsmarktniveau. Bij de verdere uitwerking van deze bestuursopdracht wordt het SW sectorplan betrokken. Het SW sectorplan is als bijlage toegevoegd aan de bestuursopdracht.</p>
Resultaat	<p>Het vanuit de opdrachtgeversrol toetsen van het sectorplan aan de uitgangspunten van de herstructurering.</p> <p>Gereed 1 juli 2016</p>
Deelproject-team	<p>Regie / beleidsmedewerkers gemeenten; WVS en Werkplein (Nader in te vullen)</p> <p>Jan de Pooter</p> <p><i>Capaciteit:</i> 30 uur per medewerker</p>

5. Risico's

De uitvoering van deze vervolgoedracht kan alleen maar slagen als door de gemeenten, het Werkvoorzieningsschap en de twee Werkpleinen voldoende kwaliteit en kwantiteit beschikbaar wordt gesteld. Vooralsnog wordt vanuit de gezamenlijke organisaties met eigen mensen de projectgroep en de werkgroepen bemenst. De komende maanden zal prioriteit gegeven moeten worden aan de vervolgoedracht.