



D13.001584

ZAAKNUMMER:

Bijlagen A, B en C behorend bij raadsvoorstel (D13.001443) en raadsbesluit (D13.001540)
Vaststellen kaders Werkorganisatie Westfriesland d.d. 11 februari 2013

Bijlage A

Toelichting Uitgangspunten/randvoorwaarden bedrijfsorganisatie Werkorganisatie

Budgettair kader

De Werkorganisatie moet opereren met gebruikmaking van de middelen die beschikbaar zijn voor de uitvoering van haar taken. Concreet betekent dit dat de Werkorganisatie (uitgaande van de huidige regelgeving) de beschikking heeft over het participatiebudget, het inkomensdeel (BUIG), de aanvullende uitkeringen daarop en de rijksbijdrage Wsw. Het exploitatiesaldo zal vervolgens met behulp van een nader te bepalen verdeelsleutel worden verdeeld over de gemeenten.

Solidariteitsprincipe

Het solidariteitsprincipe wil zeggen dat de Werkorganisatie werkt vanuit het totaal van de door alle gemeenten gezamenlijk beschikbaar gestelde middelen. Beleid wordt geformuleerd en nagestreefd op gezamenlijk niveau, om daarmee de uitvoering efficiënt en effectief te laten verlopen. De financiële uitkomsten van de uitvoering (lusten en lasten) dragen de gemeenten gezamenlijk, op basis van een nader vast te stellen verdeelsleutel.

Projectkosten ¹

De Werkorganisatie vraagt onvermijdelijk om investeringen in het proces van totstandkoming. Voor deze investeringen wordt geen bijdrage gevraagd aan de gemeenten. Deze zullen worden gefinancierd uit de reserve van Op/maat. Eventuele financiële middelen die een ministerie en/of de provincie voor dit doel beschikbaar stellen, zullen naar Op/maat terugvloeien.

Bedrijfsvoering

De Werkorganisatie zal goedkoper moeten kunnen werken dan de som van de kosten van de huidige uitvoering door de afzonderlijke organisaties.

Uitvoering in het publieke domein

Het beeld dat we hebben van de Werkorganisatie is dat het een gezamenlijke organisatie is die ingebed is in het publieke domein, onder directe bestuurlijke verantwoordelijkheid van de deelnemende gemeenten. Daartoe wordt in de blauwdruk voorgesteld de Werkorganisatie vorm te geven in een gemeenschappelijke regeling (GR) met zelfstandige rechtspersoonlijkheid. Omdat Op/maat die juridische vorm al heeft, zal die GR worden omgevormd.

Herkenbare uitvoering

De werkorganisatie moet opereren vanuit een centrale fysieke locatie in de regio. De werkorganisatie is herkenbaar met een eigen identiteit die past bij haar ondernemende rol

¹ Dit zijn kosten die voortvloeien uit het implementatietraject, zoals de kosten van een kwartiermaker, ICT-investeringen, harmonisatiekosten e.d.

op de regionale arbeidsmarkt. Huisvesting en de faciliteiten zijn afgestemd op het werken binnen en buiten de locatie en op fluctuaties in de omvang van het werk.

De Werkorganisatie moet in principe startklaar zijn op 1 januari 2014. Die datum is logisch vanwege de datum van invoering van de Participatiewet op die datum en de onwenselijkheid van gebroken boekjaren. Om de implementatie goed te kunnen vormgeven is het belangrijk om de besluitvorming over de blauwdruk tijdig af te ronden. Een latere start is niet wenselijk, maar kan het gevolg zijn voor een (te) korte voorbereidingstijd. Zorgvuldigheid in de besluitvorming is daarbij leidend.

Bijlage B

Toelichting Vormen van Dienstverlening van de Werkorganisatie

Re-integratie

Hieronder wordt verstaan het begeleiden en ondersteunen van werkzoekenden bij het vinden en behouden van werk. Denk hierbij onder andere aan het uitvoeren van een beroepskeuzetest en sollicitatietraining, het vaststellen van de verdien capaciteit, ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf, het volgen van een taalopleiding, het lopen van een werkstage met behoud van uitkering, het uitvoeren van een tegenprestatie, beschut werk, regulier werk met een loonkostensubsidie, coaching op de werkvloer, aanpassen van de werkplek etc..

Inkomensverstrekking

Tot de inkomensverstrekking wordt gerekend het verstrekken van een uitkering levensonderhoud (Wwb, loaw, loaz en Bbz) en alle stappen die daarmee samenhangen (van het ontvangen en beoordelen van de aanvraag, naar besluitvorming daarover tot en met administratie en daadwerkelijke uitbetaling van de uitkering). Hiertoe behoren ook alle aspecten van rechtmatigheidscontrole. Ook salarisverstrekking in het kader van de Wsw behoort tot de taken van de Werkorganisatie

Werkgeversdienstverlening

De dienstverlening voor werkgevers omvat de dienstverlening die gericht is op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Deze omvat onder andere het verzamelen van arbeidsmarktinformatie, het in beeld hebben van concrete plaatsingskansen, het onderhouden van relaties met werkgevers, het organiseren van (leer)werkstages, tegenprestatieplekken, het bieden van een no-riskpolis, het leveren van voor- en nazorg rondom plaatsingen en het onderhouden van interne relaties om aanbod en vraag te kunnen matchen. Alleen door een goede relatie met werkgevers te onderhouden kan de werkorganisatie optimaal functioneren. Het is dan ook de ambitie om werkgevers zoveel mogelijk te ontzorgen en hen te verleiden zoveel mogelijk zaken te doen met de werkorganisatie.

Met deze vormen van dienstverlening kunnen de West-Friese gemeenten elkaar versterken, de gevolgen van de Participatiewet opvangen en de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers verbeteren.

Bewust is gekozen om daarmee andere vormen van dienstverlening niet in de Werkorganisatie uit te voeren:

- Bijzondere bijstand/armoedebeleid
- Schuldhulpverlening

Het toevoegen van bijzondere bijstand en schuldhulpverlening aan de Werkorganisatie zou tot nog meer efficiencyvoordelen in de uitvoering kunnen leiden. Toch wordt zowel het beleid als de uitvoering op deze twee terreinen nog echt gezien als het domein van de individuele gemeente.

Bijlage C

Toelichting Dienstverleningsconcept/beleidsuitgangspunten bij de dienstverlening

- *Ondersteuning is afgestemd op wat nodig is en uitgaan van eigen kracht*
De ondersteuning aan werkzoekenden en werkgevers is afgestemd op wat nodig is. Niet minder, maar ook niet meer. Waar vraag en aanbod al dicht bij elkaar liggen is een beperktere ondersteuning nodig dan daar waar de afstand groter is. Tegelijk moet er wel sprake zijn van een overbrugbare afstand tegen reële kosten. Dit betekent dat we de eigen kracht zoveel mogelijk aanspreken.
- *Uitgaan van mensen, niet van regelingen*
Om de mogelijkheden zo optimaal mogelijk te benutten, wordt uitgegaan van de talenten en potenties van mensen en niet van de regeling waar zij onder vallen. Eigen kracht is bepalend en ondersteuning aanvullend. Dit geeft de ruimte om de beschikbare middelen effectiever in te zetten en synergievoordelen te behalen.
- *Iedere gewerkte dag is er één*
Het doel is om de reguliere arbeidsparticipatie te bevorderen en het beroep op uitkeringen zoveel mogelijk te beperken. Inkomen uit werk gaat boven inkomen uit een uitkering. Iedere gewerkte dag telt daarin mee. Werken geeft werkervaring, ontwikkelt de competenties en houdt je 'arbeidsfit'. Door te laten zien wat je kunt, worden kansen op meer werk vergroot.
- *Iedereen is actief, de aanpak is sluitend*
Er is niet altijd werk, ook niet tijdelijk. Zeker in economisch moeilijke tijden is er niet voor iedereen werk beschikbaar. Ook is het mogelijk dat mensen niet kunnen werken, omdat er sprake is van beperkingen of ernstige problemen op andere terreinen. We hechten er aan dat iedereen dan wel naar vermogen actief is dan wel de ondersteuning krijgt die nodig is om problemen te verkleinen.
- *Vrijwillig, maar niet vrijblijvend*
Het gebruik van de ondersteuning van de Werkorganisatie, ook de bijstandsuitkering, is in principe vrijwillig. Het gebruik is echter niet vrijblijvend. We verwachten van werkzoekenden dat zij zich optimaal inspannen om zoveel mogelijk op eigen benen te staan, actief naar werk te zoeken, rechtmatig gebruik te maken van de beschikbare ondersteuning (in de Werkorganisatie zelf en daarbuiten) en werk te aanvaarden als dat beschikbaar is. Is er even geen werk, dan vragen we een tegenprestatie, zodat mensen actief blijven. Te weinig inzet en/of medewerking heeft consequenties voor de ondersteuning die aan mensen wordt geboden.

- *Marktgericht en innovatief*
Om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen zullen we flexibel moeten zijn en oplossingen moeten bedenken die inspelen op de behoefte in de markt. De markt bepaalt immers in belangrijke mate waar de kansen liggen. Werkgevers bieden we één aanspreekpunt. Werkgevers ondersteunen we met krachtige vraaggerichte arrangementen en flexibele oplossingen die risico's beperken. Waar mogelijk wakkeren we de markt aan, bijvoorbeeld door met bedrijven en instellingen in de regio afspraken te maken over het realiseren van een grotere opname van mensen uit onze doelgroep (social return).
- *Partner in het sociale domein*
Als de problematiek is afgebakend tot werk en inkomen², dan handelen we als Werkorganisatie zelfstandig. Soms is er meer aan de hand en is de expertise van de Werkorganisatie zelf niet voldoende om de problematiek op te lossen. Andere specialismen zijn dan nodig en de Werkorganisatie heeft er belang bij dat die goed worden ingezet. Dat vraagt van de Werkorganisatie dat met die specialismen wordt samengewerkt en er een gezamenlijk (integraal) plan ontstaat. De Werkorganisatie zal haar expertise in die samenwerking inbrengen en zo nodig de regie voeren als dit vanuit participatie gezien wenselijk is.
- *Regulier wat kan, beschut wat moet*
Regulier werk heeft prioriteit boven beschut werk. Wie regulier kan werken bieden we een reguliere plek. Wie niet regulier kan werken, bieden we een beschutte werkomgeving. De Werkorganisatie heeft daartoe passende werksoorten tot haar beschikking, waarbinnen mensen gedurende een langere periode een werkomgeving vinden, die optimaal rekening houdt met beperkingen, maar ook met hun mogelijkheden.

² Met uitzondering van de minimaregelingen.