



## Werkorganisatie West-Friesland

### Bijlagen bedrijfsplan

#### Colofon

Ons kenmerk	289
Datum	5 december 2013
Auteur	Ambtelijke Projectgroep
Versie	3.2

## Inhoudsopgave

1	Ontwikkelingen in Rijksbeleid .....	3
2	Beleidskader Werkorganisatie.....	11
3	Dienstverleningsconcept Werkorganisatie .....	13
4	Aanvullende (gemeente specifieke) voorwaarden en voorstellen .....	15
5	Basistakenpakket Werkorganisatie .....	17
6	Analyse scheidslijn taken Werkorganisatie en Gemeente.....	20
7	Samenvattend beleidsplan WSW 2010-2013 .....	25
8	Positie van Werkgeversservicepunt.....	27
9	Toegang en de Werkorganisatie .....	29
10	Dwarsverbanden Participatie en decentralisaties Sociaal Domein .....	31
11	Hoornse 10/West-Friese 9.....	34
12	Kader voor 'mens volgt werk' .....	36
13	Uitwerking 'mens volgt werk' .....	38
14	Taakverdeling BOR en BGO .....	39
15	Voorlopige functietyperingen.....	41
16	Profiel directeur Werkorganisatie West-Friesland .....	42
17	Uitgangspunten en inrichtingsprincipes Informatievoorziening.....	44
18	Functioneel Ontwerp.....	47
19	Applicatielandschap .....	49
20	Huisvestingsvisie .....	53
21	Kantoorconcept.....	54
22	Werkplekconcept .....	56
23	Programma van eisen huisvesting .....	57
24	Financieel technische onderbouwing exploitatiebegroting .....	58
25	Deelbegrotingen ICT en Huisvesting .....	61
26	Analyse Wajong.....	65
27	Berekening Desintegratiekosten .....	68
28	Implementatieplan op hoofdlijnen.....	75
29	Advies cliëntenraden.....	78

## **1 Ontwikkelingen in Rijksbeleid**

### ***Proces tot contourenbrief Participatiewet (proces tot 1 januari 2013)***

Het eerste kabinet Rutte had het voornemen om gemeenten meer beleidsruimte te geven door invoering van de Wet werken naar vermogen. Door de val van het kabinet Rutte I is die wet er niet gekomen, in het regeerakkoord Rutte II is deze in aangepaste vorm terug te vinden onder een nieuwe naam, namelijk de 'Participatiewet'. In december 2012 kwam staatssecretaris Klijnsma met een contourenbrief over de participatiewet. Deze brief vormde het kader voor de Blauwdruk Werkorganisatie West-Friesland.

In deze periode tot 2013 heeft het Rijk een forse bezuinigingsslag doorgevoerd in deze regelingen voor sociale werkvoorziening en werk en bijstand.

- Het participatiebudget, dat we als gemeenten ontvangen voor het ondersteunen van mensen bij hun toetreding tot de arbeidsmarkt is in korte tijd gehalveerd.
- Op de Rijksbijdrage Wsw is bezuinigd. In 2011 is een generieke bezuiniging van circa €1.500,- per Sw-plek geëffectueerd.

### ***Sociaal Akkoord (11 april 2013)***

Naar aanleiding contourenbrief over de participatiewet van staatssecretaris Klijnsma zijn sociale partners en het kabinet met elkaar om tafel gegaan om afspraken te maken over de uitwerking van de Participatiewet. Dit heeft geresulteerd in het Sociaal Akkoord, dat een aantal wijzigingen heeft aangebracht in de hoofdlijnen van de participatiewet.

### ***Concept wetsvoorstel Participatiewet (zomer 2013)***

In de zomer van 2013 is een concept wetsvoorstel voor de Participatiewet door het ministerie van SZW verspreid voor consultatie. Het concept wetsvoorstel is een concretisering van de eerder gepubliceerde contouren van de Participatiewet en de voorloper Wet werken naar vermogen (WWNV). In het concept wetsvoorstel zijn eveneens de afspraken uit het Sociaal Akkoord opgenomen. Hieronder zijn de belangrijkste wijzigingen van de participatiewet ten opzichte van de WWNV en de huidige situatie op een rijt gezet.

### ***Uitgangspunt participatiewet***

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. Het kabinet stelt dat het bestaande sociale zekerheidsstelsel te weinig activerend is. "De eigen kracht en mogelijkheden van mensen worden onvoldoende benut waardoor een te grote groep mensen onnodig niet werkt of niet in een reguliere baan werkt." Belangrijk hierbij is het samenvoegen van de WWB, WSW en (deels) Wajong om op die manier iedereen met arbeidsvermogen gelijk te behandelen en gelijke instrumenten te kunnen bieden.

### *Loonkostensubsidie/loonwaarde bepaling*

- Het instrument loondispensatie uit de WWNV wordt vervangen door een nieuwe vorm van loonkostensubsidie.
- De nieuwe loonkostensubsidie kan zo nodig voor een langere periode worden ingezet, zo nodig structureel (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer), en is gericht op mensen met een arbeidsbeperking.
- De mensen die bij een reguliere werkgever werken, worden conform cao betaald. Het verschil tussen loonwaarde en wettelijk minimumloon (WML) betaalt de overheid met een loonkostensubsidie.
- Doelgroep loonkostensubsidie wordt uitgebreid: ook nuggers, mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet, mensen die nu al aan de slag zijn met andere ondersteuning van de gemeente en mensen met een IOAW- of IOAZ-uitkering vallen onder de doelgroep.
- Loonkostensubsidie wordt alleen ingezet voor diegenen met een loonwaarde van minder dan 80% WML.
- Gemeenten kunnen de loonwaardebepaling zelf doen of hiervoor een organisatie (bijv. UWV) inschakelen.
- De loonwaarde wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld.
- Loonkostensubsidie bedraagt niet meer dan 70% WML.
- Middelen voor de inzet van loonkostensubsidie worden beschikbaar gesteld via het inkomensdeel.
- Compensatie aan de werkgever middels één instrument (loonkostensubsidie) en niet ook bijv. mobiliteitsbonus.
- Gemeenten bepalen de loonwaarde en leggen de methode waarop zij dit doen vast in een verordening. Jaarlijks wordt de loonwaarde herbepaald. De regering vindt het van belang dat binnen de 35 regionale Werkbedrijven afspraken worden gemaakt over de minimumeisen waaraan een methode ter bepaling van de loonwaarde moet voldoen. De regering gaat er vanuit dat gemeenten het initiatief nemen om deze afspraken te maken.

### *Wajong*

- In de toekomst kunnen alleen jonggehandicapten die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben instromen in de Wajong.
- De regering zal in samenspraak met gemeenten, UWV en de mensen zelf ervoor zorgen dat de overdracht van de Wajongers op een zorgvuldige manier plaatsvindt.
- UWV zal het zittend bestand van de Wajong beoordelen op de vraag of er sprake is van arbeidsvermogen. Wanneer Wajongeren geen arbeidsvermogen hebben, behouden zij het recht op Wajong. Zij behouden hun uitkering van 75% WML. Wanneer er sprake is van arbeidsvermogen, zal het recht op Wajong na 6 maanden eindigen (overgangsrecht)
- De verwachting is dat voor zo'n 140.000 Wajongers zal worden vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben. In totaal zijn er momenteel 240.000 Wajongers.

- De Wajongers worden geleidelijk overgedragen aan gemeenten. De personen met de minste afstand tot de arbeidsmarkt worden als eerste beoordeeld en overgedragen aan de gemeente. Het bepalend criterium voor de volgorde is de uitkeringsduur.
- Tot 6 maanden nadat UWV de beschikking heeft afgegeven blijft UWV op basis van de Wajong verantwoordelijk voor het toekennen van de uitkering en de re-integratie.
- De jonggehandicapten die een dienstbetrekking hebben en gebruik maken van (UWV)voorzieningen, zoals loondispensatie of een jobcoach, of naast hun loon een aanvullende uitkering hebben, blijven bij het UWV. Wanneer hun dienstbetrekking eindigt, gaan zij tot de doelgroep van de participatiewet behoren en worden zij overgedragen aan gemeente.
- Wanneer een Wajongere een re-integratietraject volgt bij een privaat re-integratiebedrijf op het moment dat het UWV deze Wajongere na herbeoordeling overdraagt aan de gemeente en het traject doorloopt tot na de overheveling blijft het UWV verantwoordelijk voor de betaling van het traject. De inhoudelijke aansturing van het re-integratietraject wordt door het UWV overgedragen aan de gemeente.

#### *Beschut werk*

- Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat de 35 werkbedrijven bij de organisatie van beschut werk worden ingezet.
- Bij beschut werk gaat het om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt.
- Gemeenten krijgen de ruimte om de voorziening beschut werk vorm en inhoud te geven. Het gaat hierbij altijd om een dienstbetrekking, aangezien beschut werk bedoeld is voor mensen die in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Dit onderscheidt beschut werk van dagbesteding.
- Gemeenten bepalen – binnen de wettelijke kaders van de Participatiewet – wie er voor de voorziening beschut werk in aanmerking komt. Gemeenten leggen in een verordening de regels voor de aard en omvang van de voorziening beschut werk vast.
- Gemeenten kunnen voor het bepalen van de loonwaarde van de doelgroep gebruik maken van andere partijen, bijvoorbeeld van het UWV.
- Het kabinet gaat er in de berekeningen vanuit dat er in de structurele situatie 30.000 beschut-werkplekken moeten komen.
- In de Wwv bestond voor gemeenten de verplichting dat minimaal één op de drie plekken die jaarlijks vrijkomt doordat mensen de Wsw verlaten, bestemd moest worden voor nieuwe plekken voor mensen die afhankelijk zijn van beschut werk. Met deze maatregel blijft de huidige verdeling van het aantal beschikbare beschutte werkplekken over het land gehandhaafd. Met de Participatiewet vervalt deze verplichting en hebben gemeenten meer beleidsvrijheid om beschut werk in te richten op basis van de specifieke lokale behoefte.

- In het gebundeld re-integratiebudget zijn middelen beschikbaar voor de begeleiding/ondersteuning van de mensen die via de voorziening beschut werk aan de slag zijn. Op termijn gaat het om middelen voor 30.000 plekken.

#### *35 regionale werkbedrijven*

- In het sociaal akkoord is afgesproken dat er 35 regionale werkbedrijven komen. Dit moeten efficiënte en praktische organisaties worden die het matchen makkelijker maakt en die zo veel mogelijk aansluiten op al bestaande samenwerkingsverbanden in de 35 arbeidsmarktregio's.
- Werkgevers hebben toegezegd dat zij op regionaal niveau betrokken willen zijn bij de financiering van de Werkbedrijven.
- De 35 Werkbedrijven worden ingezet bij de organisatie van beschut werk.
- Gemeenten hebben de lead bij de vorming van de Werkbedrijven en werken daarbij nauw samen met sociale partners en UWV. Er is in dit proces geen sprake van gedwongen fusies van bestaande sw-bedrijven. Gemeenten en sociale partners werken de vormgeving van de Werkbedrijven verder uit in de Werkkamer. De regering legt dit niet in de Participatiewet vast.

#### *Financiering / Ongedeeld budget*

- Met de Participatiewet komt er één gebundeld re-integratiebudget voor gemeenten. Het inkomensdeel van de WWB (straks: Participatiewet) is naar zijn aard anders. Dit deel is namelijk gericht op inkomensondersteuning. De regering bekijkt of het betrekken van het inkomensdeel WWB bij de ontschotting van toegevoegde waarde is. Het ministerie SZW streeft er naar vanaf de invoering van de Participatiewet in 2015 een nieuwe, integrale verdeelsystematiek met prikkelwerking voor het inkomensdeel toe te passen.
- Aan het re-integratiebudget voegt de regering middelen toe in verband met het afsluiten van de Wajong voor mensen met arbeidsvermogen, de begeleiding van mensen die niet meer in de Wsw kunnen instromen en voor het zittend bestand Wsw. Deze middelen worden gebundeld aan de gemeenten beschikbaar gesteld.
- Er wordt op de Wsw een efficiëncykorting toegepast. In vergelijking met de Wwnv ontvangen gemeenten jaarlijks een hogere fictieve rijksbijdrage per plek voor het zittend bestand Wsw. Deze rijksbijdrage per plek neemt jaarlijks met ongeveer 500 euro per jaar af, van ca € 25.900 in 2014 tot ca. € 22.700 structureel met ingang van 2020. In 2015 is € 25.500 per plek beschikbaar ten opzichte van € 22.050 bij de Wwnv. Dit levert de gemeenten cumulatief over de periode 2013-2019 een financieel voordeel op van 1 miljard euro ten opzichte van de WWNV.
- Extra middelen oplopend in het inkomensdeel van de Participatiewet voor instrument loonkostensubsidie voor de doelgroep regulier en beschut werk. Macro gaat het om een bedrag oplopend tot 1.030 miljoen structureel voor regulier en beschut werk samen (600 miljoen+430 miljoen)
- Ten opzichte van het regeerakkoord zijn er in het sociaal akkoord extra middelen voor de Participatiewet vrijgemaakt die oplopen tot 550 miljoen structureel.

### *Cliëntenparticipatie*

- De regering versterkt in de Participatiewet de rol van de cliënten bij de vormgeving van het lokaal beleid.
- De gemeenteraad stelt bij verordening regels op over de manier waarop cliënten of hun vertegenwoordigers worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet. Er worden minimale voorwaarden gesteld aan de gemeentelijke verordeningen. Verordeningen en beleidsvoorstellen dienen vooraf met cliënten of hun vertegenwoordigers besproken te worden. Zo kan de gemeenteraad hun oordeel betrekken bij het vaststellen van het beleid. Daarnaast moet de verordening regelen hoe cliënten of hun vertegenwoordigers worden voorzien van ondersteuning om hun rol effectief te kunnen vervullen.
- De regering vindt het belangrijk dat voor cliëntenparticipatie de samenwerking wordt opgezocht, zowel binnen het sociale domein (bijvoorbeeld WMO en AWBZ) als tussen gemeenten onderling.
- De regering vindt het van belang dat gemeenten de vertegenwoordigers van cliënten betrekken bij de vormgeving van het beleid voor de voorziening beschut werk. Gemeenten moeten, voorafgaand aan besluitvorming in de gemeenteraad, de verordening bespreken met vertegenwoordigers van de gemeentelijke doelgroep.

### *Kostendelersnorm*

De Kostendelersnorm is een begrip wat, los van de Participatiewet, ingebed wordt in het gehele sociale zekerheidsstelsel. Doel van deze norm is het voorkomen van de stapeling van uitkeringen. Voor alle regelingen zal gaan gelden dat alle uitkeringen (dus ook bijvoorbeeld AOW, Anw e.d.) meetellen bij het inkomen van een huishouden. Uitkeringen boven deze norm worden niet verstrekt. De kostendelersnorm in de Participatiewet:

- Gemeenten krijgen extra financiële ruimte voor de verlening van bijzondere bijstand, bedoeld voor personen die onder de kostendelersnorm vallen maar daarnaast een langdurige zorgbehoefte hebben. Hiervoor is in de structurele situatie € 100 miljoen beschikbaar (5 miljoen in 2014, 65 miljoen in 2015-2020 en vanaf 2021 structureel € 100 miljoen). De regering beoogt hiermee gemeenten in staat te stellen om via de bijzondere bijstand een tijdelijke financiële compensatie te bieden specifiek aan personen met een langdurige zorgbehoefte die te maken krijgen met een inkomstendaling als gevolg van de kostendelersnorm.
- In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat gemeenten in staat worden gesteld om de effecten van de kostendelersnorm voor kwetsbare burgers met een zorgbehoefte te compenseren. Wajongers waarvan is vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben worden gedurende 2,5 jaar vanaf de datum van vaststelling van de beschikking van deze norm uitgezonderd en zullen bij beroep op de bijstand recht krijgen op de alleenstaandennorm (70%) of gehuwdennorm (100%). Gemeenten worden voor de extra uitkeringslasten gecompenseerd via een toevoeging aan het inkomensdeel.

### *Overig*

- de verplichting tot tegenprestatie naar vermogen gaat voor iedereen gelden.

- Werkgevers hebben zich middels het sociaal akkoord verbonden aan het creëren van 100.000 extra banen in 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking, de overheid gaat nog eens 25.000 plekken creëren.
- De regering komt in het najaar van 2013 met een wetsvoorstel voor een quotumregeling als stok achter de deur voor de werkgevers. Deze regeling wordt pas geactiveerd als blijkt dat het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking achterloopt op hetgeen is afgesproken in het sociaal akkoord.
- Gelet op de beleidsvrijheid die gemeenten hebben, is bij de Participatiewet *een* belangrijke rol weggelegd voor de gemeenteraad. De gemeenteraad stelt de verordening vast die het beleid formuleert over de inzet van een aantal instrumenten: de no-riskpolis, werkvoorzieningen, voor de vormgeving van beschutte werkplekken en loonkostensubsidie.
- Voor de korte termijn vraagt de regering van gemeenten om onder bepaalde voorwaarden congruente samenwerkingsverbanden te vormen. Voor de lange termijn biedt de regering het perspectief van gemeenten met een omvang die is toegesneden op het verruimde takenpakket. De regering kiest hierbij nadrukkelijk voor herindelingen van onderop en laat ruimte voor maatwerk.
- De regering vindt het belangrijk dat burgers met complexe problematiek terecht kunnen bij één aanspreekpunt.

#### ***Uitwerking afspraken uit het Sociaal Akkoord in de Werkkamer (vanaf zomer 2013)***

De uitwerking van de afspraken uit het sociaal akkoord over de Participatiewet, de garantstelling voor de banen en het quotum gebeurt in nauw overleg met de VNG en sociale partners. Divosa, Cedris, UWV, het onderwijs en vertegenwoordigers van cliënten zullen ook worden betrokken bij de uitwerking. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet en hebben het voortouw in het samen met de sociale partners invullen van de Werkbedrijven in de Werkkamer. Op dit moment zijn nog geen resultaten beschikbaar.

#### ***Vormgeving deelfonds sociaal domein (brief aan Tweede Kamer d.d. 9 oktober 2013)***

Het Kabinet heeft het voornemen om een deelfonds in te richten voor de bekostiging van de te decentraliseren verantwoordelijkheden naar gemeenten in het sociaal domein. Het creëren van een deelfonds zonder schotten is bedoeld om een doelmatige uitvoering van de nieuwe Wmo, De Jeugdwet en de Participatiewet te stimuleren.

Het sociaal deelfonds wordt gecreëerd vanuit diverse geldstromen. Het bestaat uit het Participatiebudget<sup>1</sup>, middelen voor de maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en middelen voor de uitvoering van de Jeugdwet. Daarnaast wordt nog bezien of onderdelen binnen het gemeentefonds zodanige inhoudelijke en beleidsmatige raakvlakken hebben, dat ze vanuit de optiek van sturing en

---

<sup>1</sup> Met decentralisatie van de Participatiewet voegt de regering - naast de middelen vanuit SZW voor re-integratie - ook middelen aan het participatiebudget toe in verband met het afsluiten van de Wajong voor mensen met arbeidsvermogen en de begeleiding van mensen die niet meer de Wsw kunnen instromen en voor het zittend bestand Wsw. Ook de huidige middelen die in het Participatiebudget zitten voor volwasseneneducatie (OCW) worden toegevoegd.



verantwoording logischerwijs aan het sociaal deelfonds kunnen worden toegevoegd. Te denken valt aan de huidige Wmo-middelen en/of de bestaande gemeentefondsmiddelen voor maatschappelijke ondersteuning en jeugd en/of de uitvoeringskosten van de Wet Werk en Bijstand (WWB). Het kabinet kiest ervoor de huidige middelen voor het Inkomensdeel van de WWB, die thans als specifieke uitkering worden verstrekt, per 1-1-2015 niet toe te voegen aan het sociaal deelfonds.

Het Rijk stelt de volgende bestedingsvoorwaarden aan het deelfonds sociaal domein. De bestedingsvoorwaarden zijn van tijdelijke aard en worden na drie jaar verwijderd.

- De middelen in het deelfonds sociaal worden geormerkt verstrekt via een apart (nieuw en tijdelijk) begrotingsartikel in het gemeentefonds en kunnen alleen vrij worden besteed aan de onderscheiden doelen van het sociaal deel-fonds. Dit betekent dat wordt aangegeven waaraan de middelen mogen worden besteed. Herschikking naar andere bestedingsdoelen (bijvoorbeeld wegen en water of het verstrekken van bijstandsuitkeringen) is niet toegestaan.
- Het financieel risico ligt bij gemeenten; gemeenten zijn verantwoordelijk voor eventuele financiële tekorten in het sociale domein (semi-permeabel).
- Op lokaal niveau vindt zoals gebruikelijk horizontale verantwoording over de besteding van de middelen in het deelfonds sociaal domein plaats in de gemeenteraad. Er vindt geen verticale verantwoording plaats aan het Rijk over de besteding van het budget voor het sociaal domein.
- Gemeenten zullen via de bestaande Informatie voor derden (IV-3) jaarlijks aan het Rijk informatie verstrekken over de besteding van de middelen in het sociaal domein.
- Tevens zal worden geregeld dat onderbesteding in een bepaalde gemeente aanleiding kan zijn voor nader onderzoek naar de oorzaken, waarbij ook wordt gekeken naar de prestaties van een gemeente. In het uiterste geval kan het Rijk ingrijpen op basis van het huidig instrumentarium volgens de Wet Revitalisering Generiek Toezicht.

Het deelfonds sociaal domein is op 1 januari 2015 van kracht, op het moment dat ook de decentralisaties ingaan. De verdeling van de budgetten jeugd en de Wmo zal in 2015 plaatsvinden op basis van historische gegevens. Vanaf 2016 wordt een objectief verdeelmodel geleidelijk ingevoerd. De budgettaire omvang van het deelfonds wordt in de begroting van 2015 geformaliseerd. Gemeenten worden hierover geïnformeerd in de mei-circulaire 2014.

De mogelijke consequenties voor de Werkorganisatie zijn:

- Het Inkomensdeel WWB (BUIG) verandert vooralsnog niet.
- Het bedrijfsplan gaat uit van de huidige regelingen met een rijksbijdrage voor Participatiebudget, WSW en Wajong die overgaat naar de Werkorganisatie. Het sociale deelfonds impliceert dat gemeenten individueel een afweging kunnen en mogen maken in de omvang van de budgetten die zij overdragen aan de Werkorganisatie.
- De dienstverlening van de Werkorganisatie is gebaseerd op een uniforme benadering en behandeling van de cliënten in West-Friesland op basis van de rijksbijdragen die gemeenten overdragen. Gemeenten kunnen als gevolg van het sociale deelfonds individuele afwegingen

maken in het budget dat zij beschikbaar stellen voor de Werkorganisatie. De vraag is of de Werkorganisatie in dat geval een uniforme dienstverlening aan haar cliënten kan realiseren.

- Voor het financieel model van de Werkorganisatie kan het sociale deelfonds tot de volgende veranderingen leiden:
  - o Inkomensdeel WWB: geen verandering
  - o Participatiebudget/WSW/Wajong: Gemeenten hoeven niet automatisch de rijksbijdrage over te dragen aan de Werkorganisatie en kunnen individuele afwegingen maken in het budget dat de Werkorganisatie ontvangt. Dit heeft geen invloed op de voorgestelde werkwijze over het administreren en verrekenen van de baten en lasten en saldi.

## 2 Beleidskader Werkorganisatie

### Doel

Het doel van de Werkorganisatie is om (a) uitvoering te geven aan de taken van de West-Friese gemeenten op het gebied van werk en inkomen en (b) om de daartoe beschikbare middelen optimaal aan te wenden.

### Beleidsuitgangspunten

- Ondersteuning is afgestemd op wat nodig is
- Ondersteuning gaat uit van eigen kracht
- Uitgaan van mensen, niet van regelingen
- Iedere gewerkte dag is er één
- Iedereen is actief, de aanpak is sluitend
- Vrijwillig, maar niet vrijblijvend
- Marktgericht en innovatief
- Partner in het sociale domein
- Transparantie over vraag en aanbod
- Regulier wat kan, beschut wat moet
- Verlengstuk van de gemeenten

### Beleidskader

1. De Werkorganisatie wil vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen. Tot de aanbodzijde behoren alle inwoners die een beroep doen op de regelingen waar de Werkorganisatie voor verantwoordelijk is. Tot de vraagzijde behoren alle werkgevers in de regio (en daarbuiten) waar dit aanbod (naar vermogen) aan de slag zou kunnen. Vraag- en aanbodzijde vormen de twee klantgroepen van de Werkorganisatie
2. Naast vraag en aanbod op elkaar af te stemmen zal de Werkorganisatie de eigen kracht aanspreken die bij werkgever en werkzoekende aanwezig zijn. Deze twee 'zijden van dezelfde medaille' vormen het raamwerk dat de Werkorganisatie hanteert in beleid en uitvoering.
3. Het beleidskader ziet er als volgt uit waarbij onder verdien capaciteit wordt verstaan: *"Het vermogen om een arbeidsproductiviteit te leveren die qua waarde gelijk is aan het instapniveau van de arbeidsmarkt, namelijk het wettelijk minimumloon"*.

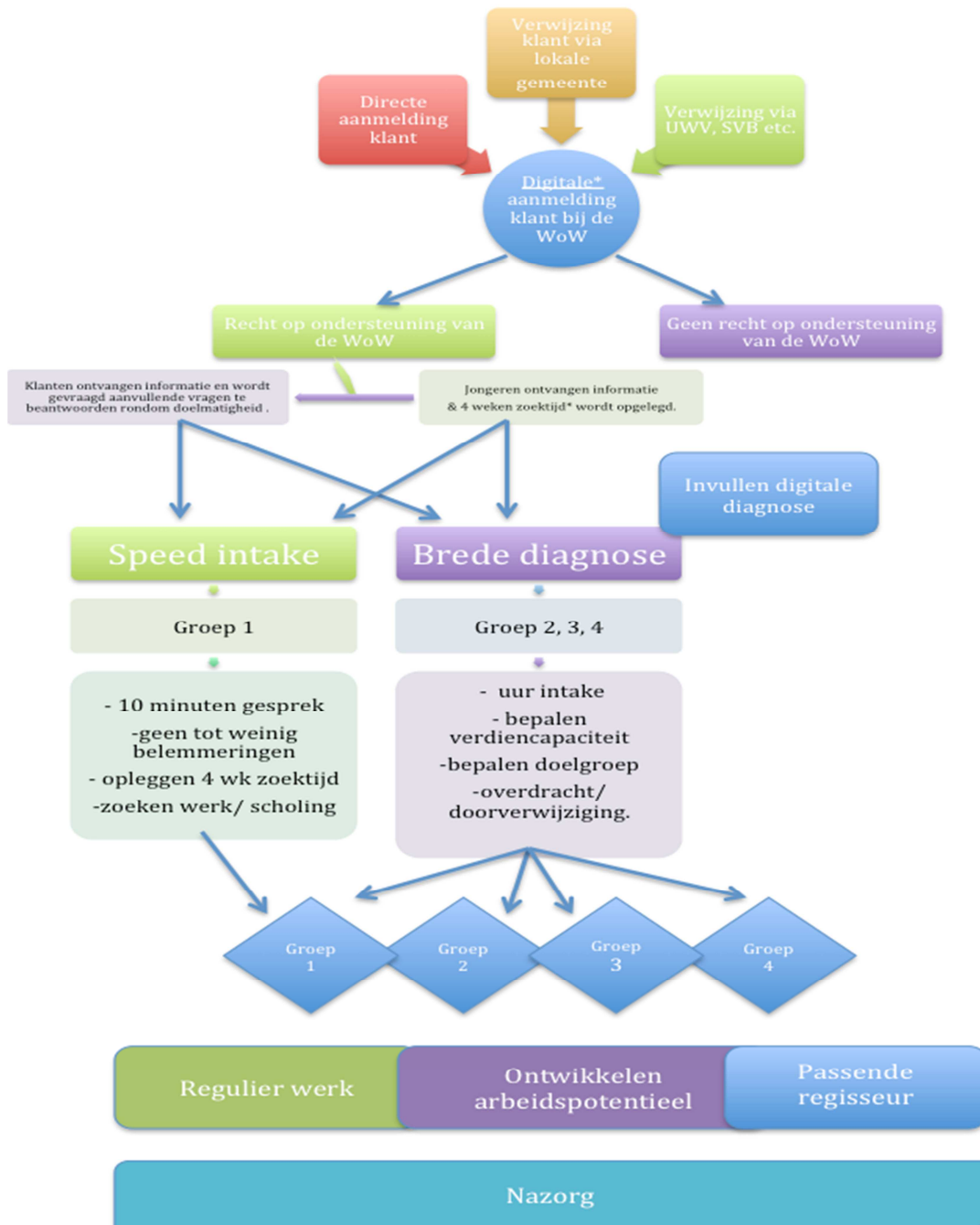
Groep	Karakter	Verdien capaciteit (gemiddeld)	Volume 2012	Ondersteuningsdoel
1	Tijdelijk	>100% (100%)	456	Voorkomen instroom
2	Tijdelijk	80%-100% (90%)	570	Beperken uitkeringsduur

Groep	Karakter	Verdiencapaciteit (gemiddeld)	Volume 2012	Ondersteuningsdoel
3a	Duurzaam	40%-80% (60%)	598	Benutten verdiencapaciteit (regulier)
3b	Duurzaam	20%-40% (30%)	615	Benutten verdiencapaciteit (beschut)
4	Tijdelijk / duurzaam	<20% (0%)	683	Overdracht naar zorgketen
Totaal (volume Wsw en Wwb opgeteld)			2.922	

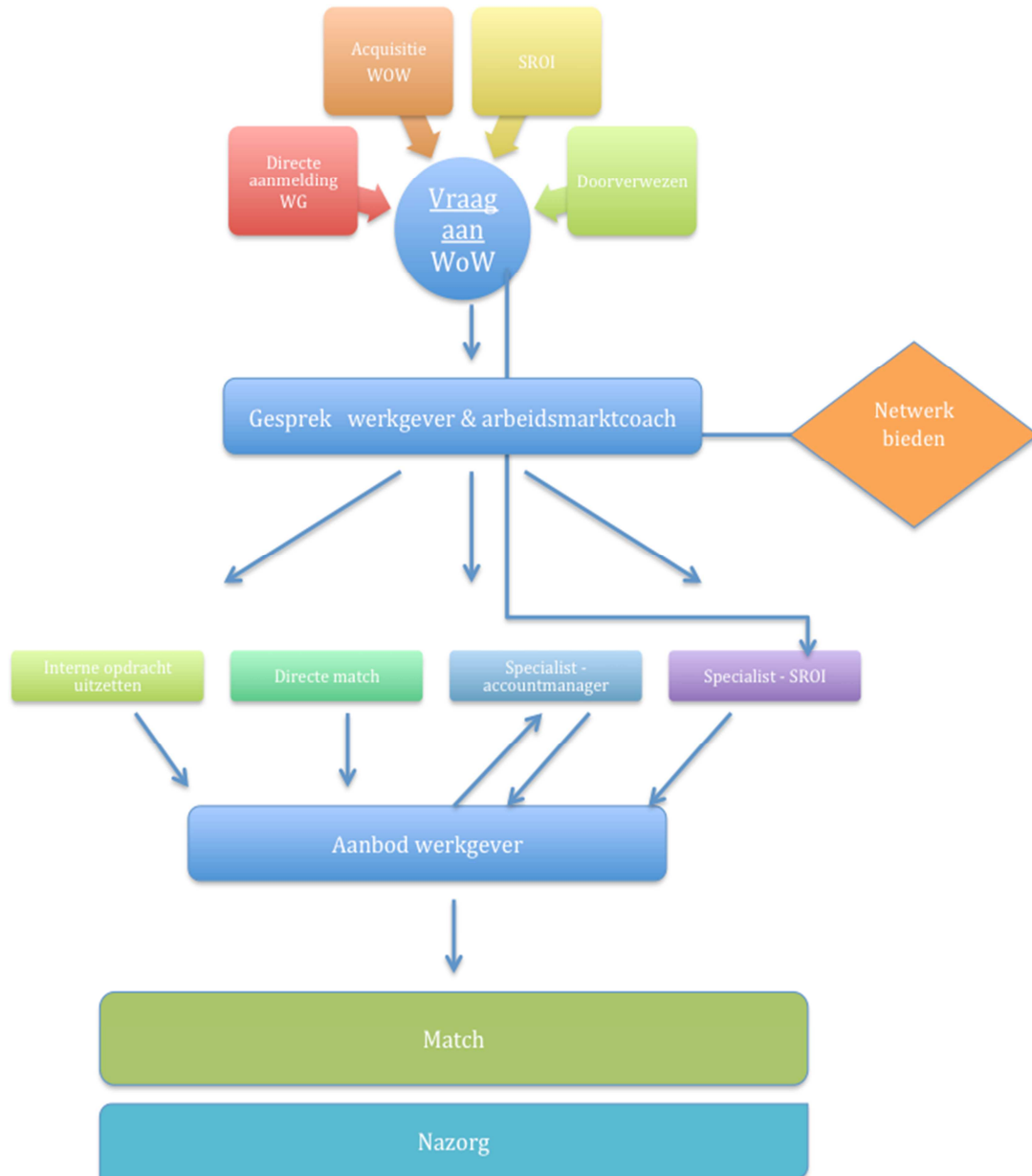
### 3 Dienstverleningsconcept Werkorganisatie

#### Dienstverlening aan werkzoekenden

Kernwoorden in de dienstverlening voor werkzoekenden is de speedintake of brede diagnose, het gebruik van klantgroepen 1, 2, 3 en 4 en dienstverlening op maat. Het Dienstverleningsconcept ziet er als volgt uit:



## Dienstverlening aan werkgevers



## **4 Aanvullende (gemeente specifieke) voorwaarden en voorstellen**

De onderstaande aanvullende voorwaarden en voorstellen zijn door de projectleider betrokken in de uitwerking van het bedrijfsplan. Dit betekent overigens niet dat ook alle voorwaarden of voorstellen zijn overgenomen of vertaald.

### *Aanvullende voorwaarden en voorstellen uit de raadsbehandeling*

1. een koppeling tussen lokale loket Zorg & Welzijn en de Werkorganisatie dient te zijn gewaarborgd (bundeling kennis en het integraal kunnen bedienen van de burger) evenals het uitwisselen van de benodigde gegevens via een IT systeem;
2. een amendement van de gemeente Medemblik om de sturing en zeggenschap vanuit de gemeenteraden richting de Werkorganisatie beter te borgen waarbij het voorbeeld is aangegeven om het Algemeen Bestuur van de Werkorganisatie te laten bestaan uit raadsleden van de deelnemende gemeenten volgens een nader te bepalen verdeelsleutel en om gebruik te maken van de ervaringen vanuit de samenwerking in Drechtsteden.

### *Aanvullende aandachtspunten uit collegebesluitvorming en raadsbehandeling*

1. Aansluiting op het lokale dienstverleningsconcept (digitaal werken, één integraal loket binnen de gemeente, dienstverlening voor complexe zaken bij cliënten thuis of in de buurt).
2. Waarborging van de bestaande lokale ketensamenwerking; korte lijnen, wijkgericht werken en lokaal maatwerk zullen ook binnen de Werkorganisatie in de structuur en processen ingebed dienen te worden.
3. Een realistische planning.
4. Geen onontkoombare stappen in de voorbereiding op de Werkorganisatie.

### *De aanvullende aandachtspunten uit commissiebehandeling*

1. Beleidsvorming blijft een verantwoordelijkheid van de betreffende gemeente
2. Raadsbijeenkomst met de 'bouwers' van de Werkorganisatie over de invulling van de Werkorganisatie.
3. Transparantie in doelen en resultaten (beperking uitkeringslast, geslaagde re-integraties e.d.)
4. Voorkomen dat de groep die een uitkering ontvangt maar (nog) geen verdere dienstverlening vanuit de Werkorganisatie krijgt, tussen de wal en het schip valt.
5. Vanwege de samenhang met de transities in het sociale domein staat een integrale klantbehandeling en adequate regievoering van gemeenten centraal.
6. De formatie van de Werkorganisatie dient mee te kunnen bewegen met de economische situatie.
7. Beter inzicht in verband tussen financiële bijdrage van gemeenten en taakuitvoering door de Werkorganisatie
8. Een besparing van € 2.2 miljoen is taakstellend.
9. Goedkoper en efficiënter dan in de huidige situatie.

10. Inzicht in de financiële gevolgen als de huidige situatie wordt gecontinueerd en geen Werkorganisatie wordt opgericht (het is aan iedere gemeente om deze situatie inzichtelijk te maken).
11. De nadere financiële analyse dient gebaseerd te zijn op een zero based begroting.
12. Geen nieuwbouw wat de (centrale) huisvesting betreft; eerst wordt er gekeken naar de mogelijkheid van huisvesting in bestaande en leegstaande gebouwen. Medemblik stelt gebouw aan Dick Ketlaan voor één van de te onderzoeken locaties voor de nieuwe Werkorganisatie.
13. Uitgangspunten formuleren voor huisvesting waarbij duurzaamheid en geen nieuwbouw meegenomen dienen te worden.



## 5 Basistakenpakket Werkorganisatie

Het basistakenpakket van de Werkorganisatie is hieronder uitgewerkt. Een aantal taken wordt momenteel niet door alle West-Friese gemeenten in eigen beheer uitgevoerd (bijvoorbeeld Bbz-ondersteuning, volwasseneneducatie, sociale recherche) maar worden ingekocht. In de Werkorganisatie zal worden bepaald of deze lijn wordt voorgezet dan wel wordt gewijzigd in 'eigen beheer' uitvoeren.

### Re-integratie:

- Begeleiden en ondersteunen van de doelgroep bij het vinden van betaald werk voor klanten uit de groepen 1 t/m 3<sup>2</sup>
- Verantwoordelijk voor klanten in groep 4<sup>3</sup>
- Begeleiden en ondersteunen (nazorg) van de doelgroep van de WOW bij het behouden van werk
- Wijzen op eventuele ontheffing van arbeidsverplichtingen
- Uitvoeren medische keuringen
- Loonwaardebepaling, vaststellen verdiencapaciteit
- Beroepskeuzetesten
- Trainingen en scholing (gericht op arbeidsmarkt toeleiding)
- Volwasseneneducatie
- Stages (snuffelstages, werkstages)
- Uitvoering geven aan het begrip tegenprestatie
- Realiseren beschutte werkplekken
- Diagnosestelling /indelen van klanten op grond van de participatieladder
- Tussentijds (jaarlijks bijvoorbeeld) of de klant juist is ingedeeld in één van de 4 groepen
- Voorzieningen bieden t.b.v. re-integratie (eigen bijdrage kinderopvang, vervoersmiddelen etc. vanuit het 'eigen' budget)

### Inkomensverstrekking:

- Levensonderhoud WWB (gaat op in de Participatiewet)
- Uitkeringen verstrekken op grond van de IOAW/IOAZ/BBZ<sup>4</sup>
- Handhaving, boeten, maatregelen, sociale recherche
- Terugvordering
- Verhaal
- Debiteuren

---

<sup>2</sup> In de Werkorganisatie wordt niet meer met de participatieladder gewerkt maar met een indeling naar verdiencapaciteit.

<sup>3</sup> De Werkorganisatie is verantwoordelijk voor de uitkeringsverstrekking, handhaving, fraudebestrijding en periodiek beoordelen of de indeling in groep 4 nog juist is. De Werkorganisatie biedt zelf geen zorg of hulpverlening maar verwijst door als dat wenselijk is. Bij multi-problematiek zorgt de Werkorganisatie dat er een regisseur is. Dit is, in het kader van één gezin één plan bij voorkeur iemand van een hulpverlenende organisatie, maar indien nodig kan dit ook een contactpersoon van de Werkorganisatie zijn.

<sup>4</sup> De BBZ wordt op dit moment door een aantal gemeenten uitbesteed. Vanwege aanwezige expertise binnen de Werkorganisatie is ons advies deze taak voor alle gemeenten in eigen beheer uit te voeren.

- Bijstand aan dak- en thuislozen
- Wet inburgering (klein gedeelte)
- Uitvoering WSW (gaat op in de Participatiewet)
- Beslaglegging/CVZ (CJIB)
- Salarisbetalingen aan Wsw-ers en gedetacheerden (bijv payroll-constructie)
- Informatie en advies over minimaregelingen door gemeenten uitgevoerd

#### Werkgeversdienstverlening:

- Het aanbieden van nieuwe, flexibele contractvormen waarbij de WOW als werkgever optreedt
- Verzamelen en analyseren van arbeidsmarktinformatie
- Ontwikkelen van nieuwe, innovatieve producten en diensten
- Matching van vraag en aanbod
- Relatiebeheer en acquisitie
- Organiseren werkstages, leer/werkarrangementen, tegenprestatieplekken en no-riskpolis
- Nazorg rondom plaatsingen
- Advisering arbeidsmarktbeleid
- Uitvoeren arbeidsmarktbeleid
- Partnerships, strategische allianties aangaan met bedrijven
- Realiseren één aanspreekpunt voor werkgevers
- Beleid maken en adviseren op het gebied van social return on investment (SROI)

#### Beleid en Ondersteuning

- Klachten
- Informatie en advies (ook over regelingen die bij gemeente blijven)
- Administratieve ondersteuning
- Bezwaar en beroep
- Juridisch advies
- Kwaliteitszorg
- Beleid ontwikkelen en adviseren

#### ***Toelichting Volwasseneducatie***

Volwasseneducatie (Wet educatie en beroepsonderwijs) behelst vanaf 2013 de aanpak van laaggeletterdheid. Inhoudelijk betekent dit dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor de “werving” en scholing van mensen die moeite hebben met lezen en schrijven in de leeftijd van 18 jaar en ouder. Voor deze taaltrajecten ontvangen gemeenten jaarlijks geoormerkt budget van het Rijk. Gemeenten verzorgen zelf geen trajecten; zij moeten deze inkopen bij een ROC (verplichte winkelnering tot 2015). Voor West-Friesland is dit het ROC/Horizon College. De oormerking van het educatiebudget brengt met zich mee dat dit budget niet inzetbaar is voor de financiering van personele formatie.

De taak volwasseneneducatie maakt sinds 2005 (opheffing SOW) onderdeel uit van de gemeenschappelijke regeling "Ondersteuning Bestuurlijke Samenwerking West-Friesland, waarbij Hoorn als centrumgemeente richting het ROC/Horizon College fungeert. De gemeente Hoorn sluit namens de regio een overeenkomst af met het ROC/Horizon College voor de inkoop van onderwijsuren om zo het aantal laaggeletterden in de regio te verminderen. Ook verzorgt de gemeente Hoorn jaarlijks de terugvordering van niet-ingezet educatiebudget.; dit budget vloeit terug naar het Rijk. Jaarlijks betalen de regiogemeenten de gemeente Hoorn voor deze "dienstverlening" een vergoeding die uitgaat van een personele inzet van 12 uur per week.

De Stichting Lezen & Schrijven ondersteunt de Westfriese gemeenten tijdelijk bij de aanpak van laaggeletterdheid (pilot). Met deskundigheid, maar ook door de inzet & financiering van een regionaal coördinator voor 8 uur per week. Deze coördinator is vooral werkzaam voor het Westfries Bondgenootschap tegen Laaggeletterdheid. Dit is een netwerkorganisatie die -op initiatief van de gezamenlijke Westfriese gemeenten- is opgericht om samen met andere regionale maatschappelijke instellingen en organisaties/werkgevers laaggeletterdheid te verminderen. Dit vanuit het besef dat laaggeletterdheid een maatschappelijk probleem is dat de spankracht van de lokale overheid overstijgt.

De taak Volwasseneneducatie word ondergebracht bij de Werkorganisatie (en daarmee vindt voor deze taak uittreding plaats van de huidige gemeenschappelijke regeling bestuurlijke samenwerking). Zo ontstaat er een goede en praktische verbinding met werkgevers (servicepunt) en het WWB-klientenbestand, waar veel potentieel laaggeletterden zich bevinden. Het educatiedeel uit het Participatiebudget wordt overgedragen aan de Werkorganisatie (conform de Blauwdruk). De Stichting Lezen & Schrijven wordt benaderd met de vraag of de financiering van een regionaal coördinator kan worden verlengd. Verder wordt uitgegaan dat de huidige aanvullende vergoeding van de deelnemende gemeenten voor personele inzet ten behoeve van regionale volwasseneneducatie wordt gecontinueerd.

## 6 Analyse scheidslin taken Werkorganisatie en Gemeente

De onderstaande beleidsvelden behoren niet tot het takenpakket van de Werkorganisatie. Hieronder is een analyse uitgevoerd wat dit voor implicaties met zich meebrengt en welke maatregelen te nemen zijn om deze gevolgen te verminderen.

### 1. Bijzondere bijstand/minimabeleid

Er is in West-Friesland voor gekozen om de uitvoering van bijzondere bijstand (incl. het minimabeleid) niet over te hevelen naar de Werkorganisatie, maar bij de afzonderlijke gemeenten te laten. Het idee hierbij is dat deze ondersteuning zo dicht mogelijk bij de burger blijft. Lokaal geven de gemeenten kleur en invulling aan deze ondersteuning en maken die toegankelijk voor iedere inwoner, zeker als het gaat om kwetsbare inwoners die zonder ondersteuning moeite hebben met het deelnemen aan de samenleving. Naast de reguliere middelen beschikken een aantal West-Friese gemeenten over een noodfonds dat zij kunnen inzetten ten behoeve van het minimabeleid.

*Wat zijn de belangrijkste implicaties?*

- Voor klanten van de Werkorganisatie betekent dit bijvoorbeeld dat zij zich bij twee of meerdere loketten moeten melden en dat dus geen invulling kan worden gegeven aan de één-loketgedachte.
- De zeven gemeenten hebben eigen en dus in meer of mindere mate afwijkend beleid. Hierdoor wordt de informerende rol van de Werkorganisatie bemoeilijkt en bestaat het risico dat klanten onjuist worden geïnformeerd. Ook kan een gevoel van rechtsongelijkheid gaan ontstaan bij klanten waarvan de situatie gelijk is, maar die verschillende rechten hebben en verschillende tegemoetkomingen ontvangen op het gebied van minimabeleid.

*Wat zijn mogelijkheden en maatregelen om deze implicaties te ondervangen?*

- De intake bijzondere bijstand (en mogelijk de uitvoering) voor deze doelgroep kan vanuit de Werkorganisatie worden georganiseerd. Voordeel is dat de klant daar reeds (volledig) in beeld is en er geen dubbele gegevensuitvraag hoeft plaats te vinden.
- De Werkorganisatie dient alert te zijn op het signaleren van behoeftes en rechten bij de klant. Daarnaast is een eenvoudige verwijs- en aanvraagprocedure voor de klanten van de Werkorganisatie van groot belang.
- Onderzoeken in hoeverre het bijzondere bijstandsbeleid daadwerkelijk van elkaar verschilt.

### 2. Schuldhelpverlening

Het afgelopen jaar zijn de West-Friese gemeenten gezamenlijk opgetrokken om invulling te geven aan de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening (Wgs). Dit heeft geleid tot een regionaal beleidsplan integrale schuldhelpverlening dat bij nagenoeg alle gemeenten is vastgesteld. Er bestaat nog wel verschil in de uitvoering van schuldhelpverlening. Bij een aantal gemeenten is de uitvoerder fysiek aanwezig in het gemeentehuis. Daarbij doet een aantal gemeenten de intake zelf en een aantal gemeenten hebben dit uitbesteed aan Plangroep. Plangroep voert de schuldhelpverlening op dit

moment voor alle gemeenten uit. Zij hebben dus een centrale rol in de regio. Eind 2013 zal een (regionale) aanbesteding plaatsvinden. Dit zou kunnen betekenen dat vanaf 2014 met een andere aanbieder wordt samengewerkt.

*Wat zijn de belangrijkste implicaties?*

- Voor klanten is sprake van 2 of 3 loketten (organisaties en locaties) met als gevolg meerdere contactpersonen, risico van dubbele gegevensuitvraag.
- Voor de Werkorganisatie kan het betekenen dat zij te maken krijgen met verschillende wijzen van uitvoering van schuldhulpverlening.

*Wat zijn mogelijkheden en maatregelen om deze implicaties te ondervangen?*

- De Werkorganisatie heeft m.b.t. schuldenproblematiek een signalerende functie. Dit vereist een brede intake dan louter het takenpakket van de Werkorganisatie.
- De gegevens van de klanten moeten bekend zijn, dus ook de eventuele schulden. Dit stelt eisen aan de informatievoorziening.
- Organiseren van goede afstemming met uitvoerder schuldhulpverlening, de gemeenten en de Werkorganisatie om de problemen op dit gebied zo snel en zo goede mogelijk op te lossen. Een optie is de uitvoerder van schuldhulpverlening (bijvoorbeeld via een spreekuur) vanaf de locatie van de Werkorganisatie te laten werken.
- Voorkomen van (lange) wachtlijsten door cursussen aan klanten te geven over hoe zij schulden kunnen voorkomen (preventie), bijvoorbeeld als onderdeel van het re-integratietraject. In de regio is een 'werkgroep preventie en nazorg' actief die de mogelijkheden op dit vlak onderzoekt.

### 3. Inburgering

Anno 2013 maakt het budget inburgering nog onderdeel uit van het Participatiebudget. Vanaf 2014 komt dit budget echter volledig te vervallen. De reden hiervan is dat met ingang van 1 januari 2013 de verplichte inburgering voor nieuwe personen geen taak meer is van de gemeente. De inburgeraar is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar verplichte inburgering en kan zo nodig gebruik maken van een leenstelsel (wordt uitgevoerd door het DUO). Gemeenten zijn nu alleen nog verantwoordelijk om de lopende inburgeringstrajecten goed af te ronden. Wel blijven de gemeenten verantwoordelijk voor de maatschappelijke begeleiding van nieuwkomers. Gemeenten blijven hiervoor ook budget ontvangen. De organisatie van de maatschappelijke begeleiding is op verschillende manieren geregeld in de regio. Door een aantal gemeenten is dit uitbesteed aan bijv. Vluchtelingenwerk. Ook zijn er gemeenten die dit organiseren m.b.v. vrijwilligers.

De gemeente houdt verder de plicht om per jaar een vastgesteld aantal personen met een verblijfstatus woonruimte te bieden (de zgn. taakstelling huisvesting statushouders). Deze personen zijn overwegend uitkeringsafhankelijk en dus klant van Werkorganisatie. Daarbij hebben deze personen vaak geld nodig voor de inrichting van hun woning (bijzondere bijstand of een lening). Dit betekent dat zij te maken krijgen met drie loketten.

Al met al is afstemming tussen de Werkorganisatie en de gemeenten van cruciaal belang. De knelpunten genoemd onder 1. (bijzondere bijstand), doen zich ook hier voor. Hierbij speelt nog als extra moeilijkheid, dat de inburgeraars in de eerste periode van hun verblijf in Nederland de Nederlandse taal nog niet machtig zijn.

*Wat zijn de belangrijkste implicaties?*

- De implicaties zijn grotendeels gelijk aan die voor bijzondere bijstand/minimabeleid. Er is sprake van meerdere loketten, de werkwijze per gemeente kan verschillen, verwijzingsproblemen, risico op dubbele gegevensvraag.
- Als gevolg van het gegeven dat de verplichte inburgering voor nieuwe personen vanaf 1 januari 2013 geen taak meer is van de gemeente is de Blauwdruk er vanuit gegaan dat deze taak niet tot de Werkorganisatie behoort.

*Wat zijn mogelijkheden en maatregelen om deze implicaties te ondervangen?*

- Uitwerking van de werkprocessen inclusief processchema's, checklists en procedures voor de afstemming en samenwerking tussen de Werkorganisatie, de gemeenten en andere organisaties

#### 4. Zwerversregeling

De gemeente Hoorn is als zogenaamde centrumgemeente verantwoordelijk voor het verstrekken van een uitkering aan dak- en thuislozen in onze regio. Dak- en thuislozen hebben vaak geen (post)adres. Nu verzorgt Hoorn dit. Wanneer de dak- of thuisloze zich bij de afdeling Sociale Zaken meldt voor een postadres (t.b.v. de uitkering), dan vindt er allereerst een gesprek met een handhaver plaats. Na onderzoek (met eventueel een huisbezoek/onderzoek ter plaatse) door de handhaver wordt de aanvraag toegekend dan wel afgewezen (74% werd afgewezen in 2012). Wordt de aanvraag toegekend dan ontvangt de dak- of thuisloze een machtiging voor het aanvragen van een postadres bij de afdeling Burgerzaken Hoorn. De post wordt afgeleverd bij de casemanager, waar de dak- of thuisloze het wekelijks moet ophalen. Doet hij/zij dit niet, dan wordt het postadres na enkele weken ingetrokken en wordt men uitgeschreven van adres Nieuwe Steen 1.

Het is duidelijk dat deze werkwijze behoorlijk tijdrovend is. In de Blauwdruk staat niet vermeld of de zwerversregeling mee gaat naar de Werkorganisatie of dat het bij de gemeenten blijft. Omdat de handhavingswerkzaamheden over gaan naar de Werkorganisatie, lijkt het vanzelfsprekend de zwerversregeling ook over te hevelen. Hoorn blijft dan wel fungeren als centrumgemeente waar dak- en thuislozen bij de afdeling Burgerzaken een postadres kunnen aanvragen. Het is in dit geval wel van belang dat er goede afspraken worden gemaakt met de afdeling Burgerzaken Hoorn, met DNO Doen en met de Brijderstichting (en eventuele opvangcentra in andere regiogemeenten). Met DNO en met de Brijderstichting zijn al goede werkafspraken gemaakt over wie mag bepalen dat er een postadres verstrekt wordt. Daarover is op dit moment goed contact met de gemeente Hoorn.

*Wat zijn de belangrijkste implicaties?*

- De zwerversregeling behoort niet tot het takenpakket van de Werkorganisatie, maar de handhavingswerkzaamheden wel.
- De overige implicaties betreffen wederom meerdere loketten voor de klanten.

*Wat zijn mogelijkheden en maatregelen om deze implicaties te ondervangen?*

- Afspraken tussen de gemeente Hoorn en de Werkorganisatie over de inzet van handhaving.
- Uitwerking van de werkprocessen inclusief processchema's, checklists en procedures voor de afstemming en samenwerking tussen de Werkorganisatie, de gemeenten en andere organisaties.

## 5. Wet Kinderopvang

Voor gezinnen met kinderen is kinderopvang noodzakelijk om een re-integratietraject te laten slagen. Gezinnen kunnen bij de belastingdienst de kinderopvangtoeslag aanvragen. Met ingang van 1 januari 2013 vergoedt de gemeente alleen nog aan vastgestelde doelgroepen de eigen bijdrage. In een aantal gemeenten worden de kosten van deze regeling voldaan uit het Participatiebudget. Het lijkt in dat kader logisch om deze taak over te hevelen naar de Werkorganisatie. Bij andere gemeenten vindt financiering echter plaats vanuit de bijzondere bijstand. Dit pleit ervoor om het bij de gemeenten te laten. De gemeente (afdeling Welzijn) is ook nog op ander beleidsmatig niveau betrokken bij Kinderopvang. Dan gaat het om vestigingseisen, kwaliteitsnormen, handhaving hiervan, e.d.

*Wat zijn de belangrijkste implicaties?*

- De klant moet een aanvraag doen bij de gemeente. De klant moet dan opnieuw zijn/haar gegevens overleggen terwijl de Werkorganisatie al beschikt over deze gegevens.
- Daarbij is het voor de Werkorganisatie lastig om de regie hierop te houden als de taak daar niet ligt. De Werkorganisatie heeft immers geen invloed op de snelheid van de afhandeling van de aanvraag door de gemeente terwijl dit wel van belang kan zijn voor het re-integratietraject.
- Er zijn verschillen tussen gemeenten als het gaat om bekostiging van deze taak: bijzondere bijstand of participatiebudget.

*Wat zijn mogelijkheden en maatregelen om deze implicaties te ondervangen?*

- De uitvoering van de Wet Kinderopvang behoort niet tot het takenpakket van de Werkorganisatie, maar de Werkorganisatie heeft wel te maken van deze klanten. Dit vereist adequate afspraken tussen beide organisaties.
- Uitwerking van de werkprocessen inclusief processchema's, checklists en procedures voor de afstemming en samenwerking tussen de Werkorganisatie en de gemeenten.
- Als gevolg van de keuze om deze taak geen onderdeel van het takenpakket van de Werkorganisatie te laten zijn, zullen gemeenten die de bekostiging uit het Participatiebudget halen een wijziging dienen door te voeren.
- Onderzoeken naar de verschillen in het beleid en de aanwijzing van de doelgroepen tussen de gemeenten en verkennen van de mogelijkheden tot harmonisatie.

#### 6. Wet maatschappelijke ondersteuning

Niet bij alle gemeenten in de regio wordt de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) uitgevoerd op dezelfde afdeling als de WWB. Uit een eerste globale verkenning blijkt dat het aantal klanten dat bekend is bij zowel de Wmo als de WWB minimaal is. De doelgroep Wmo bestaat grotendeels uit personen binnen de pensioengerechtigde leeftijd en deze personen ontvangen een AOW-uitkering en/of pensioen. Een eventuele aanvulling op een gedeeltelijke AOW-uitkering wordt verzorgd door de Sociale Verzekeringsbank. De Wmo-klanten die jonger zijn dan de pensioengerechtigde leeftijd ontvangen veelal loon (van de klant zelf of de partner) of een uitkering anders dan WWB (bijvoorbeeld een Wajong- of WAO-uitkering). Het komt wel vaker voor dat Wmo-klanten ook een vorm van bijzondere bijstand ontvangen.

*Wat zijn de belangrijkste implicaties?*

- Zowel de Werkorganisatie als de gemeenten hebben m.b.t. de Wmo-doelgroep een signaleringsfunctie en een verwijzingsfunctie.
- De meeste gemeenten combineren het Wmo-loket met WWB-taken (en mogelijk ook Inburgering/taakstelling). Bij het wegvallen van de WWB-consulenten zal het loket bemand moeten worden door minder medewerkers. Hierdoor kunnen capaciteitsproblemen ontstaan.

*Wat zijn mogelijkheden en maatregelen om deze implicaties te ondervangen?*

- In de meeste/een aantal gemeenten is sprake van samenwerking in de vorm van een Welzijnsplein waarbinnen de afstemming kan worden verzorgd.
- Uitwerking van de werkprocessen inclusief processchema's, checklists en procedures voor de afstemming en samenwerking tussen de Werkorganisatie en de gemeenten.



## **7 Samenvattend beleidsplan WSW 2010-2013**

### **Inleiding**

Mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking kunnen op basis van de Wet sociale werkvoorziening aanspraak maken op een gesubsidieerde werkplek. In West- Friesland wordt de WSW uitgevoerd binnen de Gemeenschappelijke Regeling Op/maat.

Met ingang van 1 januari 2008 heeft de WSW een aantal veranderingen ondergaan. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- de WSW subsidie wordt vanaf 1 januari 2008 door het Rijk aan de individuele gemeenten verstrekt
- gemeenten moeten een aantal verordeningen vaststellen: het persoonsgebonden budget (PGB) en de cliëntenparticipatie
- gemeenten worden verantwoordelijk voor het wachtlijstbeheer

Door deze wijzigingen kunnen de gemeenten beter regie voeren op de WSW.

### **Visie**

De visie van de West-Friese gemeenten op de Wet sociale werkvoorziening luidt als volgt:

#### *Visie op de uitvoering van de wet:*

- de sociale doelstelling van de WSW; “het bieden van passend werk aan WSW-geïndiceerden” staat voorop
- daarbij worden WSW-geïndiceerden zoveel mogelijk bij een reguliere werkgever geplaatst
- de WSW-subsidiegelden worden uitsluitend ingezet voor de WSW-doelgroep

#### *Visie op de uitvoeringsorganisatie:*

- de bestuursvorm blijft een GR
- de kerntaak van Op/maat is het bieden van passend werk en ontwikkelingsmogelijkheden aan mensen met de WSW-indicatie de uitvoering van de WSW blijft de kerntaak van Op/maat. Daarnaast biedt Op/maat ook re-integratie mogelijkheden aan voor andere doelgroepen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Deze activiteiten mogen de WSW-doelgroep niet verdringen

#### *Visie op de rol van de gemeenten*

- de West-Friese gemeenten stellen via het algemeen bestuur van de GR de beleidskaders voor de WSW vast
- gemeenten sturen op hoofdlijnen door prestatieafspraken te maken en de subsidieverlening te koppelen aan de prestaties die Op/maat levert
- gemeenten zijn solidair met elkaar en ruilen waar nodig taakstelling uit zodat deze optimaal benut wordt
- de gemeenten hebben een verantwoordelijkheid in het toewijzen van werk aan Op/maat. Dit kan door het gunnen van opdrachten aan Op/maat (inkoop) en het in dienst nemen van WSW-

medewerkers binnen de gemeentelijke organisatie (personeelsbeleid). Gemeenten zullen hun huidige inkoop- en aanbestedingsbeleid zoveel mogelijk benutten en desgewenst aanpassen om dit mogelijk te maken.

- gemeenten en UWV hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het actief houden van mensen die in afwachting zijn van plaatsing bij Op/maat (wachtlIJst)

#### *Visie op WSW-geïndiceerde*

- de WSW-geïndiceerde heeft recht op een passende werkplek
- als de WSW-geïndiceerde passend werk wordt aangeboden, dient deze het werk te accepteren
- de WSW-geïndiceerde heeft recht op een persoonsgebonden budget (PGB)
- de WSW-geïndiceerden praten mee over het beleid in de WSW-cliëntenraad
- activiteiten voor andere doelgroepen mogen niet ten koste gaan van de WSW-medewerkers

#### *Nieuwe ontwikkelingen*

Er zijn nieuwe landelijke ontwikkelingen, waarbij een vraagteken gezet wordt achter de bijzondere positie van de WSW-geïndiceerden. De verwachting is dat de WSW waarschijnlijk zal opgaan in een bredere wet, gericht op alle personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

De uitdaging van een mogelijke stelselwijziging is de verdere verbetering van de maatschappelijke integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Doel is om iedereen de mogelijkheid van emancipatie en participatie in de maatschappij te bieden. Gevolgen voor het te voeren beleid:

1. Voortzetten van de reeds gestarte omslag voort van traditioneel WSW-bedrijf naar een leerwerkbedrijf gericht op alle mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt
2. Gemeenten ondersteunen dit veranderingsproces door heldere afspraken te maken over het inschakelen van WSW-medewerkers / cliënten van Op/maat en afspraken over het uit te besteden werk
3. Op/maat anticipeert in de door haar aangeboden dienstverlening op de maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij afstemming plaatsvindt met de wensen van de regionale arbeidsmarkt
4. Het bedrijfsleven in West-Friesland zal meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst moeten nemen
5. Van het werkplein wordt een geïntegreerd beleid verwacht voor de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking om werk te vinden

#### **Kerntaak**

De kerntaak van Op/maat is het bieden van passend werk en ontwikkelingsmogelijkheden aan mensen met een WSW-indicatie. Daarnaast biedt Op/maat ook re-integratie diensten voor andere doelgroepen (zoals de WWB en WIA) aan. Deze activiteiten mogen de WSW-doelgroep niet verdringen.

## 8 Positie van Werkgeversservicepunt

Hieronder zijn de voor- en nadelen van beide opties weergegeven vanuit het perspectief van de werkzoekende en werkgevers.

### Optie A

Het WSP als afzonderlijke, zelfstandige eenheid waarin gemeenten, Op/Maat en UWV samenwerken, met een eigen entiteit, logo, personeel etc.

#### Voordelen:

- Een eigen identiteit creëert mogelijk een betere positionering bij werkgevers (imago echt voor werkgevers en minder prominent dat het om het bemiddelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaat).
- Het mens volgt werk principe is hier niet aanwezig en dat kan leiden tot een gerichtere selectie van het benodigd personeel.
- Werkgevers kunnen bij één organisatie terecht voor de beste kandidaat, ongeacht de regeling.

#### Nadelen:

- De kracht van het WSP moeten liggen in het maken van een goede match tussen de vraag van werkgevers (vacatures) en de talenten van WWB-ers, Wajongers en WSW-ers. Die match kan alleen goed gemaakt worden als kennis van de markt en kennis van die kandidaten op een goede manier wordt samengebracht. Een WSP als aparte entiteit kan er voor zorgen dat de kennis van de doelgroepen op afstand komt en de match moeilijker tot stand komt.
- Er zijn veel ondernemers die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid willen nemen en graag zaken doen met de gemeente voor doelgroepen met een beperking. Een WSP op afstand kan een "commerciëlere" uitstraling krijgen en mist dan de link met de gemeente en het beroep op maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- In de Participatiewet is de inzet van loonkostensubsidie het nieuwe instrument waar het kabinet veel van verwacht (ipv loondispensatie). Het WSP als aparte entiteit zou moeten onderhandelen over de inzet van loonkostensubsidie met middelen van de WOW. Hier moeten goede afspraken over gemaakt worden.
- Er moet gekeken worden naar de juridische structuur van een WSP als aparte entiteit en de aansturing. Het is nog een extra organisatie.
- Uitvoering SROI is lastiger als aparte entiteit.

### Optie B

Het WSP als onderdeel van de Werkorganisatie. De Werkorganisatie is het 'gezicht' in de regio en het WSP is daarvan een onderdeel. Het UWV dient daarbij wel aan te haken.

#### Voordelen:

- Sterkere focus op kandidaten vanuit de Werkorganisatie en daarmee de mogelijkheid om goede match te maken tussen de vraag van werkgevers en de mogelijkheden van de doelgroepen
- Mogelijk kortere communicatielijnen met ondersteunende diensten, hierdoor kunnen mensen ontwikkeld worden om uiteindelijk zelfstandig of met loonkostensubsidie op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan.
- De kracht van het WSP is dat het een beroep doet op maatschappelijk verantwoord ondernemen en de invulling van Social Return on Investment (SROI). Dit kan alleen door goede matches tot stand te brengen. Vacatures, mogelijkheden vanuit SROI moeten dicht bij de mogelijkheden van de kandidaten gelegd worden.

#### Nadelen:

- Het WSP richt zich teveel naar de vraag van werkgevers. Kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking worden niet bemiddeld omdat het WSP bang is dat het misgaat (ziekte/ niet gemotiveerd) en de werkgever geen zaken meer wil doen met het WSP.
- Het mens volgt werk principe maakt dat we mogelijk niet over de juiste noodzakelijke personeelskwaliteiten kunnen beschikken.

#### **Voor beide opties geldt**

- Dat het UWV een belangrijke rol speelt. In de wetgeving is immers opgenomen dat gemeenten samen met het UWV voor een gezamenlijke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio moeten zorgen. Het UWV brengt de bemiddeling van WW-ers met zich mee. Dit zijn concurrenten voor WWB-ers, WWB-ers en Wajongers. Anderzijds brengt het UWV ook de toegang tot al haar vacatures met zich mee. Het heeft dus voor en nadelen, maar het uitgangspunt (in welke constructie dan ook) is dat er één ingang voor werkgevers moet zijn.
- De branding/ naamsbekendheid van het WSP of de Werkorganisatie is in beide gevallen een proces wat tijd kost en veel aandacht nodig zal hebben en zorgvuldig moet gebeuren.
- Deskundig personeel met gevoel voor de markt en voor de doelgroepen is belangrijk om succesvol te kunnen zijn.

## 9 Toegang en de Werkorganisatie

### **De toegang: gemeenten centrale toegang, Werkorganisatie ook eigen toegang**

De gemeentelijke organisatie blijft lokaal de centrale toegang tot het sociale (en ruimtelijk) domein. Inwoners van onze gemeenten kunnen daar terecht voor informatie, advies en uiteenlopende diensten die inwoners ondersteunen bij hun deelname aan de samenleving.

#### *Organisatie van de centrale toegang bij gemeenten*

Hoe de gemeenten dat lokaal organiseren verschilt enigszins per gemeente, afhankelijk van geografische kenmerken en sociale structuur, maar allemaal kennen ze een digitale toegang via een website en steeds meer ook via andere digitale kanalen als facebook en twitter. Deze uitbreiding van digitale kanalen zet naar verwachting verder door. De dienstverlening via de website wordt steeds meer de basis van de dienstverlening via de andere kanalen, zoals telefoon, balie, post, email, in de wijk of aan huis. Door werkprocessen via de website te laten starten, kunnen ook andere organisaties de gemeentelijke dienstverlening integreren in hun dienstverlening en kunnen derden burgers helpen met het starten van een aanvraag.

Alle gemeenten gaan het principe 'no wrong door' hanteren, wat betekent dat gemeenten toegang geven tot alle overheidsdienstverlening, of die nu in huis is of niet. Het verbinden van websites, het gebruik maken van basisregistraties ('de overheid stelt burgers geen vragen die al bij een overheidsinstantie bekend is'), informatiesystemen om gegevens te delen zoals bijv. SUWI-net en het zaakgericht werken, maken deze werkwijze mogelijk.

Deze ontwikkelingen worden landelijk ondersteund door het i-NUP-programma, waaraan alle gemeenten zich gecommitteerd hebben. Om de regionale samenwerking in West-Friesland te vergemakkelijken streven de West-Friese gemeenten steeds meer naar het afstemmen van hun informatievoorziening en applicatielandschap.

#### *Eigen toegang Werkorganisatie ook digitaal*

Voor de uitvoering van werk en inkomen zet de gemeente de Werkorganisatie in, zoals de gemeente voor andere specialismen andere organisaties inzet. Toegang tot de dienstverlening van de Werkorganisatie zal meestal rechtstreeks verlopen, maar kan ook via de centrale toegang van de afzonderlijke gemeenten. De eerste stap van het werkproces van de Werkorganisatie is de digitale aanmelding. Deze digitale aanmelding kan ook via (bijv. een link op) websites van anderen verlopen, zoals die van de gemeenten, maar ook bijv. die van het RPA NHN of de nog op te richten schil voor werkgevers over de Werkorganisaties in Noord Holland Noord. Hoe dit precies te organiseren wordt opdracht van de werkgroep informatievoorziening van de Werkorganisatie.

Ongeacht via welke site de aanmelding gedaan is, er is dezelfde informatie verstrekt en opgevraagd en de aanmelding wordt verder op identieke wijze afgehandeld.

*Wat doen we voor klanten die niet zelf een digitale aanmelding kunnen doen?*

Naar verwachting is er een kleine groep voor wie het zelf digitaal aanmelding een drempel is. Hiermee hebben alle gemeenten te maken voor hun brede digitale dienstverlening. Vaak is sprake van een pallet van mogelijkheden: hulp is mogelijk bij het gemeentehuis, bij een gemeentelijk servicepunt in een dorpskern of wijk, door vrijwilligers bijv. van wonen plus of vakbond of via dienstverlening van een andere organisatie (bijv. schuldhulpverlening, maatschappelijk werk, gezinsbegeleider, MEE, etc.). Ook voor inwoners die thuis geen toegang tot internet hebben, kunnen gemeenten faciliteiten aanbieden. Bijvoorbeeld door computers beschikbaar te stellen in bibliotheken, brede scholen, dorpshuizen, verzorgingshuizen, gemeentehuis, etc.. of hen een beroep laten doen op hun eigen netwerk. Dit is lokaal beleid en daarmee de verantwoordelijkheid van gemeenten.

*Hoe gaat de Werkorganisatie met de toegang via andere kanalen (telefoon, fysiek, post, email, etc.)?*

Voor de telefonie zijn er drie opties mogelijk:

1. Klanten kunnen de Werkorganisatie alleen via een rechtstreeks algemeen nummer bellen. Klanten die de gemeente bellen, krijgen te horen dat zij een ander nummer moeten bellen.
2. Klanten kunnen de Werkorganisatie zowel via de gemeente bellen als rechtstreeks. De telefooncentrales en KCC-medewerkers van de gemeenten moeten dan in staat zijn om ook naar de Werkorganisatie door te verbinden.
3. Het algemene nummer van de Werkorganisatie, is het algemene nummer van de gemeente (of 14+ nr). Klanten die werk & inkomen zoeken kunnen alleen via de gemeente bellen met de Werkorganisatie. Het callcenter/KCC van de gemeenten biedt ook de callcenterfaciliteit voor de Werkorganisatie.

Deze opties worden verder uitgewerkt in de implementatiefase waarbij de eerste optie – vanuit het ‘no-wrong-door’ principe – alleen een tijdelijke optie kan zijn voor de beginsituatie.

Het is de vraag of de Werkorganisatie aanvragen die per post of email binnen komen kan weigeren in behandeling te nemen. Datzelfde geldt voor klanten die erop staan hun aanmelding persoonlijk te doen. Maar de Werkorganisatie kiest ervoor deze manieren zwaar te ontmoedigen. Een klant die erop staat, wordt geholpen, maar we bieden het niet aan.

#### **Toegang Werkorganisatie voor werkgevers**

De toegang voor werkgevers kan ook digitaal. Enerzijds via de website van de Werkorganisatie, maar ook die van de gemeenten, RPA en de mogelijke schil over de Werkorganisaties van Noord Holland Noord, analoog aan de toegang voor de klanten die werk en/of inkomen zoeken.

Maar waar voor mensen die werk en/of inkomen nodig hebben, de toegang altijd digitaal is, is dat voor werkgevers bij voorkeur persoonlijk. De Werkorganisatie zal veelal zelf contact leggen met werkgevers en als werkgevers zelf dienstverlening vragen, snel persoonlijk contact maken.

## 10 Dwarsverbanden Participatie en decentralisaties Sociaal Domein

### Dwarsverbanden Wmo en Participatiewet

De Wmo heeft tot op heden negen prestatievelden. Met de transities vanuit de AWBZ krijgen gemeenten daarnaast nog de jeugdzorg, dagbesteding en begeleiding over van het Rijk. Hieronder wordt per prestatieveld aangegeven waar de dwarsverbanden liggen met de Participatiewet.

1. *De leefbaarheid en sociale samenhang in dorpen, wijken en buurten bevorderen.*

De leefbaarheid in een wijk kan positief dan wel negatief worden beïnvloed doordat mensen in een uitkering zitten. De uitzichtloosheid van het hebben van een uitkering kan de leefbaarheid in een wijk negatief beïnvloeden. Aan de andere kant biedt het ook kansen in de wijk. Uitkeringsgerechtigden kunnen eventueel worden ingezet om de leefbaarheid in een wijk te vergroten (onderhoud van de wijk, inzet vrijwilligerswerk etc.)

2. *Jeugdigen met problemen met opgroeien en ouders met problemen met opvoeden preventief ondersteunen.*

Een goede basis(jeugdzorg) zorgt voor een toekomst waarin geen aanspraak gemaakt hoeft te worden op de Participatiewet. Problemen van ouders kunnen hun weerslag hebben op jeugdigen en hun toekomst beïnvloeden. Het weer gaan werken of activiteiten ondernemen kan deze problemen wellicht (deels)verhelpen. Eén gezin één plan.

3. *Informatie, advies en cliëntondersteuning geven.*

Heeft raakvlakken met de Participatiewet. Denk aan de één loket gedachte. Informatie en advies over bemiddeling naar werk, of vrijwilligerswerk. Nu wellicht alleen gericht op zorgvragen bij een Wmo-loket. Straks wellicht integrale adviezen over participatie?

4. *Mantelzorgers en vrijwilligers ondersteunen.*

Zowel mantelzorgers als vrijwilligers kunnen onder de Participatiewet vallen. De vrijwilligers kunnen uit ons klantenbestand bemiddeld worden om bijvoorbeeld mantelzorgers te ondersteunen.

5. *Bevorderen dat mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem en mensen met een psychosociaal probleem deelnemen aan het maatschappelijk verkeer en zelfstandig functioneren.*

Betreft trede 1 en 2 uit de participatieladder.

6. *Mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem en mensen met een psychosociaal probleem voorzieningen verlenen om hun zelfstandig functioneren of hun deelname aan het maatschappelijke verkeer te behouden.*

Rolstoelpools of scootmobielpools: deze moeten worden onderhouden, kan wellicht via de Participatiewet. Ook is er een link met hulp bij het huishouden. De individuele voorzieningen moeten

het mogelijk maken om weer maatschappelijk actief te worden. Door deze activering kan iemand ook stijgen op de participatieladder. Inzet van vrijwilligers. Inzet voor hulp bij het huishouden of begeleiding.

7. *Maatschappelijke opvang bieden, waaronder vrouwenopvang.*

Door maatschappelijke opvang kan men stijgen op de participatieladder. Bij opvang kunnen wellicht vrijwilligers worden ingezet die weer een uitkering hebben.

8. *Openbare geestelijke gezondheidszorg bevorderen, met uitzondering van psychosociale hulp bij rampen.*

Trede 1 klanten vanuit de participatieladder hebben hier baat bij (vervuilde woning, GGD, lokaal gezondheidsbeleid).

9. *Verslavingsbeleid bevorderen.*

Verslavingen werken niet bevorderend op iemands participatie in de maatschappij. Belangrijk is de verslaving onder controle te krijgen om te kunnen stijgen op de participatieladder.

Bij prestatieveld 8 & 9 kunnen uitkeringsgerechtigden uit de (voormalige) doelgroep van deze prestatievelden wellicht worden ingezet als ervaringsdeskundige.

### **Dwarsverbanden jeugdzorg en participatiewet**

Met betrekking tot de dwarsverbanden tussen de jeugdzorg en de participatiewet wordt de jeugdzorg met name gezien als preventie voor uitkeringsafhankelijkheid en voor het niet participeren. Als de jeugdzorg goed georganiseerd is dan zullen de jongeren minder een beroep te hoeven doen op een uitkering maar participeren zij op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kan de jeugdzorg gezien worden als preventiemiddel om de gezinssituatie te verbeteren, waardoor ouders zich beter op hun re-integratie kunnen richten zodat zij weer volledig kunnen participeren.

Werk kan probleemsituaties thuis voorkomen of verbeteren (inkomen, schulden). De experts op het gebied van de Participatiewet zijn een belangrijke speler binnen het principe één gezin één plan.

Vanuit de participatiewet zouden wellicht op termijn uitkeringsgerechtigden ingezet kunnen worden voor onder andere huiswerkbegeleiding of buddy's (etc.).

### **Dwarsverbanden passend onderwijs en participatiewet**

Net zoals onder de jeugdzorg kan het passend onderwijs (of praktijkonderwijs) gezien worden als preventiemiddel voor (uitkeringsafhankelijkheid en) het niet participeren. Hoe beter het onderwijs aansluit op de arbeidsmarkt hoe beter mensen doorstromen naar betaald werk (participatie).



Het is daarom van belang het overdrachtsmoment van onderwijs naar Participatiewet te borgen zoals nu tussen speciaal onderwijs en UWV Wajong.

**Overig**

Naast de dwarsverbanden met de andere decentralisaties, zijn er uiteraard ook dwarsverbanden met andere beleidsvelden van de gemeente. Voor de uitvoering van de Participatiewet zijn de contacten met ondernemers (werkgevers) van groot belang. Het is daarom een logische gedachte om in de voorbereiding op de Participatiewet in overleg te gaan met de afdelingen Economische Zaken van de gemeenten en ervoor te zorgen dat bij de uitvoering van de Participatiewet structureel contact onderhouden wordt met deze afdelingen. Hetzelfde geldt ook voor de afdeling inkoop met betrekking tot afspraken op het gebied van Social Return On Investment (SROI).

## 11 Hoornse 10/West-Friese 9

### 1. *Tijdige, juiste en volledige informatiestroom*

Het informatieprotocol op basis van artikel 169 en 180 van de Gemeentewet is ook voor wat betreft de GR leidend in de verhouding tussen college en raad en daarmee ook vertrekpunt in de aansturing van en verantwoording over de GR. Er hoeft 'alleen' maar een tijdige, juiste en volledige (actieve) informatiestroom op gang worden gebracht, die het mogelijk maakt verantwoording af te leggen en de raad in positie brengt om (gevraagde) nieuwe kaders te stellen.

### 2. *Bestuurlijke verantwoordelijkheid van het college*

Raadsleden nemen geen zitting in besturen van GR's.

### 3. *Verantwoordelijk collegelid en ambtenaar*

Iedere GR heeft een verantwoordelijk collegelid en een ambtelijk verantwoordelijke.

### 4. *Tweemaal per jaar actief agenderen in de raad*

Gemeenteraden ervaren vaak dat ze te weinig inzicht hebben in de financiën en het behalen van vastgestelde beleidsdoelen van een gemeenschappelijke regeling en daar ook te weinig controle op kunnen uitoefenen. Agendeer tweemaal per jaar (beleidsrijke begroting/jaarrekening met jaarverslag) actief de belangrijkste GR-en in raadscommissie en raad. Nodig daarbij de directeur uit om deze vergadering vanaf de tribune te volgen opdat deze functionaris direct ervaart wat er binnen "zijn" gemeente aan gevoelens en opvattingen leeft.

### 5. *Afstemming P&C-cyclus gemeente/GR*

Stem ten behoeve van uitgangspunt 1 (informatieprotocol) de planning en controlcycli op elkaar af, zodat de raad tijdig zijn zienswijze kenbaar kan maken. Tijdige verzending van de begroting en de jaarrekening door het lichaam, is daarbij van belang. In praktijk is een termijn van zes weken om de raad zijn zienswijze kenbaar te laten maken, te kort. Deze periode moet langer zijn. Maak daarbij een persoon per GR en gemeente daarvoor nadrukkelijk verantwoordelijk en harmoniseer de GR-en op dit punt. Maak bijvoorbeeld het vaststellen van meerjarenbegrotingen in GR's verplicht.

### 6. *Beslis voor vier jaar over solvabiliteit*

Beslis voor vier jaar over bijvoorbeeld de vereiste/toegestane solvabiliteit van de GR, waardoor men - mits controle op orde - voldoende armslag heeft en er een financieel zo rustig en voorspelbaar mogelijk beeld bestaat. Hier is uiteindelijk de besluitvorming in het algemeen bestuur leidend.

### 7. *Stel meerjarenkaders vast*

Stel als raad vervolgens duidelijke en simpele kaders voor meerdere jaren (vier) die SMART te verantwoorden zijn. Bijvoorbeeld: kostprijs altijd iets lager dan de benchmark en kwaliteit hoger

dan de benchmark en organiseer 'vreemde ogen' (visitatiecommissie). De evaluatie zou aan het eind van het derde jaar van een bestuursperiode richtinggevend kunnen zijn voor de volgende periode.

8. *Voer als DB actief personeelsbeleid*

Voer als DB door middel van directie een actief personeelsbeleid (werving, selectie, opleiding, mobiliteit, integriteit) en zorg dat een directeur professionele functionerings- en beoordelingsgesprekken krijgt.

9. *Gemeentelijke rekencommissies zelfde bevoegdheden als rekenkamer*

Zorg er als AB voor dat gemeentelijke rekenkamercommissies in hun onderzoek van de GR dezelfde bevoegdheden en verplichtingen hebben als de rekenkamers (artikel 184 Gemeentewet).

10. *(Hoorn altijd zitting in DB)*

Hoorn streeft ernaar dat haar gedelegeerd bestuurder zitting heeft in het DB.

## **12 Kader voor ‘mens volgt werk’**

De 7 West-Friese gemeenten en Op/Maat willen samen de Werkorganisatie West-Friesland oprichten. Betekent dit dat er een volledig nieuwe organisatie wordt opgericht waarin de bestaande 8 organisaties in opgaan? De Blauwdruk en het Plan van Aanpak kennen het volgende uitgangspunt: “Instandhouden van de bestaande gemeenschappelijke regeling van Op/maat en het omvormen van die gemeenschappelijke regeling voor bijkomende taken”.

### **1. Voor de Werkorganisatie West-Friesland is Op/Maat zowel juridisch als organisatorisch (en daarmee personeelsmatig) de basis. Op/Maat wordt “omgevormd”.**

Kortom, de gemeenschappelijke regeling van Op/Maat wordt als juridisch vehikel gehanteerd. Maar betekent dit dan ook dat de organisatie van Op/Maat als basis dient en de gemeentelijke organisatiedelen (taken, geld en mensen) aan de organisatie van Op/Maat worden toegevoegd. Het voorstel is om dit inderdaad te doen, omdat het belangrijkste argument voor de keuze ‘GR Op/Maat als basis’ is gelegen in het feit dat bij de organisatieverandering de arbeidscontracten van de SW-medewerkers (circa 800 personen) ongemoeid kunnen blijven.

Betekent dit ook dat de huidige organisatie van Op/Maat geen wijziging ondergaat als zij wordt omgevormd naar de Werkorganisatie? Nee, dat niet. Er dient onderscheid te worden gemaakt in enerzijds de ‘Leiding en Staf’ en anderzijds de ‘SW-medewerkers’ van Op/Maat. De ‘Leiding en Staf’ integreert met gemeentelijke formatie. Hiermee is dus sprake van een organisatieverandering, zowel voor de gemeentelijke medewerkers als ook voor de ‘Leiding en Staf’ van Op/Maat. Voor de SW-medewerkers wordt geen wijziging voorgestaan.

### **2. Het “omvormen” van Op/Maat gaat gepaard met een organisatiewijziging voor de gemeentelijke medewerkers en de medewerkers ‘Leiding en Staf’ van Op/Maat. Voor de SW-medewerkers verandert er niets.**

De ‘Leiding en Staf’ van Op/Maat bestaat uit medewerkers die in dienst zijn van de Gemeenschappelijke Regeling Op/Maat en medewerkers die in dienst zijn van Werkpartner West-Friesland BV. De GR-medewerkers hebben een ambtenarenstatus waarbij de CAR UWV als rechtspositie wordt gevolgd. Het betreft circa 70% van de medewerkers van ‘Leiding en Staf’. De overige medewerkers van ‘Leiding en Staf’ (circa 30%) zijn in dienst van Werkpartner West-Friesland BV en worden gedetacheerd bij Op/Maat (hiernaast worden binnen Werkpartner West-Friesland BV ook andere medewerkers dan Leiding en Staf verlood). Deze medewerkers hebben een privaatrechtelijke status. Vanaf 1-1-2011 worden nieuwe medewerkers in ‘Leiding en Staf’ per definitie aangenomen in Werkpartner West-Friesland BV. Belangrijke vragen in relatie tot de Werkorganisatie zijn:

- Wordt het onderscheid tussen ambtelijke en privaatrechtelijke status gehandhaafd en daarmee ook Werkpartner West-Friesland BV?
- Wat betekent dit voor de gemeentelijke medewerkers die overgaan naar de Werkorganisatie?
- Wat betekent dit voor toekomstige, nieuwe medewerkers?

Om deze vragen te beantwoorden is het zaak eerst de achtergrond van het onderscheid ambtelijke en privaatrechtelijke status te duiden. Voorop staat dat Op/Maat één organisatie is, bestaande gemeenschappelijke regeling met daarbinnen een BV (Werkpartner) waar de GR 100% eigenaar van is. Kortom, organisatorisch en functioneel is er geen onderscheid; het betreft louter juridisch verschil. De reden voor dit juridische onderscheid is dat bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst binnen Werkpartner er geen sprake is WW-lasten voor Op/Maat (financieel argument). Dit leidt tot een grotere flexibiliteit binnen organisatie (bedrijfsvoering argument). De arbeidsvoorwaarden van de medewerkers in Werkpartner West-Friesland BV zijn afgeleid van de CAR UWO en daarmee vergelijkbaar.

De volgende conclusies zijn te trekken:

- a) Functioneel heeft Werkpartner West-Friesland BV zijn nut bewezen.
- b) Het onderscheid (ambtelijk versus privaatrechtelijk) is geen belemmering geweest voor het functioneren van de organisatie als geheel of de individuele medewerkers afzonderlijk.
- c) Medewerkers binnen Op/Maat (en binnen de gemeenten, ook met een tijdelijk contract) hebben een status (ambtelijk of privaatrechtelijk). Deze status kun en moet je niet willen wijzigen.

3. ***Het onderscheid tussen ambtelijke en privaatrechtelijke status blijft binnen de Werkorganisatie gehandhaafd en daarmee ook Werkpartner West-Friesland BV?***
4. ***Gemeentelijke medewerkers en GR-Op/Maat-medewerkers komen bij de Werkorganisatie in dienst bij de Gemeenschappelijke Regeling (handhaving van ambtelijke status). De Op/Maat-medewerkers binnen Werkpartner West-Friesland BV (die gedetacheerd bij worden bij de GR) blijven in dienst van Werkpartner (handhaving van privaatrechtelijke status).***
5. ***Nieuwe medewerkers die in de toekomst bij de Werkorganisatie solliciteren treden per definitie in dienst met een privaatrechtelijke status.***

### 13 Uitwerking 'mens volgt werk'

*Betekent 'mens volgt werk' dat een medewerker te allen tijde over gaat?*

Nee, voorwaarde is dat aan het overgangscriterium wordt voldaan dat 75% of meer van zijn/haar beschikbare tijd van het huidige takenpakket wordt overgedragen aan de Werkorganisatie.

*Wat is het verschil tussen 'mens volgt functie' en 'mens volgt werk'?*

'Mens volgt functie' is het 'stoel voor stoel principe': medewerkers behouden binnen de Werkorganisatie dezelfde functie als in de huidige situatie. 'Mens volgt functie' wordt niet gehanteerd (dit sluit niet uit dat medewerkers wel op dezelfde functie terecht kunnen komen).

*Is er verschil tussen 'mens volgt werk' en 'mens volgt taak'?*

In theorie zou verschil aangebracht kunnen worden tussen 'mens volgt werk' en 'mens volgt taak'. In praktijk is het onderscheid verwaarloosbaar en derhalve niet relevant.

*Hoe pakt 'mens volgt werk' uit bij gemengde functies / gemengd takenpakket?*

Voor de gemeentelijke medewerkers zal sprake (kunnen) zijn van gemengde functies / gemengd takenpakket, omdat een deel van de taken wel en niet wordt overgedragen aan de Werkorganisatie. In deze situaties (kan) zal sprake zijn van personele frictie. De werklijn bij personele frictie is:

- Voorkomen en intern oplossen van personele frictie (interne herschikking)
- Collegiaal oplossen van personele frictie (externe herschikking)
- Ingeval van onoverkomelijke personele frictie, deze financieel waarderen
- In beginsel is elke organisatie verantwoordelijk voor de eigen frictie-/desintegratiekosten tenzij sprake is van onredelijke situaties. In dat geval is de ontwikkelde systematiek voor personele frictie en onderling compenseren bij excessieve frictiekosten van toepassing.
- De Werkorganisatie en de deelnemende gemeenten spannen zich in om de specifieke probleemsituaties bij gemeenten gezamenlijk op te lossen.

Bij gemengde functies / gemengd takenpakket zijn er twee alternatieven:

1. Een gecombineerd dienstverband: dit betekent een dienstverband met de Werkorganisatie en met de gemeente. Gecombineerde dienstverbanden kennen echter belangrijke nadelen, zowel voor de medewerker als de organisaties (commitment, planningsvraagstuk/inzetbaarheid e.d.). Een gecombineerd dienstverband is om deze redenen slechts werkbaar indien er sprake is van een 50%-50%-takenpakket (50% bij gemeente en 50% gaat over naar de Werkorganisatie) en indien de medewerker en de gemeentelijke organisatie hiervoor open staat.
2. Detachering: medewerkers die vanuit gemeenten worden gedetacheerd naar de Werkorganisatie. In zeker zin is de toelichting op gecombineerde dienstverbanden ook van toepassing op detachering.

Voor beide alternatieven geldt dat deze geen uitgangspunt/gemeengoed dienen te zijn, maar in specifieke situaties een uitkomst kunnen bieden.

## 14 Taakverdeling BOR en BGO

Advies- en instemmingsonderdelen <sup>5</sup>	BOR	BGO
Plan van aanpak	Adviseren	Informereren
Communicatieplan	Adviseren	Informereren
Procedure directeur	Adviseren	Informereren
Benoeming beoogd directeur (art. 30 Wor)	Adviseren	Informereren
Bedrijfsplan (Hoofdstructuur en besturingsfilosofie (organisatieplaatje en wijze van werken)	Adviseren	Informereren
Huisvesting	Adviseren	Informereren
Primaire arbeidsvoorwaarden (beloning, duur arbeidstijd, verlofregelingen)	Informereren	Overeenstemmen
Sociaal Plan (inclusief inpassingsprocedure)	Informereren	Overeenstemmen
Formatieplan	Adviseren	Informereren
Functieboek (functiebeschrijvingen)	Adviseren	Informereren
Functiewaarderingsstelsel (keuze)	Instemmen	Informereren
Functiewaardering (op zichzelf) en bezoldiging.	Informereren	Overeenstemmen
Sollicitatieprocedure vitale functies	Instemmen	Informereren
Inpassing (inpassing van medewerkers in functies WOW)	Informereren	Informereren
Harmonisatie arbeidsvoorwaarden en rechtspositie	Informereren	Overeenstemmen
Fijn-/detailstructuur (evt. gedeeltelijk later in te vullen)	Instemmen	Informereren
Regelingen zoals genoemd in art. 27 van de WOR, zoals werktijdenregeling, functiewaarderingsstelsel, regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid, regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag-, of bevorderingsbeleid, waaronder ook sollicitatieprocedures e.d.), regelingen op het gebied van personeelsopleidingen, regeling op het gebied van personeelsbeoordeling, regeling op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk, regeling op het gebied van werkoverleg, regeling op het gebied van klachtenbehandeling, regeling op het gebied van privacybescherming, regeling op het gebied van personeelscontrolestelsel	Instemmen	Informereren
Besluiten / regelingen zoals genoemd in art. 25 van de WOR, die bijvoorbeeld een relatie hebben met huisvesting, het doen van belangrijke investeringen, invoeren van belangrijke	Adviseren	Informereren

<sup>5</sup> Niet limitatief, wijzigingen en aanvullingen voorbehouden

Advies- en instemmingsonderdelen <sup>5</sup>	BOR	BGO
technische voorzieningen zoals investeringen in ICT, bij DIV etc.		
Regelingen, waar nog bepaald moet worden of het onder BGO of BOR komt te vallen zoals vervoersbeleid, reiskostenregeling, woon-werkverkeer, piket- / consignatieregeling, cafetariamodel/ werkkostenregeling	Informereren	Instemmen



## **Blauwdruk** 15 Voorlopige functietyperingen

### ***Directe functies***

- *Intaker*: Voert zowel de speed als brede intake/diagnose uit voor klanten en verwijst deze naar een passend, aansluitend traject. Schakelt expertise van specialisten hierbij, waar nodig in.
- *Arbeidscoach*: Coördineert en begeleidt klantgroep 1 en 2 die doorverwezen zijn door de Intaker of de Ontwikkelcoach. De Arbeidscoach organiseert plaatsingen op een externe leerwerkplek, detachering of vacature. Via het Werkgeversservicepunt is de Arbeidscoach ook het aanspreekpunt voor de werkgever. De Arbeidscoach schakelt expertise van specialisten hierbij waar nodig in.
- *Ontwikkelcoach*: Coördineert, begeleidt en organiseert de arbeidsontwikkeling (en het werk dat daar voor ingezet wordt) van klantgroep 2 en 3a die regulier kunnen werken met ondersteuning. Ze organiseren in het kader van het klanttraject bijvoorbeeld een leerwerk-traject bij het Leerwerkbedrijf. De coach schakelt expertise van specialisten hierbij waar nodig in.
- *Consulent beschut werken*: Coördineert, begeleidt en organiseert het werk voor klantgroep 3b die langdurig zijn aangewezen op beschut werk. Verdere arbeidsontwikkeling is bij deze groep niet meer mogelijk. De consulent schakelt expertise van specialisten hierbij waar nodig in.

### ***Indirecte functies***

Naast directe functies zijn er indirecte functies. Deze omvatten specialisten die de directe functies ondersteunen bij hun taken en functies noodzakelijk voor het optimaal laten functioneren van de Werkorganisatie. Het betreft specialisten op het gebied van (o.a.):

- Inkomen, handhaving, terugvordering en verhaal
- Accountmanagement en Social return
- Arbeidsdeskundigheid, diagnostiek, medische advisering, preventie
- BBZ

### ***Staf- en managementfuncties (o.a.)***

Voor het optimaal functioneren van de Werkorganisatie zijn er verschillende staffuncties voorzien op het gebied van beleidsontwikkeling, administratie, HR, financiën, facilitair, afhandeling klachten, bezwaar en beroep, juridische zaken, ICT etc. Directie en management dragen zorg voor de aan- en bijsturing van de Werkorganisatie, adequate informatievoorziening aan deelnemende gemeenten en het behalen van de geplande resultaten.

## **Blauwdruk 16 Profiel directeur Werkorganisatie West-Friesland**

### **Kwartiermaker/beoogd Directeur**

*Stevig maatschappelijk ondernemer, krachtig communicator*

#### **Taken en verantwoordelijkheden**

Voor de vorming van de Werkorganisatie West-Friesland is een blauwdruk ontwikkeld die invulling geeft aan de wens van de West-Friese gemeenten om te komen tot een effectieve en efficiënte samenwerking tussen Op/maat en de afdelingen Sociale Zaken van de West-Friese gemeenten. De blauwdruk is vervolgens vertaald in het bedrijfsplan Werkorganisatie West-Friesland. Van de Kwartiermaker/beoogd Directeur wordt verwacht dat hij/zij verder invulling en leiding geeft aan de implementatiefase (2014) en tot een succesvolle operationele start van de Werkorganisatie komt per 1 januari 2015.

De opdracht voor de Kwartiermaker/beoogd Directeur is om invulling te geven aan het proces om te komen tot een organisatie voor de uitvoering van de sociale zekerheidswetten WWB, WSW en (deel van de) Wajong om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ontwikkelen en naar de arbeidsmarkt te brengen. De volgende taken dienen daarbij uitgevoerd te worden:

- Het verder uitwerken van de samenvoeging van Op/maat en de afdelingen sociale zaken binnen de kaders van de blauwdruk, daarbij rekening houdend met de invoering van de Participatiewet.
- Alle stakeholders (Raad, B&W, Werkorganisatie, de doelgroep en de OR'en) procesmatig en communicatief volledig betrekken bij het proces.
- Intensief het contact met het regionale bedrijfsleven zoeken als partner/toekomstige werkgever voor de doelgroep.
- Het inrichten van de Werkorganisatie voor wat betreft functies, organisatiestructuur, salarisgebouw, arbeidsvoorwaarden, beoordelingssystematiek, etc.
- In samenwerking met de zeven gemeenten vaststellen hoe de overdracht van medewerkers naar de Werkorganisatie plaatsvindt (harmonisering arbeidsvoorwaarden, sociaal plan, etc)
- Een definitieve startbegroting uitwerken voor de toekomstige Werkorganisatie
- De governance-structuur en het transitieproces ontwerpen en uitvoeren
- Zo nodig anticiperen op en/of samenwerken met andere transities van de overige te decentraliseren taken (AWBZ, Jeugdzorg, bijzonder onderwijs)
- (Beoogd wordt): de directievoering van de nieuwe organisatie, echter pas na een evaluatie van de implementatieperiode en op basis van een op te stellen competentieprofiel.

De Kwartiermaker/beoogd Directeur ressorteert onder en rapporteert aan het Bestuurlijke Stuurgroep die bestaat uit de portefeuillehouders sociale zaken en/of economische zaken van de West-Friese gemeenten.

### **Het profiel**

- Academisch werk- en denkniveau en ervaring als eindverantwoordelijke
- Visie op WSW, WWB, Wajong en de toekomstige Participatiewet en affiniteit met de doelgroepen.
- Aantoonbaar succesvol met het ontwikkelen, implementeren en borgen van veranderprocessen in het openbaar bestuur; een ondernemer met de juiste balans tussen denken en doen
- Goed gevoel voor politieke verhoudingen en bekend met politieke processen in West-Friesland
- Out-of-the-boxdenker (innovatief/creatief) met gevoel voor deze landelijke omgeving (regionaal bedrijfsleven), die met nieuw elan de organisatie kan vertegenwoordigen en die op alle niveaus flexibel kan schakelen
- Uitstekende bedrijfsmatige kwaliteiten, doorzettingsvermogen en gedrevenheid in relatie tot de maatschappelijke rol van de organisatie
- Stevige authentieke persoon, met de juiste motivatie, die onafhankelijk met het oog op het doel overtuigend kan adviseren, inspireren en vormgeven. Automatische verbinder, die mensen en organisaties meekrijgt in veranderingen

## 17 Uitgangspunten en inrichtingsprincipes Informatievoorziening

### *Uitgangspunten*

- 1) De Werkorganisatie volgt en gebruikt landelijke bouwstenen en standaarden van de e-overheid door aan te sluiten op het Nationaal Uitvoeringsprogramma (iNUP) die de basisinfrastructuur vormt voor de e-overheid.
- 2) Het landelijk informatiemodel voor het sociale domein is in ontwikkeling en kent een latere planning dan de inrichting en oprichting van de Werkorganisatie. Dit betekent dat de informatievoorziening van de Werkorganisatie vooruitlopend op het landelijke informatiemodel wordt ingericht. Waar mogelijk en zinvol volgt de Werkorganisatie dit landelijke informatiemodel.
- 3) De Werkorganisatie beschikt bij de start over een eigen en gevuld backoffice informatiesysteem voor alle cliëntgerichte en werkgeversgerichte werkprocessen. Dit betekent dat de Werkorganisatie beschikt over een eigen applicatie (geen 'verlengde kabels' naar gemeenten) die gevuld is met benodigde historische gegevens. Het systeem kan gegevens uitwisselen met de gemeenten en ketenpartners voor zover die ook gebruik maken van landelijke standaarden en basisregistraties.
- 4) De gemeenten blijven taken uitvoeren in het sociale domein die een relatie (kunnen) hebben met de dienstverlening van de Werkorganisatie. Dit zijn bijvoorbeeld schulphulpverlening, minimabeleid en WMO. Er kan een inefficiënte situatie ontstaan (dubbel systeem, dubbel applicatiebeheer) indien de Werkorganisatie én de gemeente beiden een soortgelijke applicatie (GWS, Civision) in beheer hebben. De Werkorganisatie biedt de volgende oplossingsrichtingen:
  - a) De Werkorganisatie maakt gebruik van een zaakstelsel waarmee procesinformatie en statusinformatie wordt uitgewisseld met de gemeente. De front-office van de gemeente heeft op die manier inzicht in de status van een cliënt.
  - b) Vermijden van dubbele kosten doordat Werkorganisatie en gemeenten beiden een soortgelijk applicatie operationeel houden. Dit kan door:
    - I. De gemeente maakt voor de WMO-taken gebruik van een eigen zaakstelsel of van een gemeentemodule in de applicatie van de Werkorganisatie
    - II. De gemeente maakt voor de achterblijvende taken (schuldhulp, minimabeleid, etc) gebruik van een gemeentemodule in de applicatie van de Werkorganisatie. In dat geval zal er bij de Werkorganisatie aanvullende formatie nodig zijn voor het applicatiebeheer van deze taken.

Indien de gemeente ervoor kiest om een eigen backoffice applicatie in stand te houden voor de achterblijvende taken dan zorgt de Werkorganisatie ervoor dat de gemeentelijke medewerkers kunnen inloggen in de applicatie van de Werkorganisatie om dossierinformatie van cliënten te raadplegen. De gemeenten hebben zo dossierinzage ten aanzien van de taken die de Werkorganisatie uitvoert; de afhandeling van de achterblijvende taken gebeurt door de gemeente in de gemeentelijke backoffice applicatie.

- 5) Bij een generieke functionaliteit (zoals een brief of een dossier) die voorhanden is in een specialistische applicatie (zoals een backofficesysteem als GWS of Civision) verplaatst de Werkorganisatie die functionaliteit (brief of dossier) zoveel mogelijk naar een generiek systeem (zoals een DMS, document management systeem). Dit bevordert de uniformiteit van generieke functionaliteiten.
- 6) De Werkorganisatie heeft er groot belang bij dat de 7 gemeenten – samen met de Werkorganisatie - ernaar streven om generieke systemen en processystemen zoveel mogelijk te harmoniseren. De Werkorganisatie streeft ernaar te passen in het applicatielandschap van gemeenten.
- 7) De functionaliteit en applicaties van het primaire proces zijn leidend, de applicaties van de ondersteunende processen sluiten aan. Hiermee ontstaat integraliteit en uitwisselbaarheid.
- 8) De Werkorganisatie maakt gebruik van systemen die beschikbaar zijn in de markt en gaat voor standaardoplossingen die zichzelf hebben bewezen.
- 9) De Werkorganisatie tracht zoveel mogelijk om lopende contracten uit te dienen en niet direct uit te faseren en af te kopen. Mits passen binnen het gedefinieerde applicatielandschap van de Werkorganisatie.
- 10) Digitaal blijft Digitaal: De Werkorganisatie zet digitale gegevens niet om in papier om haar werkprocessen te vervolgen.

### ***Inrichtingsprincipes***

- 1) Zaakgericht werken: De Werkorganisatie werkt zaakgericht. Elke klantvraag wordt als een zaak beschouwd.
- 2) Hybride frontoffice: Cliënten en andere ketenpartners kunnen rechtstreeks bij de Werkorganisatie en bij gemeenten terecht die gebruikmaken van de informatie en formulieren van de Werkorganisatie. Via welke kanalen de gemeente dat doet (alleen digitaal, ook aan de balie en telefonisch) is lokaal beleid. De digitale informatievoorziening vanuit de Werkorganisatie is in alle frontoffices identiek. Klanten die zich melden bij de balie van de gemeenten kunnen daar geholpen worden met de digitale aanmelding vanuit de Werkorganisatie (invullen intakeformulier). De Werkorganisatie neemt contact op met de klant voor vervolgstappen.
- 3) De Werkorganisatie bepaalt hoe het beheer en onderhoud van IT-voorzieningen wordt georganiseerd. De Werkorganisatie kiest voor een vorm die aantoonbaar kostenefficiënt, kwalitatief en robuust is voor de taken van de Werkorganisatie én de algemene informatievoorziening van gemeenten. Bij voorkeur maakt de Werkorganisatie gebruik van een dienstverlener van of namens de gemeenten.
- 4) De Werkorganisatie biedt alle mogelijkheden aan voor plaats- en tijdonafhankelijk werken.
- 5) Volledig digitaal werken: De Werkorganisatie werkt volledig digitaal met een minimalisering van de papieren stroom. Dossiers worden digitaal opgebouwd. Cliënten worden geholpen via de frontoffice om digitaal informatie aan te leveren. Eventuele inkomende papieren worden gedigitaliseerd (en ontmoedigd).

- 6) Digitaliseren lopende dossiers: Het digitaliseren van benodigde bestaande papieren dossiers / archieven ligt bij de gemeenten en Op/maat en valt buiten de taakstelling van de Werkorganisatie.
- 7) De archivering van de huidige afgesloten dossiers bij de gemeenten en Op/maat blijft in stand. De Werkorganisatie zorgt voor een vorm van digitale archivering die voldoet aan wettelijke vereisten. De gemeente moet dus rekening houden met de geldende bewaarplicht van de huidige stukken.

## 18 Functioneel Ontwerp

Het functioneel ontwerp geeft aan uit welke functionele onderdelen de informatievoorziening gaat bestaan met de onderlinge relaties tussen de onderdelen. Het functioneel ontwerp is gebaseerd op GEMMA (GEMeentelijke ModelArchitectuur). Dit is de landelijke referentiearchitectuur voor het inrichten van werkprocessen, bedrijfsvoering en informatievoorziening.

Kenmerken van de referentiearchitectuur die is gebruikt zijn:

- Procesarchitectuur met onder andere standaardprocessen en een uitwerking van zaakgericht werken
- Informatiearchitectuur met generieke informatiefuncties voor midofficesystemen
- Informatiemodellen voor basisgegevens en zaakgericht werken
- Standaard voor het uitwisselen van gegevens en koppelen van informatiesystemen
- Gestandaardiseerde e-formulieren
- Zaaktypecatalogus
- Richtinggevend voor leveranciers van applicaties en software

De functionaliteiten die benodigd zijn voor de Werkorganisatie zijn gevisualiseerd in de informatieplaat.

Deze geeft een overzicht van het functioneel ontwerp met het applicatielandschap. Het functioneel ontwerp is als volgt uit de informatieplaat af te leiden:

- Er is een hoofdonderscheid gemaakt in frontoffice, midoffice en backoffice; die zijn de drie blokken waarin de informatieplaat is onderverdeeld.
- Elk blokje heeft een naam in de linkerbovenhoek. Dit is de functionaliteit. Indien het blokje een grijze kleur heeft dan is de functionaliteit niet van toepassing op de Werkorganisatie; indien er een kleur is gebruikt (groen of blauw) dan is de functionaliteit wel van toepassing.

Het functioneel ontwerp bevat de volgende elementen:

Frontoffice	Middoffice	Backoffice
<u>Informatiebeleid en ICT</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intranet</li> <li>- Office suite</li> </ul>	<u>Informatiebeleid en ICT</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Serviceregisterbeheer</li> <li>- Email applicatie</li> <li>- Zaaktypecatalogus</li> <li>- Geoviewer</li> </ul>	<u>Financiën en control</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiële administratie</li> <li>- Managementinformatie</li> </ul> <u>Facilitaire zaken</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebouwenbeheer</li> <li>- Scanning en imaging</li> <li>- Archiefvorming en beheer</li> <li>- Output management</li> </ul>
<u>Dienstverlening</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vraaggeleiding</li> <li>- Klantgeleiding</li> </ul>	<u>Dienstverlening</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klantcontactbeheer: afsprakenregistratie en CRM</li> </ul>	<u>Sociale zaken en werkgelegenheid</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Re-integratie en werkzoekendenadministratie</li> </ul>

- Callcentersysteem	- Zakenbeheer	- Subsidies
- Baliesysteem	- Producten- en dienstencatalogus	- Handhaving
- Klantcontactbeheer (o.a. website)	- Bestuurs- en raadsinformatie	- Inningensysteem
- Persoonsgebonden informeren	- Webcontentbeheer	- Geografisch Informatie Systeem
- Uitvoeren intake	- Beheer documentaire informatie	- WWB-ondersteuning
- E-formulieren	(documentcreatie en	<u>Commerciële activiteiten</u>
- Inning van betalingen	documentbeheer)	- Detacheren
	- Ontsluiten basisgegevens	- Groendiensten
		- Verpakken
		- Facilitaire diensten
<u>Ketenpartners en landelijke voorzieningen:</u>	<u>Ketenpartners en landelijke voorzieningen:</u>	<u>Ketenpartners en landelijke voorzieningen:</u>
- Landelijke portalen	- Verbinden	- Koppeling van basisregistratie via SUWI-net
	- Landelijke authenticatie voorzieningen	
	- Ontsluiten landelijke voorzieningen (oa SUWI-net)	

*Tabel 1: Overzicht functionaliteiten voor de informatievoorziening van de Werkorganisatie*



## 19 Applicatielandschap

Het applicatielandschap bestaat uit een overzicht van de applicaties die de Werkorganisatie kan gebruiken om invulling te geven aan de gewenste functionaliteit. Op basis van een uitvraag bij de gemeenten en Op/maat is geïnventariseerd welke applicaties momenteel in gebruik zijn. In de informatieplaat is voor elke functionaliteit aangegeven welke applicaties op dit moment in gebruik zijn bij Op/maat en gemeenten.

Vervolgens is per functionaliteit aangegeven of er een voorkeursapplicatie is. Dit is gedaan indien:

- de gemeenten en Op/maat allen dezelfde applicatie gebruiken
- er maar één geschikte applicatie is die de gevraagde functionaliteit biedt
- er maar één geschikte applicatie is die voldoet aan de gevraagde samenhang tussen functionaliteiten

Op deze manier zijn enkele voorkeursapplicaties benoemd. Voor het merendeel van de functionaliteiten zal nog een keuze moeten worden gemaakt. Dit zal in de inrichtingsfase (na besluitvorming Werkorganisatie) moeten gebeuren. De informatieplaat is daarbij een hulpmiddel om te zorgen dat de gekozen applicaties samenhangend gaan functioneren.

### ***Informatieplaten***

Hierna volgen twee informatieplaten op basis van de gewenste architectuur.

De eerste plaat bevat een overzicht van de huidige in gebruik zijnde applicaties per functionaliteit.

De tweede plaat heeft de voorkeursapplicaties gekleurd.

Toelichting op de kleuren:

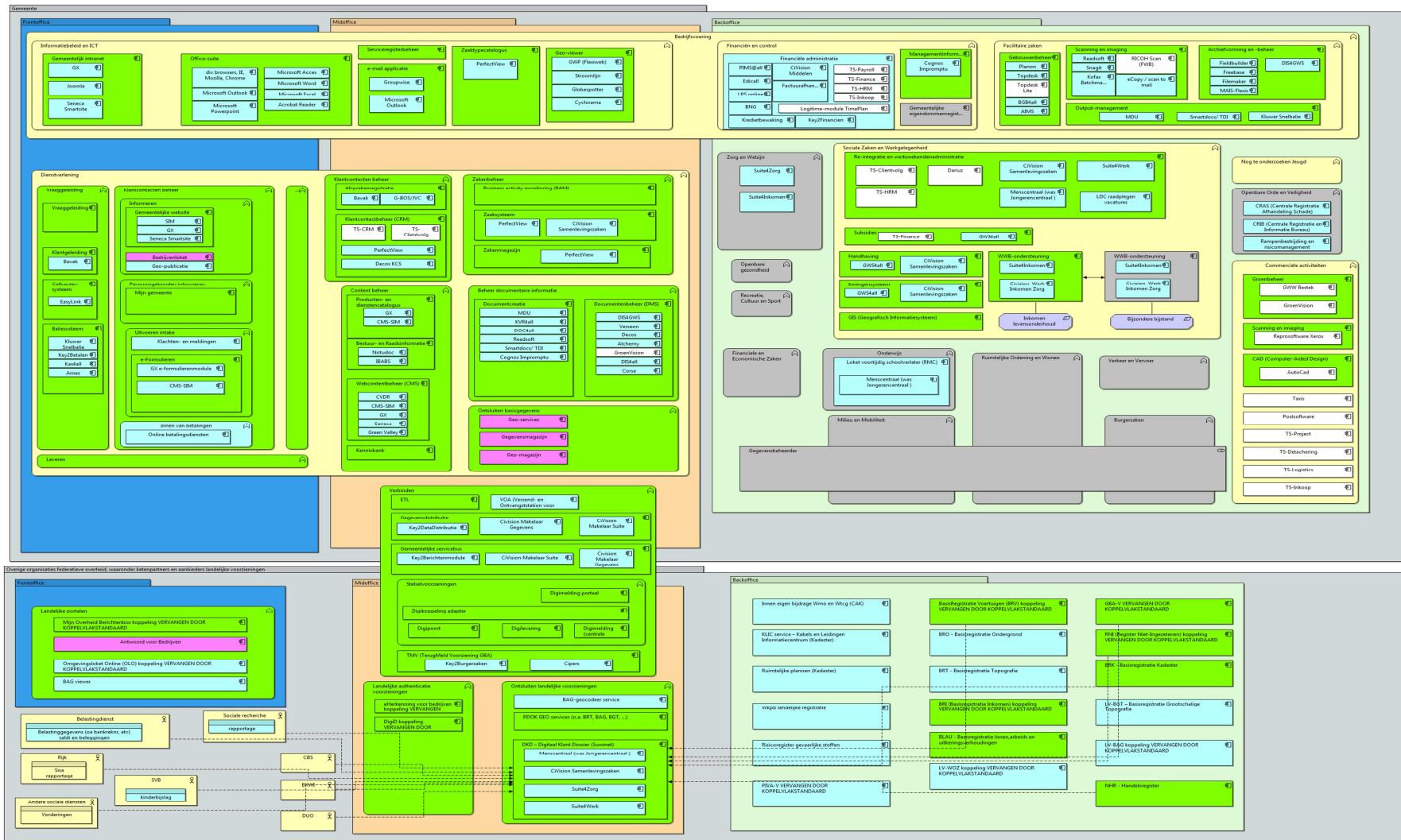
In de achtergrond:

- Blauw = frontoffice
- Zalm = midoffice
- Mintgroen = backoffice

Bij een gemeente bestaan ook andere componenten, voor de samenhang zijn die in de architectuurplaat getekend, maar door ze grijs te kleuren laten we zien dat deze niet van toepassing zijn op de WOW.

In de grote vlakken zijn er kleinere vlakken uit. Dat zijn de benodigde functionaliteiten om aan te sluiten bij Egem en het iNup-programma. De functionaliteiten die van toepassing zijn voor de WOW zijn groen gekleurd. Daar waar nu bij de gemeenten applicaties beschikbaar zijn, zijn deze in een blauw vakje genoemd. De applicaties van Op/maat hebben een wit vlakje gekregen. Voor de functionaliteiten die roze gekleurd zijn geldt: er is nu nog geen applicatie beschikbaar, moet er wel komen, maar hoeft niet in de startsituatie.

De tweede plaat is gelijk aan de eerste. Hierin is de aangegeven welke huidig beschikbare applicatie de voorkeur heeft op basis van de in de uitgangspunten. Deze zijn oranje gekleurd. De functionaliteiten die paars gekleurd zijn, zijn onderdeel van de aanbesteding die Stede Broec, Enkhuizen, Drechterland en Medemblik nu voorbereiden en waarbij Opmeer en de Werkorganisatie als optie meegenomen worden.





## 20 Huisvestingsvisie

### **Visie**

De Werkorganisatie West-Friesland is centraal gelegen in een herkenbaar bestaand gebouw in West-Friesland, goed bereikbaar met openbaar vervoer. Het gebouw is transparant en open waar werkzoekenden en werkgevers “op maat” worden geholpen vanuit een centrale open ontvangstruimte met baliefunctie. De organisatie staat in het teken van ontwikkelen, opleiden van de cliënt en daarvoor zijn voldoende opleidingsruimten. Facilitaire diensten, zoals de schoonmaak, post en de kantinefunctie, wordt zichtbaar uitgevoerd door de cliënten van de Werkorganisatie. Er wordt zoveel als mogelijk gewerkt in het kader van het nieuwe werken. Dit wordt per functiegroep bepaald en georganiseerd.

### **Onderdelen**

De huisvestingsvisie van de Werkorganisatie bestaat uit de volgende onderdelen:

- ✓ *Modern en digitaal*  
Huisvesting en de faciliteiten zijn afgestemd op het werken binnen en buiten de locatie en op fluctuaties in de omvang van het werk. Er wordt zoveel mogelijk digitaal gewerkt. De Werkorganisatie beschikt over de daarvoor benodigde ICT infrastructuur en ondersteuning.
  
- ✓ *Open en transparant*  
Het gebouw heeft een open uitstraling. De werknemers zijn zichtbaar en benaderbaar
  
- ✓ *Uitnodigend en laagdrempelig*  
Vriendelijke uitstraling, overzichtelijk, makkelijk vindbaar.
  
- ✓ *Innovatief en uitdagend*  
Het nieuwe werken is grotendeels ingevoerd, sfeer van interactief met informele overlegplekken
  
- ✓ *Activerend en werkgericht*  
Ruimte voor opleiding/training, presentaties, workshops en instructie, zichtbare werkruimtes. Cliënten en werkgevers zien bedrijvigheid. Eigen identiteit die past bij ondernemende rol op de regionale arbeidsmarkt.
  
- ✓ *Diversiteit in doelgroepen*  
Huisvesting is voor iedereen die verbonden is met de Werkorganisatie. Dit zijn de medewerkers, werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden en werkgevers. De locatie is een ontmoetingsplek waar ‘de Driehoek’ elkaar treft.

## 21 Kantoorconcept

De gebruikers van het gebouw bestaan uit twee groepen te weten:

### *Cliënten*

De klanten van de Werkorganisatie West-Friesland bestaan uit werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en werkgevers. Naar verwachting zal het aantal werkzoekenden van de Werkorganisatie West-Friesland bestaan uit circa 3000 personen.

Er zal steeds meer gebruik worden gemaakt van digitale dienstverlening re-integratie zoals e-coaching, digitale matching vacature – klant, digitale vacaturebank werkgevers e.d. Hierdoor zal het aantal bezoeken van werkzoekenden in vergelijking tot de huidige situatie afnemen, maar door het geschetste aantal nog wel omvangrijk zijn.

### *Medewerkers*

Het aantal medewerkers dat werkzaam is voor Werkorganisatie West-Friesland en ook daadwerkelijk gebruik zal maken van de locatie zal naar verwachting rond de 152 fte (inclusief overhead) liggen. De functiegroepen zijn als volgt:

- *Klantgerichte functies:* Intaker, arbeidscoach, ontwikkelcoach, consulent beschut werken, regisseur zorgketen, handhaver.
- *Algemene functies:* Specialisten ter ondersteuning van de directe functies, beleidsmedewerkers en administratieve handelingen voor inkomensverstrekking
- *Staf- en managementfuncties:* Op het gebied van receptie, administratie, HR, ICT, financiën, facilitair, klachtenafhandeling, bezwaar en beroep en juridische zaken.

### *Flexpercentages*

In de onderstaande tabel zijn de functiegerichte werkplekfactoren opgenomen. Deze zijn gebaseerd op ervaringen bij gemeenten en expertoordeel van de ambtelijke projectgroep. De werkplekfactor is nodig om de benodigde oppervlakte van de locatie te berekenen op basis van de formatieomvang van de Werkorganisatie. De werkplekfactor is het percentage van het aantal werkplekken op de omvang van de formatie. *Bijvoorbeeld: een werkplekfactor van 70% betekent dat er 70% werkplekken zijn van het aantal formatieplaatsen. Bij een formatie van 10 FTE zijn er dan 7 werkplekken.*

Functie	Werkplekfactor*
<b>Klantgerichte functies</b>	
o Intaker	70 %
o Coach	70 %
o Handhaver	70 %
o Consulent beschut werken	80 %
o Regisseur zorgketen	80 %
<b>Algemene functies</b> <i>(specialisten, beleidsmedewerker, inkomensverstrekking)</i>	

○ Specialisten	90 %
○ Beleidsmedewerkers	70 %
○ Administratieve taken inkomstenverstrekking	90 %
<b>Staf en management</b> <i>(directie, management, secretariaat, HR, financiën, ICT, facilitair, etc)**</i>	70 %

\* *Werkplekfactor mag als gemiddelde voor de drie functiegroepen of per genoemde functie onder een groep*

\*\* *Gemiddeld percentage van de diverse functies*

HNW en flexwerken heeft als gevolg dat er extra aandacht besteed moet worden aan de sociale cohesie tussen de medewerkers. Teambuilding, zorg voor elkaar, een vertrouwde, veilige werkplek zijn zaken die aandacht behoeven. HNW mag nooit het resultaat hebben dat er geen plaats is op kantoor om het werk naar behoren uit te voeren. Bij de implementatie is aandacht voor de faciliteiten van thuiswerkplekken.

#### *Kantoorinrichting*

Het kantoor wordt ingericht met flexplekken verdeeld over een aantal zones. De volgende zones zijn te onderscheiden:

✓ *Open zone*

Deze zone bestaat uit één of meerdere open ruimtes met werkplekken waarvan iedereen gebruik kan maken. In de open zone is plaats voor een kort gesprek of uitwisseling van gegevens. De zones kunnen desgewenst worden ingedeeld in 'vlekken' waar bepaalde functionele eenheden bij elkaar kunnen zitten, waarvoor het nodig is om gegevens uit te wisselen en deskundigheid te delen.

✓ *Stilte zone*

Dit zijn afgezonderde ruimtes met een beperkt aantal werkplekken waar in stilte gewerkt kan worden. Het voeren van (telefonische) gesprekken is in deze ruimtes niet toegestaan. De ruimtes kunnen niet worden geclaimd.

✓ *Informele overlegzone*

Dit zijn ruimtes waar overlegd kan worden maar waar ook sociale contacten mogelijk zijn of om even te 'ontspannen'.

✓ *Formele overlegzone*

Dit zijn ruimtes waar overleg kan worden gevoerd, een persoonlijk gesprek kan plaatsvinden en waar projectteams kunnen vergaderen. Deze ruimtes moeten van tevoren worden besproken via een reserveringssysteem.

✓ *Overige ruimtes*

Het gebouw beschikt over een receptie, een klantcontactruimte (frontoffice taken, waaronder spreekkamers), een kantine, serverruimte (*main equipment* ruimte), kastruimte voor lopende dossiers en een ruimte met kastjes voor persoonlijke spullen van de medewerkers.

Het gebouw moet flexibel kunnen worden ingedeeld en geschikt zijn voor het creëren van zones en flexplekken.

## 22 Werkplekconcept

### *Kantoorplekken*

De werkplek in de verschillende zones bestaat uit een verstelbaar bureau en stoel en heeft een oppervlakte van minimaal 7 m<sup>2</sup>. De werkplek voldoet volledig aan de ARBO-eisen. De werkplekken in de open- en stiltezone worden voorbereid op het nieuwe werken, dat wil zeggen dat iedere medewerker beschikt over een laptop en op de werkplek kan inloggen op het centrale systeem. Voorts heeft de werkplek de beschikking over een beeldscherm met toetsenbord/muis en een aansluiting voor een dockingstation t.b.v. een laptop/tablet.

Indien deze werkplekindeling niet tot de mogelijkheden behoort is het alternatief: een werkplek met een vaste desktop computer met beeldscherm. Indien er gekozen wordt voor een vaste telefoon op de werkplek, dan dient de telefoon te worden gekoppeld aan het computer systeem met een inlogcode. In verband met het nieuwe werken kan ook worden gekozen voor een mobiele telefoon/smartphone voor iedere medewerker. Het is in verband met de hygiëne niet toegestaan om achter het bureau te eten. Het nuttigen van etenswaren moet op een loungeplek of in de kantine geschieden.

### *Thuiswerkplek*

Het tijd- en plaats-onafhankelijk werken houdt in dat er ook thuis kan worden gewerkt. Indien de medewerkers de beschikking krijgen over een laptop of tablet, kan men hiervan ook thuis gebruik maken. Er zal een mogelijkheid worden gecreëerd om vanuit huis (via de laptop/ eigen computer) in te loggen in het centrale systeem via een beveiligde verbinding. De inrichting van de thuiswerkplek wordt volledig overgelaten aan de behoefte en is voor kosten van de medewerker.



## 23 Programma van eisen huisvesting

Om een geschikte locatie en gebouw te selecteren zijn onderstaande selectiecriteria opgesteld.

### *Locatie*

- ✓ De locatie is geografisch centraal gelegen in de regio West-Friesland om goed bereikbaar te zijn voor medewerkers, werkgevers en cliënten;
- ✓ Het gebouw moet binnen 15 minuten reistijd<sup>6</sup> vanaf openbaarvervoersknooppunt liggen. Een openbaar vervoersknooppunt is een treinstation met vertrek en aankomst van stadsbussen, streekbussen en met regionaal taxivervoer;
- ✓ Het gebouw moet goed bereikbaar zijn per auto en in de nabijheid liggen van uitvals- en verbindingswegen.

### *Gebouw*

- ✓ Het gebouw is uiterlijk medio 2014 beschikbaar met het oog op (eventuele) verbouwing en inrichting;
- ✓ Er wordt een bestaand gebouw betrokken en geen te realiseren nieuwbouw;
- ✓ Het gebouw dient eigendom te zijn van één van de deelnemers aan de Werkorganisatie;
- ✓ De minimale oppervlakte van het pand kan worden berekend wanneer de formatie en functieverdelingen zijn vastgesteld. Per functiegroep zal er een flexpercentage worden vastgesteld, ook dit zal invloed hebben op de minimale oppervlakte. Er wordt rekening gehouden met NEN 2748 en uitgaande van een minimale oppervlakte van 25 m<sup>2</sup> BVO per werkplek<sup>7</sup>;
- ✓ Het pand moet de mogelijkheid hebben om groei op te vangen met minimaal 10% van de te betrekken oppervlakte bij de start;
- ✓ Er dient een overdekte stalling voor (brom)fietsen aanwezig te zijn voor minimaal 30% van het aantal medewerkers inclusief voldoende oplaadpunten voor elektrische fietsen;
- ✓ Voor het bepalen van het aantal parkeerplaatsen wordt de norm 1,9 per 100 m<sup>2</sup> BVO gehanteerd. Het minimaal aantal parkeerplaatsen kan na vaststelling van de formatie worden berekend;
- ✓ De voorkeur gaat uit naar een duurzaam gebouw, minimaal energielabel C;
- ✓ Het pand moet beschikken over een receptie om klanten te ontvangen;
- ✓ Het pand moet beschikken over een balie en spreekkamers om de intake te kunnen verzorgen;
- ✓ Het pand moet flexibel kunnen worden ingedeeld en geschikt zijn voor het creëren van zones en flexplekken;
- ✓ Het pand en de klimaatbeheersing moeten voldoen aan de (ARBO) normen;
- ✓ Goede toegankelijkheid voor minder validen.

---

<sup>6</sup> Het betreft de reistijd van het treinstation naar het kantoor van de Werkorganisatie met een bus.

<sup>7</sup> Het is gebruikelijk om uit te gaan van een norm van 20m<sup>2</sup> BVO per werkplek. Bij de Werkorganisatie is sprake van veelvuldige klantcontacten met bijbehorende ontvangstruimte en spreekkamers en van trainings- en opleidingsruimte. Om die reden wordt een norm van 25m<sup>2</sup> BVO per werkplek aangehouden. Dit wordt ook gehanteerd door ISD Alkmaar.

## 24 Financieel technische onderbouwing exploitatiebegroting

1. Bedragen zijn gebaseerd op prijspeil 2015 met een indexering in de meerjarenbegroting van 0% loonindex en prijsindex . Voor kosten die verband houden met de WSW (personeelskosten WSW-ers en productiekosten) is een index gehanteerd van 1,5% per jaar. De reden is de aparte CAO voor de WSW-medewerkers en de autonome prijsstijging voor productie-gerelateerde kosten.
2. Alle opgenomen bedragen zijn exclusief BTW. Er wordt nog advies ingewonnen over de BTW-positie van de Werkorganisatie (BTW-plichtig of vrijgesteld, mate van verrekening van BTW op inkoop). De BTW-positie is pas definitief nadat de belastingdienst haar standpunt heeft bepaald.
3. Een financieel saldo op de apparaatskosten wordt verrekend volgens de vast te stellen verdeelsleutel. Het Algemeen Bestuur beslist over een resultaatbestemming.
4. De omvang van de centrale huisvesting is gebaseerd op een flexfactor van 74%. De flexfactor is berekend op basis van een functiegerichte bepaling van het gebruik van de centrale huisvesting. Dit betekent dat per functieprofiel (klantgericht, algemeen (back-office) en staf/ondersteuning) is vastgelegd in hoeverre gebruik wordt gemaakt van werkplekken op de centrale huisvesting.
5. De deelbegroting 'ICT' bevat een kostenonderbouwing voor het startklaar maken en operationeel functioneren van de Werkorganisatie. In de deelbegroting ICT staan de geraamde kosten voor kantoorautomatisering, systemen voor ondersteuning van de primaire processen en systemen voor ondersteuning van de bedrijfsvoering.
6. De salariskosten van het personeel zijn gebaseerd op de huidige inschaling van medewerkers die de aan de Werkorganisatie opgedragen taken uitvoeren. In de berekening van personeelskosten is gewerkt met de hoogste trede van een salarisschaal. Deze methode biedt een realistische berekening van de personeelskosten met beperkte ruimte voor kosten van harmonisatie. In de definitieve begroting wordt gewerkt met de feitelijke inschaling van medewerkers.
7. De personeelskosten zijn bepaald aan de hand van de salariskosten en een opslag voor:
  - Werkgeverslasten: 27%
  - Opleiding: 2%
  - Algemene kosten: 8 % primair personeel en 6% voor overheadfuncties
8. Het aantal productieve uren per primaire fte is 1.400. Er wordt uitgegaan van een ziekteverzuim van 4%. De verdere onderbouwing voor de norm:

Werkweek van 36 uur, 7,2 uur per dag

Bruto beschikbaar volgens CAR/UWO:	1.836
-/- werkgeversverlof	-/- 25
Bruto beschikbaar	1.811
-/- ziekteverzuim 4%	-/- 72
Bruto beschikbaar	1.739
-/- basisverlof (22 dagen)	-/-159
Netto beschikbaar	1.580
-/- indirect productief (werkoverleg, opleiding, overig)	-/- 180
Netto productieve uren	1.400

9. De kosten van verworven rechten van medewerkers maken geen onderdeel uit van de begroting. Als deze kosten zich voordoen dan is het onderdeel van de sociaal plankosten. Dergelijke kosten worden inzichtelijk als een Sociaal Plan is overeengekomen.
10. De afschrijvingstermijnen zijn gebaseerd op het maatschappelijke verkeer.
11. De rentevoet voor kapitaallasten is: 4 %.
12. Formatie voor beleid, diagnostisch centrum en commerciële activiteiten maken geen onderdeel uit van de overhead, maar van de primaire formatie, zoals dit ook al praktisch is bij Op/maat.
13. Onderstaande tabel bevat een toelichting per begrotingspost:

LASTEN		
<b>0</b>	<b>PROGRAMMAKOSTEN</b>	Geraamde kosten voor rechtstreekse bijdragen aan en voor cliënten (zoals inkomensverstrekking, re-integratie, volwasseneducatie, loonkostensubsidie, personeelskosten Wsw-ers). De omvang is gebaseerd op ramingen uit de gemeentebegrotingen en Op/maat en de omvang is in evenwicht gebracht met de geraamde baten die gelijk zijn aan de rijksbijdrage. In de begroting is er geen saldo op de lasten en baten voor het programmadeel. Uit de begroting volgt een negatief saldo op de WSW doordat de rijksbijdrage lager is dan de personeelskosten. In de begroting is een loonindexering toegepast van 1,5% per jaar, waardoor het negatieve saldo oploopt. Dit is een autonoom effect van de bekostiging van de WSW die los staat van de vorming van de Werkorganisatie.
<b>0.1</b>	Inkomensverstrekking	
<b>0.2</b>	Re-integratie en educatie	
<b>0.3</b>	Personeelskosten WSW-ers	
<b>1</b>	<b>PERSONEEL PRIMAIR PROCES</b>	De berekening van de loonkosten is gebaseerd op de inschaling van de huidige formatie voor het primaire proces van Opmaat en de gemeenten. De kosten zijn gebaseerd op: jaarsalaris van de schaal, vakantiegeld (8%), , eindejaarsuitkering (6%), sociale lasten werkgever (27%)..
<b>1.1</b>	Salariskosten	
<b>1.2</b>	Opleidingskosten	
<b>1.3</b>	Algemene personeelskosten	De volgende opslagen op de salariskosten zijn gehanteerd: opleiding 2%, algemene personeelskosten (8% voor reiskosten, kantoorbenodigdheden, representatie, porti, abonnementen, OR, etc), mobiliteit 1%).
<b>1.4</b>	Mobiliteit / loopbaanontwikkeling	
<b>2</b>	<b>UITBESTEDING en INHUUR</b>	Het volledige budget voor de inhuur van capaciteit of diensten die niet zijn voorzien in de formatie of andere ramingen. Hierin is ook de inhuur van de sociale recherche opgenomen.
<b>2.1</b>	Inhuur personeel van derden	
<b>2.2</b>	Onderzoek en advies	
<b>2.3</b>	Inhuur sociale recherche	
<b>3</b>	<b>INFRASTRUCTUUR ARBEIDSONTWIKKELING COMMERCIELE ACTIVITEITEN</b>	Overgenomen uit de begroting van Op/maat. Het gaat om de kosten voor de huidige productieruimten en productiefaciliteiten.
<b>3.1</b>	Huisvesting, apparatuur, inventaris	
<b>3.2</b>	Bedrijfslasten (onderhoud, energie, belastingen)	
<b>4</b>	<b>BEDRIJFSVOERING ONDERSTEUNING</b>	Zie onderdeel 1) voor algemene personeelskosten geldt een opslag van 6% in plaats van 8 %
<b>4.1</b>	Salariskosten	
<b>4.2</b>	Opleidingskosten	

4.3	Algemene personeelskosten	
4.4	Mobiliteit / loopbaanontwikkeling	
5	<b>MATERIELE OVERHEAD / INDIRECTE KOSTEN</b>	ICT en Huisvesting zijn uitgewerkt in een deelbegroting (zie bijlage 25). De overige kosten zijn afgeleid uit de begrotingen van Op/maat, gemeenten en vergelijkbare samenwerkingsverbanden (vooral Orionis). De raming bij voorinvesteringen Werkorganisatie heeft betrekking op kosten voorafgaand aan de oprichting van de Werkorganisatie die gemaakt worden voor het laten functioneren van de Werkorganisatie en die kunnen worden geactiveerd en afgeschreven.
5.1	ICT (hardware, software, telefonie)	
5.2	Huisvesting: huur, service en facilitair	
5.3	Accountant, belasting, financieel advies	
5.4	Cliëntenparticipatie	
5.5	Verzekeringen en belastingen	
5.6	Advertentiekosten	
5.7	Voorinvesteringen Werkorganisatie	
6	<b>RENTE</b>	4% rente op het investeringsbedrag
6.1	Rentelasten ICT	
6.2	Rentelasten huisvesting/inrichting	
6.3	Rentelasten kosten infrastructuur	
7	<b>TRANSITIEKOSTEN</b>	Kosten in 2015 en 2016 voor de organisatie inrichting en organisatieontwikkeling. Berekend met respectievelijk 4% (2015) en 2% (2016) op de personeelskosten.
7.1	Transitiekosten	
8	<b>ONVOORZIEN</b>	Berekend met 5% op de kosten voor materiële overhead.
8.1	Onvoorzien	

## 25 Deelbegrotingen ICT en Huisvesting

### Uitgangspunten

\* De begroting is gebaseerd op een geheel nieuwe ICT-omgeving waarbij Het Nieuwe Werken vanaf het eerste moment mogelijk is

\* De gegevens zijn afkomstig van informatie van leveranciers

\* De kosten zijn gebaseerd op het volgende aantal gebruikers: 172. Dit is gebaseerd op 151 fte en een deeltijdfactor van 1,14

MATERIELE KOSTEN ICT	Toelichting	Kosten per medewerker	Exploitatie	Investing	Afschrijving
<b>Investerings in infrastructuur (hardware)</b>					
Serverruimte			€ 10.000	€ 50.000	5
Koeling	airco's voor de serverruimte		€ 3.000	€ 15.000	5
Noodstroomvoorziening	noodstroomvoorziening voor de servers		€ 4.000	€ 20.000	5
Centrale Storage	opslag bestanden		€ 10.000	€ 50.000	5
ESX Servers	applicatie-, file-, mail-, webserver, etc.		€ 5.000	€ 25.000	5
Citrix Servers	servers voor virtuele toegang (nieuwe werken)		€ 6.000	€ 30.000	5
SMS Passcode	software voor genereren en passcode		€ 3.000	€ 15.000	5
Back-up omgeving	backup bestanden op andere locatie		€ 2.000	€ 10.000	5
Netwerk inclusief switches	netwerkbekabeling en switches		€ 5.000	€ 25.000	5
WIFI	draadloos netwerk		€ 1.000	€ 5.000	5
Laptops inclusief docking	Laptops, docking nodig voor aansluiten op het bedrade netwerk, groot beeldscherm en normaal toetsenbord en muis (i.v.m. ergonomie)	€ 1.400	€ 80.164	€ 240.493	3
Telefonie	telefooncentrale (software) en dect-telefoons voor voip-telefonie		€ 10.000	€ 50.000	5
Printers/plotters/scanners			€ 15.000	€ 45.000	3
<b>SUBTOTAAL investeringen in infrastructuur (hardware)</b>			<b>€ 154.942</b>	<b>€ 580.493</b>	

<b>Exploitatie infrastructuur (licenties netwerk- en virtuele desktop operating systemen)</b>				
Citrix Licenties	Software voor virtuele desktop			€ 12.884
VMWare licenties	Software voor virtualisering servers			€ 12.884
Veeam licenties	Software voor beheer virtuele servers			€ 11.166
Microsoft licenties OVS	Besturingssysteem Windows Server 2008			€ 13.742
Oracle licenties	Databasesoftware Oracle (n.b. kosten afhankelijk van vorm licentie, de kosten kunnen heel hoog oplopen!)			€ 56.688
Antivirus licenties	Antivirus voor servers en (virtuele) desktops			€ 8.000
Verbindingen	internet en naar backuplocatie (dsl- of glasvezel huurlijnen)			€ 16.000
<b>Subtotaal exploitatie infrastructuur (licenties netwerk- en virtuele desktop operating systemen)</b>				<b>€ 131.363</b>
<b>Exploitatie primaire en ondersteunende processen</b>				
Licenties en onderhoud primaire processen	Zie specificatie			€ 484.000
Licenties en onderhoud ondersteunende taken	Zie specificatie			€ 120.000
<b>Subtotaal exploitatie primaire en ondersteunende processen</b>				<b>€ 604.000</b>
<b>Gebruikskosten mobiele telefonie</b>		€ 480		<b>€ 82.455</b>
<b>Jaarlijkse kosten exploitatie</b>				<b>€ 971.982</b>
<b>Jaarlijkse ICT-kosten per gebruiker/medewerker</b>				<b>€ 5.658</b>
<b>Jaarlijkse ICT-kosten per FTE</b>				<b>€ 6.430</b>

Specificatie	jaarlijks exploitatie
Vak-applicatie (GWS of Civision)	€ 200.000
Vak-applicatie WSW specifieke (Teamsoft)	€ 80.000
Website	€ 30.000
E-formulieren (onderdeel zaaktypesysteem)	€ 0
Afsprakenregistratie	€ 5.000
Klantcontactbeheer (=Teamsoft)	€ 0
Documentcreatie (=Zaaksysteem)	€ 0
Verbindingen	€ 30.000
Commerciële activiteiten (=Teamsoft)	€ 0
Zaaksysteem	€ 60.000
Datakoppeling zaaksysteem naar gemeenten	€ 20.000
Outputmanagement	€ 4.000
Intake, assessment en loopbaan (Dariuz)	€ 40.000
DigiD audit	€ 15.000
<b>Subtotaal primaire processen</b>	<b>€ 484.000</b>
Financieel pakket	€ 10.000
Personeelspakket/salarisadministratie	€ 10.000
Ideal	€ 3.000
Overige beheerpakketten	€ 17.000
Record Management System	€ 40.000
Rapportagetools	€ 10.000
Cliëntvolgsysteem	€ 10.000
Offerte/calculatiesysteem	€ 10.000
Logistiek/inkoop	€ 10.000
<b>Subtotaal ondersteunende taken</b>	<b>€ 120.000</b>

## Huisvesting

Berekening benodigde kantooroppervlakte					
	FTE's	BVO per werkplek	Werkplekfactor	Totaal m2 BVO	Totaal m2 BVO
Primair	115,8	25,0	75%	2170	2170
Overhead	35,5	20,0	70%	497	497
<b>Totaal</b>	<b>151,3</b>		<b>73,8%</b>	<b>2667</b>	<b>2667</b>

Budgettair kader huisvesting	
	Tarief
Huurprijs per m2	€ 110
Service pand per m2	€ 60
Service werkplek p m2	€ 20
Inrichting	€ 24
<b>Totaal</b>	<b>€ 214</b>
<b>Totaal per werkplek</b>	<b>€ 5.350</b>

MATERIELE KOSTEN HUISVESTING+MATERIEEL	Toelichting	Tarief/kosten per	Kosten	Exploitatie
	<i>aantal</i>			<i>Omvang</i>
Huur kosten	2667	€ 110	€ 293.406	€ 293.406
Servicekosten pand	2667	€ 60	€ 160.040	€ 160.040
Servicekosten werkplek	2667	€ 20	€ 53.347	€ 53.347
Inrichting	2667	€ 24	€ 64.016	€ 64.016
<b>Subtotaal</b>				<b>€ 570.808</b>
<b>TOTAAL</b>				<b>€ 570.808</b>
<b>Jaarlijkse kosten exploitatie</b>				<b>€ 570.808</b>
<b>Jaarlijkse Huisvestingskosten per werkplek</b>				<b>€ 5.112</b>
<b>Jaarlijkse Huisvestingskosten per FTE</b>				<b>€ 3.774</b>



## 26 Analyse Wajong

Een deel van de Wajongers die worden bedient door het UWV gaan over naar gemeenten. In de tabel staat de omvang en indeling van de Wajongers over 2012. Hieruit blijkt dat er in West-Friesland in totaal 3.353 Wajongers zijn.

Overzicht Wajong (2012)					
Gemeente	Lopend Wajong	Deels ao	Volledig ao	Uitkering nieuw	Uitkering beëindigd
Drechterland	240	9	231	11	2
Enkhuizen	389	26	363	26	8
Hoorn	1383	79	1304	109	38
Koggenland	203	21	182	18	3
Medemblik	727	47	680	48	8
Opmeer	95	7	88	6	4
Stede Broec	316	19	297	28	5
<b>West-Friesland</b>	<b>3353</b>	<b>208</b>	<b>3145</b>	<b>246</b>	<b>68</b>

Bron: cijfers aangedragen door UW op basis van de "Atlas SV 2012"

De cijfers die landelijk beschikbaar zijn (afkomstig uit "UWV monitor arbeidsparticipatie 2012", "Atlas SV 2012" en correspondentie ministerie SZW) en de afspraken vanuit het landelijke sociaal akkoord impliceren dat 25% van de Wajongers werk heeft (aangevuld met een Wajong uitkering). Deze groep blijft bij het UWV, er is een overheveling van UWV naar gemeenten bij het stopzetten van het dienstverband.

De verwachting is dat 62% van de Wajongers arbeidsvermogen heeft. Dit betekent dat er andere criteria worden gehanteerd bij de herkeuring, want een grotere groep is op dit moment arbeidsongeschikt. De interpretatie voor West-Friesland is:

- 25% van 3.353 = 838 heeft werk en blijft bij UWV tot stopzetten dienstverband
- 62% van 3.353 = 2.080 heeft arbeidsvermogen. Hiervan werkt een deel bij een reguliere werkgever en een deel binnen de WSW.

Dit betekent op termijn een toename van het aantal cliënten voor de Werkorganisatie van 2.080. Daarvan zijn er 840 aan het werk die bij het UWV blijven tot stopzetten van het dienstverband. Dit leidt tot een toename van het aantal cliënten van 1.240 vanaf 2015.

Er zijn landelijke cijfers beschikbaar over de gemeentelijke financiering voor de Wajong. De landelijke cijfers hebben betrekken op rijksbijdragen voor uitkeringen en aanverwante kosten en toevoegingen aan het Gemeentefonds voor uitvoeringskosten. De landelijke cijfers zijn vertaald naar West-Friesland

door het aandeel te nemen in de rijksbijdragen. Voor uitkeringen is dit aandeel 0,615% en voor het Gemeentefonds is het aandeel 1,057%.

De landelijke cijfers resulteren in de volgende financieringsstromen voor West-Friesland. De cijfers van de rijksbijdrage zijn in € mln.

	2015	2016	2017	2018	structureel
<b>Instream Wajong</b>					
Inkomensdeel WWB	39	106	167	251	1360
<i>* Deel West-Friesland</i>	€ 239.678	€ 651.432	€ 1.026.312	€ 1.542.541	€ 8.357.994
<b>Zittend bestand Wajong met arbeidsvermogen</b>					
Inkomensdeel WWB	35	260	520	750	nrb
<i>* Deel West-Friesland</i>	€ 215.095	€ 1.597.852	€ 3.195.703	€ 4.609.188	
Extra uitkeringslasten dispensatie naar subsidie	35	35	35	35	nrb
<i>* Deel West-Friesland</i>	€ 215.095	€ 215.095	€ 215.095	€ 215.095	
Uitvoeringskosten gemeenten	5	30	60	85	nrb
Uitvoeringskosten beperking toegang	3	10	17	24	nrb
Totaal uitvoeringskosten	8	40	77	109	nrb
<i>* Deel West-Friesland</i>	€ 84.560	€ 422.800	€ 813.890	€ 1.152.130	
Kosten per fte werkorganisatie bij taakuitbreiding (incl overhead)	€ 96.800				
Omvang formatie o.b.v. uitvoeringskosten	0,9	4,4	8,4	11,9	
<b>Verzachting kostendelersnorm</b>					
Toevoeging inkomensdeel WWB	5	35	65	65	0
<i>* Deel West-Friesland</i>	€ 30.728	€ 215.095	€ 399.463	€ 399.463	€ 0
Extra bijzondere bijstand via GF	65	65	65	65	100
<i>* Deel West-Friesland</i>	€ 687.050	€ 687.050	€ 687.050	€ 687.050	€ 1.057.000

Samenvattend is voor West-Friesland de op dit moment bekende rijksbijdrage aan gemeenten voor Wajong:

	2015	2016	2017	2018
Programmadeel	€ 1.387.647	€ 3.366.524	€ 5.523.624	€ 7.453.337
Apparaatsdeel	€ 84.560	€ 422.800	€ 813.890	€ 1.152.130

De Werkorganisatie zal in 2014 een voorstel doen voor de omvang van de apparaatskosten voor dienstverlening aan de doelgroep Wajong en de omvang van de gemeentelijke bijdrage. Om op dit moment globaal inzicht te bieden is op basis van aangekondigde bijdrage in het Gemeentefonds voor gemeentelijke uitvoeringskosten nagegaan hoeveel capaciteit de werkorganisatie kan inzetten voor dat budget. Voor de bijdrage in het Gemeentefonds kan de werkorganisatie de volgende capaciteit inzetten:

	2015	2016	2017	2018
<b>Omvang formatie Werkorganisatie volgens op dit moment bekende rijksbijdrage Gemeentefonds</b>	0,9	4,4	8,4	11,9

## 27 Berekening Desintegratiekosten

De desintegratiekosten zijn gebaseerd op een normatieve berekening met de volgende onderdelen:

- Harmonisatiekosten als gevolg van personele overgang
- Projectkosten
- Personele frictiekosten
- Achterblijvende overhead

### Harmonisatiekosten als gevolg van personele overgang

- Er is geen sprake van een afwijkende CAO tussen de gemeenten onderling en met de huidige gemeenschappelijke regeling Op/maat die als basis dient voor de Werkorganisatie.
- Er zijn mogelijk wel verschillen in arbeidsvoorwaarden.
- De omvang en de harmonisatiemethode is nog niet bekend.
- De begroting van de Werkorganisatie anticipeert op het kunnen opvangen van beperkte harmonisatiekosten doordat gerekend is met de maximum trede van de salarisschaal. De Werkorganisatie kan beperkte harmonisatiekosten opvangen binnen de begroting.
- De gemeenten kunnen kosten maken voor het afkopen van bijvoorbeeld:
  1. Verlofuren op het moment van overgang van personeel die boven een afgesproken maximum vallen van mee te nemen verlofuren.
  2. Specifieke individuele regelingen met medewerkers.
- Bij de verrekening van het saldo vakantiegeld met medewerkers die overgaan wordt als uitgangspunt gehanteerd dat dit voor gemeenten kostenneutraal is in de zin dat een uitbetaling vanuit de gemeente leidt tot een mindering van de betaling door de Werkorganisatie. Dit heeft te maken met de afrekening van vakantiegeld bij uitdiensttreding.
- De harmonisatiekosten voor gemeenten zijn geraamd op € 200.000, de omvang van dit bedrag is afhankelijk van nog te maken afspraken over de harmonisatiemethode.

Kostenposten		Totaal
Harmonisatiekosten personele overgang	€	200.000

### Projectkosten

- De projectkosten van € 1.14 miljoen zijn gedekt vanuit de reserve van Op/maat en leiden niet tot kosten voor de gemeenten.

Kostenposten		Totaal
Projectkosten	€	0

### Personele frictiekosten

- Personele frictiekosten ontstaan als er boventaligheid is in het primaire proces.

- Er is gerekend met boventalligheid omdat de benodigde primaire formatie voor uitvoering van de opgedragen taken lager is dan de huidige formatie. De kosten voor boventalligheid zijn gebaseerd op de volgende berekeningswijze:

Boventalligheid primaire formatie		
Huidige primaire formatie	90,2 fte	Door gemeenten opgegeven formatie die wordt ingezet voor taken die overgaan naar de Werkorganisatie
Normatieve berekening formatie die aanwezig is bij start Werkorganisatie	83,4 fte	Formatie die aanwezig is op moment van overgang naar de Werkorganisatie. Er is gecorrigeerd met 7,5% op opgegeven formatie voor: natuurlijk verloop medewerkers, vacatureruimte en interne herplaatsing voorafgaand aan de plaatsing.
Benodigde formatie Werkorganisatie	68,1fte	Op basis van de zero based begroting en instroom huidige personeel van Op/maat conform de uitgangspunten van het bedrijfsplan.
Omvang boventallige formatie	15,3 fte	Normatieve formatie bij start Werkorganisatie (83,4 fte) -/- de formatieomvang vanuit gemeenten in de Werkorganisatie (68,1 fte)
Personeelskosten per fte	€ 56.650	De gemiddelde personeelskosten voor de formatie die wordt ingezet voor uitvoering van taken die overgaan naar de Werkorganisatie
Kosten boventallig	€ 1.307.514	Omvang in formatie * personeelskosten per fte. Er is gerekend met 18 maanden aan salariskosten. De 18 maanden zijn gebaseerd op de standaard afspraken in een sociaal plan / sociaal statuut en actieve begeleiding naar werk.
Flankerend beleid	€ 153.873	Eenmalige kostenpost van € 10.000 per fte voor begeleiding naar ander werk

Kostenposten	Totaal
Boventallig personeel primair proces	€ 1.307.514
Flankerend beleid	€ 153.873

- Er zijn mogelijkheden om te sturen op de kosten van boventalligheid:
  1. Inzetten van medewerkers op de aanvullende taken die de Werkorganisatie gaat uitvoeren voor de Wajong. Deze taken en de dekking via het Gemeentefonds wordt echter olopend opgebouwd gedurende de komende jaren. In de eerste jaren) is er via het gemeentefonds dekking voor een geringe capaciteit die daarna oploopt.
  2. Inzetten van medewerkers door de gemeenten op taken die gerelateerd zijn aan de decentralisaties sociale domein.

## Achterblijvende overhead

### *Personele overhead*

- Er ontstaan kosten voor achterblijvende personele overhead als de formatie van ondersteunende diensten en processen (management, financiën, P&O, ICT, etc) niet volledig overgaat. De kosten blijven bij de gemeenten terwijl de taken/formatie waarnaar de kosten worden doorbelast zijn uitgeplaatst naar de Werkorganisatie.
- De kosten zijn gebaseerd op de volgende berekeningswijze:

Kosten achterblijvende personele overhead		
Normatieve omvang van de personele overhead bij gemeenten voor taken die overgaan naar de Werkorganisatie	30,3 fte	Gebaseerd op een overheadpercentage van 33,6% (bron: benchmark gemeentelijke overhead van Berenschot) en huidige opgegeven omvang van de primaire formatie van 90,2 fte. De normatieve personele overhead bij gemeenten is dan $33,6\% \times 90,2 \text{ fte} = 30,3 \text{ fte}$
Openstaande formatie van de personele overhead bij de Werkorganisatie die gevuld kan worden vanuit gemeenten	15,3 fte	De omvang van de personele overhead bij de Werkorganisatie conform de begroting is 35,5 fte Uitgangspunt is dat de huidige formatie van 20,8 fte van Op/maat overgaat. Gemeenten kunnen dan 15,3 fte aan formatie personele overhead invullen.
Achterblijvende normatieve personele overhead bij gemeenten	15,0 fte	Normatieve omvang bij gemeenten (30,3 fte) -/- openstaande formatie bij Werkorganisatie (15,3)
Personeelskosten per fte	€ 61.650	De gemiddelde personeelskosten uit de doorrekening van de Werkorganisatie
Kosten in drie jaar	€ 1.849.279	Afbouw in drie jaar 100% (2015) en 66% (2016) en 33% (2017). Kosten voor achterblijvende personele overhead zijn een dekkingsprobleem in de gemeentebegroting met als uitgangspunt dat dit in drie jaar wordt afgebouwd.

### *Huisvesting*

- De kosten zijn berekend voor een situatie dat er is gekozen voor huisvesting in een pand dat niet in gebruik is van een gemeente of gemeentelijke organisatie.
- Indien wel gekozen wordt voor een pand van een gemeente of gemeentelijke organisatie dan nemen de kosten sterk af. De gemeente die de huisvesting aanbiedt zal als 'voordeelgemeente' de andere 'nadeelgemeenten' compenseren (zie hiervoor spelregels omgaan met excessieve desintegratiekosten in hoofdstuk 8 bedrijfsplan)
- De kosten zijn gebaseerd op de volgende berekeningswijze:

Kosten achterblijvende huisvesting		
Totaalformatie gemeenten	120,5	Primaire formatie en formatie personele overhead van gemeenten. Personele overhead gebaseerd op normberekening met benchmark kengetal 33,6%
Huisvestingslasten per fte	€ 3.900	Huur, pandgebonden servicekosten, boekwaardeverlies inrichting.
Kosten in drie jaar	€ 939.982	Fte * huisvestingslasten per fte. Afbouw in drie jaar 100% (2015), 66% (2016) en 33% (2017). Kosten achterblijvende huisvesting zijn een dekkingsprobleem in de gemeentebegroting met als uitgangspunt dat afbouw in drie jaar.

#### ICT

- Kosten zijn berekend op basis van een normbedrag voor de werkplekkosten ICT van € 1.000 per FTE primaire proces, omvang bij gemeenten van 90,2 fte en een afbouw van de kosten in drie jaar (100%, 66% en 33%).
- De werkplekkosten van € 1.000 per fte wijken of van de ICT-kosten per FTE van de Werkorganisatie. Uitgangspunt is dat de Werkorganisatie een groot deel van de gemeentelijke ICT-kosten overneemt (licenties, mogelijk apparatuur, etc). De werkplekkosten van € 1.000 per FTE zijn gebaseerd op een raming van kosten die bij gemeenten achterblijven en die de Werkorganisatie niet (volledig) overneemt.

#### Samenvattend overzicht achterblijvende overhead

Kostenposten	2015	2016	2017	Totaal
<b>Achterblijvende personele overhead</b>	€ 924.639	€ 616.426	€ 308.213	€ 1.849.279
<b>Achterblijvende huisvesting</b>	€ 469.991	€ 313.327	€ 156.664	€ 939.982
<b>Achterblijvende ICT kosten</b>	€ 90.203	€ 60.135	€ 30.068	€ 180.405

#### Samenvatting en verdeling naar gemeenten

- De desintegratiekosten zijn omgerekend naar gemeenten op basis van de door gemeenten opgegeven primaire formatie. De reden is dat achterblijvende desintegratiekosten veroorzaakt worden door het uitplaatsen taken en formatie. De huidige formatie is een goede maatstaf voor omrekening.
- Het doel is om inzicht te bieden in de normatief (op basis van kentallen) berekende omvang van de desintegratiekosten en om de verdeling van desintegratiekosten over gemeenten inzichtelijk te maken. De desintegratiekosten vormen geen kosten in de zin dat het een aanvullende bijdrage is van de gemeenten. Het is een normatieve berekening van het begrotingseffect door het uitplaatsen van taken en formatie.
- De desintegratiekosten zijn berekend als een totaalbedrag over een periode van drie jaar.

Overzicht desintegratiekosten:

Kostenposten	Totaal
Harmonisatiekosten personele overgang	€ 200.000
Projectkosten	€ 0
Boventallig personeel primair proces	€ 1.307.514
Flankerend beleid	€ 153.873
Achterblijvende personele overhead	€ 1.849.279
Achterblijvende huisvesting	€ 939.982
Achterblijvende ICT kosten	€ 180.405
<b>Totaal</b>	<b>€ 4.631.053</b>

De desintegratiekosten zijn omgerekend naar gemeenten op basis van de door gemeenten opgegeven primaire formatie, dit is een normatieve berekening (op basis van kentallen):

	Huidige fte voor over te dragen taken	Omvang desintegratiekosten
Drechterland	4,13	€ 212.037
Enkhuizen	6,95	€ 356.817
Hoorn	56,33	€ 2.892.146
Koggenland	3,67	€ 188.420
Medemblik	12,86	€ 660.240
Opmeer	2,10	€ 107.815
Stede Broec	4,16	€ 213.577
<b>Totaal</b>	<b>90,2</b>	<b>€ 4.631.053</b>

### Excessieve desintegratiekosten

Het gedeelte van de desintegratiekosten dat excessief is wordt onderling verrekend door de gemeenten. De 'voordeelgemeente(n)' compenseren de 'nadeelgemeente(n)' gedurende een periode van maximaal drie jaar. De onderstaande berekeningswijze wordt gevolgd bij het bepalen of er sprake is van excessieve desintegratiekosten en wat daarvan de omvang is. Het gaat om de onderdelen:

- Inbreng personeel
- Huisvesting en ICT

#### *Inbreng personeel*

Bij inbreng van personeel wordt als volgt bepaald of er sprake is van excessieve desintegratie:

- Normatieve omvang voor de inbreng van personeel in de Werkorganisatie op basis van het:
  - aandeel in de apparaatskosten (tabel: kolom verdeelsleutel apparaatskosten)
 op basis van het aandeel apparaatskosten is per gemeente berekend wat de in te brengen omvang is voor de primaire formatie en overhead (tabel: benodigd primair proces en tabel:



personele overhead). Het totaal (68,8 fte en 15,3 fte) komt overeen met de minimaal beschikbare functies voor gemeenten).

- Het resultaat is een normatieve bepaling van de totale in te brengen formatie per gemeente (kolom totaal; dit is de personele norminbreng)
- Vervolgens is een bandbreedte gedefinieerd van -5% en +5%. Binnen deze bandbreedte is er geen excessief effect en wordt er onderling niet gecompenseerd. De bandbreedte van 5% is gekozen omdat er in het plaatsingsproces sprake is van afwijkingen in de plaatsing (het is nauwelijks mogelijk om ,x fte te plaatsen conform de normberekening).
- Beneden of boven de bandbreedte is wel sprake van een excessief effect met onderlinge compensatie tussen de gemeenten.

Onderstaande tabel bevat de berekening van excessieve effecten bij de personele inbreng. Bij een lagere of hogere inbreng dan de bandbreedte is er sprake van een excessief effect, daarbinnen niet.

	<i>Verdeelsleutel apparaatskosten</i>	<i>Benodigde primaire formatie</i>	<i>Personele overhead</i>	<i>Totaal in te brengen formatie</i>	<i>Bandbreedte</i>	
Drechterland	5,7 %	3,9	0,9	4,8	4,5	5,0
Enkhuizen	10,1%	6,9	1,5	8,4	8,0	8,9
Hoorn	50,6%	34,7	7,8	42,5	40,3	44,6
Koggenland	6,1%	4,2	0,9	5,1	4,9	5,4
Medemblik	16,7%	11,1	2,5	13,6	12,9	14,3
Opmeer	3,5%	2,4	0,5	2,9	2,8	3,1
Stede Broec	7,3%	5,0	1,1	6,1	5,8	6,4
<b>Totaal</b>	100%	68,1	15,3	83,4		

- Indien er sprake is van een lagere of hogere inbreng dan de bandbreedte dan worden de kosten berekend aan de hand van de gemiddelde personeelskosten van € 56.650. Daarbij wordt een factor gehanteerd van 18 maandsalarissen. Binnen de bandbreedte is er geen excessief effect en is er geen onderlinge compensatie.

#### *Casus ter verduidelijking*

In de tabel zijn twee casussen doorgerekend om inzicht te geven hoe de systematiek werkt:

- Scenario 1: plaatsing conform huidige verdeling van primaire formatie van gemeenten
- Scenario 2: fictief voorbeeld van feitelijke plaatsing

Onderstaande berekening is **fictief** om inzichtelijk te maken hoe de systematiek werkt.

<i>Bandbreedte met normering formatie (in fte)</i>	<i>Plaatsing formatie scenario 1 (in fte)</i>	<i>Vershil met bandbreedte (in fte)</i>	<i>Financieel saldo</i>	<i>Plaatsing formatie scenario 2</i>	<i>Vershil met bandbreedte</i>	<i>Financieel Saldo</i>

Drechterland	4,5 - 5,0	3,8	-0,7	-€ 58.352	5	0,0	€ 0
Enkhuizen	8,0 - 8,9	6,4	-1,6	-€ 137.837	10,6	1,7	€ 150.190
Hoorn	40,3 - 44,6	52,1	7,5	€ 649.376	43,6	0,0	€ 0
Koggenland	4,9 - 5,4	3,4	-1,5	-€ 127.212	2,9	-2,0	-€ 169.884
Medemblik	12,9 - 14,3	11,9	-1,1	-€ 90.920	12	-0,9	-€ 81.449
Opmeer	2,8 - 3,1	1,9	-0,9	-€ 73.754	3	0,0	€ 0
Stede_Broec	5,8 - 6,4	3,8	-1,9	-€ 167.819	7	1,2	€ 104.969
<b>Totaal</b>		<b>83,4</b>		<b>-€ 6.518</b>	<b>84,1</b>		<b>€ 3.825</b>

Gemeenten met een negatief financieel saldo (nadeelgemeente) krijgen compensatie van gemeenten met een positief saldo (voordeelgemeente). In de definitieve berekening moet het totaalsaldo op ‘€ 0’ komen. Het gaat immers om een onderlinge verrekening. Door hantering van de bandbreedte treden kleine verschillen op.

#### *Huisvesting en ICT*

- Bij huisvesting en ICT kan er sprake zijn van excessieve kosten als één van de gemeenten diensten levert aan de Werkorganisatie (huisvesting in een pand waarin de gemeente of gemeentelijke organisatie is gevestigd of dienstverlening ICT).
- In dat geval worden desintegratiekosten van de leverende gemeente verminderd met de omvang die voor huisvesting en ICT zijn berekend (€ 3.900 per jaar per fte voor huisvesting en € 1.000 per jaar per fte voor ICT met de percentage van 100% (2015), 66% (2016) en 33% (2017)

Op basis van bovenstaande herberekening van de desintegratiekosten per gemeente wordt het bedrag bepaald van onderlinge compensatie tussen de gemeenten.

## 28 Implementatieplan op hoofdlijnen

Pre-inrichtingsfase (oktober 2013-januari 2014)	Inrichtingsfase vanaf 1 februari 2014
<b>Algemeen</b>	<b>Algemeen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Begeleiding en ondersteuning besluitvorming</li> <li>▪ Doorstart werkgroepen</li> <li>▪ Procedure kwartiermaker/beoogd directeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opstellen inrichtingsplan + planning</li> <li>▪ Vertalen afspraken Werkbedrijf Noord-Holland Noord</li> </ul>
<b>Beleid</b>	<b>Beleid</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyses wetswijzigingen</li> <li>▪ Beleidskeuzes afstemmen met bestuurders</li> <li>▪ Uitdiepen dwarsverbanden Participatiewet</li> <li>▪ Onderzoek gemeentelijke verschillen in beleid en uitvoering van aanpalende beleidsvelden/taken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integraal beleidsplan</li> <li>▪ Beleidsregels en verordeningen (taakinhoudelijk)</li> <li>▪ Voorstel vormgeving cliëntenparticipatie</li> <li>▪ Uitwerken en vertalen instrumentarium Werkorganisatie</li> </ul>
<b>Bestuurlijk-Juridisch</b>	<b>Bestuurlijk-Juridisch</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concept gemeenschappelijke regeling</li> <li>▪ Implicaties en procedure uittreding GR Ondersteuning Bestuurlijke Samenwerking West-Friesland</li> <li>▪ Analyse lopende contracten en overeenkomsten (juridisch)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Processchema vaststelling juridische producten</li> <li>▪ Overzicht en verordeningen, statuten, reglementen (inrichting van organisatie)</li> <li>▪ Beleidsregels en (taakinhoudelijke) verordeningen (juridisch)</li> <li>▪ Reglementen en statuten</li> <li>▪ Nieuwe of overdracht van contracten en overeenkomsten</li> <li>▪ Samenstelling bestuur</li> </ul>
<b>Personeel</b>	<b>Personeel</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Draaiboek Personeeltransitie</li> <li>▪ Formeren BGO</li> <li>▪ Vergelijking arbeidsvoorwaarden</li> <li>▪ Uitwerken sociaal beleidskader</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanstellen managementteam a.i.</li> <li>▪ Vastgesteld sociaal plan</li> <li>▪ Functieboek (incl Was-Wordt-lijsten)</li> <li>▪ Arbeidsvoorwaardenregelingen</li> <li>▪ Functiewaardering</li> <li>▪ Harmonisatie arbeidsvoorwaarden (incl mens-maat-overzichten)</li> <li>▪ Analyse sociaal plan effecten</li> <li>▪ Personeelsregelingen</li> <li>▪ Uitvoeren van procedures (selectie/plaatsing)</li> <li>▪ Personeelsbeleid</li> </ul>

<b>Organisatie en Cultuur</b>	<b>Organisatie en Cultuur</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ontwerp organisatiestructuur</li> <li>▪ Inventarisatie of gemeenten plustaken inbrengen</li> <li>▪ Analyse contracten (gemeenten en Op/Maat) inzake inkoop en uitbesteding (inhoudelijk)</li> <li>▪ Ontwerp organogram</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Afspraken met UWV inzake WSP 2015</li> <li>▪ Plan van aanpak cultuurontwikkeling</li> <li>▪ Discussie en afspraken over ‘grenzen’ Werkorganisatie (marktgericht, ondernemerschap e.d)</li> <li>▪ Organisatie- en Formatieplan</li> <li>▪ Inrichting cliëntenparticipatie</li> <li>▪ Invulling opdrachtgever- en eigenaarschap</li> <li>▪ Kwaliteitsborging van de taakuitvoering, inclusief voorstel voor administratieve organisatie</li> <li>▪ Uitwerking Governance Werkorganisatie</li> <li>▪ Ontwerp marktplan</li> </ul>
<b>Informatievoorziening</b>	<b>Informatievoorziening</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanstellen projectleider Informatievoorziening</li> <li>▪ Analyse en advies voor inrichting, beheer en onderhoud ICT</li> <li>▪ Implementatie-/realisatieplan informatievoorziening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onderzoek aanbestedingsregels en beleid (betrekken juridische werkgroep)</li> <li>▪ Afspraken met gemeenten over gebruikt soortgelijke applicaties</li> <li>▪ Afspraken en inrichten ‘toegang’</li> <li>▪ Toets werkprocessen op ‘digitale opgave’</li> <li>▪ Aanbestedingsprocedures</li> <li>▪ Digitaliseren dossiers</li> <li>▪ Conversie en migratie</li> <li>▪ Plan van aanpak doorontwikkeling ICT</li> </ul>
<b>Huisvesting en Facilitair</b>	<b>Huisvesting en Facilitair</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procedurevoorstel huisvestingskeuze</li> <li>▪ Onderzoek huisvestingopties</li> <li>▪ Draaiboek huisvesting en inrichting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan Het Nieuwe Werken</li> <li>▪ Selectie huisvesting</li> <li>▪ Huisvestings- en inrichtingsplan</li> <li>▪ Verhuizing</li> </ul>
<b>Werkprocessen en Uitvoering</b>	<b>Werkprocessen en Uitvoering</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitwerking van werkprocessen inclusief processchema’s, checklists en procedures</li> <li>▪ Ontwerp criteria ogv bepaling regisseur</li> <li>▪ Samenwerkingskaart</li> <li>▪ Uitwerken aandachtspunten Dienstverleningsconcept</li> <li>▪ Ontwerp van prestatie-indicatoren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitwerking van werkprocessen inclusief processchema’s, checklists en procedures</li> <li>▪ Producten- en Diensten Catalogus</li> <li>▪ Opzetten en uitvoeren pilots toekomstige werkwijze en samenwerking</li> </ul>

<b>Financiën</b>	<b>Financiën</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Draaiboek en processchema financiële oprichting en inrichting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ontwikkeling sturings- en verantwoordings-informatie</li> <li>▪ Ontwerp systematiek prijsstelling plustaken</li> <li>▪ Ontwerp begrotingen (liquiditeit, investering)</li> <li>▪ Financiële afsluiting en waardering Op/Maat en overdracht/inbreng in Werkorganisatie</li> <li>▪ Inrichten financiële administratie</li> <li>▪ Ontwerp Planning en Control</li> <li>▪ Startbegroting exploitatie</li> <li>▪ Oprichtingsactiviteiten</li> </ul>
<b>Communicatie</b>	<b>Communicatie</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualisatie communicatieplan</li> <li>▪ Uitwerken concept 'herkenbaarheid'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitvoering communicatieplan</li> <li>▪ Uitvoering inrichting Werkorganisatie</li> </ul>

## 29 Advies cliëntenraden

De cliëntenraden (Wsw-raad, Wmo-raad, Sociaal Beraad) is om advies gevraagd over het bedrijfsplan. Hieronder zijn samenvattend de adviezen opgenomen. Per advies is aangegeven op welke wijze het advies in het proces van de Werkorganisatie wordt betrokken (*cursief weergegeven*).

### Algemeen

Een groot aantal adviezen van de cliëntenraden betreft vragen en opmerkingen over de nadere uitwerking van de aanpak, werkwijze en het beleid. Deze terechte aandachtspunten worden in 2014 in het integrale beleidsplan Participatiewet uitgewerkt. In het proces van de oprichting van de Werkorganisatie is gekozen voor de lijn:

- a) Blauwdruk waarin de visie op hoofdlijnen van de Werkorganisatie is uitgewerkt
- b) Bedrijfsplan waarin het financieel en organisatorisch raamwerk is uitgewerkt
- c) Beleidsplan waarin het beleidsinhoudelijk kader verder wordt uitgewerkt

### Adviesraad Werk, Inkomen & Zorg Drecherland

- Het is van groot belang dat o.a. de zaken die zijn genoemd in punt 6 en in punt 10 van de bijlagen bedrijfsplan gedeeld worden met de diverse adviesraden. *Alle adviesraden zijn om advies gevraagd over het bedrijfsplan en zullen betrokken worden bij de verder uitwerking.*
- Op welke wijze de cliëntenparticipatie ingevuld? Waar komt de scheidslijn te liggen tussen bestaande adviesorganen en eventuele nieuw te vormen advies c.q. cliëntenparticipatie. *De Werkorganisatie zal een eigen cliëntenparticipatie moeten vormgeven. In 2014 wordt dit vormgegeven conform de kaders van de Participatiewet.*
- Aandacht voor de rol van de vrijwilliger in de breedste zin van het woord. Duidelijke grenzen aangeven wat vrijwilligerswerk is en wat niet en welke rol speelt vrijwilligerswerk bij de re-integratie. *Het advies wordt betrokken bij de ontwikkeling het integrale beleidsplan.*
- Gaat de werkorganisatie actief op zoek naar mogelijkheden om mensen in te zetten als vrijwilliger om zo een goed contact met de maatschappij te houden? *De Werkorganisatie richt zich op 'Werk en Inkomen'. De inzet van vrijwilligers is en blijft een verantwoordelijkheid van de individuele gemeente.*

### Sociaal Beraad Enkhuizen

- Zijn er andere opties dan Op/maat ombouwen tot een Werkorganisatie West-Friesland bestudeerd? *In de voorfase op de Blauwdruk zijn deze opties op bestuurlijk niveau verkend.*
- Hoorn claimt een zetel in het dagelijks bestuur, Medemblik wil de vestigingsplaats wil zijn en dat de gemeentesecretaris van Stede Broec praat met de cliëntenraden. Ons inziens zou Enkhuizen in het bijzonder een inhoudelijke bijdrage moeten willen leveren. *Van alle partijen wordt een inhoudelijke bijdrage verwacht. Wat betreft de genoemde punten, het betreffen opvattingen van deze gemeenten. In het bedrijfsplan is inzichtelijk gemaakt hoe hiermee wordt omgegaan.*

- De visie en de missie die aan het bedrijf ten grondslag liggen worden gemist. *De missie en visie uit de Blauwdruk zijn in het bedrijfsplan op de diverse plekken uitgewerkt. De beleidsinhoudelijke uitwerking vindt in het integrale beleidsplan plaats.*
- Ook de doelgroepen waar de Werkorganisatie zich op richt zijn vaag geformuleerd. *De doelgroepen zijn in bijlage 2 (Beleidskader) benoemd.*
- De algehele teneur is dat louter wordt gefocust op uitkeringsgerechtigden. Het lijkt ons raadzaam om in de organisatie het 'out of the box-denken' structureel te verankeren. *Dit advies wordt sterk onderschreven.*
- We vragen ons ernstig af of vrijwilligers die eventueel worden ingezet bij opvang wel gemotiveerd zijn. *In het integrale beleidsplan zal duidelijk worden gemaakt hoe hiermee wordt omgegaan.*
- Graag de cijfers checken, omdat de indruk bestaat dat deze niet kloppen. *Dit zal worden uitgevoerd.*
- In hoeverre zijn alle bijstandsbestanden binnen de deelnemende gemeenten wel zorgvuldig gescreend zijn op voorliggende voorzieningen (waaronder onderzoek naar potentiële Wajongers). *In het bedrijfsplan is van de meeste actuele en beschikbare gegevens uitgegaan.*
- De WIA, daar lezen wij nergens wat over. *De WIA-uitkering is een taak van het UWV.*
- Vallen die nieuwe gemeenteartsen bij het zorgloket van Enkhuizen hier wel of niet onder? *Deze vraag valt buiten de scope van de Werkorganisatie.*
- De inhoud van 5.7 en 5.16 zijn met elkaar in tegenspraak. Begrijpen wij goed dat het tot 1/1/2015 geplande bestuur wellicht al op 1/1/2015 gewijzigd zal moeten worden? *De wijziging van het bestuur is alleen aan de orde als dit door wetswijzigingen of wijzigingen in onderlinge afspraak noodzakelijk is.*
- Digitaal werken is de norm: Is 'bring your own device' dan niet een brug te ver gezien privacy-gevoeligheid. *Deze werkwijze wordt meer en meer standaard waarbij uiteraard aandacht is voor de privacy.*
- Cultuurontwikkeling wordt vormgegeven voor de medewerkers. Klopt dat wel? *Betreft een tekstuele fout, wordt gecorrigeerd.*
- Onduidelijk is of nu wel of niet met de participatieladder wordt gewerkt. *De Werkorganisatie gaat met een 'ladder' van verdien capaciteit werken.*
- M.b.t. 'laaggeletterden': Opgemerkt wordt 'WWB/WSW en Wajong-klientenbestand waar veel potentieel laaggeletterden zich bevinden'. Dat lijkt strijdig met het daarna opgeschreven beginsel dat naar verwachting er een kleine groep is voor wie het zelf digitaal aanmelden een drempel is. *In overleg met de gemeenten zal in kaart moeten gebracht wat de omvang van deze groep is en op welke wijze zij worden ondersteund.*
- Wij krijgen de indruk dat de Werkorganisatie maar een deel van de groepen waarvoor de Participatiewet bedoeld is wil bedienen. Dat het daarom binnen de gemeente Enkhuizen van groot belang is om de Notitie Participatiebeleid te herzien en snel op de agenda te plaatsen. De Werkorganisatie bedient alle doelgroepen die onder de Participatiewet gaan vallen. Het herzien van de notitie Participatiebeleid wordt in 2014 herzien met et integrale beleidsplan Participatiewet

### **Wmo-adviesraad Koggenland**

- De Wmo-Adviesraad (Wmo-AR) gaat er van uit dat, zoals te doen gebruikelijk, zij tijdig ter advisering bij de ontwikkeling van het beleidsplan in 2014 betrokken zal worden. *Dit advies wordt opgevolgd zoals ook de bedoeling was.*
- De Wmo-AR pleit er zeer voor, het bepalen van de loonwaarde te laten plaatsvinden door een onafhankelijke derde, om zodoende te komen tot een zuiver oordeel. Daarmee wordt de schijn van belangenverstremgeling (loonwaarde versus minimumloon) vermeden en worden discussies op dat gebied tot een minimum beperkt. *Het advies wordt betrokken bij de ontwikkeling het integrale beleidsplan.*
- De Wmo-AR verzoekt in het beleidsplan een notitie op te nemen waarin het belang van het waarborgen van de privacy wordt aangegeven. *Het advies wordt betrokken bij de ontwikkeling het integrale beleidsplan.*
- De Wmo-AR vraagt extra aandacht voor een zorgvuldig flankerend beleid bij de totstandkoming van “de verplichting tot tegenprestatie naar vermogen”, die in 2015 voor iedereen gaat gelden. *Het advies wordt betrokken bij de ontwikkeling het integrale beleidsplan.*
- De Wmo-AR acht de financiële onderbouwing van het projectbudget te optimistisch gebudgetteerd. Dat geldt vooral voor de ICT-component. *Naast het projectbudget bevat de exploitatiebegroting ICT-lasten op basis van een gedetailleerde ICT-begroting (bijlage 25).*

### **Wmo-adviesraad Medemblik**

- Er bestaan vraagtekens bij het principe ‘*Alles digitaal, tenzij het nog niet kan*’ vanwege een deel van de bevolking / cliënten ongeletterd of laaggeletterd is. Er wordt gepleit om voor deze groep in de KCC's van de gemeenten en bij de werkorganisatie extra aandacht en hulp te bieden bij het begrijpelijk maken en invullen van aanvraag- en andere formulieren. *In overleg met de gemeenten zal in kaart moeten gebracht wat de omvang van deze groep is en op welke wijze zij worden ondersteund.*
- De Wmo-adviesraad maakt bezwaar tegen de in bijlage 9 genoemde ontmoedigingstactiek: Indien iemand niet zelf in staat is zijn aanmelding digitaal te doen dient deze persoon op een juiste en adequate wijze door een ambtenaar te worden geholpen. Een hulpvraag mag nooit worden geweigerd of ontmoedigd, de gemeente en de werkorganisatie staan in dienst van de burgers. *In het verlengde van het eerste punt zal de ondersteuning van cliënten die niet in staat zijn de aanvraag digitaal te doen nader worden uitgewerkt. De gemeenten en de Werkorganisatie zullen nooit cliënten weigeren.*
- Er wordt aandacht gevraagd voor de reeds zwaarbelaste mantelzorgers die eventueel onder de werking van de Werkorganisatie komen te vallen. *Op basis van de vigerende wet- en regelgeving zal dit in het integrale beleidsplan een plek krijgen.*

### **Wsw-raad West-Friesland**

- Door te gaan met de samenwerking tussen de 7 Westfriese gemeenten om te komen tot een nieuw te vormen Werkbedrijf West-Friesland.



- Een goed communicatieplan te ontwikkelen voor de Wsw medewerkers van Op/maat en de Wsw-raad te betrekken bij de communicatie naar onze achterban. *Er wordt op korte termijn een communicatieplan voor de implementatiefase ontwikkeld waarin de Wsw-raad en haar achterban wordt betrokken.*
- De rechten en plichten voortvloeiend uit de Cao te respecteren. De medewerkers van Op/maat zijn geen cliënten maar werknemers met een speciale ontwikkelopdracht vanuit de gemeenschappelijke regeling Op/maat. *Het sociaal beleidskader in het bedrijfsplan borgt deze rechten en plichten. In de ontwikkeling van het sociaal plan zal hierop uiteraard expliciet wordt toegezien.*
- De rechten en plichten die de Wsw medewerkers hebben voortvloeiend uit de Wet op de Ondernemingsraden te respecteren. *Voor het proces is een Bijzondere Ondernemings Raad (BOR) opgericht waarin de OR van Op/maat in deelneemt. De OR van Op/maat en daarmee de BOR heeft deze taak.*
- Bij het maken van beleid een onderscheid te maken tussen het beleid voor de cliënten en voor de Wsw medewerkers. Dit vanwege de verschillende rechtsposities van deze beide groepen. Beiden hebben verschillende rechten en plichten. *In het raamwerk voor het integrale beleidsplan is dit onderscheid reeds aangebracht.*
- De Wsw medewerkers dienen binnen de gemeenschappelijke regeling van de Werkorganisatie te vallen. Wij zouden het een slecht plan vinden indien zij onder de 100% dochter Werkpartner van Op/maat vallen. In tegenstelling tot de GR kan deze 100% dochter wel failliet verklaard worden om economische redenen. In dat geval staan onze medewerkers op straat en is er geen vangnet voor hen. De Wsw bestaat immers niet meer. *De situatie voor de Wsw-medewerkers (en daarmee vallend onder de gemeenschappelijke regeling) wordt conform het bedrijfsplan gecontinueerd.*
- Het nieuw op te richten Werkbedrijf West-Friesland zo in te richten dat er rekening gehouden wordt met de allerswaksten van onze doelgroep en dit ook te borgen. Zij hebben recht op beschermt werk. Maar ook met de andere medewerkers van Op/maat zal rekening gehouden moeten worden. Verdringing ligt op de loer. *Zie ook vorig punt. Het sociaal beleidskader in het bedrijfsplan borgt de positie van de overige medewerkers van Op/maat. In de ontwikkeling van het sociaal plan zal hierop uiteraard expliciet wordt toegezien.*
- Wat is de rol van de Wsw-raad? Hoe krijgt de rol van cliëntenparticipatie vorm na totstandkoming van de Werkorganisatie? Wij adviseren u zo spoedig mogelijk ons daar over te berichten. *Gelijk aan de situatie bij Op/maat zal de Werkorganisatie een eigen cliëntenparticipatie hebben. In het integrale beleidsplan zal de cliëntenparticipatie conform de kaders van de Participatiewet worden vormgegeven.*
- Er alles aan te doen om alle Wsw-ers te behouden bij de gemeenschappelijke regeling van Op/maat mocht er onverhoopt een gemeente afhaken bij de nieuw op te richten Werkorganisatie en beslist zelfstandig door te gaan. Consequentie daarvan kan zijn dat een deel van onze medewerkers elders wordt ondergebracht. *Tot op heden wordt uitgegaan van een deelname van alle gemeenten aan de Werkorganisatie.*

- Indien wordt overgaan naar een andere naam voor de Werkorganisatie dan Op/maat graag een prijsvraag uit te schrijven. De prachtige naam Op/maat is destijds ook bedacht door een van onze medewerkers. *Een suggestie en ervaring die zeker meegenomen wordt in de implementatiefase.*

#### **Wmo-adviesraad Opmeer**

- De Wmo adviesraad is niet op de hoogte van de blauwdruk. *De Blauwdruk zal ter informatie worden toegezonden.*
- Er is mogelijk een ontwikkeling gaande dat mensen die werkloos en moeilijk plaatsbaar zijn via re-integratie weer aan de slag moeten en dit kan tot verdringing leiden van mensen waarvoor Opmaat bij haar aanvang is opgericht. Op welke wijze wordt dit geborgd? *De rechten van bestaande Wsw-ers (en Wajongers) blijven bestaan.*
- Schroom niet het begrip matig en licht verstandelijke beperking te gebruiken. *De doelgroep van de Werkorganisatie betreft mensen met een arbeidsbeperking en is niet louter een verstandelijke beperking.*
- Hoe moet de passages worden gelezen dat 'terrein van zorg, onderwijs en veiligheid' niet tot het basispakket van de werkorganisatie behoren. *De Werkorganisatie staat voor Werk en Inkomen waarbij waar nodig een verbinding wordt gelegd met de genoemde terreinen.*
- Als na enkele maanden / jaar blijkt dat een Wajonger het aangeboden toch niet passend blijkt te zijn, valt deze persoon terug in de gemeentelijke bijstand? *Dat is correct, met dien verstande dat de betreffende persoon al niet meer onder de Wajong valt.*
- De verplichting tot tegenprestatie naar vermogen gaat voor iedereen gelden die een uitkering ontvangt. Hoe wordt dit gemeten/gewogen en waar is dit terug te lezen? Hoe wordt de rol van cliënten versterkt? *In het integrale beleidsplan – op te leveren in 2014 – wordt dit inzichtelijk gemaakt.*
- De verdien capaciteit staat centraal. Welke objectieve criteria worden hierbij gebruikt? *In het integrale beleidsplan – op te leveren in 2014 – wordt dit inzichtelijk gemaakt.*
- De uitwerking en boring van de signaalfunctie van cliënten in groep 4 is niet beschreven. *In het integrale beleidsplan – op te leveren in 2014 – wordt dit uitgewerkt.*
- De rol van regisseur en casemanager wordt regelmatig genoemd. Een gezin, een plan is een mooi principe. We vragen ons af of de betekenis/inhoud van de functie/rol hetzelfde behelst als in documenten die over jeugdzorg gaan? *In het bedrijfsplan (en later het beleidsplan) wordt aangesloten bij dezelfde betekenis en inhoud.*
- Bij cliënten met een verdien capaciteit van - 20% wordt verwezen naar de gemeente voor dagbesteding/vrijtijdsbesteding. Dit zou kunnen betekenen voor cliënten 65+ geen begeleiding en ondersteuning meer en dat voor cliënten 65- wel deze vorm wordt aangeboden. Ziet de praktijk er straks zo uit? *De wijze waarop dagbesteding wordt vormgegeven is en de keuzes die hierin worden gemaakt valt buiten de scope van de Werkorganisatie.*
- Alle gemeentes zijn nog bezig met de vormgeving van casusoverleg/sociale teams en de verantwoordelijkheden die de transitie jeugdzorg met zich meebrengt. Over welk casusoverleg wordt hier gesproken? *In het bedrijfsplan (en later het beleidsplan) wordt aangesloten bij één en hetzelfde casusoverleg/sociale teams.*

- Zijn er concrete cijfers dat de doelgroep Wmo grotendeels uit personen binnen de pensioengerechtigde leeftijd betreft? Kan het zijn dat deze doelgroep voor de werkorganisatie naar de achtergrond verdwijnt? *Personen binnen de pensioengerechtigde leeftijd zijn geen doelgroep voor de Werkorganisatie.*
- Er wordt benoemd dat als de jeugdzorg goed georganiseerd is, jongeren geen beroep hoeven te doen op een uitkering. Dit is een flinke uitspraak is dit hypothetisch of een onderzocht feit? Er zal altijd een kwetsbare groep blijven waarbij participatie op de arbeidsmarkt aandacht behoeft. *Deze opvatting van de adviesraad wordt onderschreven, de tekst op dit punt zal worden aangepast.*
- Op welke wijze krijgen de verschillende doelgroepen straks voldoende aandacht en worden zij adequaat geholpen? De deelnemers uit de prestatievelden hebben allen een eigen benadering nodig. Heeft het loket voor iedereen deze passende benadering? *De toegang vindt plaats via de 1-loketgedachte van waaruit alle doelgroepen naar de juiste 'plek' worden toegeleid.*
- De omvorming van Op/maat krijgt een vervlechting met de gemeente en betekent dit dat het alle betrokken gemeentes zijn? *Ja, alle Westfriese gemeenten zijn betrokken.*