



Gemeente *Stein*



Wij SLAGEN samen

Bedrijfsplan

Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek

19 september 2017

Voorwoord

Dit bedrijfsplan is opgesteld door medewerkers van de gemeenten Sittard-Geleen, Beek, Stein en Vixia onder leiding van een kwartiermaker. Het beschrijft de vorming van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek en is onder meer gebaseerd op vijf bouwblokken waarin (synergie-)voordelen en voordelen naar aanleiding van de transitie Vixia zijn berekend. De bouwblokken zijn opgenomen in de bij dit bedrijfsplan behorende businesscase. De blokken II tot en met V van deze case zijn opgesteld door de interim-directeur van Vixia in onderlinge samenwerking met de kwartiermaker en het managementteam van Vixia. Het bedrijfsplan beschrijft vervolgens de missie en visie, het dienstverleningsconcept, de structuur en inrichting van de organisatie, de werkprocessen en de wijze waarop het participatiebedrijf de komende jaren tot stand komt.

Dit is een integraal bedrijfsplan. Dat betekent dat het bedrijfsplan het eindplaatje van de inrichting van alle onderdelen van het participatiebedrijf beschrijft, inclusief de uitvoering van de sociale werkvoorziening. Het eindplaatje wordt in drie stappen bereikt. Op 1 januari 2018 zetten we een belangrijke grote eerste stap. Op dat moment vindt de integratie van sociale diensten plaats en wordt samen met Vixia het nieuwe participatiebedrijf gevormd. Het nieuwe participatiebedrijf werkt volgens één dienstverleningsconcept. Dit concept is ook de basis voor de vernieuwing van de uitvoering van de sociale werkvoorziening. Die vernieuwing wordt projectmatig aangepakt. Op 1 juli 2018 treedt het participatiebedrijf naar buiten met de nieuwe naam en huisstijl (tweede stap) en nemen we afscheid van de naam Vixia. Terwijl het participatiebedrijf de nieuwe dienstverlening invoert, wordt ook gewerkt aan de juridische samenvoeging. Dat proces is uiterlijk 31 december 2020 afgerond (derde stap).

Vanaf 1 januari 2018 werkt het nieuwe participatiebedrijf samen aan de resultaten. Het volledig realiseren van de nieuwe aanpak van de sociale werkvoorziening en de juridische samenvoeging vergen een transitieperiode van drie jaar. Onze inwoners merken daar weinig van. Zij ervaren vanaf de eerste dag een geïntegreerde dienstverlening en merken dat er resultaten worden geboekt voor mensen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden en behouden van werk.

Dit bedrijfsplan is in korte tijd tot stand gekomen. Om dit te realiseren hebben de gemeenten en Vixia veel geïnvesteerd in het leren kennen van elkaars werkprocessen en kaders. Dit heeft een solide basis gelegd voor een succesvolle implementatie van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek waarop straks verder wordt geïnvesteerd. Graag spreken wij onze waardering uit voor de betrokkenheid en de inzet. Zo pakken we ook graag de hierna volgende fases aan. Dat schept vertrouwen.

Stuurgroep vorming participatiebedrijf

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	5
2 Elevatorpitch, samenvatting en leeswijzer	7
2.1 Elevatorpitch	7
2.2 Samenvatting Bedrijfsplan en Business Case Participatiebedrijf	7
2.3 Leeswijzer	9
3 Aanleiding, missie, visie, doel en kader	11
3.1 Aanleiding Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek	11
3.2 Missie, visie en dienstverleningsconcept	11
3.3 Doel en kaders van dit bedrijfsplan	12
3.4 Aanvullingen en opmerkingen bij het kader:	13
4 Transitie (in drie stappen)	14
4.1 Het participatiebedrijf na de transitie	14
4.2 Integraal bedrijfsplan	14
4.3 Participatiebedrijf van 2 of 3 gemeenten	14
4.4 Drie stappen	15
4.5 Toelichting op de drie stappen en consequentie voor de gemeente Schinnen en eventueel Stein	16
5 Uitgangspunten van de samenwerking tussen de gemeenten	19
5.1 Uitgangspunten voor de samenwerking	19
5.2 Analyse verschillen in beleid	19
5.3 Harmonisatie en differentiatie van beleid en uitvoering	20
5.4 Verantwoordelijkheid beleidsvorming en -vaststelling	21
6 Juridische structuur en taken participatiebedrijf	22
6.1 Juridische vorm: centrumgemeente	22
6.2 Taken centrumgemeente/participatiebedrijf	22
6.3 Werkgeverschap voor de Wsw-medewerkers	23
7 Dienstverleningsconcept	24
7.1 Dienstverleningsconcept	24
7.2 Proces Wsw-medewerkers	24
7.3 Proces nieuwe instroom en zittend bestand Participatiewet	26
7.4 Benadering werkgevers (markt)	28
8 Organisatie (hoofd)structuur	29
8.1 Hoofdstructuur per 1 januari 2021	29
8.2 Detaillering blok Participatie	29
8.3 Ontwikkeling en positionering Beschut & Groepswerk	30
9 Beschrijving werkprocessen en ontwikkeling	32
9.1 Werkproces team Werk & Detachering	32
9.2 Werkproces Team Beschut & Groepswerk	32
9.3 Samenhang tussen W&D en B&G met betrekking tot uitvoering sociale werkvoorziening	33
10 Effecten op de formatie in 2021 als gevolg van de juridische samenvoeging Vixia	34
10.1 Effecten op functiebeschrijving	34
10.2 Benodigde formatie Participatiebedrijf Wsw-medewerkers (interne plaatsing)	34
10.3 Benodigde formatie regulier personeel uitvoering sociale werkvoorziening	34
11 Personele gevolgen	35
11.1 Personele gevolgen algemeen	35
11.2 Personele gevolgen transitie stap 1	35

11.3	Personele gevolgen stap 3 transitie	37
12	Huisvesting en ICT	39
12.1	Huisvesting lange termijn en transitieperiode	39
12.2	ICT	40
13	Financiën, meerjarenbeeld, frictiekosten en transitiekosten en verdeelsleutels	41
13.1	Inleiding	41
13.2	Bouwblok I voor businesscase Sociale Zaken	41
13.3	Stap 2 en 3: Integratie uitvoering sociale werkvoorziening	44
14	Implementatie	47
14.1	Integraal bedrijfsplan met drie momenten in de transitie	47
14.2	Fases in veranderingsprocessen	47
14.3	Werkzaamheden/activiteiten in derde stap (implementatieplan)	47
14.4	Projectstructuur	48
Bijlagen		49
Bijlage 1	Tekst centrumregeling	49
Bijlage 3	ICT	60
Bijlage 4	Archivering	66

1 Inleiding

- ✓ Voor u liggen het bedrijfsplan Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek en de bijbehorende businesscase. Het plan beschrijft de transitie van de afdelingen Werk en Inkomen van de gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein naar een geïntegreerde organisatie in de centrumgemeente Sittard-Geleen, als onderdeel van het cluster sociale zaken, én de samenvoeging in het participatiebedrijf van Vixia. Dit heeft ook consequenties voor de Gemeenschappelijke Regeling (GR). Het plan is onderbouwd door een business case, bestaande uit verschillende elementen (bouwblokken). De nieuwe organisatie maakt het mogelijk om vanuit een centrumregeling, middels één gezamenlijk dienstverleningsconcept op te treden als uitvoeringsorganisatie ten behoeve van die burgers met een afstand tot een reguliere baan. We starten direct op 1 januari 2018. We gaan dan samenwerken als ware we één bedrijf. Samen zetten we direct in op de gewijzigde koers. Zodra de nieuwe strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening is ingevoerd, volgt de juridische samenvoeging. (uiterlijk 31 december 2020).
- ✓ De uitvoeringsorganisatie zal zich in de loop der tijd verder ontwikkelen en een eigen 'look and feel' krijgen, welke tijdens de implementatiefase verder wordt uitgewerkt. Middels de bundeling van kwaliteiten van de medewerkers van de afdelingen Werk en Inkomen van de gemeenten Sittard-Geleen, Beek, Stein en Vixia moet het participatiebedrijf in staat worden geacht de toeleiding naar de arbeidsmarkt op een kwalitatief nog betere én efficiëntere manier te laten verlopen dan vóór de samenvoeging. De transitie van de sociale werkvoorziening, uitgevoerd door de directeur van Vixia, maakt het tevens mogelijk om op een respectvolle manier afscheid te nemen van de productmarktcombinaties welke niet passen bij de nieuwe strategie. Als resultante nemen we afscheid van een belangrijk deel van het huidige vastgoed dat thans in gebruik is bij Vixia en van het vastgoed wat de GR Vixia thans nog in eigendom heeft, hetgeen aansluit bij de vastgoedstrategie. De vorming van het participatiebedrijf en de transitie van Vixia hebben een gunstig effect op de huidige financiële resultaten van de gemeenten voor de werk- en inkomenstaken (W&I) en de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening.
- ✓ Het bedrijfsplan kent een hoog ambitieniveau. In het participatiebedrijf gaan de afdelingen sociale zaken van de gemeenten en Vixia in de nieuwe setting beter en efficiënter samenwerken vanuit één dienstverleningsconcept. Er wordt samen verder gegaan in een nieuwe sterk gewijzigde koers. We achten het plan evenwel goed uitvoerbaar en de gestelde doelen realistisch.
- ✓ De afgelopen maanden is aan dit bedrijfsplan en de businesscase hard gewerkt door een team van inhoudelijk deskundigen van de gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein onder leiding van de hoofden Sociale Zaken en het managementteam van het Wsw-bedrijf Vixia, alles onder leiding van de externe Kwartiermaker en de directeur-bestuurder van Vixia BV. Het bedenken van een nieuwe organisatie en van het transitieplan kende een korte doorlooptijd. Gemiddeld vraagt de planvorming, de transitiebeschrijving en de onderbouwing met een heldere business case zes maanden doorlooptijd. Het product dat voor u ligt is tot stand gekomen in 3 maanden. In die periode viel ook de zomervakantie waardoor teams vaak incompleet waren en er regelmatig op terugkeer van deskundigheid moest worden gewacht. Er is echter met grote inzet gewerkt om een plan in een kortere doorlooptijd dan gebruikelijk op te leveren en dat dit ook gelukt is, is dankzij ieders inspanning en het samenspel tussen gemeenten en Vixia. Het is onze overtuiging dat we met dit bedrijfsplan een transparant beslisdocument voorleggen als een goede basis voor besluitvorming. Ook biedt het plan een goed vertrekpunt voor de verdere uitwerking en implementatie.
- ✓ Ten behoeve van de besluitvorming in uw colleges en raden zijn op eerdere momenten stukken van o.m. adviesbureau Berenschot gebruikt als onderlegger. Deze stukken zijn door ons gezien als waardevol voorwerk en gebruikt als zinvolle gedachtegangen. Wij hebben ons echter ook de vrijheid gepermitteerd om op onderdelen onze eigen professionele inzichten en ervaringen aan te wenden, waardoor dit bedrijfsplan een bredere ervaringsbasis heeft gekregen in vergelijking met stukken die bij de eerdere raadsbesluiten ter tafel zijn geweest. We zijn nergens ernstig afgeweken van die stukken, maar hebben keuzes gemaakt in de opties die daarin zijn aangegeven c.q. hebben een verdere uitwerking gemaakt van de voorstellen daarin en hebben tevens de vertaalslag gemaakt naar de dagelijkse organisaties, bedrijfsprocessen etc. Kosten en besparingen welke door o.m. Berenschot in hun stukken zijn aangegeven hebben we getoetst en geactualiseerd, rekening houdend met de fase van

ontwikkeling van Vixia en de kansen op de lokale arbeidsmarkt. Op onderdelen wijken we daarom af van de besparingen die in eerdere stukken zijn becijferd.

- ✓ We leveren dit bedrijfsplan nu op en zijn graag bereid u te ondersteunen bij het verdere proces van besluitvorming. Omdat het plan ervan uitgaat dat wij op 1 januari 2018 starten, zullen we als projectteam alvast starten met de voorbereidingen op de implementatie.

*namens de projectgroep
Frans van den Broek, kwartiermaker*

2 Elevatorpitch, samenvatting en leeswijzer

2.1 Elevatorpitch

Gewoon beginnen met samen resultaten boeken voor onze inwoners!

Dit de kortste samenvatting van de stap die we op 1 januari 2018 zetten. We focussen niet op de juridische vorm en ons plaatsingsproces, maar zetten onze energie in op het vinden en bieden van werk voor onze inwoners. We doen dat echt anders dan voorheen. We plaatsen bijstandsgerechtigden en Wsw-medewerkers bij reguliere werkgevers en bieden, alleen als dit (nog) niet kan, intern werk: we zijn geen productiebedrijf, we zijn een arbeidsontwikkelbedrijf.

Ons participatiebedrijf ziet er over tweeënhalf jaar heel anders uit. We zijn effectiever en ons financiële resultaat is beter. De gemeenten ervaren dat we op dat vlak het onderste uit de kan hebben gehaald. Onze benodigde werkruimte is kleiner en onze Wsw-medewerkers werken vooral elders.

Wat altijd blijft is onze inzet om hen passend werk in een vertrouwde omgeving te bieden. Op dat vlak leggen wij de lat onverminderd hoog, eerder hoger. We zijn trots op onze Wsw-medewerkers en nieuw beschut medewerkers en op wat zij bijdragen aan onze economie en maatschappij. Op hun ontwikkeling zetten we maximaal in. Dat kunnen we alleen samen met werkgevers en opdrachtgevers en we betrekken hen daarom intensief bij onze stappen.

2.2 Samenvatting Bedrijfsplan en Business Case Participatiebedrijf

Eén Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek dat in samenhang op efficiënte en klantgerichte wijze de Participatiewet en Wet sociale werkvoorziening uitvoert voor de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein. Dat is het doel. Om dit te realiseren is een integraal bedrijfsplan uitgewerkt als basis voor de vorming ontwikkeling van het participatiebedrijf. In de business case is in vijf bouwblokken de cijfermatige onderbouwing verder uitgewerkt.

Krachten bundelen

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verantwoordelijk voor iedere inwoner die op zoek is naar werk en daar hulp bij nodig heeft. Ook mensen met een arbeidsbeperking. Vanuit de 'oude' Wet sociale werkvoorziening is Vixia verantwoordelijk voor begeleiding en ondersteuning van de Wsw-ers. Door de krachten te bundelen in één uitvoeringsorganisatie kunnen we zorgen voor een efficiëntere aanpak bij de begeleiding en ondersteuning van een brede groep werkzoekenden. We gaan meteen bedrijfsmatig samenwerken vanuit één dienstverleningsconcept.

Marktbenadering

In de nieuwe gezamenlijke setting zullen we sterker marktgericht gaan werken, dat wil zeggen vanuit de marktvraag van de arbeidsmarkt invulling geven aan de kansen voor de inwoners die van de dienstverlening van het participatiebedrijf gebruik maken. Er wordt dus niet vanuit het aanbod gewerkt, maar vanuit de vraag van werkgevers. Hiervoor gaan we de markt nog beter verkennen en de mogelijke marktpartijen aangeven hoe wij met de talenten van onze medewerkers en bijstandsgerechtigden marktpartij kunnen ontzorgen. Omdat we de marktpartijen beter gaan kennen bieden we kunnen we oplossingen aan de markt aanbieden in plaats van dat we onze medewerkers moeten 'slijten'. We worden meer proactief. We helpen op deze wijze de marktpartij in plaats van dat deze ons een dienst bewijst. Deze benadering vraagt ook andere commerciële talenten. Hierin investeren wij.

Een grote eerste stap

Op 1 januari 2018 wordt de eerste stap gezet met het samenvoegen van drie sociale diensten en het feitelijk samenwerken met Vixia als ware er al sprake van één bedrijf. Vanaf die dag werken de samengevoegde gemeentelijke sociale dienst en Vixia samen als één bedrijf. De juridische samenvoeging is dan nog niet voltooid, maar feitelijk wordt gewerkt alsof er sprake is van één organisatie. Aan dit bedrijf geven het hoofd sociale zaken van de centrumgemeente en de directeur Vixia in samenwerking leiding en dragen zij een gedeelde verantwoordelijkheid. Daarbij hebben zij elk eigen verantwoordelijkheden en sturingslijnen voor de te bereiken resultaten. De resultaten kunnen zij echter alleen bereiken door intensief samen te werken.

Een nieuwe naam en huisstijl

In het eerste half jaar 2018 wordt een nieuwe naam en huisstijl voor het participatiebedrijf ontwikkeld. Rond de zomer van 2018 wordt deze huisstijl ingevoerd en wordt afscheid genomen van de naam Vixia.

Juridische transitie en overgang (regulier) personeel

De juridische transitie en de overgang van het personeel vindt op twee momenten plaats. Als juridische vorm van het participatiebedrijf is gekozen voor een centrumregeling. Op 1 januari 2018 gaan de W&I-medewerkers van de gemeenten Stein en Beek over naar de gemeente Sittard-Geleen (eerste moment). De centrumgemeente voert dan op basis van een dienstverleningsovereenkomst de werk- en inkomenstaken uit voor de gemeenten Stein en Beek.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening blijft gedurende de transitieperiode bij het bestuur van de gemeenschappelijke regeling Vixia. De Wsw-medewerkers zijn in dienst van de gemeenschappelijke regeling en de reguliere medewerkers van Vixia blijven in dienst van de BV Vixia. Als de transitie is afgerond, uiterlijk 31 december 2020, worden de reguliere medewerkers van Vixia geplaatst bij de gemeente Sittard-Geleen (tweede moment). Afhankelijk van een nog uit te voeren onderzoek is het ook mogelijk dat een deel van de reguliere medewerkers voor de uitvoering van beschutte werkzaamheden in een bovenregionaal samenwerkingsverband wordt geplaatst en niet bij de gemeente Sittard-Geleen.

Voor het werkgeverschap van de Wsw-medewerkers moet nog een keuze worden gemaakt. Zij krijgen altijd een publiek dienstverband. Dat kan zijn bij de eigen gemeente, bij de gemeente Sittard-Geleen of bij de gemeenschappelijke regeling die dan uitsluitend voor dit doel blijft bestaan. In de implementatiefase wordt (in de periode 2018-2019) wordt dit nader onderzocht.

Als de transitie is afgerond kan de gemeenschappelijke regeling worden vereffend, tenzij de regeling blijft bestaan voor het werkgeverschap voor het de Wsw-medewerkers en/of voor de afwikkeling van de vastgoedstrategie. Na afronding van de transitie wordt ook de uitvoering van de sociale werkvoorziening voor de gemeenten Beek en Stein op basis van een dienstverleningsovereenkomst uitgevoerd in de centrumconstructie. De gemeente Schinnen moet een keuze maken of zij ook voor die vorm kiezen, dan wel voor een andere wijze van uitvoering.

Aangescherpte strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening en de bovenregionale samenwerking

De directeur van Vixia is verantwoordelijk voor het project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's (Product Markt Combinaties). Om de resultaten te bereiken wordt intensief samengewerkt binnen het participatiebedrijf. Medewerkers van de samengevoegde sociale diensten en medewerkers van Vixia pakken samen die klus op.

Naast dit project start de directeur Vixia in 2019 een onderzoek naar de mogelijkheden om beschut werk op bovenregionaal niveau te organiseren. Dat kan er toe leiden dat bij de juridische samenvoeging van de GR (uiterlijk 31 december 2020) niet alle werkzaamheden voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening in het participatiebedrijf zelf worden belegd, maar dat het participatiebedrijf een deel van de werkzaamheden laat uitvoeren in het bovenregionaal samenwerkingsverband.

Visie en dienstverleningsconcept: Werk voorop - kansen voor iedereen.

In het gezamenlijk ontwikkelde dienstverleningsconcept staat werk voorop. Iedereen moet mee kunnen doen, ongeacht een eventuele beperking. Bij voorkeur zoveel mogelijk op een werkplek bij een reguliere werkgever, maar als dat (nog) niet mogelijk is, zijn een gesubsidieerde baan, beschut werk, vrijwilligerswerk, of mantelzorg ook manieren om actief deel te nemen aan de samenleving. Een uitkering is bedoeld als vangnet en vanuit de aanvraag worden mensen actief ondersteund bij het zoeken van werk. Een verzoek om financiële ondersteuning is niet vrijblijvend en vraagt inspanningen op het gebied van participatie.

Beleid en uitvoering

Het beleid en de verordeningen van de drie gemeenten op het gebied van werk en inkomen worden zoveel mogelijk op één lijn gebracht. Dat zorgt voor gelijke behandeling van cliënten, een eenvoudigere uitvoering en het voorkomen van fouten. Er blijft echter ruimte voor eigen invulling en keuzes op het gebied van bijvoorbeeld bijzondere bijstand. Eventuele meerkosten van extra of afwijkende dienstverlening wordt verrekend in de dienstverleningsovereenkomst. In de centrumregeling is de ruimte voor lokaal beleid aangegeven.

Gevolgen medewerkers

Bij het opstellen van het bedrijfsplan en de businesscase zijn de gevolgen voor personeel in kaart gebracht. Voor de gemeenten is het beeld redelijk helder. Qua fte komt het aantal dat overkomt bijna volledig overeen met het aantal fte dat volgens de berekeningen nodig is voor het participatiebedrijf. In het bedrijfsplan zijn een aantal spelregels opgenomen omdat functiebeschrijvingen en taken op punten kunnen ver-

schillen. In overleg met de OR en het GO worden afspraken gemaakt over de overgang van medewerkers en de bijhorende arbeidsvoorwaarden. Het voorstel in het bedrijfsplan is mens volgt werk. Als er meerdere personen voor één functie zijn dan geldt het afspiegelingsprincipe.

Voor de plaatsing van de medewerkers van Vixia die uiterlijk op 31 december 2020 overkomen, moeten we de spelregels nog uitwerken. Uiteraard ook in overleg met de OR en het GO. De Wsw-medewerkers hebben in ieder geval de garantie dat zij hun Wsw-dienstverband houden tot ze met pensioen gaan, zelf ontslag nemen of arbeidsongeschikt worden.

Huisvesting en faciliteiten

In de toekomst wordt het participatiebedrijf op één nieuwe locatie gevestigd. Dat is een belangrijk onderdeel in de huisvestingsstrategie van de gemeente Sittard-Geleen die momenteel opgesteld wordt. Totdat hier meer duidelijkheid over is, worden de medewerkers op de verschillende locaties van de gemeente Sittard-Geleen ondergebracht. De medewerkers van team Werk gaan naar het huidige Participatiehuis aan de Millenerweg 4. Hier vindt ook de werkintake plaats. De teams Inkomen en Ondersteuning hebben voorlopig hun werkplek in het pand aan de Rijksweg-Zuid in Sittard. Uiteraard kan er onderling gebruik gemaakt worden van flexwerkplekken. Door deze oplossing hoeven er geen grote investeringen gedaan te worden in de tijdelijke huisvesting en faciliteiten. Wel wordt de ICT-infrastructuur vanaf het begin aangepakt. Het is een omvangrijke operatie om van gegevens en applicaties van drie gemeenten samen te brengen en over te zetten in één gezamenlijk systeem. Voor de ontwikkeling van de eigen look en feel wordt na het definitieve besluit van de Raad een traject opgestart. Afhankelijk van de omvang van de opdracht wordt dit mogelijk een aanbestedingstraject.

Financiën

In de businesscase is berekend wat de ontwikkeling van het participatiebedrijf betekent. Dit is in vijf bouwblokken uitgewerkt

1. Efficiencyvoordeel integratie sociale diensten;
2. Efficiencyvoordeel integratie sociale diensten en Vixia;
3. Loonwaardeontwikkeling;
4. Overdracht/ombouw PMC's (Product Markt Combinaties)
5. Sanering en afstoten vastgoed.

Met de ontwikkeling van het participatiebedrijf willen de gemeenten op de kosten van de uitvoering van de Participatiewet en Wet sociale werkvoorziening besparen. Die positieve resultaten kunnen niet in één keer behaald worden, maar zullen op termijn steeds verder oplopen. In de aanlooperperiode hebben we te maken met een aantal (eenmalige kosten) zoals projectkosten, aanloopkosten, frictiekosten, ICT-kosten etc. De voordelen op het gebied van het saneren en afstoten van het vastgoed zijn afhankelijk van de vastgoedstrategie. De komende vier jaar worden alle voordelen in een spaarfonds gestort waarmee kosten rond de implementatie opgevangen kunnen worden.

2.3 Leeswijzer

Hfst Toelichting op de inhoud van de hoofdstukken en de bijlagen

1. In zijn inleiding gaat de kwartiermaker in op de voorgeschiedenis en wordt het proces van de totstandkoming van het bedrijfsplan beschreven.
2. Hoofdstuk 2 bevat een samenvatting en leeswijzer.
3. Dit hoofdstuk beschrijft de missie, visie en het dienstverleningsconcept van dit bedrijfsplan. Het hoofdstuk gaat ook in op aanleiding, doel en kader van het bedrijfsplan. Deze leeswijzer is ook opgenomen in hoofdstuk 2.
4. Het vierde hoofdstuk licht toe waarom voor een integraal bedrijfsplan is gekozen en gaat kort in op het afwegingsproces van de gemeenten Schinnen en Stein. Daarna wordt het transitieproces toegelicht en wordt gemotiveerd waarom het participatiebedrijf in drie fases tot stand komt.
5. Dit vijfde hoofdstuk beschrijft de uitgangspunten van de samenwerking van de drie gemeenten en licht toe welke elementen van beleid en uitvoering worden geharmoniseerd en waar (nog) verschillen blijven bestaan. Het hoofdstuk beschrijft ook de verantwoordelijkheidsverdeling voor beleidsvorming en –vaststelling.
6. Het zesde hoofdstuk beschrijft de juridische vorm en de taken van het participatiebedrijf.
7. Dit hoofdstuk werkt het dienstverleningsconcept meer in detail uit.
8. De taken van hoofdstuk 6 en het dienstverleningsconcept van hoofdstuk 7 vormen samen de basis voor de organisatiestructuur van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek.

9. Hoofdstuk 9 geeft zicht op de praktijk van de werkzaamheden en de ontwikkeling die is voorzien.
10. Dit tiende hoofdstuk geeft zicht op de formatie van het participatiebedrijf.
11. De personele gevolgen die samenhangen met de transities zijn in hoofdstuk 11 uitgewerkt.
12. De samenvoeging van organisaties vraagt om maatregelen op facilitair en ICT-terrein. In dit twaalfde hoofdstuk zijn deze maatregelen uitgewerkt.
13. Hoofdstuk 13 geeft inzicht in de besparingen die met de samenvoeging worden gerealiseerd en geeft zicht op de transitie- en frictiekosten.
14. Dit hoofdstuk gaat in op het vervolgproces van de implementatie.

3 Aanleiding, missie, visie, doel en kader

3.1 Aanleiding Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de brede doelgroep van de Participatiewet

Met het in werking treden van de Participatiewet op 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk geworden voor iedere inwoner die op zoek is naar werk en daar enige vorm van ondersteuning bij nodig heeft. Dat betreft ook mensen met een arbeidsbeperking. Tegelijk met de invoering van de Participatiewet is de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gestopt en de toegang tot de Wajong sterk beperkt. Dit leidt ertoe dat gemeenten in de regio samen met Vixia, het huidige Wsw-bedrijf, voor de taak staan om de brede groep werkzoekenden naar werk te begeleiden.

In het raadsbesluit van mei/juni 2016 is geconstateerd dat de kerntaak van het SW-bedrijf wordt verlegd naar arbeidsbemiddeling en begeleiding, zodat op basis van de talenten van de Wsw-medewerkers een zo regulier mogelijke werkplek voor hen wordt gevonden. Dit is ook vastgelegd in de missie en visie van Vixia. De kernactiviteit van Vixia is daarmee dezelfde als de kernactiviteit van de sociale diensten. De verbondenheid in activiteiten is dan ook de aanleiding geweest om komen tot één regionale uitvoeringsorganisatie, gericht op efficiency en kwaliteitsverbetering van het vak van (arbeids-) ontwikkeling en -bemiddeling. Een krachtig arbeidsbemiddelingsbedrijf voor de brede doelgroep van de Participatiewet, dat op 1 januari 2018 moet starten om ook een antwoord te kunnen geven op de oplopende financiële druk op de exploitatie van Vixia.

De intentie om te komen tot één regionale uitvoeringsorganisatie is onderzocht door Bureau Berenschot. Dit bureau heeft de mogelijkheden onderzocht van het samenvoegen van de afdelingen Sociale Zaken van de gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein, en in een later stadium ook met Vixia tot één participatiebedrijf. Dit heeft geleid tot bestuurlijke besluitvorming in de gemeenteraden van Beek, Sittard-Geleen en Stein. Naast het onderzoek van Berenschot is ook onderzoek gedaan naar het vastgoed van Vixia. Daarbij is bezien welke mogelijkheden er zijn. Het rapport "Samen Sterker" en de notitie "Samen aan de Slag" waren eveneens onderleggers bij de raadsbesluiten.

Werktitel en identiteit

De naam Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek is een werktitel. Op 1 juli 2018 gaat het participatiebedrijf onder een nieuwe naam met een nieuwe huisstijl van start en wordt afscheid genomen van de naam Vixia. In de implementatiefase wordt verder bezien op welke wijze aan het participatiebedrijf de uiteindelijke eigen 'look and feel' kan worden gegeven, qua timing gerelateerd aan de nieuwe huisvesting. Tot dat moment krijgt het participatiebedrijf echter niet alleen een nieuwe naam en huisstijl, maar worden ook de eigen bedrijfsprocessen gezamenlijk ontwikkeld en ingevoerd.

3.2 Missie, visie en dienstverleningsconcept

Op basis van het onderzoek van Berenschot naar de invulling van Beschut nieuw is gekozen voor een cafetariamodel en het invullen van maatwerk bij de plaatsing op een Beschut nieuw-plek. Vanuit het uitgangspunt van maatwerk is door de gemeenten Beek, Stein, Sittard-Geleen, Schinnen en Vixia gezamenlijk een integraal dienstverleningsconcept voor de gehele doelgroep van de Participatiewet en Wsw ontwikkeld. In het dienstverleningsconcept staat werk voorop. Een inwoner die een uitkering aanvraagt, geeft daarmee in feite aan dat hij een ondersteuningsbehoefte heeft bij het vinden van werk en een Wsw-medewerker wil een werkplek die maximaal aansluit bij zijn arbeidsvermogen. Dit uitgangspunt is vastgelegd in de missie en visie.

3.2.1 Missie en visie

Werk voorop – kansen voor iedereen

Iedereen doet mee, ongeacht een eventuele beperking. Participatie draagt bij aan zelfstandigheid, eigenwaarden en sociale cohesie. Participatie van mensen met arbeidsvermogen vindt bij voorkeur plaats op een reguliere werkplek. Maar zolang regulier werk nog niet tot de mogelijkheden behoort, zijn ook een gesubsidieerde baan, beschut werk, vrijwilligerswerk, of mantelzorg manieren om actief deel te nemen aan de samenleving.

Het verstrekken van een uitkering is een vangnet. Wanneer mensen een uitkering komen aanvragen, worden ze benaderd vanuit de invalshoek dat ze op zoek zijn naar werk en daar ondersteuning bij nodig hebben. Een verzoek om financiële ondersteuning is niet vrijblijvend en hangt samen met de inspanningen die worden verricht op het gebied van participatie. Door het strikt inzetten op activering en re-integratie wordt de uitstroom bevorderd; deze benadering geldt voor het hele bestand. Vanuit deze gedachte is het gezamenlijke dienstverleningsconcept ontworpen.

Bron: Rapport Berenschot Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek

3.2.2 (ontwikkeling van het) Dienstverleningsconcept

Het op de missie en visie gebaseerde dienstverleningsconcept is uitgewerkt in dit bedrijfsplan (zie paragraaf 7.1). Bij de ontwikkeling van dit dienstverleningsconcept is ook inspiratie opgedaan bij effectieve voorbeelden elders in het land, zoals WeenerXL in 's-Hertogenbosch. Twee belangrijke inspirerende lessen van die bezoeken zijn meegenomen in de opzet van het dienstverleningsconcept:

- Werk gaat voorop. Mensen die een uitkering aanvragen worden ontvangen in een werkomgeving. Daarom is direct bij het eerste contact duidelijk dat het draait om (weer) aan het werk te gaan, en niet om het krijgen van een uitkering.
- De sfeer en dynamiek van de wijze waarop WeenerXL te werk gaat vielen op een positieve manier op. De energie die hiervan uitgaat werkt aanstekelijk.

Omgeving, eerste contact en werkproces

Vanaf de eerste start van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek worden deze lessen toegepast. Mensen die een uitkering aanvragen worden ontvangen in een werkomgeving. In dat eerste gesprek ging het voorheen eerst over het aanvragen van een uitkering en werd pas in het vervolgtraject dieper ingegaan op werk. Vanaf 1 januari 2018 is dat omgekeerd. Op het moment dat vaststaat dat de persoon recht heeft op een uitkering gaat de persoon ook daadwerkelijk aan het werk. Op Millenerweg 4 in Sittard wordt dan, in een omgeving die werk uitstraalt, de nieuwe werkwijze toegepast. Deze locatie wordt nu gebruikt door het Participatiehuis in een pand van Vixia. Bij het inrichten van de werkomgeving zal ook aandacht worden besteed aan de manier waarop het dienstverleningsconcept krachtig en met elan ondersteund en uitgedragen kan worden. In de implementatiefase (september-december 2017) zal een en ander nader worden uitgewerkt (zie ook hoofdstuk 14 van dit bedrijfsplan). Daarbij wordt ook de professionalisering van de nieuwe organisatie en het verkrijgen van een eigen 'look and feel' verder vorm gegeven.

3.3 Doel en kaders van dit bedrijfsplan

3.3.1 Doel

Met het vaststellen van het raadsvoorstel hebben de drie gemeenten, al dan niet onder voorwaarden, ingestemd met de volgtijdelijke integratie van de sociale diensten en Vixia in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. In dit bedrijfsplan is beschreven hoe dit participatiebedrijf wordt ingericht, wat de beoogde resultaten en hoe die resultaten worden geboekt. Ook is op hoofdlijn (want de details werken we immers uit in de komende maanden) beschreven langs welke weg de transitie van de huidige situatie naar het participatiebedrijf plaatsvindt.

3.3.2 Kader

In de besluitvorming van de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein is het volgende kader meegegeven voor de vorming van het participatiebedrijf:

1. De integratie van de werk- en inkomenstaken van de sociale diensten van de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein vindt plaats vanaf 1 januari 2018;

2. De drie gemeenten brengen deze taken onder bij het participatiebedrijf, met dien verstande dat schuldhulpverlening, minima- en armoedebelief bij de individuele gemeenten blijven. Bij die integratie hoort ook de begeleiding die gemeenten uitvoeren van gedetacheerde Wsw-medewerkers van Vixia, hetgeen als uitgangspunt in dit bedrijfsplan is meegenomen;
3. Het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek wordt een organisatie met een eigen gezicht, waar de medewerkers trots op zijn en die herkenbaar is voor burgers en werkgevers;
4. Het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek wordt georganiseerd in een centrumregeling-variant, met Sittard-Geleen als centrumgemeente. De gemeenteraden hebben hun colleges hiertoe toestemming gegeven, conform de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr);
5. Het berekende financiële voordeel dat ontstaat door de efficiëntiewinst van de samenwerking van de drie gemeenten in het participatiebedrijf, wordt binnen het participatiebedrijf ingebracht in een 'spaarfonds' dat wordt ingezet voor de voorziene, noodzakelijke investeringen in het participatiebedrijf waaronder het afstoten/vervreemden van bedrijfsactiviteiten, het versterken van de Human Resource Agenda en het oplossen van de vastgoedproblematiek bij Vixia. Voor de berekening van de inbreng van elke gemeente in het spaarfonds, wordt door een onafhankelijke deskundige een voorstel opgesteld.
6. De frictiekosten die de gemeente Sittard-Geleen heeft in de 'overhead' door de overgang van personeel van de gemeenten Beek en Stein naar de gemeente Sittard-Geleen komen voor rekening van de gemeente Sittard-Geleen. De frictiekosten die de gemeenten Stein en Beek hebben op hun overheadkosten op hun personeel dat overgaat naar de gemeente Sittard-Geleen, nemen deze gemeenten elk voor hun eigen rekening.
7. Elk van de drie gemeenten heeft het recht om op basis van zwaarwegende redenen vóór 1 januari 2018 zich terug te trekken uit – het in oprichting zijnde - Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek.

3.4 Aanvullingen en opmerkingen bij het kader:

Bovenstaand kader van 7 afzonderlijke punten moet op een aantal punten worden aangevuld en/of toegevoegd.

- De gemeenteraad Stein heeft een voorgenomen besluit genomen en vooralsnog geen bestuurlijk standpunt ingenomen over de punten 5 en 6 van het kader;
- In de fase van het opstellen van het bedrijfsplan is in de projectgroep nader gesproken over de inkomstenstaken die overgaan. Daar zijn nadere afspraken over gemaakt die zijn opgenomen in de centrumregeling (zie Hoofdstuk 6).
- Punt 3 van het kader geeft aan dat het participatiebedrijf een organisatie is met een eigen gezicht. Organisatorisch maakt het participatiebedrijf onderdeel uit van de afdeling Sociale Zaken van de gemeente Sittard-Geleen. Het clusterhoofd Sociale Zaken is eindverantwoordelijk voor de afdelingen die samen het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek vormen. Het participatiebedrijf krijgt dus geen eigen directeur.
- Punt 5 van het kader spreekt nog over onttrekking aan het spaarfonds voor het oplossen van de vastgoedproblematiek bij Vixia. Door de vorming van een separate voorziening zal onttrekking voor dit doel uit het spaarfonds niet meer nodig zijn.

4 Transitie (in drie stappen)

4.1 Het participatiebedrijf na de transities

In dit hoofdstuk wordt de transitie naar het participatiebedrijf beschreven. Om een goed beeld te krijgen van de transitie wordt in deze paragraaf vooraf het beoogde eindbeeld geschetst.

2021 en verder

De gemeenten hebben de uitvoering van de participatiewet en de uitvoering van de sociale werkvoorziening belegd bij het participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek (werktitel). Het participatiebedrijf zet in op arbeidsontwikkeling en plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt en heeft, anders dan Vixia nu, in principe geen eigen productmarktcombinaties. Alleen voor intern beschut is er wel een interne productieomgeving (in het participatiebedrijf zelf of in een bovenregionaal samenwerkingsverband).

Het participatiebedrijf zet zoveel mogelijk in op het plaatsen van bijstandsgerechtigden, Wsw-medewerkers en mensen met een nieuw beschut dienstverband bij reguliere werkgevers op basis van het vastgestelde cafetariamodel. Wsw-medewerkers worden geplaatst op begeleid werken of worden individueel gedetacheerd. Het kan zijn dat dit (nog) niet mogelijk is. Deze Wsw-medewerkers en nieuw beschut medewerkers werken ook dan bij reguliere werkgevers (groepsdetachering of werken op locatie). Als ook dat (nog) niet mogelijk is werken de Wsw-medewerkers in de intern beschutte productieomgeving van het participatiebedrijf zelf.

In 2019 en 2020 wordt onderzocht of er mogelijkheden zijn om beschut werk op bovenregionaal niveau te organiseren. Als dit een positieve uitkomst laat zien, worden taken en de daarbij horende reguliere medewerkers overgedragen aan het bovenregionaal samenwerkingsverband. De Wsw-medewerkers die beschut werken nodig hebben, blijven wel in dienst van het participatiebedrijf, maar worden tewerkgesteld bij het bovenregionaal samenwerkingsverband.

4.2 Integraal bedrijfsplan

Aanvankelijk werd er van uitgegaan dat in dit bedrijfsplan alleen de samenvoeging van de sociale diensten zou worden voorgelegd. De volgende stap, samenvoeging met Vixia en het veranderplan van Vixia (inclusief vastgoed) zouden in separate business cases/bouwblokken worden beschreven. De kwartiermaker heeft, in samenwerking en afstemming met de interim directeur Vixia, een integraal bedrijfsplan opgesteld waarin ook is beschreven op welke wijze de uitvoering van wet sociale werkvoorziening in het participatiebedrijf is opgenomen. Alleen op deze wijze kan aan de colleges en gemeenteraden inzicht worden gegeven in de beleidsmatige en financiële voordelen van het opzetten van het participatiebedrijf (inclusief bouwblokken van de businesscase). Ten aanzien van de bouwblokken III en IV (loonwaarde en toekomst PMC's) is ook een integrale aanpak toegepast, omdat ze niet los van elkaar kunnen worden beschouwd. Deze aanpak betekent niet dat de transitie op één moment plaatsvindt. In dit hoofdstuk wordt toegelicht in welke fases de transitie zich voltrekt. Daaraan voorafgaand wordt eerst ingegaan op de keuzes van de gemeenten Schinnen en Stein in relatie tot de vorming van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek.

4.3 Participatiebedrijf van 2 of 3 gemeenten

De gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein hebben besloten hun dienstverlening voor de uitvoering van de Participatiewet (grotendeels) en de Wet Sociale werkvoorziening (volledig) onder te brengen in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. De gemeente Stein heeft dit onder voorwaarden besloten. De gemeente Schinnen heeft dit voornemen niet.

Uitvoering sociale werkvoorziening Gemeente Schinnen

De vier gemeenten Sittard-Geleen, Beek, Stein en Schinnen nemen nu deel aan de gemeenschappelijke regeling Vixia. De gemeente Schinnen heeft aangegeven dat zij voornemens is uit deze GR te treden. De andere drie gemeenten hebben aangegeven dat zij de uitvoering van de sociale werkvoorziening willen onderbrengen in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. Deze twee bewegingen leiden er toe dat de gemeenschappelijke regeling op termijn wordt opgeheven. De projectgroep is ervan uitgegaan dat tot dat moment van opheffing, de vier gemeenten blijven deelnemen aan de GR Vixia. Dit betekent dat de gemeente Schinnen moet nagaan hoe zij, na het opheffen van Vixia, de uitvoering van de sociale werkvoorziening vorm wil geven. De gemeente Schinnen heeft daarvoor verschillende opties. Voor de opzet van dit bedrijfsplan is de projectgroep ervan uitgegaan dat de gemeente Schinnen dit via een dienstverlenings-

overeenkomst onderbrengt bij het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. Indien dit niet het geval is zal een herrekening van de bouwblokken worden gemaakt.

Deelname aan het participatiebedrijf van de gemeente Stein

De gemeente Stein heeft voorwaarden gesteld aan de deelname in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. Indien dit najaar blijkt dat naar het oordeel van de gemeente Stein niet aan deze voorwaarden is voldaan, zullen de gemeenten Sittard-Geleen en Beek samen de samenwerking met betrekking tot het participatiebedrijf aangaan. Indien Stein hiertoe besluit zullen kosten en efficiencyvoordelen opnieuw worden doorgerekend, evenals de doorbelastingen vanuit de centrumgemeente naar de gemeente Beek. Ook in die situatie wordt de GR Vixia opgeheven. De gemeente Stein moet in dat geval een besluit nemen over de uitvoering van de sociale werkvoorziening. Net als de gemeente Schinnen heeft de gemeente Stein daarvoor verschillende opties. Dit bedrijfsplan anticipeert niet op deze opties.

4.4 Drie stappen

De transitie van de huidige organisaties naar het participatiebedrijf vindt plaats in drie stappen:

Stap 1	1 januari 2018	Het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek wordt gevormd. De sociale diensten en Vixia gaan samenwerken als één bedrijf. De directeur Vixia start het project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's';
Stap 2	1 juli 2018	Het participatiebedrijf treedt naar buiten onder een nieuwe naam en huisstijl en de naam Vixia wordt niet meer gehanteerd.
Stap 3	Uiterlijk 31 december 2020	Het project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's' is afgerond en het onderzoek naar de mogelijkheden om beschut in een bovenregionaal samenwerkingsverband uit te voeren is afgerond.

De personele toedeling van reguliere medewerkers van Vixia BV naar het participatiebedrijf en, afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek naar bovenregionale samenwerking, deels het bovenregionaal samenwerkingsverband, is uitgevoerd. Afhankelijk van een nog te maken keuze blijven de Wsw-medewerkers in dienst van de GR, of krijgen zij een dienstverband bij de eigen gemeente of bij de gemeente Sittard-Geleen.

Er vinden geen werkzaamheden meer plaats onder de verantwoordelijkheid van de het bestuur van de GR Vixia. De GR wordt vereffend, tenzij de GR (nog) blijft bestaan voor het afwikkelen van de vastgoedstrategie en/of als werkgeversconstructie voor de Wsw. De werkzaamheden van de directeur Vixia zijn beëindigd.

Alvorens de drie stappen en de transitie zelf nader toe te lichten, wordt hierna eerst de relatie met de ontwikkeling van de uitvoering van de sociale werkvoorziening gelegd.

Transitie sociale werkvoorziening (aanscherping strategie/ombouw PMC's)

Naast het bedrijfsmatig samenwerken om de gemeenschappelijke doelstellingen te behalen heeft de directeur-bestuurder van Vixia twee transitie-opdrachten.

1. Project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's'. In het kader van dit project worden de productmarkt-combinaties welke niet passen bij de strategie van het participatiebedrijf zo mogelijk vervreemd (Tapijten en Businesspost, zie bouwblok III/IV) dan wel omgezet naar werken op locatie of groepsdetachering. Daarnaast zet de directeur samen met het hoofd Sociale Zaken in op het vergroten van het aantal Wsw-medewerkers dat individueel is gedetacheerd.
2. De directeur Vixia onderzoekt of er mogelijkheden zijn om voor intern beschut in een bovenregionaal niveau samenwerking te organiseren.

De eerste transitie kent een doorlooptijd van maximaal drie jaar en start feitelijk al in het vierde kwartaal van 2017. In het schema van bouwblok III/IV (zie samenvatting businesscase paragraaf 8.1 hierna) is opgenomen in welk tempo de eerste transitie plaatsvindt. Al in 2018 worden de eerste resultaten geboekt. De opgenomen doorlooptijd is nodig omdat we te maken hebben met een kwetsbare doelgroep die we een duurzame werkplek willen bieden. Daarnaast, maar dit is secundair, zijn er ook contracten en leveringsverplichtingen, maar die vormen geen hindernis omdat ze allen binnen de transitieperiode kunnen worden afgebouwd. Mocht onverhoopt een PMC niet zijn gewijzigd conform het schema binnen de transitieperiode (peildatum 1 juli 2020) dan wordt deze PMC in het derde en vierde kwartaal van 2020 beëindigd en worden de Wsw-medewerkers herplaatst. Ook in dat geval worden de activiteiten binnen de GR/BV Vixia beëindigd per uiterlijk 31 december 2020. Op het aantal in het participatiebedrijf benodigde reguliere fte heeft dit geen

effect omdat met deze beweging al rekening is gehouden met de berekening van de benodigde formatie per 1 januari 2021.

De directeur Vixia start de tweede opdracht in 2019. De eerste opdracht is dan inmiddels goed op stoom en dat geeft de directeur Vixia de positie om met collega's in de regio vanuit opgedane ervaringen en een goede kennis van de doelgroep de gesprekken over de bovenregionale samenwerking te voeren.

Samenvatting bouwblokken III en IV

In de bouwblokken III en IV van de businesscase zijn de resultaten beschreven die in de periode 2017 tot en met 2020 met het project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's moeten worden gerealiseerd. Daar is opgenomen dat voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening een nieuwe strategie zal worden gevoerd die er onder andere toe leidt dat een aantal bestaande productmarktcombinaties van Vixia wordt afgebouwd dan wel overgedragen. In hoofdstuk 5 van dit bedrijfsplan is de nieuwe strategie toegelicht.

De ombouw naar de nieuwe strategie, en alle activiteiten die daarmee samenhangen, vinden plaats in het participatiebedrijf, onder de verantwoordelijkheid van het bestuur van de GR Vixia. De nieuw benoemde directeur van Vixia zal daar met ingang van 1 oktober 2017 leiding aan geven en daarin nauw samenwerken met het hoofd Sociale Zaken van Sittard-Geleen. Daarbij focust het hoofd Sociale Zaken zich op het realiseren van (nieuwe)individuele detacheringen van Wsw-medewerkers. De focus van de directeur Vixia richt zich op de ombouw en overdracht van PMC's en de inzet om Wsw-medewerkers verder te ontwikkelen richting mogelijke uitplaatsing (persoonlijke ontwikkelplannen om competenties te versterken). Beider aandacht gaat ook uit naar het realiseren van loonwaarde van Wsw-medewerkers. Die gezamenlijke inzet is nodig om bij te dragen aan het verbeteren van het operationeel resultaat van de sociale werkvoorziening. In het participatiebedrijf zelf wordt vanaf 1 januari 2018 intensief samengewerkt om de beoogde resultaten te bereiken. Dit leidt ook tot nieuwe samenwerkingsverbanden van sociale dienst medewerkers en medewerkers van Vixia en op deze wijze vindt op natuurlijke wijze direct vanaf de start de collegiale integratie plaats.

Met de ombouw van de sociale werkvoorziening zijn kosten gemoeid. De huidige systematiek van de kostenverdeling in de gemeenschappelijke regeling is de basis voor het verdelen van die kosten.

Samenwerking en benutten infrastructuur huidige Vixia

De vorming van het participatiebedrijf, leidt er ook toe dat de infrastructuur van Vixia nog meer dan nu wordt benut voor het naar regulier werk begeleiden van alle doelgroepen van de Participatiewet.

4.5 Toelichting op de drie stappen en consequentie voor de gemeente Schinnen en eventueel Stein

In dit bedrijfsplan is een integraal eindbeeld van het participatiebedrijf per 31 december 2020 geschetst. De transitie naar dit eindbeeld vraagt drie jaar. De belangrijkste en grootste stap wordt echter al direct op 1 januari 2018 gezet. Vanaf dat moment worden de activiteiten samengevoegd en wordt als één bedrijf opgetreden. Onder leiding van het hoofd Sociale Zaken en de directeur Vixia wordt (weliswaar nog vanuit twee verschillende juridische entiteiten) intensief samengewerkt aan de doelstellingen van de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorziening. Naar buiten toe wordt gezamenlijk opgetreden en 'binnen' leidt de noodzakelijke samenwerking ook tot een natuurlijke integratie.

Schinnen (en eventueel Stein)

De gemeente Schinnen (en mogelijk ook de gemeente Stein), neemt (nemen) niet deel aan het participatiebedrijf. Deze gemeente(n) neemt (nemen) wel deel aan de gemeenschappelijke regeling Vixia. Voorafgaand aan de feitelijke start worden afspraken gemaakt die moeten voorkomen dat (financiële) verantwoordelijkheden en kostentoerekeningen tussen het participatiebedrijf enerzijds en anderzijds de GR/BV Vixia goed worden onderscheiden. De feitelijke samenwerking mag de reguliere verantwoordings- en opbrengst- en kostenverdeling niet vertroebelen.

4.5.1 De eerste stap: 1 januari 2018

Op deze datum wordt het participatiebedrijf feitelijk gevormd en de sociale diensten juridisch samengevoegd. Dat houdt onder andere in dat op dat moment:

- de sociale diensten gaan samenwerken als één bedrijf;
- de drie (of eventueel twee) gemeenten een centrumgemeenteregeling hebben vastgesteld, inclusief een dienstverleningsovereenkomst ingaande 1-1-2018;
- het integraal dienstverleningsconcept operationeel is;
- de medewerkers van de sociale diensten werkzaam zijn vanuit één aansturing;

- de uitkeringen betaald worden vanuit het Participatiebedrijf;
- er gewerkt wordt vanuit één ICT-omgeving;
- er een intensieve samenwerkingsrelatie bestaat tussen het participatiebedrijf en Vixia.

Consequenties voor huisvesting

Het participatiebedrijf is gevestigd op de Rijksweg Zuid 28 en de Millenerweg in Sittard. De medewerkers van de gemeenten Beek en Stein die instromen, kunnen binnen de bestaande huisvestingscapaciteit worden opgevangen.

4.5.2 De tweede stap: 1 juli 2018

In de zomer van 2018 worden de nieuwe naam van het participatiebedrijf en de nieuwe huisstijl geïntroduceerd. Met de introductie van de nieuwe naam en huisstijl wordt ook uiterlijk vorm gegeven aan het nieuwe participatiebedrijf. Voor inwoners, werkgevers en opdrachtgevers van het participatiebedrijf worden de veranderingen zichtbaar. Dit externe effect is ook belangrijke voor de veranderingen binnen de organisatie. Deze stap is daarom niet symbolisch, maar intern een stimulator voor de noodzakelijke resultaatverbetering. Om die reden kiest de projectgroep er voor om deze stap al snel na de feitelijke start te zetten. Idealiter zou de stap al op 1 januari 2018 worden gezet, maar het introduceren van de nieuwe naam en huisstijl is in de praktijk een complex proces dat zorgvuldig moet worden opgezet en uitgevoerd.

4.5.3 De transitie, project en onderzoek (2018, 2019 en 2020)

De vorming van het participatiebedrijf is noodzakelijkerwijs een proces van herinrichting en organisatieverandering. Toch is dat niet de kern waar het om draait. Het doel van het participatiebedrijf is het boeken van resultaten voor de inwoners van de gemeenten. Ook in de transitieperiode staat dat voorop. Daarbij zijn er op hoofdlijnen twee belangrijke uitdagingen:

- het verder terugdringen van het aantal inwoners dat (deels) afhankelijk is van een bijstandsuitkering;
- het vernieuwen van de uitvoering van de sociale werkvoorziening.

In hoofdstuk 7 van dit bedrijfsplan is het dienstverleningsconcept uitgewerkt waarmee het participatiebedrijf aan deze uitdagingen werkt.

Binnen dat geheel verdient de invoering van de aanscherpte strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening extra focus. Om dit te bereiken wordt een project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's' ingericht. De directeur Vixia geeft leiding aan dit project. Het project wordt 'gevuld' met medewerkers met (nu nog) een Vixia aanstelling en medewerker die al bij het participatiebedrijf in dienst zijn.

Project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's

Bij de start van het opstellen van dit bedrijfsplan werd er nog van uitgegaan dat al gedurende de transitieperiode de onderdelen van Vixia die bij de strategie van het participatiebedrijf passen, direct over zouden gaan naar het participatiebedrijf. In dit bedrijfsplan is voor een andere aanpak gekozen.

In de businesscase is uitgebreid toegelicht wat de aangescherpte strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening betekent in relatie tot de huidige productmarktcombinaties (PMC's). Vanwege die nieuwe strategie worden PMC's afgestoten en overgedragen. Er blijven echter ook PMC's nodig voor intern beschut. De PMC's die nodig blijven worden straks in het team Beschut & Groepswerk (of eventueel bovenregionaal) uitgevoerd.

Onderzoek bovenregionale samenwerking met betrekking tot beschut

In 2019 en 2020 onderzoekt de directeur Vixia (start voorjaar 2019) een onderzoek naar de mogelijkheden voor bovenregionale samenwerking op het terrein van Beschut & Groepswerk. Dit onderzoek is medio 2020 afgerond. Het proces wordt begeleid door de stuurgroep die ook is belast met de implementatie van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek (zie ook hoofdstuk 14 van dit bedrijfsplan). De directeur Vixia rapporteert haar bevindingen via de GR aan de colleges van B&W van de aan het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek deelnemende gemeenten. Besluitvorming over de bevindingen vindt plaats in de colleges van B&W. In het voorjaar van 2019 legt de directeur Vixia via de stuurgroep een projectvoorstel voor aan de colleges van B&W.

Indien uit het onderzoek van de directeur Vixia blijkt dat er mogelijkheden zijn om beschut werk op bovenregionaal niveau uit te voeren, zal dit er toe leiden dat na 1 januari 2021 een deel van de taken van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek elders worden belegd. Op de aard en vorm van deze transitie kan nu nog niet worden vooruit gelopen. Dit maakt onderdeel uit van het onderzoek van de directeur van Vixia.

Consequenties voor huisvesting

In de periode 2018 tot en met 2020 neemt de huisvestingsbehoefte van het participatiebedrijf steeds verder af. In bouwblok V in de businesscase is dit verder aangegeven. Dit gegeven heeft een relatie tot de vastgoedstrategie.

4.5.4 De derde en laatste stap: uiterlijk 31 december 2020

Uiterlijk 1 januari 2021 vinden er geen activiteiten meer plaats in de GR Vixia en de werkmaatschappijen van Vixia. Het hanteren van de nieuwe strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening er dan toe heeft geleid dat:

- de Wsw-medewerkers in dienst komen bij de gemeenten of bij de gemeente Sittard-Geleen (tenzij de GR Vixia in stand blijft voor het werkgeverschap van de Wsw-medewerkers). Zie ook paragraaf 6.3.
- de personele toedeling van reguliere Vixia-medewerkers aan het participatiebedrijf of (eventueel) deels de bovenregionale samenwerking voor beschut is uitgevoerd;
- alle productmarktcombinaties die niet passen bij die strategie zijn overgedragen aan andere ondernemers/werkgevers;
- de beweging van 'binnen naar buiten' van Wsw-medewerkers die daarvoor de competenties hebben is gerealiseerd;
- het vierkante meter gebruik van Beschut & Groepswork is teruggebracht tot de 'permanente' behoefte per 1 januari 2021;
- de GR Vixia is vanaf dat moment leeg (qua activiteiten en medewerkers) en in liquidatie, tenzij de GR nog wordt gebruikt voor het werkgeverschap van de Wsw-medewerkers en/of het afwikkelen van de vastgoedstrategie. De GR blijft nog bestaan zolang dat voor finale vereffening noodzakelijk is (inclusief afwikkeling vastgoedstrategie).

5 Uitgangspunten van de samenwerking tussen de gemeenten

5.1 Uitgangspunten voor de samenwerking

De gemeenten delen de volgende uitgangspunten bij hun keuze om te gaan samenwerken in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek:

- Zij hebben de bestuurlijke wil om met elkaar samen te werken op basis van een duidelijke en overzichtelijke governance;
- De gemeenten hebben een gelijke visie op het gezamenlijk integraal dienstverleningsconcept. Dit dienstverleningsconcept leidt mensen effectief naar werk. Het dienstverleningsconcept zet ook in op de beweging van binnen naar buiten voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening;
- De opzet van het participatiebedrijf leidt tot het opheffen van de gemeenschappelijke regeling Vixia als uitvoeringsorganisatie. De rechten van de Wsw-medewerkers worden gerespecteerd en bij de transitie wordt continuïteit van de dienstbetrekking en werk georganiseerd;
- De uitvoeringskosten van de gemeenten stijgen niet en worden bij voorkeur lager;
- De gemeenten kiezen voor een duurzame samenwerking. Dit betekent enerzijds dat de opzet van het participatiebedrijf qua structuur, taken en inrichting duurzaam moet zijn en anderzijds dat de gemeenten de intentie hebben om blijvend samen te werken (vanaf 1 januari 2018). Deze afspraak wordt gemaakt omdat een voortijdige ontmanteling van het participatiebedrijf zal leiden tot veel personele problemen, en desinvesteringen;
- De keuze voor een GR als centrumconstructie leidt er toe dat het participatiebedrijf onderdeel is van de ambtelijke organisatie van de gemeente Sittard-Geleen. De gemeenten Sittard-Geleen zorgt er voor dat binnen de nieuwe organisatie sprake is van een voor de inwoners van andere gemeenten herkenbaar samenhangend geheel van dienstverlening. De gemeente Sittard-Geleen kent, zonder nader overleg met de gemeenten Beek en Stein, geen andere taken, dan die van werk en inkomen, toe aan dit samenhangend geheel.
- Mede op basis van het advies van de raadswerkgroep van maart 2017 is in de centrumregeling opgenomen dat de centrumgemeente in aansluiting op de gemeentelijke P&C-cyclus de verantwoordingsinformatie naar de gemeenten Beek en Stein verzenden. Over de inhoud van deze rapportages worden nog nadere afspraken gemaakt. Om deze informatie op een goede manier met de raden van de deelnemende gemeenten te delen wordt minimaal 1 keer per jaar een informatiebijeenkomst georganiseerd. Daarnaast wordt de centrumregeling jaarlijks geëvalueerd op doeltreffendheid, kostenbewustzijn en effectiviteit. De blijvende betrokkenheid van de raadswerkgroep helpt om in het transitieproces de inbedding van de democratische legitimiteit te borgen.

5.2 Analyse verschillen in beleid

Beleid met betrekking tot werk

Uit een eerdere analyse van Berenschot is gebleken dat er op het beleidsterrein Werk veel overeenkomsten zijn in het beleid van de gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein. De drie gemeenten zetten werk voorop, gevolgd door inkomen. Voor iedereen is een kans weggelegd om te werken of op een andere zinvolle wijze te participeren in de maatschappij. Daarbij wordt zoveel gebruik gemaakt van de mogelijkheden in kernen, wijken en dorpen. De drie gemeenten experimenteren met een wijkgerichte aanpak en een nauwe samenwerking in gebiedsteams. Alle gemeenten hebben een integrale benadering van het sociaal domein (werk, Wet maatschappelijke ondersteuning, schuldhulpverlening etc.) als belangrijk speerpunt.

Beleid met betrekking tot inkomen

Ook het gemeentelijk beleid op het beleidsterrein inkomen is geanalyseerd. Daarbij is gebleken dat ook dit beleidsterrein veel overeenkomsten kent en dat, daar waar wel sprake is van verschillen, deze overbrugbaar zijn. De bijzondere bijstand vormt hierop een uitzondering. De gemeenten hanteren onder andere verschillende doelgroepen/inkomenscategorieën.

Voor een effectieve en efficiënte uitvoering binnen het participatiebedrijf is het belangrijk dat in beginsel het beleid zoveel mogelijk is geharmoniseerd. Het voorkomt fouten, vermindert de administratieve last en het is minder bewerkelijk. Daarnaast is het een belangrijk voordeel dat cliënten ervaren dat zij gelijk worden behandeld.

5.3 Harmonisatie en differentiatie van beleid en uitvoering

In deze paragraaf is opgenomen welke maatregelen worden genomen om te harmoniseren en op welke onderdelen van het beleid er verschillen zullen zijn.

- Verordeningen De harmonisatie van de verordeningen, voor de uitvoering binnen het participatiebedrijf zijn gezamenlijk ambtelijk voorbereid. Daarbij heeft iedere gemeente afzonderlijk haar inbreng gehad. De verordeningen worden separaat van dit bedrijfsplan ter vaststelling aan de gemeenteraden voorgelegd.
- Beleidsregels Voor zover de beleidsregels nog aanpassingen behoeven, zal dat de komende periode gezamenlijk worden opgepakt en aan de colleges worden voorgelegd. Tegelijk worden de aanpassingen in de werkprocessen in detail uitgewerkt (bijvoorbeeld het intakeproces, Werkplaats en het team Werk). Ook dit gebeurt gezamenlijk. De huidige werkprocessen en applicaties van de gemeente Sittard-Geleen worden hiervoor als basis genomen en slimme oplossingen van de gemeenten Beek en Stein worden daarin meegenomen (leren van elkaar).
- Bijzondere bijstand Ten aanzien van de bijzondere bijstand blijven, bij wijze van uitzondering, bij de start van het participatiebedrijf, verschillen in beleid bestaan. De verschillen op het gebied van met name de draagkrachtberekening *) zijn te groot en zijn vooralsnog niet overbrugbaar gebleken. Voor de uitvoering van de bijzondere bijstand zijn vooralsnog in de centrumregeling aparte afspraken vastgelegd. In de loop van 2018 zal bezien worden of dit beleid ook kan worden geharmoniseerd. Dit zal een proces zijn waarbij de drie gemeenten invloed hebben en het resultaat ter besluitvorming voorgelegd zal worden in deze drie gemeenten
*) Draagkrachtberekening

Gemeente	Doelgroep minimum	Boven % minimum (zelf betalen)
Beek	tot 120% minimum	35%
Sittard-Geleen	tot 110% minimum	25%
Stein	tot 110% minimum	100%
- Gebiedsgericht werken Ook het gebiedsgericht werken krijgt een plek binnen het participatiebedrijf. De gemeente Sittard-Geleen werkt met stadsdelen. De gemeenten Beek en Stein werken vergelijkbaar in de kernen. Vanuit het participatiebedrijf worden casemanagers en Wmo-consulenten en participatiecoaches gekoppeld aan de verschillende gebieden. Zij pakken de vraagstukken van de inwoners van het betreffende gebied op en hebben waar nodig of wenselijk contact binnen het gebiedsteam over de betreffende inwoner, bijvoorbeeld bij multi-problematiek, overlap in zorgvraag binnen één gezin en vragen aan elkaar. Voor de gemeenten Beek en Stein wordt er vanuit het participatiebedrijf een extra groep casemanagers geformeerd met een goede mix tussen medewerkers van de betreffende gemeente en de andere twee gemeenten. De verdere uitwerking hiervan vindt vanaf september/oktober 2017 plaats in de implementatiefase.
- Pilots multi-problematiek In twee stadsdelen van Sittard-Geleen zijn in september 2016 pilots gestart voor een integrale samenwerking tussen het Sociaal Domein, Veiligheid én Leefbaarheid, indien er sprake is van multi-problematiek. Het betreffende gebiedsteam bestaat o.a. uit maatschappelijk werk, opbouwwerk, wijkverpleging, de wijkagent en woonconsulent. Indien de ernst en omvang van de problematiek dit vraagt en/of veiligheid in het geding is, wordt opgeschaald naar het regieteam zodat specialistische partners worden betrokken. Het regieteam bestaat uit o.a. GGZ, vangnet, politie, veilig thuis en BJZ. Ook is er een opschalingsmogelijkheid naar het Veiligheidshuis met als doel terugdringen van overlast, huiselijk geweld en criminaliteit. Het gebiedsteam en het regieteam hebben dezelfde onafhankelijke voorzitter die het tijdig op- en afschalen tussen de drie niveaus borgt. De gemeentelijke regierol wordt ingevuld door een maatwerker die zowel bij het gebieds- als het regieteam aansluit en de lijnen met de gemeentelijke backoffices Jeugd, Leerplicht/RMC/Jongerenloket, Wmo, Inkomen en Werk borgt én de link legt met Leefbaarheid en Veiligheid. De inzichten van de pilots zullen worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van het gebiedsgericht werken.

5.4 Verantwoordelijkheid beleidsvorming en -vaststelling

De afzonderlijke gemeenten blijven zelf verantwoordelijk voor de beleidsvorming en -vaststelling. Vanwege een efficiënte bedrijfsvoering is het uitgangspunt echter dat de beleidsvorming gezamenlijk plaatsvindt. Gezamenlijke beleidsvorming vindt plaats door samenwerking tussen de beleidsadviseurs van de drie gemeenten. Daarnaast houdt elke gemeente de bevoegdheid om invulling te geven aan “couleur locale”.

De gemeenten kunnen op lokaal niveau initiatieven ontplooiën ter ondersteuning of verbetering van het gezamenlijke dienstverleningsconcept (denk bijvoorbeeld aan participatietrajecten of re-integratie in de wijk of bij lokale bedrijven) of op het gebied van het geharmoniseerde (inkomens)beleid dat wordt uitgevoerd door het participatiebedrijf. De “couleur locale” komt met name tot uitdrukking in het minimeleid dat niet wordt geharmoniseerd en de gemeenten zelf blijven uitvoeren.

6 Juridische structuur en taken participatiebedrijf

6.1 Juridische vorm: centrumgemeente

De gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein geven hun samenwerking in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek vorm in de 'centrumvariant' van de wet gemeenschappelijke regelingen (artikel 8 lid 4 Wgr). Daarbij wordt de gemeente Sittard-Geleen als centrumgemeente aangewezen. Deze gemeente gaat namens de gemeenten Beek en Stein de taken uitvoeren. In de centrum-variant kopen de gemeenten Beek en Stein de dienstverlening in bij de gemeente Sittard-Geleen. Dat vindt plaats via een dienstverleningsovereenkomst (DVO). De relatie tussen de gemeenten Beek en Stein enerzijds en de gemeente Sittard-Geleen anderzijds, is gebaseerd op een opdrachtgever-opdrachtnemer relatie. Bij een centrumgemeente-variant is geen sprake van een nieuwe organisatie (entiteit) en een (apart) bestuursorgaan. Het participatiebedrijf maakt onderdeel uit van de ambtelijke organisatie van de gemeente Sittard-Geleen die verantwoordelijk is (als eigenaar).

Bij een centrumvariant worden afspraken gemaakt over het inrichten van overleggen op bestuurlijk en ambtelijk niveau tussen centrumgemeente en de deelnemende gemeenten. Daarmee kan wel een gevoel van eigenaarschap worden gecreëerd. Er kunnen ook evaluatiemomenten worden afgesproken. De centrumregeling Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek (bijlage 1) voorziet hierin. De volgende bepalingen zijn hierover opgenomen:

Artikel 6 Bestuurlijk overleg / evaluatie

1. De portefeuillehouders van de gemeenten voeren tenminste eenmaal per jaar bestuurlijk overleg over de centrumregeling met bijbehorende DVO en de samenwerking in dat kader.
2. De organisatie en voorbereiding van het bestuurlijk overleg berust bij het hoofd Sociale Zaken van de centrumgemeente dan wel zijn plaatsvervanger.
3. De centrumregeling wordt in ieder geval eenmaal per jaar geëvalueerd op doeltreffendheid, kostenbewustzijn en efficiency. Aanvullende afspraken hierover zijn gemaakt in de centrumregeling en de dienstverleningsovereenkomst (DVO). De resultaten van de evaluatie worden schriftelijk ter kennisgeving aan de gemeenteraden aangeboden.

Het Hoofd Sociale Zaken van de gemeente Sittard-Geleen zal het initiatief nemen om het bestuurlijk overleg gestructureerd vorm te geven.

Kaderstellende en controlerende taak gemeenteraden (democratische legitimatie)

Ook in een centrumgemeente-variant moeten de gemeenteraden hun kaderstellende en controlerende rol kunnen uitvoeren. Omdat de centrumgemeente de financiële verantwoordelijkheid voor het participatiebedrijf heeft, heeft de gemeenteraad van Sittard-Geleen richting het participatiebedrijf een andere (en omvangrijkere) rol dan die van de andere twee gemeenteraden. De gemeenteraden van Beek en Stein richten zich met name op het te voeren beleid in de eigen gemeente en welke consequenties dat heeft voor de te verlenen opdrachten aan de centrumgemeente.

6.2 Taken centrumgemeente/participatiebedrijf

De werk- en inkomstenstaken die door de deelnemende gemeenten aan de centrumgemeente zijn opgedragen omvatten:

- o de wettelijke uitvoering van Participatiewet, Wet sociale werkvoorziening, IOAW, IOAZ en Bbz¹. De taken van de Wsw worden (zie hoofdstuk 4 van dit bedrijfsplan) gefaseerd overgebracht van Vixia naar de centrumgemeente;
- o de uitvoering en besluiten bijzondere bijstand;
- o de maatschappelijke begeleiding van statushouders;
- o de administratieve verwerking van besluiten op klantniveau;
- o terugvordering en verhaal;
- o handhaving en bijzonder onderzoek (sociale recherche);
- o financiële verwerking en verantwoording en interne controle werkzaamheden;
- o archivering;
- o de voorbereiding in het kader van bezwaar- en (hoger) beroepschriften. Voor de behandeling van bezwaarschriften geldt dat de commissie voor de bezwaarschriften van de deelnemende gemeenten adviseren;
- o de voorbereiding in het kader van beroeps- en hoger beroepsprocedures en het voeren van verweer voor de bestuursrechter en voorbereiding in het kader van voorlopige voorzieningen in het kader van bezwaar-, beroeps- en hoger beroepsprocedures;

¹ IOAZ en Bbz zijn uitbesteed door de gemeente Sittard-Geleen aan het zelfstandigenloket van de gemeente Maastricht.

- de voorbereiding en het voeren van verweer in het kader van andere procedures in het kader van de Algemene wet bestuursrecht;
- uitvoering en sturing re-integratieprojecten en instrumentarium (o.a. werkplaats, Vitaal aan het werk);
- het werkgeversservicepunt²
- verzoeken om informatie op grond van de Wet openbaarheid van bestuur en de Wet hergebruik overheidsinformatie voor zover betrekking hebbende op voornoemde wet- en regelgeving ingebrekestellingen (Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen);

en op deze wetten gebaseerde regelgeving.

6.3 Werkgeverschap voor de Wsw-medewerkers

De Wsw-medewerkers zijn nu in dienst van de gemeenschappelijke regeling Vixia. In dit bedrijfsplan is beschreven dat de GR Vixia wordt opgeheven. Dit betekent dat het werkgeverschap op andere wijze moet worden belegd. Het werkgeverschap moet in een publieke organisatie worden ondergebracht. Dit betekent dat er in beginsel drie opties zijn:

- de gemeenschappelijke regeling in stand houden voor uitsluitend het werkgeverschap;
- bij de 'eigen' gemeente, dat wil zeggen de gemeente waar de Wsw-medewerker woont of is toegewezen;
- bij de gemeente Sittard-Geleen.

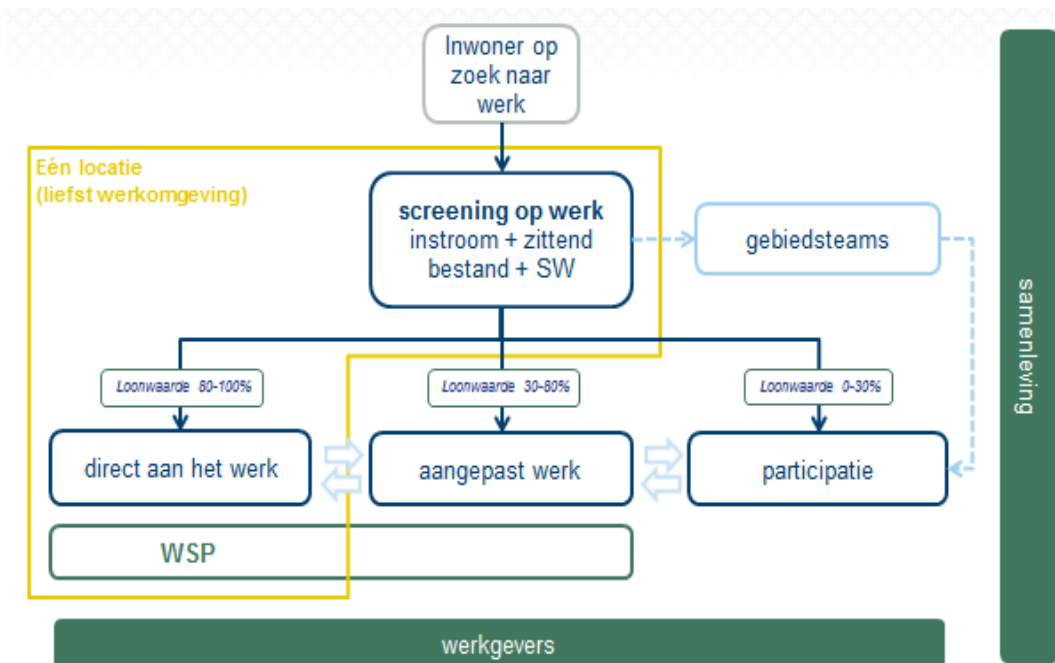
In de implementatiefase wordt gezien welke van deze opties het beste past bij de samenwerking die de gemeenten voor ogen hebben. Deze uitwerking wordt aan de colleges voorgelegd.

² In het werkgeversservicepunt (WSP) werken gemeenten, SW-bedrijf en UWV samen om werkgeversdienstverlening te optimaliseren, waarbij zowel ondernemers als werkzoekenden klant zijn. Het WSP zal deel uitmaken van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek

7 Dienstverleningsconcept

7.1 Dienstverleningsconcept

In paragraaf 3.2 van dit bedrijfsplan zijn missie en visie van het participatiebedrijf opgenomen en is aangekondigd dat het daarop gebaseerde dienstverleningsconcept in deze paragraaf wordt uitgewerkt. In het dienstverleningsconcept staat 'werk voorop'. In onderstaande figuur zijn de hoofdlijnen van het dienstverleningsconcept schematisch weergegeven.



Figuur 1: Gezamenlijk dienstverleningsconcept op hoofdlijnen

Bron: Rapport Berenschot Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek

Het dienstverleningsconcept maakt onderscheid in drie doelgroepen:

1. Wsw-medewerkers (in het schema SW) met een arbeidsovereenkomst (nu nog bij de GR Vixia);
2. Nieuwe cliënten die een beroep doen op de Participatiewet → 'nieuwe instroom';
3. Cliënten met een bestaande uitkering op grond van de Participatiewet → 'zittend bestand'.

Het dienstverleningsconcept is voor de doelgroepen nader uitgewerkt. In paragraaf 7.2 voor de Wsw-medewerkers en in paragraaf 7.3 voor de inwoners die op grond van de participatiewet een beroep doen op de dienstverlening van het participatiebedrijf.

7.2 Proces Wsw-medewerkers

Het proces voor de Wsw-medewerkers wijkt in de uitwerking op details af van het proces dat geldt voor inwoners die grond van de participatiewet een beroep doen op de dienstverlening van het participatiebedrijf. In hoofdstuk 3 van de businesscase is de geschiedenis en het bestaande wettelijk kader van de wet sociale werkvoorziening uitgebreid toegelicht. Hieronder is de lijn van dit hoofdstuk van de businesscase, voor zover relevant, puntsgewijs samengevat. Daaraan voorafgaand wordt eerst de nieuwe strategie voor de uitvoering van de wet sociale werkvoorziening beschreven.

7.2.1 Strategie uitvoering sociale werkvoorziening

In de aanloop naar het bedrijfsplan en de businesscase hebben de projectgroep en het managementteam van Vixia besproken op welke wijze de koers van 'binnen naar buiten' verder kan en moet worden aangescherpt. Die aanscherping is in lijn met de beleidsuitgangspunten en het dienstverleningsconcept die de gemeenten voor de uitvoering van Wet sociale voorziening hebben bepaald. Op grond van die aanscherping is de strategie voor de uitvoering van de wet sociale werkvoorziening geformuleerd:

Strategie uitvoering wet sociale werkvoorziening

'Alle Wsw-medewerkers zijn extern werkzaam op de reguliere arbeidsmarkt (privaat of publiek) en voor hen ontvangt het participatiebedrijf een reële financiële tegenprestatie. Als de Wsw-medewerkers (nog) niet extern kunnen werken, zijn zij werkzaam bij intern beschut en ook daar wordt gecalculeerd met een reële financiële waardering voor hun arbeidsprestatie'.

Belangrijkste punten uit hoofdstuk 3 van de businesscase

- De instroom in de sociale werkvoorziening is op 1 januari 2015 gestopt;
 - De wet sociale werkvoorziening is op onderdelen van de tekst aangepast (omdat er b.v. geen instroom meer mogelijk is), maar is niet afgeschaft. Het is een eigenstandige wet die gemeenten moeten uitvoeren tot het moment waarop de laatste Wsw-medewerkers is uitgestroomd;
 - Wsw-medewerkers hebben een dienstbetrekking en verrichten arbeid. Die arbeid is gericht op het behouden dan wel bevorderen van arbeidsbekwaamheid;
 - Uitstroom uit de Wsw naar een regulier dienstverband kan niet worden verwacht. De inzet van het participatiebedrijf (zie strategie) is gericht op zo regulier mogelijk werk. In een zeer incidentele situatie zal een keer sprake zijn van uitstroom naar een reguliere baan;
 - De uitvoering van de wet sociale werkvoorziening kent vijf werkvormen:
 - begeleid werken;
 - individuele detachering;
 - groepsdetachering;
 - werken op locatie;
 - intern beschut.
- Er is in sprake van een werkladder. Bij alle werkvormen van de werkladder verricht de Wsw-medewerker regulier werk. Bij begeleid werken en individuele detachering zonder of met beperkte begeleiding, bij een reguliere werkgever. Bij groepsdetachering en werken op locatie wordt ook gewerkt bij een reguliere werkgever, maar biedt het participatiebedrijf meer begeleiding. Bij intern beschut verricht de werknemer arbeid in het participatiebedrijf zelf (of eventueel in een bovenregionaal samenwerkingsverband). De inzet is om Wsw-medewerkers zoveel mogelijk te ontwikkelen naar begeleid werken of individuele detachering;
- Bij elke trede op de ladder is het realiseren van een reële loonwaarde met werk het uitgangspunt;
 - Ongeveer een derde van de Wsw-medewerkers is aangewezen op intern beschut;
 - Het economisch model van het participatiebedrijf voor de uitvoering van de wet sociale werkvoorziening is, net als nu, gebaseerd op onderlinge compensatie tussen de vijf werkvormen.

7.2.2 Beweging van binnen naar buiten (pilot)

Op basis van de geformuleerde strategie is en wordt de beweging van 'binnen naar buiten' geïntensiveerd. Daarmee wordt beoogd om een groter aantal Wsw-medewerkers via begeleid werken en of individuele detachering werkzaam te laten zijn op de reguliere arbeidsmarkt. Op dit moment voeren sociale diensten en Vixia een pilot uit om deze beweging te versterken. De Wsw-medewerkers krijgen middels het instrument 'competenSYS' een online test. Vervolgens volgt een persoonlijk gesprek over de uitkomsten van de test. Op deze manier wordt ingeschat of een persoon ontwikkelbaar (naar buiten) is en passende dienstverlening bepaald. Er zijn drie opties:

1. Werkplaats

Komt uit de vragenlijst en het gesprek dat een medewerker individueel gedetacheerd kan worden, dan gaat de medewerker aan de slag bij de 'Werkplaats'. De werkplaats is een aparte werkomgeving (Millenerweg 4). Er is nog geen sprake van een echte werkgever, maar er wordt wel een tussenstap gezet in een andere werkomgeving. De tussenstap simuleert een werkplek en lijkt op individuele detachering. Het traject duurt maximaal 6 maanden.

In een veilige omgeving kunnen dingen geleerd en geoefend worden en kan de Wsw-medewerker ervaren waar hij/zij tegenaan loopt. Een werkbegeleider en jobcoach ondersteunen tijdens dit proces. Er wordt gekeken wat de persoon kan, wat nog geleerd moet worden en waar een werkgever qua begeleiding op moet letten, zodat de Wsw-medewerker straks op een goede manier zijn of haar werk kan doen als hij of zij naar een reguliere werkgever wordt gedetacheerd. De jobcoach en werkbegeleider zoeken samen met de kandidaat een passende werkplek. De arbeidsvoorwaarden van een Wsw-medewerker zijn vastgelegd in de Cao-Wsw. Deze wijzigen niet.

2. *Jobcoach op bestaande of andere werkvorm*

Komt uit de vragenlijst en het gesprek dat Wsw-medewerker nu nog niet gedetacheerd kan worden, maar mogelijk wel op een later moment, dan krijgt hij of zij extra aandacht van een jobcoach op zijn of haar eigen werkplek. Er kan ook worden gezien of er mogelijk een andere stap op de werkladder (zie hiervoor) kan worden gezet. Op deze wijze wordt verder gewerkt aan het persoonlijk ontwikkelplan. De jobcoach kijkt wat er nog nodig is om door te groeien naar de volgende stap en zoekt als het zover is samen met de kandidaat een passende werkplek.

3. *Bestaande werkplek (voorlopig) handhaven*

Komt uit de vragenlijst en het gesprek dat begeleid werk en individueel detacheren niet haalbaar zijn, dan blijft de Wsw-medewerker in beginsel werkzaam op zijn bestaande werkplek. Ook dan wordt gezien of een volgende stap op de werkladder mogelijk is en wordt bevorderd dat een Wsw-medewerker via werken op locatie of groepsdetachering een passende werkplek krijgt. Ook dit kan er toe leiden dat de Wsw-medewerker de intern beschutte omgeving kan verlaten.

Op dit moment wordt de pilot geëvalueerd. Daarin wordt vooral gezien of de gebruikte methode effectief is om de (aangescherpte) strategie te bereiken en welke eventuele volgende stappen moeten worden gezet.

7.2.3 *Beweging van 'binnen naar buiten', in het participatiebedrijf*

De beweging van 'binnen naar buiten' wordt in het participatiebedrijf ingebed in het reguliere werkproces. In hoofdstuk 9 is beschreven hoe dit praktisch in zijn werk gaat en hoe de onderlinge afhankelijkheden van de afdelingen Werk & Detachering en Beschut & Groepswork (zie voor een toelichting op deze afdelingen paragraaf 8 hierna) op dit vlak zijn uitgewerkt.

Beweging van 'binnen naar buiten', in de transitieperiode

In paragraaf 4.4 van dit bedrijfsplan is toegelicht dat de transitie van het participatiebedrijf uiterlijk 31 december 2020 is afgerond. In de transitieperiode wordt binnen het participatiebedrijf nauw samengewerkt om de beweging van 'binnen naar buiten' te realiseren. De ervaringen van de pilot worden benut om het proces verder te optimaliseren. Ook ervaringen van andere gemeenten en Wsw-bedrijven die al eerder succes hebben geboekt met de beweging van binnen naar buiten, worden daarbij benut. Uit die ervaringen elders blijkt dat de belangrijkste succesfactor is de kennis en inzet van de betrokken reguliere medewerkers, op alle niveaus. Het begint met persoonlijke betrokkenheid en samenwerking op directieniveau, maar het is noodzakelijk om op alle niveaus verbindingen te leggen.

7.3 *Proces nieuwe instroom en zittend bestand Participatiewet*

Inwoners die een uitkering vragen op grond van de Participatiewet worden uitgenodigd voor een gesprek bij het Werkloket op de locatie van team Werk & Detachering. Daarmee is voor de aanvrager meteen duidelijk dat hij/zij niet in de eerste plaats een uitkering komt aanvragen, maar ondersteuning krijgt bij het vinden van werk. Na het gesprek bij het Werkloket kan een aanvraag voor een uitkering worden ingediend en vindt er een screening plaats op het vermogen om te werken. Met behulp van het instrument 'CompetenSYS' wordt een online test afgenomen en vervolgens een gesprek gevoerd over de uitkomsten. Op basis hiervan wordt een indicatieve loonwaarde vastgesteld, die de in te zetten dienstverlening bepaalt. Er zijn vier opties:

1. *Loonwaarde 80-100%.*

Mensen met loonwaarde van 80-100% worden direct begeleid naar regulier werk. Om een betrouwbaar en realistisch beeld te krijgen met betrekking tot het functioneren van een kandidaat kan de praktijksetting in de Werkplaats / "Vitaal aan het werk" / "Stein Schoon" ingezet worden om kansen en belemmeringen ten aanzien van de arbeidsmarkt te bepalen en uitstroom naar werk (met of zonder loonkostensubsidie) dan wel uitkeringsafhankelijkheid te realiseren óf mensen te plaatsen in een passende participatievorm.

Voor mensen die regulier aan de slag kunnen wordt de Cursus Werk en Vervolg Cursus Werk (sollicitatietraining en daadwerkelijk wekelijks solliciteren onder begeleiding) ingezet. Het Werkgevers Servicepunt Westelijke Mijnstreek gaat op zoek naar een passende werkplek. Indien een plaatsing wordt gerealiseerd zal een jobcoach deze plaatsing indien wenselijk borgen.

Na het toekennen van het recht op uitkering wordt de screening in de Werkplaats ingezet. Inkomensonzekerheid is dus niet aan de orde tijdens de screeningsactiviteiten in de Werkplaats of daarop volgende re-integratie-activiteiten.

2. *Loonwaarde 50-80%.*

Mensen met loonwaarde van 50-80% kunnen (nog) niet volledig zelfstandig het wettelijk minimumloon verdienen. Plaatsing bij een bedrijf, of in een project onder de noemer werken naar vermogen is aan de orde (na eventuele inzet werkplaats en (vervolg)cursus werk), waarbij door de gemeente aan de werkgever een loonkostensubsidie wordt verstrekt voor de ontbrekende loonwaarde. Een jobcoach wordt ingezet die coacht op loonwaardeontwikkeling gedurende de plaatsing.

3. *Loonwaarde 20-50%*

Voor mensen met een loonwaarde van 20-50% wordt ingezet op participatie, omdat zij nog niet toe zijn aan werken op de arbeidsmarkt (al dan niet met loonkostensubsidie). Zij worden sociaal geactiveerd middels inzet op een participatieplaats of vrijwilligerswerk bij een organisatie onder begeleiding van een coach. Participatiemogelijkheden in de wijk kunnen worden gezien.

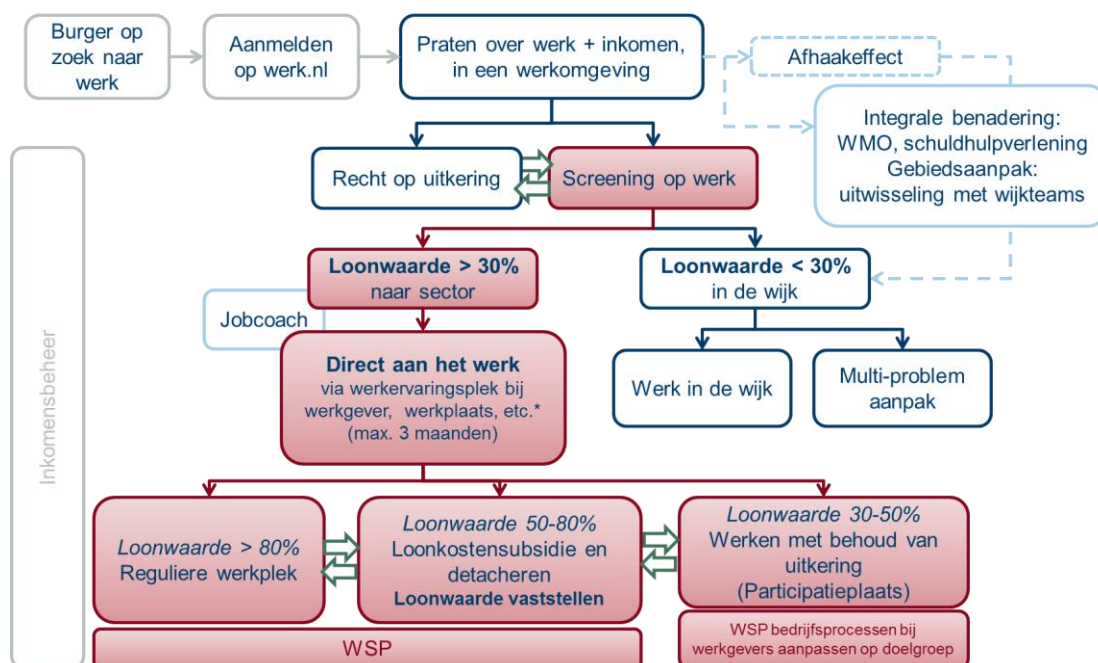
4. *Loonwaarde 0-20%*

Voor mensen met een loonwaarde van 0-20% kan - indien er geconstateerd wordt dat er meer nodig is, omdat er sprake is van meervoudig complexe problematiek - een traject worden ingezet om problemen op leefgebieden te stabiliseren of op te lossen (denk aan combinaties van psychiatrie, verslaving, huisvesting, schulden etc.). Dit met als doel in de toekomst ook weer mee te kunnen doen in de maatschappij. Parallel wordt tijdens dit traject indien mogelijk ingezet op participatie of werken.

Nieuw beschut

Per 1 januari 2017 zijn gemeenten verplicht onder bepaalde voorwaarden beschut werk aan te bieden (nieuw beschut). Ook is het vanaf die datum mogelijk dat mensen zelf een advies beschut werk bij het UWV aanvragen. In het boven omschreven werkproces kan dus ook de conclusie worden getrokken dat een inwoner in aanmerking komt voor een nieuw beschutte werkplek. De werkplek zelf moet passend zijn. De beschutte werkplekken kunnen binnen en buiten het participatiebedrijf worden gerealiseerd. Indien een beschutte werkplek 'binnen' het participatiebedrijf wordt gerealiseerd, gebeurt dat in het team Beschut & Groepswork (of eventueel in het bovenregionaal samenwerkingsverband).

7.3.1 Het proces voor de nieuwe instroom en het zittend bestand in schema



Figuur 3: Proces voor nieuwe instroom / zittend bestand

Toelichting op het schema

Het schema geldt zoveel voor de nieuwe instroom als ook voor het zittend bestand. Het rode deel geldt voor het zittend bestand. Het proces draait om werk en het verstrekken van een uitkering en inkomensbeheer is parallel georganiseerd. Voor de groep met een loonwaarde tussen 50 en 100% is een belangrijke rol weggelegd voor het Werkgevers Servicepunt (WSP) Westelijke Mijnstreek. Zij dragen werkplekken aan. De uitvoering van de stromen is dynamisch. Mocht gedurende de uitvoering blijken dat mensen een andere aanpak nodig hebben, dan kan eenvoudig worden overgestapt op een andere stroom.

7.4 Benadering werkgevers (markt)

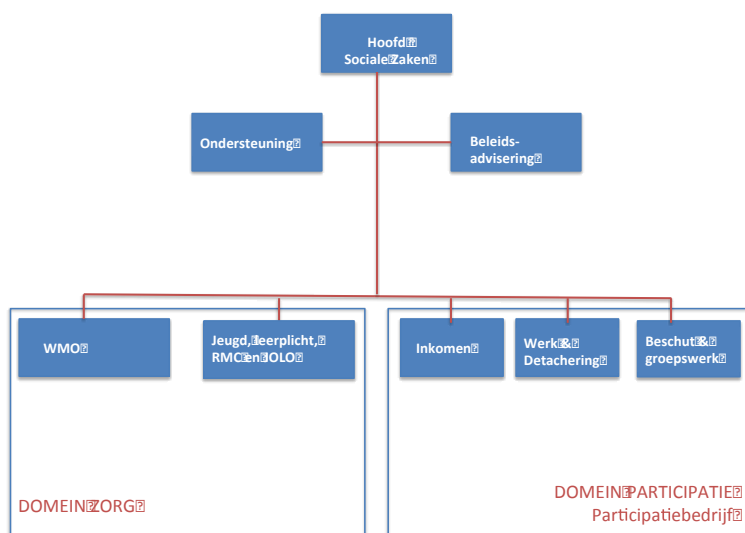
In de nieuwe gezamenlijke setting zullen we sterker marktgericht gaan werken, dat wil zeggen vanuit de marktvraag van de arbeidsmarkt invulling geven aan de kansen voor de inwoners die van de dienstverlening van het participatiebedrijf gebruik maken. Er wordt dus niet vanuit het aanbod gewerkt, maar vanuit de vraag van werkgevers. Hiervoor gaan we de markt nog beter verkennen en de mogelijke marktpartijen aangeven hoe wij met de talenten van onze medewerkers en bijstandsgerechtigden marktpartij kunnen ontzorgen. Omdat we de marktpartijen beter gaan kennen bieden we kunnen we oplossingen aan de markt aanbieden in plaats van dat we onze medewerkers moeten 'slijten'. We worden meer proactief. We helpen op deze wijze de marktpartij in plaats van dat deze ons een dienst bewijst. Deze benadering vraagt ook andere commerciële talenten. Hierin wordt geïnvesteerd.

8 Organisatie (hoofd)structuur

In de hierna opgenomen organogrammen zijn de hoofdstructuur van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek opgenomen. In paragraaf 8.1 is de hoofdstructuur opgenomen. Paragraaf 8.2 detailleert het blok Participatie.

8.1 Hoofdstructuur per 1 januari 2021

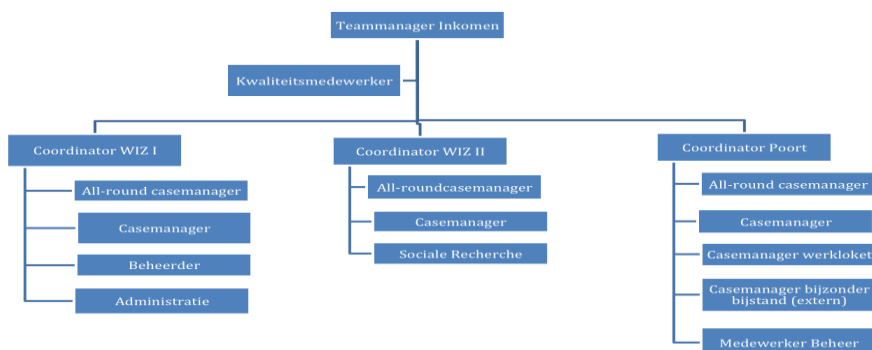
In onderstaand organogram wordt de plaatsing van de werkzaamheden van genoemd bedrijf binnen de gemeente Sittard-Geleen weergegeven.



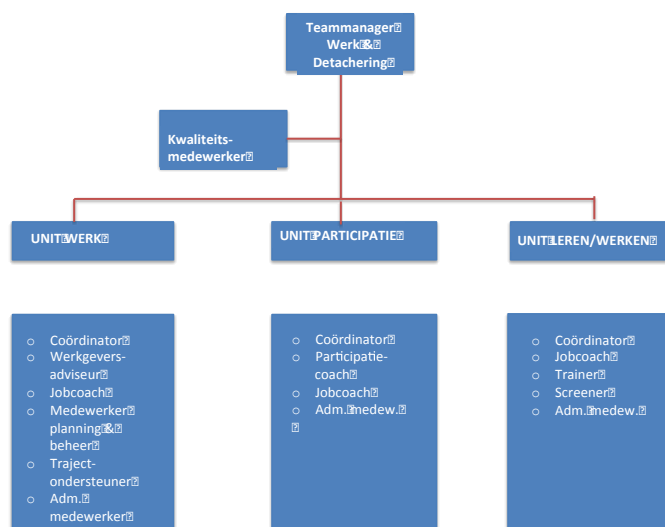
Sociale zaken kent twee domeinen. Deze domeinen kennen geen afdelingshoofd. Het hoofd sociale zaken geeft leiding aan vijf teammanagers. De teammanagers geven op hun beurt leiding aan verschillende units en of medewerkers. Voor de meeste units is een coördinator aangesteld. Dit is geen manager omdat deze functie geen leidinggevende taken in zich heeft. In hoofdstuk 10 zijn de formatie en de functies opgesomd.

8.2 Detaillering blok Participatie

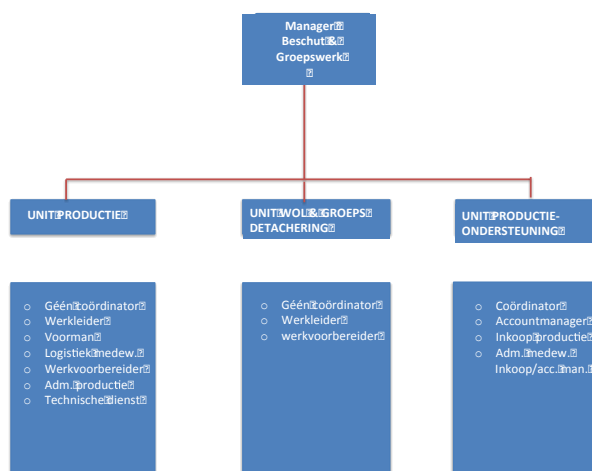
8.2.1 Team inkomen (1 januari 2018)



8.2.2 Team werk en detachering (1 januari 2018)



8.2.3 Team Beschut & Groepswerk (uiterlijk 1 januari 2021)



8.3 Ontwikkeling en positionering Beschut & Groepswerk

Beschut & Groepswerk heeft de taak om industriële/bedrijfsmatige activiteiten te organiseren voor Wsw-medewerkers (en nieuw-beschut medewerkers) die (nog) niet via begeleid werken of individuele detachering werkzaam kunnen bij een reguliere werkgever. Deze Wsw-medewerkers zijn deels aangewezen op een beschutte werkomgeving. Dit betekent dat opdrachten moeten worden geacquireerd, calculaties en werkvoorbereiding moeten plaatsvinden, het magazijn moet worden beheerd, de logistiek moet worden georganiseerd, hulpmaterialen moeten worden ingekocht en productielijnen moeten worden opgezet. Dit zijn voor Wsw-bedrijven gebruikelijke taken, maar zij komen niet voor in het sociaal domein van een gemeente. Bij het opstellen van het bedrijfsplan en de bouwblokken van de businesscase is de projectgroep nagegaan of deze activiteiten binnen of buiten het participatiebedrijf moeten worden georganiseerd. De projectgroep kwam daarbij tot twee alternatieven en dus drie reële mogelijkheden:

- A. Het organiseren en uitvoeren van beschutte werkzaamheden maakt integraal onderdeel uit van het participatiebedrijf.

- B. Het organiseren en uitvoeren van beschutte werkzaamheden wordt als 'social firm' in een aparte private entiteit georganiseerd.

Toelichting: Dat zou bijvoorbeeld in de vorm van een stichting kunnen. Met een dergelijke entiteit worden juridisch houdbare afspraken gemaakt waardoor het participatiebedrijf, zonder aanbesteding, aan deze entiteit taken kan toekennen. Er staat tussen het participatiebedrijf en de aparte entiteit een opdrachtgever-opdrachtnemer relatie. De entiteit is geen verbonden partij van de gemeente. In die opzet ontstaat geen nieuwe bestuurlijke governance-last.

- C. Voor het organiseren en uitvoeren van beschutte werkzaamheden wordt een bovenregionale samenwerking aangegaan met aanpalende regio's.

Toelichting: Ook andere regio's zijn bezig met de positionering van beschutte werkzaamheden. Mogelijk dat via een bovenregionale samenwerking schaalvoordelen kunnen worden gerealiseerd. Deze optie vraagt een langere doorlooptijd omdat de gemeenten afhankelijk zijn van andere regio's. Daarbij moet worden bedacht dat ook elders transitie plaatsvinden, hetgeen ook effect heeft op de doorlooptijd.

Overwegingen bij de drie opties:

- Het voordeel van het onderbrengen bij het participatiebedrijf is dat in een organisatie een integrale dienstverlening wordt georganiseerd (optie A);
- De activiteiten (industriële en zakelijke dienstverlening) van beschut werk passen minder in een ambtelijke organisatie en dat zou er voor pleiten om voor optie B of C te kiezen;
- Een aparte entiteit (optie B of C) geven een betere propositie op de markt, dan een team van een ambtelijke organisatie (optie A). Het geheel moet aan 'business tot business'-relatiebeheer doen en dat gaat eenvoudiger als sprake is van een meer private positionering. Als beschut werk wel binnen het participatiebedrijf wordt georganiseerd, moet extra aandacht worden besteed aan een de positionering binnen de ambtelijke organisatie. De verantwoordelijke voor het participatiebedrijf moet voldoende mandaat krijgen om flexibel zijn bedrijfsvoering af te stemmen op de markt;
- Optie B en C verzakelijken de relatie tussen Werk & Detachering (W&D) enerzijds en beschut werk anderzijds. W&D is verantwoordelijk voor het zoveel mogelijk individueel detacheren van medewerkers die nog beschut werken (zie voor meer informatie ook paragraaf 9.3). De opdrachtgever-opdrachtnemer relatie geeft de eindverantwoordelijke voor het participatiebedrijf sturingsmogelijkheden;
- B en C geven meer mogelijkheden om de portfolio te verbreden met de ontwikkeling van bijvoorbeeld het product arbeidsmatige dagbesteding (op basis van Wmo of Wlz). Een verbreding van de portfolio kan tot kostenverlaging leiden (delen overhead), zowel voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening als ook voor het product arbeidsmatige dagbesteding. Omdat het werk privaat is georganiseerd lopen de gemeenten in beginsel geen risico.
- Een nadeel van de opties B en C, is dat het sturen op de samenwerking tussen Werk & Detachering en beschut werk niet vanuit één eindverantwoordelijke plaatsvindt.
- Het voordeel van een regionale samenwerking is dat schaalvoordelen worden geboekt en dat de uitvoering ook in de toekomst minder kwetsbaar is. Een nadeel kan zijn dat er minder nabijheid wordt ervaren en dat er mogelijke langere lijnen zijn.

Conclusie

Op grond van bovenstaande overwegingen komt de projectgroep tot de conclusie dat het uitgangspunt is dat deze werkzaamheden bij het participatiebedrijf worden ondergebracht, tenzij uit het onderzoek van de directeur Vixia blijkt dat beschut in een bovenregionale samenwerking wordt georganiseerd. Een dergelijk onderzoek moet zorgvuldig plaatsvinden en vraagt aandacht en focus. De projectgroep stelt voor om het onderzoek te laten plaatsvinden in de periode 2019 en 2020 en het onderzoek uit te laten voeren door de directeur Vixia.

9 Beschrijving werkprocessen en ontwikkeling

9.1 Werkproces team Werk & Detachering

Team Werk heeft een capaciteit van ongeveer 30% van het totale aantal bijstandspartijen. In het dienstverleningsconcept wordt gefocust op de nieuwe instroom onder het motto: iedereen doet mee! Naast de dienstverlening aan mensen die die net in de bijstand terecht komen, is de resterende capaciteit beschikbaar voor het zittend bestand.

Team Werk & Detachering kent binnen haar dienstverleningsconcept voor alle loonwaarde-categorieën specialistische functies. De vier beschreven categorieën en bijbehorende trajectmogelijkheden geven een invulling aan 'Iedereen doet mee!' Dit kan betekenen opnieuw aan de slag in een reguliere baan, maar ook werken naar vermogen in een werkervaringsplek of participeren naar vermogen in vrijwilligerswerk. De formatie die aan deze functies is gekoppeld is gebaseerd op de voor team werk gestelde targets (gebaseerd op beleidskeuzes) en de bestandsanalyse, oftewel het aanbod van cliënten en hun bijbehorende loonwaarde. De quick win die wordt gerealiseerd met de 80-100% doelgroep is na jarenlange inzet hierop aan het afnemen. Sinds de invoering van de Participatiewet (en daarmee de instroom van cliënten die voorheen in de Wajong of Wsw terecht zouden zijn gekomen) is de gemeentelijke doelgroep verzwaaard. Dit betekent dat de focus op afname van het aantal bijstandsgerechtigden die de laatste jaren centraal stond een steeds grotere uitdaging wordt, aangezien de zwaardere doelgroep andere perspectieven heeft zoals werken met loonkostensubsidie in plaats van de voorheen gewenste reguliere uitstroom. De focus verschuift daarmee van afname van bijstandsdichtheid naar toename van participatiedichtheid of inzet op loonwaardeontwikkeling.

Team Werk & Detachering is ook belast met de individuele detachering van Wsw-medewerkers. In paragraaf 7.2.1 is de nieuwe strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening beschreven. Het team Werk & Detachering geeft uitvoering aan deze strategie. Het team onderzoekt voortdurend of er (nieuwe) mogelijkheden zijn om Wsw-medewerkers die (nog) werkzaam zijn in groepsdetachering, werken op locatie of intern beschut individueel te detacheren. Het beperken van het volume bij het team Beschut & Detachering is een belangrijke taak van dit team.

Dit betekent ook dat het team in samenwerking met het werkgeversservicepunt inleners acquireert die Wsw-medewerker tegen een marktconform tarief willen inlenen.

9.2 Werkproces Team Beschut & Groepswerk

Bij dit team wordt het werk voor Wsw-medewerkers (en nieuw beschut medewerkers) georganiseerd die (nog) niet individueel kunnen worden gedetacheerd. In beginsel vinden hier drie werksoorten plaats:

- groepsdetachering;
- werken op locatie;
- intern beschut.

Ook voor dit team geldt de nieuwe strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening (en nieuw beschut): de medewerkers zijn zoveel mogelijk werkzaam bij reguliere werkgevers. Het team vangt ook Wsw-medewerkers op die (tijdelijk) uitvallen in individuele detacheringen.

Bij dit team worden opdrachten geacquireerd bij ondernemers en instellingen. Opdrachten voor groepsdetachering en werken op locatie, maar ook verpakkings- en montage werkzaamheden voor de intern beschutte productieomgeving. Er worden geen eigen producten gefabriceerd voor de markt. Er is sprake van dienstverlening ten behoeve van andere ondernemers of instellingen.

De Wsw- en nieuw beschut medewerkers die in dit team werken, worden begeleid in hun ontwikkeling op de werkladder. Er wordt door het team geïnvesteerd in competentie-ontwikkeling. Daarbij wordt het palet van intern beschut tot groepsdetachering gebruikt om medewerkers te laten ontwikkelen. Het uiteindelijke doel is en blijft individuele detachering. Een belangrijk voordeel van dit palet is dat medewerkers van intern beschut mee kunnen gaan met collega's die meer ervaring 'buiten' hebben om nieuwe ervaringen op te doen.

Het team is altijd gericht op het verhogen van de loonwaarde van de Wsw- en nieuw beschut medewerkers. Opdrachtgever betalen een reële prijs voor de opdrachten die zij verlenen. De verwachting is dat bij een aantrekkelijke economie en een krappere wordende arbeidsmarkt de Wsw- en Nieuw beschut medewerkers een welkome aanvulling op de arbeidsmarkt zullen zijn. Die verwachting moet zich ook terug vertalen in de ontwikkeling van de netto toegevoegde waarde van dit team.

9.3 Samenhang tussen W&D en B&G met betrekking tot uitvoering sociale werkvoorziening

Ook het team Werk & Dienstverlening (W&D) is gericht op competentieontwikkeling van de medewerkers. Hier vertaalt de competentieontwikkeling zich in het detacheringstarief. Het kenmerk van individuele detachering is dat Wsw-medewerkers met relatief beperkte begeleiding zelfstandig bij een reguliere werkgever werkzaam zijn. Niet zelden ontstaat een langdurige relatie en voelen Wsw-medewerkers zich onderdeel van het bedrijf van de inlener.

Het komt ook voor dat een detachering wordt beëindigd. Soms komt dat omdat het arbeidsvermogen van de Wsw-medewerker afneemt, bijvoorbeeld om gezondheidsredenen. In alle gevallen is de inzet om weer een passende detacheringsplaats voor de Wsw-medewerker te realiseren. In beginsel zorgt het team W&D daarvoor. Als dat niet direct lukt, wordt de Wsw-medewerker tijdelijk bij het team Beschut & Groepswerk (B&G) geplaatst.

W&D heeft de taak om de Wsw-medewerkers die bij het team B&G werkzaam zijn goed te volgen. Daar waar kansen zijn voor individuele detachering worden deze onmiddellijk verzilverd. In de transitieperiode werken het participatiebedrijf en Vixia intensief samen om op dit vlak een inhaalslag te realiseren. Daarvoor worden de ervaringen van de nu lopende pilot benut en wordt ook gekeken naar best practices van participatiebedrijven die deze transitie al volledig hebben gemaakt.

10 Effecten op de formatie in 2021 als gevolg van de juridische samenvoeging Vixia

In dit hoofdstuk zijn de effecten en de formatieve taakstelling voor de formatie in 2021 beschreven die samenhangt met de juridische samenvoeging van Vixia in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek (uiterlijk 31 december 2020).

10.1 Effecten op functiebeschrijving

Met de samenvoeging van de uitvoering van Participatiewet en de sociale werkvoorziening komen nieuwe taken naar de gemeente. Taken die daarvoor bij Vixia werden uitgevoerd. Dit heeft gevolgen voor de verschillende functies binnen het participatiebedrijf:

- het aantal functies neemt toe daar waar de overdracht functies betreft, die niet bekend zijn in het functiegebouw van de gemeente Sittard-Geleen. In de implementatiefase fase moeten deze functies conform de systematiek van de gemeente Sittard-Geleen worden beschreven en gewaardeerd.
- Er worden taken aan bestaande functies toegevoegd. De functie van clusterhoofd sociale zaken, de teammanager van het team Ondersteuning en de teammanager van het team Werk zijn daar voorbeelden van. Voor deze functies moet worden gezien of de functiebeschrijving moet worden aangepast en eventueel opnieuw moet worden gewogen.

Dit zijn elementen die in de implementatiefase worden meegenomen.

10.2 Benodigde formatie Participatiebedrijf Wsw-medewerkers (interne plaatsing)

In de formatie van Vixia zijn op dit moment ook Wsw-medewerkers opgenomen. Ook bij het participatiebedrijf zal dit straks het geval zijn. Dit is een logisch uitgangspunt omdat je daarmee als participatiebedrijf laat zien dat je intern uitvoert wat je ook van reguliere bedrijven vraagt.

De formatieplaatsen voor Wsw-medewerkers worden, anders dan nu, ook in de begroting van de operationele kosten zichtbaar gemaakt. De intern geplaatste Wsw-medewerkers worden gedetacheerd vanuit het team Werk & Detachering naar de verschillende interne afdelingen. Daarvoor wordt intern een reële vergoeding voor de loonwaarde in rekening gebracht. Deze is berekend op gemiddeld 0,6 maal het uurloon van de betreffende functie als deze regulier zou zijn ingevuld. Bij het team Werk & Detachering is dit een opbrengst. Bij de 'interne' inlener een bedrijfslast.

Op dit moment zijn ongeveer 55 Wsw-medewerkers werkzaam in Vixia zelf. Op 1 januari 2021 wordt gerekend met een formatie van rond de 30. Dit komt overeen met 20 fte reguliere medewerkers.

10.3 Benodigde formatie regulier personeel uitvoering sociale werkvoorziening

De taken en functies die nu voorkomen in de formatie van Vixia komen als gevolg van de vorming van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek uiterlijk 31 december 2020 in verschillende onderdelen van de gemeente Sittard-Geleen (of eventueel deels bij het bovenregionaal samenwerkingsverband voor beschut):

- de concernstaf;
- het team ondersteuning van sociale zaken;
- het team Werk & Detachering;
- het team Beschut & Groepswerk;
- (eventueel) het bovenregionale samenwerkingsverband voor beschut werk.

Het managementteam van Vixia heeft berekend welke formatie nodig is voor de uitvoering van de taken die resteren nadat het project 'aanscherping strategie/ombouw PMC's is uitgevoerd. Daarbij is uitgegaan van de resultaten van bouwblok III en IV van de businesscase. Op grond van die berekeningen komt het managementteam van Vixia tot een formatie van 40 tot 44 fte. Met deze formatie is rekening gehouden bij het bepalen welke personele gevolgen de vorming van het participatiebedrijf heeft (zie hoofdstuk 11).

11 Personele gevolgen

11.1 Personele gevolgen algemeen

11.1.1 Beperken personele gevolgen

Om de personele gevolgen te beperken zijn/worden de volgende maatregelen genomen:

- Met ingang van 1 juli 2017 zijn conform afspraken geen openstaande vacatures meer ingevuld in de 3 gemeenten. Vixia hanteert reeds dezelfde strategie,
- De taken die behoren tot het participatiebedrijf zijn vastgelegd.
- De medewerkers van gemeenten Stein en Beek die werkzaam zijn op W&I taken gaan voor de volledige omvang van hun dienstverband over naar het participatiebedrijf, indien hun werk voor meer dan 60% uit de W&I taken bestaat die overgaan naar het participatiebedrijf.
- De formatie van hun deel van het werk dat niet tot de W&I-taken behoort blijft achter bij de latende gemeente. Alleen de formatie voor de werkzaamheden die overgaan naar het participatiebedrijf gaat over. Dit laatste geldt onverkort als de medewerker besluit zelf niet mee over te gaan naar het participatiebedrijf. In dat geval gaat de vacatureruimte over naar de gemeente Sittard-Geleen.
- De gemeente Sittard-Geleen heeft de taak om een eventueel verschil tussen de overkomende bezetting (personen) en de overkomende formatie (budget), op te lossen. De medewerker krijgt dus een volledige functie. Indien daardoor kosten ontstaan zijn deze voor rekening van de gemeente Sittard-Geleen (frictiekosten).
- De latende gemeenten Beek en Stein zijn verantwoordelijk om eventueel achterblijvende taken van deze persoon in hun organisaties op te vangen. Indien daardoor kosten ontstaan zijn die kosten voor rekening van die gemeenten (frictiekosten).

11.1.2 Aanstelling bij de gemeente Sittard-Geleen

Het voornemen is om onder de volgende voorwaarden medewerkers van de gemeenten Stein en Beek aan te stellen bij de gemeente Sittard-Geleen:

- Medewerkers met een vaste aanstelling van de gemeenten Stein en Beek gaan over naar het participatiebedrijf als hun functie verhuist naar het participatiebedrijf/de gemeente Sittard-Geleen. Voor hen geldt de regel 'Mens volgt werk'. In de latende organisatie (de gemeente Beek en de gemeente Stein) vervalt hun functie.
- Tenzij sprake is van andersluidende individuele afspraken of van persoonlijke omstandigheden die daartegen verzetten (in het bijzonder langdurige ziekte zonder reëel perspectief op herstel) volgen medewerkers hun functie. Als zij geen gebruik wensen te maken van die mogelijkheid van behoud van werkgelegenheid is dat hun eigen keuze. Als en voor zover daardoor een situatie van werkloosheid ontstaat wordt die in beginsel aangemerkt als 'niet onvrijwillig'. Uiteindelijk zal het in voorkomende gevallen ter beoordeling zijn aan het UWV.
- Tijdelijke medewerkers van wie het contract doorloopt na 31 december 2017 gaan ook (tijdelijk) mee over voor de duur van het contract tenzij dat tot een ongewenst surplus bij de gemeente Sittard-Geleen leidt.
- De medewerkers van de gemeenten Stein en Beek krijgen een aanstelling bij de gemeente Sittard-Geleen voor onbepaalde tijd en met behoud van opgebouwde anciënniteit en (mits schriftelijk vastgelegde) andere toezeggingen/rechten.

11.2 Personele gevolgen transitie stap 1

11.2.1 Spelregels bij de personele toedeling transitie stap 1

In deze paragraaf is beschreven hoe de gemeenten voornemens zijn om de personele toedeling uit te voeren. Dit voornemen wordt voorgelegd aan en besproken met het georganiseerd overleg. Daarbij komen de volgende aspecten aan de orde:

Onderwerp	Voornemen
-----------	-----------

Generalisme versus specialisme	Er zijn verschillen tussen de functies bij de gemeente Sittard-Geleen enerzijds en de gemeenten Beek en Stein anderzijds. Sittard-Geleen kent meer specialistische functies en de twee andere gemeenten meer generalisten. De werkzaamheden van de medewerkers van de gemeenten Beek en Stein zijn bij de gemeente Sittard-Geleen in verschillende functies ondergebracht. Dit betekent dat voor medewerkers van Beek en Stein meerdere functies passend kunnen zijn. Het voornemen is om hier als volgt mee om te gaan: - Voor de medewerkers uit Beek en Stein is voor verschillende functies sprake van een
--------------------------------	--

	keuzemogelijkheid. Om zoveel mogelijk aansluiting te vinden tussen de gevraagde functies en de medewerkers van Stein en Beek zal een belangstellingsregistratie worden gehouden. - Ook zal gebruik gemaakt worden van de flexibele schil in de gemeente Sittard-Geleen. Het beschikbaar zijn van de flexibele schil geeft mogelijkheden om mensen te plaatsen op een passende/gewenste functie zonder overbezetting te realiseren. - Als er sprake blijkt te zijn van een verschil tussen “vraag en aanbod”, volgt plaatsing op basis van de hierna beschreven procedure. Dit is de formele procedure. Daaraan voorafgaand zal zoveel mogelijk maatwerk worden betracht. Hoe dit maatwerk er uit komt te zien is in dit bedrijfsplan niet beschreven omdat dit ook afhangt van de uitkomst van de belangstellingsregistratie.
Plaatsing	De formele functiebeschrijving is primair bepalend voor de vergelijking van de huidige en nieuwe functie. In voorkomende gevallen moet echter ook naar de feitelijke taken (verrichte werkzaamheden) worden gekeken. Als referte wordt aangehouden de feitelijke situatie gedurende de twaalf maanden voorafgaande aan de datum van overgang;
“Mens-volgt-werk”	Een medewerker wordt <i>geplaatst</i> op een bij het P-bedrijf beschikbare functie indien deze voor minimaal 70% overeenkomt met de oude functie (functievollers)
Passende functie	Het criterium is het huidig functieniveau minus 1 schaal;
Afspiegelingsbeginsel	Indien niet voldoende formatieruimte aanwezig is bij een bepaalde functie en meerdere medewerkers in aanmerking komen voor de functie, wordt geplaatst volgens een afspiegelingsbeginsel: ▪ op leeftijdsgroepen; ▪ het anciënniteitscriterium; ▪ procedure bij gelijke geschiktheid. De spelregels met betrekking de inhoud van bovenstaande, zullen met het GO worden bepaald.
Plaatsing in passende functie	Voor degene die niet geplaatst wordt op een beschikbare functie via afspiegelingsbeginsel volgt criterium plaatsing in passende functie.
Vacatures	Als er na de ‘reguliere’ plaatsing van medewerkers bij het participatiebedrijf vacatures open blijven, ligt het voor de hand dat deze eerst worden opengesteld voor boventallige medewerkers van de gemeenten Beek en Stein en Vixia. Dit gebeurt dan door de gemeente Sittard-Geleen.
Plaatsing langdurige zieke medewerkers	Een medewerker gaat niet over wanneer hij als gevolg van ziekte langer dan een jaar uit de roulatie is en niet aan het re-integreren is op de eigen functie. Bij een kortere ziekteperiode dan zes maanden vindt de overgang in eerste aanleg op basis van detachering plaats voor de duur van zes maanden. Overgang is echter alleen aan de orde als op de bedrijfsarts oordeelt dat werkhervatting in oorspronkelijke of vergelijkbare functie redelijkerwijs kan worden verwacht (vergelijk metro-integratiespoor 1). Als de zes-maandetermijn verstrijkt zonder dat sprake is van werkhervatting, eindigt de detachering.
Formatie participatiebedrijf niet toereikend	Mochten er meer medewerkers overkomen dan de beschikbare formatieruimte, dan worden de medewerkers geplaatst op basis van afspiegeling en lost de gemeente Sittard-Geleen deze boventalligheid op. De frictiekosten hiervoor zijn voor rekening van de gemeente Sittard-Geleen.
Arbeidsvoorwaarden	Als de arbeidsvoorwaarden van de latende organisatie uitgaan boven die van de gemeente Sittard-Geleen, wordt het verschil voor de overgekomen medewerker gecompenseerd. Dit noemen we ‘de rugzakjes’, omdat de medewerkers dit verschil meekrijgen vanuit de latende gemeente. De inhoud van ‘de rugzakjes’ wordt lokaal bepaald. Voorwaarde daarbij: schriftelijk vastgelegd en bevoegd gedaan. De kosten komen voor rekening van de latende organisatie

11.2.2 Plaatsingsproces 1e stap transitie

Inschaling en aanpassingen

Een medewerker die overkomt van een van de latende organisaties wordt bij de gemeente Sittard-Geleen ingepast in dezelfde schaal als medewerkers van die gemeente met een zelfde functie.

11.3 Personele gevolgen stap 3 transitie

De in deze paragraaf opgenomen personele gevolgen betreffen alleen de medewerkers van Vixia.

11.3.1 Twee groepen medewerkers

Voor het inzichtelijk maken van de personele gevolgen van de derde stap wordt onderscheid gemaakt in twee groepen medewerkers:

- o de Wsw-medewerkers;
- o de reguliere medewerkers.

Ten aanzien van de eerste groep medewerkers geldt dat zij een wettelijke garantie hebben. Zij behouden hun Wsw-dienstverband totdat zij met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden dan wel zelf ontslag nemen.

Ten aanzien van de reguliere medewerkers van Vixia worden hierna de personele gevolgen zichtbaar gemaakt. Anders dan bij de transitie van fase 1 zijn nog geen spelregels ontwikkeld en is geen voorzet gemaakt voor het plaatsingsproces. Dit moet nader worden uitgewerkt en besproken met de werknemersvertegenwoordigingen.

11.3.2 Overkomst van medewerkers van Vixia

Hierna is het volgende zichtbaar gemaakt:

- A. De formatie van reguliere medewerkers van Vixia per 1 januari 2017.
 - B. De formatie reguliere medewerkers die op 1 januari 2021 nodig zijn om de sociale werkvoorziening uit te voeren nadat de ombouw naar de nieuwe strategie heeft plaatsgevonden en het afscheid nemen dan wel ombouwen van PMC's heeft plaatsgevonden;
 - C. De vermoedelijke bezetting van reguliere medewerkers van Vixia en de in het bedrijf Vixia geplaatste Wsw-medewerkers (administratie, staf en begeleiding) per 1 januari 2021;
 - D. Een eerste vergelijking op hoofdlijnen tussen B en C om inzicht te krijgen in de personele gevolgen.
- De spelregels die bij deze plaatsing worden toegepast, moeten nader worden bepaald in afstemming/overleg met het georganiseerd overleg. Dit vindt plaats in de volgende fase (zie ook hoofdstuk 14).

Ad A. Formatie 1 januari 2017 reguliere medewerkers Vixia

De formatie reguliere medewerkers Vixia per 1 januari 2017 bedraagt in totaal 68, 08 fte.

Ad B. Noodzakelijke formatie uitvoering sociale werkvoorziening per 1 januari 2021

De formatie reguliere medewerkers van Vixia BV komt in het participatiebedrijf terug op verschillende plaatsen:

- In de concernstaf van Sittard-Geleen;
- In het team ondersteuning van Sociale Zaken;
- Bij het team Werk & Detachering;
- Bij het team Beschut & Groepswerk (of eventueel het bovenregionaal samenwerkingsverband).

In onderstaande tabellen is indicatief een totaal overzicht gemaakt van de formatie die nodig is in de verschillende teams. Daarin zijn alleen de reguliere medewerkers opgenomen. De inschatting in de verdeling over de teams is door het managementteam van Vixia gemaakt op basis van de uitkomst van bouwblok III en IV.

Onderdeel	Functionies	Indicatief Circa fte
Concernstaf SG	Nog bepalen in implementatiefase	4-5
Team ondersteuning	Nog bepalen in implementatiefase	10-11
Team W&D en team B&G	Nog bepalen in implementatiefase	28-30
totaal		42-46

Ad C. Vermoedelijke bezetting 31 december 2020

De vermoedelijke bezetting regulier personeel per 31 december 2020 bedraagt 43,68 fte. Bij dit cijfer is alleen rekening gehouden met uitstroom als gevolg van pensionering. Omdat de afspraak is gemaakt dat Vixia geen nieuwe medewerkers in vaste dienst neemt, is dit het maximaal aantal fte. Uitstroom als gevolg van uitdiensttreding op eigen verzoek dan wel vervroegde pensionering is in hierin niet meegenomen.

Ad D. Vergelijking formatie en bezetting reguliere medewerkers

Hierna is een vergelijking gemaakt tussen de formatie die op 1 januari 2021 op (verschillende plaatsen) nodig is voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening en de bezetting van Vixia op 31 december 2020.

Kwantitatieve vergelijking

	fte
Formatie 1 januari 2021	42/46
Bezetting 31 december 2020	-43,68
Kwantitatieve vergelijking	+1,68 /-2,32

De vergelijking is kwantitatief (aantallen fte). Kwantitatief is er een beperkte overbezetting (als uitgegaan wordt van een benodigde formatie van 42 fte) of onderbezetting (als uitgegaan wordt van een formatie van 46 fte). Waarschijnlijk zal er kwalitatief een grotere afwijking zijn omdat met name een aantal hogere functies vervallen.

12 Huisvesting en ICT

In bouwblok V van de businesscase is beschreven wat het effect is van de transitie op de huisvestingsbehoefte. Er is in dit bouwblok ook becijferd tot welke besparing dit leidt op de huisvestingskosten die horen bij de uitvoering van de sociale werkvoorziening.

12.1 Huisvesting lange termijn en transitieperiode

Op termijn zal het participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek op één nieuwe locatie worden gehuisvest, op een plek centraal in de regio. De verhuizing van het participatiebedrijf zal qua timing en wijze van inhuizen worden meegenomen in de vastgoed- en huisvestingsstrategie van de gemeente Sittard-Geleen zoals deze door de raad is vastgesteld. .

In de transitieperiode (2017 tot en 2020) neemt de huisvestingsbehoefte af tot de 'permanente' behoefte van het participatiebedrijf. Onder verantwoordelijkheid van Vixia zal in de transitieperiode ruimte 'vrij' worden gemaakt. De gemeenten zullen een start maken met het uitvoeren van de vastgoedstrategie.

In de vastgoedstrategie maken de gemeenten Sittard-Geleen, Beek, Stein en Schinnen afspraken over de verdeling van de kosten. De vastgoedstrategie zelf is niet opgenomen in het bedrijfsplan of de businesscase maar hiervoor wordt nog een separate nota 'Vastgoedstrategie Participatiebedrijf WM/Vixia' opgesteld.

De kosten van de huisvesting van het participatiebedrijf komen in de transitieperiode tot uitdrukking in de dienstverleningsovereenkomst en de begroting van Vixia. Vanaf 1 januari 2021 worden de huisvestingslasten van het participatiebedrijf via de dienstverleningsovereenkomst aan Stein en Beek in rekening gebracht. Wellicht dat er ook nog kosten zijn die, samenhangend met het uitvoeren van de vastgoedstrategie, in de vereffening van de GR Vixia aan de orde zijn.

12.1.1 Investerings in huisvesting in de transitie (fase 1)

Omdat het voornemen bestaat om op een overzichtelijke termijn het participatiebedrijf op een andere locatie te vestigen, wordt zeer terughoudend geïnvesteerd in de aanpassingen van de huisvesting in de transitieperiode:

- Werkplekken medewerkers Er zijn werkplekken nodig voor de medewerkers van de gemeenten Beek en Stein die geplaatst worden bij het participatiebedrijf. Er wordt gebruik gemaakt van de huidige werkplekken bij het team Werk op de Millenerweg (Vixia maakt ruimte vrij) en de teams Inkomen en Ondersteuning op de Rijksweg in Sittard. Er is voldoende ruimte, ook met inachtneming van de geldende Arbonormen. Daarbij wordt deels uitgegaan van de norm bij flexgebruik (70% per fte). De reguliere werkplekkosten worden doorbelast aan de gemeenten Stein en Beek en zullen worden vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst.
- Werkintake Deze intake moet in een werkomgeving plaatsvinden. Gebleken is dat dit realiseerbaar is, zonder investeringen, op de Millenerweg in Sittard.

Toelichting

Passend bij het dienstverleningsconcept wordt de werkintake in een werkomgeving georganiseerd. In de transitiefase op Millenerweg 4. Er is overwogen om de werkintake ook elders te laten plaatsvinden (onder andere bij het project 'vitaal aan het werk'. De daarmee samenhangende investeringen in bijvoorbeeld een spreekkamer, wegen niet op tegen de investeringen voor een relatief klein aantal cliënten.

Na het vertrek van het UWV naar Heerlen (mei 2016) vindt de werkintake noodgedwongen plaats op het kantoor van Sociale Zaken op de Rijksweg. Het participatiebedrijf verlegt deze werkzaamheden naar de Millenerweg. De daar aanwezige spreekkamers zijn geschikt voor het voeren van de werkintake en bevinden zich in de 'Werkplaats'. Er is daar dus sprake van de werkomgeving. Het vraagt wel de nodige flexibiliteit en alertheid van de gebruikers, maar er zijn faciliteiten aanwezig in geval van calamiteiten. Nog dit jaar wordt proefgedraaid om na te gaan welke eventuele aanvullende maatregelen moeten worden genomen.

- Huisvesting team Werk Onder voorbehoud tot dat het exacte aantal overkomende medewerkers bekend is. Er komen drie 3 medewerkers van de gemeenten Beek en Stein naar dit team. Deze

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> & Detache-
ring | <p>worden opgevangen binnen de bestaande huisvesting van het team, waarbij Vixia ook ruimte vrijmaakt en er de mogelijkheid bestaat om uit te wijken naar een werkplek aan de Rijksweg.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Huisvesting
teams
inkomen &
Ondersteu-
ning | <p>Voor het pand aan de Rijksweg, waar de twee teams Inkomen en Ondersteuning zijn gehuisvest, is aangenomen dat er sprake is van een uitbreiding met 21 medewerkers; 13 Stein en 8 Beek. Er komen geen bureaus/werkplekken over naar Sittard-Geleen. Het is mogelijk om zonder investeringen de 21 medewerkers te huisvesten op de Rijksweg. Het betekent wel het nodige schuiven/flexen. Opletpunt is dat slechts een klein gedeelte van de bureaus verstelbaar zijn. Dit beperkt de flexibiliteit in werkplek gebruik. Er zijn geen investeringen nodig, maar er wordt wel een beroep gedaan op de inschikkelijkheid van medewerkers die werkzaam zijn op de Rijksweg.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Archief-
ruimte | <p>Voor het analoge cliëntenarchief van de gemeenten Beek en Stein blijft het thans bestaande archief van beide gemeenten bestaan, totdat er volledig digitaal en conform voorschriften gewerkt kan worden. Naar verwachting zal dat rond medio 2018 gerealiseerd zijn. De hiervoor benodigde werkprocedure wordt nog nader uitgewerkt in de komende periode. De medewerkers in Sittard-Geleen werken sinds 2008 digitaal en maken nog maar zeer incidenteel gebruik van het analoge archief. Vanuit de werkgroep ICT/informatievoorziening vindt nog verder onderzoek plaats naar de conversiemogelijkheden en de mogelijkheid van het scannen van de huidige analoge cliëntendossiers. Met deze insteek hoeft niet –meer- onderzocht te worden hoeveel meter archief over komt en of dit nog past in de huidige archief ruimte/kasten en is er geen investeringsvraagstuk.</p> |

12.1.2 Investerings in huisvesting in de transitie (fase 2 en 3)

In bouwblok V is beschreven dat in de transitieperiode (2017 tot en met 2020) het ruimtegebruik van Vixia afneemt. De afnemende huisvestingsbehoefte leidt wel tot enige interne verhuizingen tussen de drie panden aan de Millenerweg, maar is afhankelijk van de vastgoedstrategie. De inzet is om de met interne verhuizingen gepaard gaande kosten zo beperkt mogelijk te houden. Er wordt niet of zeer terughoudend geïnvesteerd in aanpassingen van de beschikbare meters.

12.2 ICT

In de aanloop naar dit bedrijfsplan heeft qua ICT de nadruk gelegen op de samenvoeging van de werktaken van Werk & Inkomen van de gemeenten Beek en Stein. Dit is logisch omdat deze samenvoeging op korte termijn plaatsvindt. De noodzakelijke voorbereidingen en benodigde acties voor de migratie van data en applicaties voor deze samenvoeging moeten immers in korte tijd worden gerealiseerd en de veranderingen zijn toch relatief groot. Deze migratie is uitvoerig beschreven in bijlage 3 behorende bij dit bedrijfsplan. Een volgende stap in de transitie naar het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek is de integratie van Vixia in de ICT infrastructuur van de gemeente Sittard-Geleen. Eveneens in bijlage 3 is de huidige infrastructuur van Vixia kort beschreven en is aangegeven hoe inhoud kan worden gegeven aan deze transitie.

13 Financiën, meerjarenbeeld, frictiekosten en transitiekosten en verdeel-sleutels

13.1 Inleiding

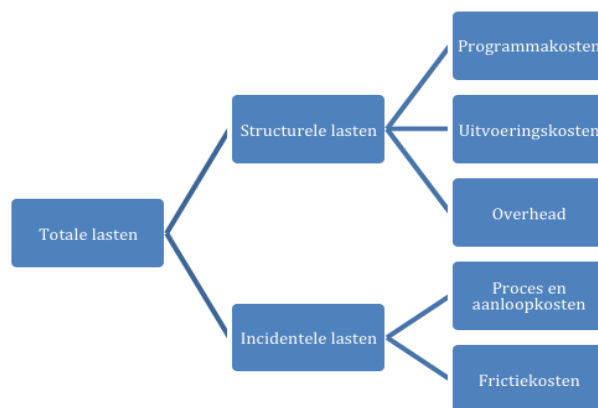
In dit hoofdstuk worden de financiële consequenties van de integratie van de Sociale Diensten van de drie gemeenten inzichtelijk gemaakt. Zoals al eerder is vermeld, is uiterlijk 31 december 2020 Vixia opgegaan in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. Daarom ook de keuze om de financiële consequenties inzichtelijk te maken voor de jaren 2018, 2019, 2020 en 2021.

De integratie vindt in meerdere stappen plaats:

- o De eerste stap bestaat uit de integratie van de Sociale Diensten van de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein (1 januari 2018);
 - o In de tweede stap treedt het participatiebedrijf naar buiten met de nieuwe naam en huisstijl en nemen we afscheid van de naam Vixia;
 - o In de derde stap wordt de ombouw van de PMC's naar de nieuwe strategie afgerond. Aan het eind van deze fase (uiterlijk 31 december 2020) wordt het team Beschut & Groepswerk gevormd.
- Stap 1 is uitgewerkt in paragraaf 13.2. De derde stap in paragraaf 13.3.

13.2 Bouwblok I voor businesscase Sociale Zaken

In bouwblok I zijn de lasten en de financiële consequenties inzichtelijk gemaakt van de eerste stap. De lasten bestaan uit de volgende componenten.



Programmakosten

Alle kosten met betrekking tot uitkeringen en participatie vormen de programmakosten. De nulmeting bestaat uit de optelling van de afzonderlijke budgetten van de drie gemeenten. Voor het participatiebedrijf zijn de gemeenten een dienstverleningsconcept overeengekomen, waarbij de insteek is dat werk voorop staat. Deze insteek moet zijn uitwerking gaan hebben op een daling van het aantal bijstandsgerechtigden en daardoor een daling van de programmakosten. In de uitwerking van dit bouwblok is dit voordeel als een PM post opgenomen. Het voordeel dat behaald wordt op de programmakosten is toe te schrijven aan de integrale uitvoering van re-integratie activiteiten binnen het participatiebedrijf. Daarmee valt budget voor participatie- en re-integratie activiteiten die voor de vorming van het participatiebedrijf nog werden ingekocht bij de gemeente Sittard-Geleen vrij.

Uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten worden gevormd door de kosten die verbonden zijn aan de uitvoering van de taken (primaire proces inclusief de aansturing) conform de productenlijst door de centrumgemeente. Hiervoor geldt de formatie en de caseload van de centrumgemeente als uitgangspunt. Vervolgens is aan de hand van de caseload van de gemeenten Beek en Stein de formatie van het participatiebedrijf bepaald exclusief Vixia. Het synergie-effect voor dit onderdeel is gezamenlijk beperkt, daar bijna alle medewerkers 1 op 1 gekoppeld zijn aan de portefeuilles die overkomen. De efficiëntiewinst op de uitvoeringskosten die ontstaat door de samenwerking wordt ingebracht in het spaarfonds. Dit spaarfonds wordt ingezet voor noodzakelijke (des)investeringen in het participatiebedrijf.

Overhead

De overhead bestaat uit indirecte kosten (personeel en materieel) die zijn toe te rekenen aan de formatie van de Sociale Diensten en bestaan uit de volgende componenten:

- automatisering en dataservices,
- facilitaire services,
- personeelszaken,
- financieel juridische zaken,
- bestuur en communicatie,
- KCC Callcenter,
- huisvesting.

De inbreng van de medewerkers van de gemeenten Beek en Stein leidt tot marginale meerkosten in de overhead voor de uitvoeringsorganisatie bij de gemeente Sittard-Geleen. De overheadkosten in Beek en Stein verbonden aan de medewerkers van Beek en Stein, die overgaan naar de uitvoeringsorganisatie in Sittard-Geleen blijven voor rekening van deze gemeenten. Voor de gemeenten Beek en Stein zijn dit frictiekosten. In het bedrijfsplan is er rekening mee gehouden dat de gemeenten Beek en Stein de overheadkosten betalen in het participatiebedrijf volgens het groeipad: 2018: 25%, 2019: 50%, 2020: 75% en vanaf 2021: 100%. De overheadkosten zijn verdeeld naar rato van de formatie die door de gemeenten Beek en Stein worden ingebracht in het participatiebedrijf. De componenten van de overheadkosten wordt bepaald conform geldende regels BBV. Door een groeipad in de doorbelasting van de overhead in te bouwen, hebben de gemeenten Beek en Stein de tijd om hun overhead af te bouwen. Deze beweging resulteert in de daling van de gezamenlijke overhead van € 5,1 mln. naar € 4,1 mln.

Project-, proces- en aanloopkosten

De project-, proces en aanloopkosten zijn marginaal en beperken zich tot de kosten voor de projectorganisatie, facilitair (digitaliseren opschonen dossiers) en ICT en informatievoorziening. De kosten verbonden aan communicatie zijn nog onbekend en daarom opgenomen als een PM-post. De kosten voor de projectorganisatie komt in gelijke delen voor rekening van de deelnemende gemeenten. Uit een inventarisatie van de werkgroepen organisatie en personeel, bedrijfsprocessen, juridische inrichting en financiën zijn geen extra kosten naar voren gekomen voor de integratie van Beek en Stein in het participatiebedrijf. De proces- en aanloopkosten worden gedekt door het spaarfonds.

Personele frictiekosten

De frictiekosten hebben normaliter een eenmalig en tijdelijk karakter. Dit betreft kosten die uitgaan boven het normaal beschikbare budget voor reguliere werkzaamheden. De drie gemeenten onderkennen de volgende personele frictiekosten:

- De arbeidsvoorwaarden en/of inschaling van de gemeenten Beek en Stein zijn ruimer dan die van de gemeente Sittard-Geleen. De individuele afspraken met deze medewerkers worden gehandhaafd en dit leidt tot personele frictiekosten voor de gemeenten Beek en Stein.
- De medewerkers van de gemeenten Beek en Stein die voor meer dan 60% werkzaam zijn binnen werk en inkomen gaan in hun geheel over naar de uitvoeringsorganisatie. De extra kosten die gemaakt moeten worden voor het uitvoeren van de achterblijvende taken leidt tot frictiekosten bij de gemeenten Beek en Stein. De mismatch tussen formatie werk en inkomen en bezetting zijn frictiekosten voor de gemeente Sittard-Geleen.

Het verantwoordelijk management van de drie afzonderlijke gemeenten heeft de uitdaging om de frictiekosten voor haar gemeente te reduceren.

Spaarfonds

Het spaarfonds is een fonds van waaruit (des)investeringen in het participatiebedrijf worden gefinancierd. In het spaarfonds wordt de efficiëntiewinst van de uitvoering (personeel en overhead) ingebracht die ontstaat door de samenvoeging van de drie Sociale Diensten én welke ontstaat aan de zijde van de Sociale Diensten door de samenvoeging met Vixia. De efficiëntiewinst wordt door de deelnemers gestort in het spaarfonds. De gemeenten Beek en Stein dienen hun eigen overhead af te bouwen. Het voordeel dat ontstaat door de afbouw van de overhead, komt ten gunste van respectievelijk de gemeenten Beek en Stein. Het doel van het spaarfonds is om noodzakelijke (des) investeringen te doen in het participatiebedrijf, exclusief de vastgoed problematiek van Vixia, waarvoor verordeningen een voorziening gevormd dient te worden door de deelnemende gemeenten. Een verzoek voor onttrekking aan het spaarfonds wordt gedaan door het hoofd Sociale Zaken van de centrumgemeente aan de deelnemende gemeenten. Besluitvorming is een bestuurlijke aangelegenheid. In beginsel is de looptijd van het spaarfonds vier jaar tot en met 2021. Het besluit om het spaarfonds eerder op te heffen of te verlengen wordt in het bestuurlijk overleg genomen op voorstel van het hoofd Sociale Zaken van de centrumgemeente. Bij opheffing wordt het resterend bedrag volgens de normale verdeelsleutel verdeeld (Beek 8%, Sittard-Geleen 82% en Stein 10%; zie

Centrumregeling). De opdrachtgevers en opdrachtnemer ontvangen een overzicht volgens de Planning & Control cyclus.

Het voorgaande resulteert in onderstaand synergie-effect voor het participatiebedrijf (exclusief Vixia) per jaar.

SYNERGIE-EFFECT (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020	2021	Cumulatief
Structurele budgetten						
Programmabudgetten	€ 0	€ 379	€ 379	€ 379	€ 379	€ 1.516
Uitvoeringsbudgetten	€ 0	-€ 52	-€ 42	-€ 33	-€ 26	-€ 153
Overhead	€ 0	€ 1.018	€ 1.018	€ 1.018	€ 1.018	€ 4.074
Subtotaal:	€ 0	€ 1.346	€ 1.355	€ 1.364	€ 1.372	€ 5.437
Incidentele budgetten						
Project-, proces- en aanloopkosten	-€ 373	-€ 122	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 496
Personele frictiekosten	€ 0	-€ 156	-€ 93	-€ 93	-€ 89	-€ 431
Subtotaal:	-€ 373	-€ 278	-€ 93	-€ 93	-€ 89	-€ 927
Totaal:	-€ 373	€ 1.067	€ 1.262	€ 1.271	€ 1.282	€ 4.509

Tabel 1.1 Totaal synergie-effect van de drie Sociale Diensten.

Het samengaan van de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein tot één uitvoeringsorganisatie resulteert in structureel lagere uitvoeringslasten van ruim 1,0 mln. per jaar en een voordeel van € 0,38 mln. per jaar aan investeringsruime voor re-integratie activiteiten door de vrijval vanuit het Participatiebudget. Hierbij is 2021 als peiljaar genomen. De financiële consequenties per gemeente zijn opgenomen in onderstaande tabellen, waarbij de af te bouwen overheadkosten van de gemeenten Beek en Stein van respectievelijk € 523.000 en € 581.000 buiten het participatiebedrijf vallen en dus buiten onderstaande opzet blijven. Voor de gemeenten Beek en Stein zijn dit frictiekosten.

SITTARD-GELEEN (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020	2021	Cumulatief
Structurele budgetten						
Programmabudgetten	€ 0	-€ 65	-€ 65	-€ 65	-€ 65	-€ 259
Uitvoeringsbudgetten	€ 0	€ 101	€ 118	€ 135	€ 152	€ 506
Overhead	€ 0	€ 179	€ 359	€ 538	€ 717	€ 1.794
Subtotaal:	€ 0	€ 216	€ 412	€ 608	€ 804	€ 2.041
Incidentele budgetten						
Projectkosten	-€ 74	-€ 5	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 80
Personele frictiekosten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Subtotaal:	-€ 74	-€ 5	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 80
Totaal:	-€ 74	€ 210	€ 412	€ 608	€ 804	€ 1.961

Tabel 1.2 Synergie-effect voor Sittard-Geleen

Door de integratie ontstaat bij de gemeente Sittard-Geleen een efficiencywinst in de uitvoeringlasten en de overhead van structureel € 869.000 per jaar (peiljaar 2021). Deze efficiëntiewinst wordt toegevoegd aan het spaarfonds.

BEEK (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020	2021	Cumulatief
Structurele budgetten						
Programmabudgetten	€ 0	€ 330	€ 330	€ 330	€ 330	€ 1.320
Uitvoeringsbudgetten	€ 0	-€ 145	-€ 152	-€ 159	-€ 166	-€ 623
Overhead	€ 0	€ 411	€ 335	€ 259	€ 183	€ 1.188
Subtotaal:	€ 0	€ 596	€ 513	€ 430	€ 346	€ 1.885
Incidentele budgetten						
Projectkosten	-€ 74	-€ 5	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 80
Personele frictiekosten	€ 0	-€ 38	-€ 38	-€ 38	-€ 34	-€ 149
Subtotaal:	-€ 74	-€ 44	-€ 38	-€ 38	-€ 34	-€ 229
Totaal:	-€ 74	€ 553	€ 475	€ 392	€ 312	€ 1.657

Tabel 1.3 Synergie-effect voor Beek

Door de integratie ontstaat bij de gemeente Beek een voordeel in de uitvoeringslasten en de overhead van structureel € 17.000 per jaar (peiljaar 2021). Daar de gemeente Beek geen efficiëntiewinst maakt op de uitvoeringsbudgetten wordt geen middelen toegevoegd aan het spaarfonds. Het voordeel dat ontstaat door de afbouw van de overhead, komt ten gunste van de gemeente Beek.

Verder valt structureel € 330.000 per jaar vrij als investeringsruimte voor participatie- en re-integratie activiteiten. Het betreft dat deel dat voor de vorming van het participatiebedrijf werd belegd voor de inkoop van participatie- en re-integratie activiteiten bij de gemeente Sittard-Geleen. De gemeente Beek en in mindere mate de gemeente Stein brengen in het participatiebedrijf een lagere formatie in dan die benodigd is voor de bediening van het ingebrachte bestand bijstandsgerechtigden. Deze lagere formatie hangt dus samen met de inkoop van participatie- en re-integratie activiteiten bij de gemeente Sittard-Geleen. De uitvoeringskosten binnen het participatiebedrijf worden verdeeld volgens een verdeelsleutel. De basis hiervoor is de formatie die benodigd is voor de bediening van het bestand bijstandsgerechtigden van de gemeenten Beek en Stein van respectievelijk 277 en 291. De overhead wordt verrekend volgens het groepspad (2018: 25%, 2019: 50%, 2020: 75% en vanaf 2021 100%). Hierdoor krijgen de gemeenten Beek en Stein de tijd om achtergebleven overhead af te bouwen, deze vallen buiten het participatiebedrijf.

STEIN (x € 1.000)	2017	2018	2019	2020	2021	Cumulatief
Structurele budgetten						
Programmabudgetten	€ 0	€ 114	€ 114	€ 114	€ 114	€ 454
Uitvoeringsbudgetten	€ 0	-€ 8	-€ 8	-€ 9	-€ 11	-€ 36
Overhead	€ 0	€ 428	€ 325	€ 221	€ 118	€ 1.092
Subtotaal:	€ 0	€ 533	€ 430	€ 326	€ 221	€ 1.511
Incidentele budgetten						
Projectkosten	-€ 74	-€ 5	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 80
Personele frictiekosten	€ 0	-€ 118	-€ 55	-€ 55	-€ 55	-€ 283
Subtotaal:	-€ 74	-€ 123	-€ 55	-€ 55	-€ 55	-€ 362
Totaal:	-€ 74	€ 410	€ 375	€ 271	€ 166	€ 1.148

Tabel 1.4: Synergie-effect voor Stein

Door de integratie ontstaat bij de gemeente Stein een efficiencywinst in de uitvoering en de overhead van structureel € 107.000 per jaar. Het voordeel dat ontstaat door de afbouw van de overhead, komt ten gunste van de gemeente Stein. Verder valt structureel € 114.000 per jaar vrij voor investeringen in participatie- en re-integratie activiteiten. De efficiencywinst op de uitvoeringslasten en de overhead worden ingebracht in het spaarfonds. Dit spaarfonds wordt ingezet voor noodzakelijke (des)investeringen in het participatiebedrijf. De aanloopkosten voor het participatiebedrijf waaronder facilitair (digitaliseren opschonen dossiers) en ICT en informatievoorziening gaan ten laste van het spaarfonds.

De ontwikkeling van het spaarfonds en investeringen in proces- en aanloopkosten die ten laste van het fonds gebracht worden ziet er als volgt uit.

SPAARFONDS (X € 1.000)	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAAL
Sittard-Geleen	€ 0	€ 281	€ 477	€ 673	€ 869	€ 2.299
Beek	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Stein	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Subtotaal spaarfonds:	€ 0	€ 281	€ 477	€ 673	€ 869	€ 2.299
Incidentele budgetten						
Huisvesting en facilitair	€ 0	-€ 56	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 56
ICT en informatievoorziening	-€ 250	-€ 50	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 200
Subtotaal:	-€ 250	-€ 106	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 356
Totaal:	-€ 250	€ 175	€ 477	€ 673	€ 869	€ 1.943

Tabel 1.5 Spaarfonds

13.3 Stap 2 en 3: Integratie uitvoering sociale werkvoorziening

13.3.1 Uitgangspunten bouwblokken

In de businesscase is het resultaat van de bouwblokken II, III/IV en V toegelicht. Bij het uitwerken van de vijf bouwblokken heeft het MT van Vixia de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het dienstverleningsconcept van het participatiebedrijf is de basis voor de uitvoering.
- Het subsidieresultaat is een vast gegeven en niet beïnvloedbaar; bouwblokken hebben alleen effect op het operationeel resultaat.
- De ontwikkeling van het operationeel resultaat is gebaseerd op/getoetst aan de nieuwe strategie:

‘Alle Wsw-medewerkers zijn extern werkzaam op de reguliere arbeidsmarkt (privaat of publiek) en voor hen ontvangt het participatiebedrijf een reële financiële tegenprestatie. Als de Wsw-medewerkers (nog) niet extern kunnen werken, zijn zij werkzaam bij intern beschut en ook daar wordt gecalculeerd met een reële financiële waardering voor hun arbeidsprestatie’.

- Wsw-medewerkers nemen geen ontslag om een 'gewoon' dienstverband aan te gaan. PB zet volgendelijk in op (soort werkladder):
 1. Begeleid werken;
 2. Individuele detachering.
 3. Groepsdetachering
 4. Werken op locatie.
 5. Intern beschut.
- De ombouw naar de nieuwe strategie voor de uitvoering van de Wsw vraagt een ombouwtijd van 3 jaar: 2018, 2019 en 2020. Dat wil zeggen dat op 1 januari 2021:
 - de PMC's die niet langer passen binnen de strategie zijn overgedragen aan andere ondernemers;
 - de beweging van 'binnen naar buiten' van Wsw-medewerkers die daarvoor de competenties hebben is gerealiseerd;
 - het vierkante meter gebruik is teruggebracht tot de 'permanente' behoefte per 1 januari 2021.

13.3.2 Resultaat van de bouwblokken in begrotingsjaar 2021

In paragraaf 13.3.3 is toegelicht dat de samenvoeging van Vixia voor het eerst in 2021 een positief financieel effect laat zien. In de jaren 2018, 2019 en 2020 dragen de gemeenten, conform de gepresenteerde meerjarenbegroting, bij aan het tekort als gevolg van het negatieve subsidie- en operationele resultaat.

In de businesscase zijn de resultaten van de 4 bouwblokken opgenomen.

2021 <i>Bedragen x € 1.000</i>	TOTAAL
▪ BOUWBLOK II De formatie daalt van 68 naar 42-46 fte. Functie van bestuurssecretaris vervalt ▪ BOUWBLOKKEN III/IV ▪ BOUWBLOK V	1.596 357 50
Resultaatverbetering in 2021	2.003

De kosten/opbrengsten van de vastgoedstrategie zijn niet meegenomen in de opstelling. Daarvoor wordt een separate deskundigenrapportage opgesteld.

In onderstaande tabel is het effect van de bouwblokken op het in de meerjarenbegroting geprognostiseerde resultaat weergegeven:

2021 <i>bedragen x € 1.000</i>	<i>Operationeel resultaat</i>	<i>Subsidie- resultaat</i>	<i>Totaal resultaat</i>
A. conform reguliere meerjarenbegroting	-2.580	-6.233	-8.813
B. Begroting na inboeken bouwblokken	-577	-6.233	-6.810
Resultaatverbetering in 2021	2.003	0	2.003

13.3.3 Samenhang efficiencywinst, transitie en frictiekosten

De inzet om de nieuwe strategie voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening te implementeren is een majeure operatie. In paragraaf 4.4 van dit bedrijfsplan is toegelicht dat deze transitie plaatsvindt bij Vixia onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de GR/AvA. De per 1 oktober 2017 nieuw benoemde directeur van Vixia geeft leiding aan het project loonwaardeontwikkeling/ombouw/overdracht PMC's. Dit project vraagt drie jaar: 2018, 2019 en 2020 (derde fase transitie). In dit hoofdstuk is becijferd dat de ombouw in 2021 tot een verbetering van het operationeel resultaat leidt van circa € 2,0 miljoen euro. De ombouw kan plaatsvinden binnen de nu vastgestelde meerjarenbegrotingen van Vixia (2017, 2018, 2019 en 2020). Dit betekent wel dat er in beginsel geen besparingen zijn in de jaren 2017 tot en met 2020 en dat het vermoedelijk positieve resultaat van 2017 (positief in vergelijking tot de gepresenteerde begroting) moet worden gereserveerd voor de verwachte frictiekosten. Hieronder is toegelicht hoe transitie- en frictiekosten zich tot elkaar verhouden en welke dekking er voor deze kosten zijn.

Ontwikkeling operationeel resultaat, transitie- en frictiekosten

Hierna wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- A. de ontwikkeling van het operationeel resultaat van 2017, 2018, 2019 en 2020;
- B. de transitiekosten die samenhangen met de nieuwe strategie voor de uitvoering van de Wsw;
- C. Overige transitiekosten.
- D. frictiekosten.

Ad A. Ontwikkeling operationeel resultaat gedurende ombouw.

In het jaar 2017 is het operationeel resultaat van Vixia BV hoger dan begroot als gevolg van een hogere netto toegevoegde waarde en lagere kosten het operationeel resultaat toeneemt. In de kwartaalrapportage Q2 wordt een toename met circa € 1,0 miljoen euro verwacht. Dat cijfer is enigszins geflatteerd omdat noodzakelijke investeringen (onder andere nodig voor de nieuwe strategie) laat of later in het jaar in gang konden worden gezet (o.a. nieuw teamleiders), waardoor deze personele kosten maar deels in 2017 vallen. Er kan echter worden verwacht dat het operationeel resultaat in de jaren 2018, 2019 en 2020 boven het in de meerjarenbegroting begrote resultaat ligt.

Ad B. Transitiekosten die samenhangen met de nieuwe strategie

Al in 2018 worden de eerste PMC's afgebouwd/ overgedragen. Dit proces wordt voortgezet in 2019 en 2020 en is 31 december 2020 afgerond. Dit proces brengt kosten met zich mee zoals: desinvesteringen en tijdelijk omzetverlies (omschakeling naar detachering). Ook de beweging van binnen naar buiten leidt (tijdelijk) tot extra omzetverlies omdat vanwege de screening medewerkers tijdelijk niet inzetbaar zijn.

C. Overige transitiekosten.

Als gevolg van de nieuwe strategie zullen (interne) verhuizingen moeten plaatsvinden en waarschijnlijk zullen er ook (interne) verhuizingen moeten plaatsvinden om mee te bewegen met de vastgoedstrategie van het bestuur van de gemeenschappelijke regeling.

D. Frictiekosten

Tot slot zijn er de frictiekosten die samenhangen met de plaatsing van medewerkers en de overdracht van ICT systemen, informatie en gegevens. Ook zullen soms externe deskundigheden (financieel, juridische of op arbeidsvoorwaardelijk/personeel) moeten worden ingeschakeld.

In onderstaande tabel is een inschatting gemaakt van de deze 4 kostensoorten:

<i>kostensoort</i>	<i>Toelichting</i>	<i>bedrag</i>
A en B	Het MT van Vixia gaat ervan uit dat de kosten die vanwege B extra moeten worden gemaakt, worden gecompenseerd door een hoger NTW (trend van 2017).	0
C	Interne verhuizingen	300.000
D	▪ Sociaal plan/harmoniseren arbeidsvoorwaarden ▪ Inhuur externe deskundigen (jur. arbeidsvoorwaardelijk, financieel) ▪ Migratie ICT ▪ Onvoorzien ▪ Vereffening GR/BV in 2022	500.000 300.000 100.000 150.000 150.000
E	Kosten/opbrengsten verbonden aan uitvoeren vastgoedstrategie	PM
Totaal C-D		1,5 m €

Als het positieve rekeningresultaat van Vixia van 2017 wordt toegevoegd aan de reserves van Vixia, kunnen de frictie- en transitiekosten uit het eigen vermogen van de GR/Vixia BV worden voldaan.

14 Implementatie

14.1 Integraal bedrijfsplan met drie momenten in de transitie

Met het gereed komen van dit bedrijfsplan en de businesscase zijn belangrijke pijlers geslagen voor het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. Dit bedrijfsplan geeft een duidelijk beeld van het integrale participatiebedrijf. Een bedrijf waarin twee wetten in samenhang worden uitgevoerd: de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening.

Dit bedrijfsplan beschrijft ook de transitie van de huidige situatie naar de gewenste situatie. De transitie in drie stappen laat zien dat met name op het terrein van de personele toedeling en het plaatsingsproces er sprake is van verschillen in snelheid:

- voor stap 1 zijn deze elementen verder uitgewerkt en is een voorzet gemaakt die met de Ondernemingsraden en (waar van toepassing) in het georganiseerd overleg kan worden besproken;
- voor stap 2 en 3 zijn wel de personele gevolgen zichtbaar gemaakt, maar moet de voorzet voor de spelregels van de personele toedeling en het plaatsingsproces nog worden uitgewerkt.

Dit verschil in snelheid is niet bezwaarlijk omdat de transitie zich ook in fases voltrekt.

14.2 Fases in veranderingsprocessen

In veranderprocessen worden zijn in de regel de volgende stappen te onderscheiden:

	<i>Omschrijving</i>	<i>Wordt afgesloten met</i>
Fase 1	Initiatief	Opdrachtbeschrijving en -verlening
Fase 2	Ontwerp	Bedrijfsplan/businesscase
Fase 3	Implementatie	Implementatieplan
Fase 4.	Realisatie	Decharge projectmanager(s) en overname lijnorganisatie
Fase 5	Evaluatie	

Dit bedrijfsplan markeert het einde van de 2^e fase. In de derde fase wordt een nadere detaillering opgesteld, wordt minutieus de implementatie gepland en worden in overleg met de werknemersvertegenwoordiging spelregels voor de personele toedeling en de overgang van personeel afgesproken en voorbereid. In de vierde fase wordt het implementatieplan uitgevoerd. Over de evaluatie zijn nog geen afspraken gemaakt. In de regel worden deze vastgelegd in het implementatieplan. In onderstaande tabel is aangegeven hoe in dit geval de veranderfases zich verhouden tot de drie stappen in de transitie.

<i>transitie</i>	<i>omschrijving</i>	<i>Datum transitie</i>	<i>Fase 2 bedrijfsplan</i>	<i>Fase 3 Implementatieplan</i>	<i>Fase 4 Realisatie</i>
<i>Stap 1</i>	<i>Werk en inkomen samen</i>	<i>1 jan 2018</i>	<i>25/26 sep 2017</i>	<i>1 nov 2017</i>	<i>1 juli 2018</i>
<i>Stap 2</i>	<i>Externe profilering (naam en huisstijl)</i>	<i>1 jan 2019</i>	<i>25/26 sep 2017</i>	<i>1 mei 2018</i>	<i>1 juli 2019</i>
<i>Stap 3</i>	<i>Juridische samenvoeging Vixia.</i>	<i>1 jan 2021</i>	<i>25/26 sep 2017</i>	<i>1 mei 2018</i>	<i>Uiterlijk 31 dec. 2020</i>

14.3 Werkzaamheden/activiteiten in derde stap (implementatieplan)

14.3.1 1^e stap in de transitie: werk en inkomen samen

In de implementatiefase worden de volgende werkzaamheden uitgevoerd/activiteiten ontplooid. Dit vindt plaats in het vierde kwartaal van 2017.

- o adviestraject ondernemingsraden gemeenten m.b.t. bedrijfsplan;
- o adviestraject ondernemingsraad Vixia m.b.t. bedrijfsplan;
- o afspraken maken met de gemeente Schinnen (en eventueel de gemeente Stein) inzake (financiële) verantwoordelijkheden (zie paragraaf 4.5);
- o gezamenlijke conferentie managementteams Sociale Zaken en Vixia om te bezien hoe operationele samenvoeging op 1 januari 2018 samen wordt vorm gegeven;
- o adviestraject cliëntenraden;
- o opstellen implementatieplan 1^e en 2^e stap in de transitie;
- o afstemmen met werknemersvertegenwoordiging betreffende personele toedeling 1^e stap in de transitie;
- o uitvoeren personele toedeling 1^e stap in de transitie;
- o voorbereiden feitelijke transitie (inhuizing, verplaatsingen etc.).

14.3.2 2^e en 3^e stap in de transitie: samenvoeging werkzaamheden Vixia

In de implementatiefase van de 2^e en 3^e stap in de transitie worden onder andere de volgende werkzaamheden uitgevoerd/activiteiten ontplooid. Deze vinden plaats op nader te bepalen momenten na 1 januari 2018

- opstellen implementatieplan 3^e stap transitie;
- adviestraject ondernemingsraad Vixia m.b.t. implementatieplan 3^e stap in de transitie;
- afstemmen met werknemersvertegenwoordiging inzake personele toedeling 3^e stap transitie;
- opstellen/afsluiten sociaal convenant (Wsw-medewerkers) en sociaal plan (regulier personeel) in overleg met werknemersvertegenwoordiging.
- uitvoeren personele toedeling 3^e transitie;
- opstellen projectplan 'aanscherping strategie/ombouw PMC's';
- overleg en uitwerking met de gemeente Schinnen inzake de uitvoering van de Wsw voor deze gemeente. Brengt de gemeente Schinnen dit via een dienstverleningsovereenkomst onder bij het participatiebedrijf of maakt de gemeente Schinnen een andere keuze?
- onderzoek beleggen werkgeverstaken participatiebedrijf (GR, Sittard-Geleen of eigen gemeente);
- afspraken maken over de inbreng van werkzaamheden door gemeenten voor Wsw-medewerkers in relatie tot de kostenverdeling tussen gemeenten (bonus-malus systeem).

14.4 Projectstructuur

Als straks de besluitvorming met betrekking tot bedrijfsplan en businesscase is afgerond, wordt de 2^e stap afgesloten. Het ontwerp van het participatiebedrijf is dan gereed en de gemeenten gaan samen met Vixia de volgende stap zetten: de implementatie.

Stuurgroep en kwartiermaker

Ook in de implementatiefase wordt gewerkt met een stuurgroep en een kwartiermaker. De stuurgroep geeft sturing aan het proces van de samenvoeging van de sociale diensten en Vixia. De stuurgroep is geen besluitvormend orgaan. Besluiten worden genomen in de daarvoor bestemde gremia: colleges van B&W, bestuur Vixia en AvA Vixia. De stuurgroep geeft procesmatig sturing aan de kwartiermaker, en bewaakt kaders en termijnen. Vanaf de implementatiefase bestaat de stuurgroep uit de vier portefeuillehouders én een vertegenwoordiging van de RvC van Vixia en ziet ieder toe op de uitvoering van de implementatie van het bedrijfsplan, voor zover dit past bij de eigen verantwoordelijkheid. Samen wordt de discussie gevoerd over de voortgang van het totaal.

Projectgroep

De stuurgroep geeft aan de kwartiermaker de opdracht om het proces van de totstandkoming van het Participatiebedrijf te sturen en te begeleiden. Hij richt daartoe, net als stap 2 (ontwerp) een projectgroep in met medewerkers van de betrokken gemeenten en Vixia.

Managementoverleg

Het clusterhoofd Sociale Zaken de directeur Vixia hebben elk hun eigen managementverantwoordelijkheid om de resultaten die in dit bedrijfsplan staan te realiseren. Zij ontfangen die verantwoordelijkheid aan hun reguliere taak. Tot die taak behoort het nauw samenwerken met de kwartiermaker. Ten aanzien van de opbouw van het participatiebedrijf gaat het, in hoofdlijnen, in dit verband voor het clusterhoofd Sociale Zaken om het inrichten van het participatiebedrijf en voor de directeur Vixia om het leidinggeven aan het project 'aanscherpen strategie/ ombouw PMC's en het onderzoek naar bovenregionale samenwerking. Zij doen dit beiden naast hun reguliere taak. In verband met hun verantwoordelijkheid ten aanzien van de implementatie van het participatiebedrijf, zijn er veel zaken die in de driehoek kwartiermaker, clusterhoofd Sociale Zaken en directeur Vixia moeten worden besproken en aangestuurd. Die afstemming en aansturing vindt plaats in het 'managementoverleg samenvoeging' dat door de kwartiermaker wordt ingericht. In de lijn behoudt de directeur-bestuurder Vixia haar afstemmingsverplichting met haar eigen RvC.

Bijlagen

Bijlage 1 Tekst centrumregeling



Gemeente Stein



Centrumregeling

Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek 2018

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein ieder voor zover bevoegd,

Overwegende dat:

De gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein hun werk – en inkomenstaken wensen onder te brengen bij het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek, zulks met dien verstande dat schuldhelpverlening, minima- en armoedebeleid bij de individuele gemeenten blijven;

Het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek wordt georganiseerd in een centrumregeling met Sittard-Geleen in de rol van centrumgemeente, zulks conform artikel 1 lid 1 en artikel 8 lid 4 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

De raad van de gemeente Sittard-Geleen 8 juni 2017, de raad van de gemeente Beek op 18 mei 2017 en de raad van de gemeente Stein op [DATUM] hun colleges hiertoe, conform artikel 1 lid 2 Wet gemeenschappelijke regelingen, toestemming heeft gegeven;

Het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek op 1 januari 2018 zal starten op basis van het bedrijfsplan van [DATUM].

Gelet op:

het bepaalde in artikel 1 lid 1 en artikel 8 lid 4 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

afdeling 10.1.1 van de Algemene wet bestuursrecht (mandaat)

Besluiten:

de volgende gemeenschappelijke regeling te treffen:

Centrumregeling Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek 2018

Waarvan de inhoud als volgt luidt:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze gemeenschappelijke regeling wordt verstaan onder:

- a. AVG: de Europese Algemene Verordening Gegevenswerking, welke van kracht wordt met ingang van 25 mei 2018. Vanaf dat moment vervangt deze de Wet bescherming persoonsgegevens;
- b. Bbz: Bijstandsbesluit zelfstandigen;
- c. Bewerker: de bewerker zoals bedoeld in artikel 4 lid 8 AVG, dan wel artikel 1 sub e Wbp;
- d. Centrumregeling: de voorliggende regeling;
- e. College/colleges: burgemeester en wethouders;
- f. Centrumgemeente: de gemeente Sittard-Geleen;
- g. Deelnemende gemeenten: de gemeenten Beek en Stein;
- h. DVO: dienstverleningsovereenkomst;
- i. Gedeputeerde Staten: Gedeputeerde Staten van de provincie Limburg;
- j. Gemeenten: de centrumgemeente en de deelnemende gemeenten gezamenlijk;
- k. Mandaat: mandaat, volmacht en/of machtiging, zulks al naar gelang de betreffende bevoegdheid;
- l. Programmakosten: alle kosten met betrekking tot uitkeringen en participatie, doch met uitzondering van de uitvoeringskosten;
- m. Uitvoeringskosten: de kosten die gemoeid zijn met de uitvoering van taken conform de productenlijst door de centrumgemeente voor de deelnemende gemeenten;
- n. Verantwoordelijke voor de verwerking: de verantwoordelijke zoals bedoeld in artikel 4 lid 7 AVG, dan wel artikel 1 sub d van de Wbp;
- o. Wbp: Wet bescherming persoonsgegevens, welke wet het verwerken van persoonsgegevens regelt tot het moment dat de AVG van kracht wordt;
- p. Wet BRP: Wet Basisregistratie Personen;
- q. Wet IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- r. Wet IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen;
- s. Wet SUWI: Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- t. Wgr: de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- u. Wsw: Wet sociale werkvoorziening.

Artikel 2 Aanwijzing, belang, doel en uitgangspunten van de centrumregeling

1. De gemeente Sittard-Geleen wordt aangewezen als centrumgemeente.
2. Het belang van deze regeling is vorm te geven aan de samenwerking tussen de gemeenten op het terrein van de Participatiewet en de daarmee samenhangende wetten en uitvoeringsregelingen, waarbij de gemeenten streven naar een efficiënte uitvoering van de taken.
3. Deze regeling heeft als doel te zorgen voor een democratische, gelijkwaardige, kwalitatief hoogwaardige, effectieve en efficiënte uitvoering van de in lid 2 bedoelde wet- en regelgeving voor de burgers en de betrokken gemeentelijke bestuursorganen.
4. De gemeenten streven naar verdere harmonisatie **van beleid** op het gebied van werk en inkomen **met behoud van de "couleur locale" waar dat gewenst is**, een betere benutting en doorontwikkeling van het arbeidspotentieel en een verbeterde dienstverlening aan de doelgroep van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek.

Hoofdstuk 2 Omvang en kwaliteit van de uit te voeren taken en bevoegdheden

Artikel 3 Taakomschrijving

1. De werk- en inkomenstaken van de centrumgemeente welke door de deelnemende gemeenten aan de centrumgemeente worden opgedragen omvatten:

- de toepassing en uitvoering van de Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz (NB. IOAZ en Bbz zijn door de gemeente Sittard-Geleen uitbesteed aan het Zelfstandigenloket van de gemeente Maastricht);
- de toepassing en uitvoering van de Wsw (NB. uitvoering Wsw is vooralsnog opgedragen aan Vixia; de reikwijdte van deze regeling omvat dus niet taken van Vixia tot het moment van formele overheveling);
- de toepassing en uitvoering met betrekking tot de bijzondere bijstand;
- de maatschappelijke begeleiding van statushouders;
- de administratieve verwerking van besluiten op klantniveau;
- terugvorderings- en verhaalsacties;
- handhaving en bijzonder onderzoek (sociale recherche);
- financiële verwerking en verantwoording;
- de interne controle;
- archivering;
- de voorbereiding in het kader van aanhangig gemaakte bezwaar- en (hoger) beroepsprocedures alsmede het in dit kader voeren van verweer; voor de behandeling van bezwaarschriften geldt dat de commissies voor de bezwaarschriften van de deelnemende gemeenten blijven adviseren;
- de voorbereiding in het kader van aanhangig gemaakte beroeps- en hoger beroepsprocedures en het in dit kader voeren van verweer voor de bestuursrechter;
- de voorbereiding in het kader van verzoeken om voorlopige voorzieningen, welke aanhangig worden gemaakt in het kader van lopende bezwaar-, beroeps- en/of hoger beroepsprocedures en het in dit kader voeren van verweer;
- de voorbereiding en het voeren van verweer in het kader van verzet-, herzienings- en andere procedures in het kader van de Algemene wet bestuursrecht;
- de uitvoering en de sturing van re-integratieprojecten en instrumentarium (onder andere de werkplaats);
- het werkgeversservicepunt;
- de afhandeling van verzoeken om informatie op grond van de Wet openbaarheid van bestuur en de Wet hergebruik overheidsinformatie, zulks voor zover betrekking hebbende op voornoemde wet- en regelgeving;
- de afhandeling van ingebrekestellingen op grond van de Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen en anderszins;
- de toepassing en uitvoering van alle op deze wetten gebaseerde nadere regelgeving.

2. De volgende werk- en inkomenstaken vallen in ieder geval niet onder de centrumregeling doch blijven de colleges van de deelnemende gemeenten zelf uitvoeren:

Gemeenten Beek en Stein:

- de toegang tot de collectieve ziektekostenverzekering;
- de tegemoetkoming collectieve ziektekostenverzekering;
- beleid en verordeningen Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz;
- beleid schuldhelpverlening;
- beleid gemeentelijk minimeerbeleid;
- uitvoering en besluiten schuldhelpverlening;
- beslissen op bezwaar.

Gemeente Beek:

- Ouderentoeslag
- Sport- en cultuurpas

3. De beleidsverantwoordelijkheid voor de werk- en inkomenstaken en de daarop gebaseerde regelgeving behoren toe aan de raden en colleges van de deelnemende gemeenten, ieder voor zover het hun bevoegdheid betreft.

4. Ingeval de in lid 1 genoemde wetten worden gewijzigd of vervangen blijft de centrumgemeente zorgdragen voor de uitvoering van de taken van de gewijzigde of vervangende wet- en regelgeving, zulks voor zover vallend binnen doel en reikwijdte van gewijzigde of vervangen wet- en regelgeving.

5. De centrumgemeente is jegens de deelnemende gemeenten verantwoordelijk voor een rechtmatige en doelmatige uitvoering, zulks binnen het geldende wettelijke kader.

Artikel 4 Mandaat

1. De colleges van de gemeente Beek en de gemeente Stein dragen de taken en bevoegdheden welke noodzakelijk zijn voor de realisering van het doel van de centrumregeling, zoals omschreven in artikel 2 en artikel 3, op aan het college van de centrumgemeente.

2. Voor de uitvoering van de in artikel 3 genoemde taken zullen de colleges van de deelnemende gemeenten hun daarop betrekking hebbende wettelijke bevoegdheden mandateren aan het college van de centrumgemeente.

3. De colleges van de deelnemende gemeenten dienen zelf zorg te dragen voor de wettelijk vereiste bekendmaking zoals bedoeld in Afdeling 3.6 van de Algemene wet bestuursrecht.

4. Het college van de centrumgemeente wordt het toegestaan ondermandaat te verlenen aan zijn medewerkers. De centrumgemeente draagt zorg voor de hiervoor vereiste wettelijke bekendmaking zoals bedoeld in Afdeling 3.6 van de Algemene wet bestuursrecht.

5. De colleges van de deelnemende gemeenten blijven verantwoordelijk voor de uitvoering van de in artikel 3 genoemde taken.

Artikel 5 De dienstverleningsovereenkomst / specifiek beleid

1. De centrumgemeente sluit met de deelnemende gemeenten een DVO, waarin nadere afspraken worden gemaakt omtrent de uit te voeren taken, te leveren diensten en de financiering.

2. De centrumgemeente kan op verzoek van een deelnemende gemeente een nadere overeenkomst sluiten met betrekking tot specifiek beleid. In een dergelijke specifieke DVO worden in ieder geval contractuele afspraken gemaakt met betrekking tot de daarmee samenhangende kosten.

Artikel 6 Bestuurlijk overleg / evaluatie

1. De portefeuillehouders van de gemeenten voeren ten minste eenmaal per jaar bestuurlijk overleg over de centrumregeling met bijbehorende DVO en de samenwerking in dat kader.

2. De organisatie en voorbereiding van het bestuurlijk overleg berust bij het hoofd Sociale Zaken van de centrumgemeente dan wel zijn plaatsvervanger.

3. De centrumregeling wordt in ieder geval eenmaal per jaar geëvalueerd op doeltreffendheid, kostenbewustzijn en efficiency. De resultaten van de evaluatie worden schriftelijk ter kennisname aan de gemeenteraden aangeboden.

4. Er wordt tevens minimaal eenmaal per jaar een informatiebijeenkomst voor de gezamenlijke raads werkgroep georganiseerd om de blijvende betrokkenheid en de inbedding van de democratische legitimiteit te borgen.

Hoofdstuk 3 Financiën

Artikel 7 Financiële zeggenschap en financiering structurele uitvoeringskosten

1. De financiële zeggenschap ligt bij de afzonderlijke gemeenten. Door deze regeling wordt het budgetrecht van de raden niet aangetast.

2. De gemeenten dragen er zorg voor dat de uitvoeringskosten per begrotingsjaar structureel gefinancierd worden en nemen de betreffende kosten in hun gemeentebegroting op.

3. De verdeelsleutel van de structurele uitvoeringskosten voor de periode 2018 tot en met 2020 is voor de gemeenten als volgt:

• Gemeente Sittard-Geleen	82%
• Gemeente Beek	8%
• Gemeente Stein	10%

Na twee jaar worden deze percentages geëvalueerd door partijen (medio 2020 voor het eerst).

4. Het college van de centrumgemeente brengt overeenkomstig het bepaalde in lid 3 de structurele uitvoeringskosten en de personele frictiekosten op basis van voorschot in rekening bij de deelnemende gemeenten.

5. Voor de taak uitvoering bijzondere bijstand wordt vooralsnog een nader te bepalen opslag in rekening gebracht bij de deelnemende gemeenten. Dit houdt verband met de uitvoering van het betreffende beleid op basis van gedifferentieerde draagkrachtcriteria (verschillend per gemeente). De deelnemende gemeenten geven uiterlijk op 1 december voorafgaand aan het boekjaar een schatting af van het te verwachten aantal aanvragen voor externe bijzondere bijstand. Dit aantal vermenigvuldigd met de kostprijs per aanvraag vormt dan de additionele bijdrage voor de gemeenten. De kostprijs per aanvraag is gebaseerd op de extra tijdsinvestering die een gedifferentieerde uitvoering met zich meebrengt.

Artikel 7a Financiering overhead

1. De gemeenten dragen er zorg voor dat de overheadkosten van het participatiebedrijf per begrotingsjaar structureel gefinancierd worden en nemen de betreffende kosten in hun eigen gemeentebegroting op.

2. De hoogte van de overheadkosten voor het participatiebedrijf wordt bepaald conform de geldende regels uit de Besluit Begroting en Verantwoording (BBV).

3. De verdeling van de overheadkosten vindt plaats naar rato van de formatie die door de gemeenten wordt ingebracht in het Participatiebedrijf.

4. De doorbelasting van de overheadkosten door de centrumgemeente aan de deelnemende gemeenten vindt plaats volgens het groeipad: 2018: 25%, 2019: 50%, 2020: 75% en vanaf 2021 100%.

5. De centrumgemeente brengt overeenkomstig dit artikel de overheadkosten in rekening bij de deelnemende gemeenten. Het betreft een betaling ineens voorafgaand aan het boekjaar.

Artikel 8 Financiering programmakosten

1. De voor de overeengekomen uitvoering noodzakelijke programmakosten worden door de deelnemende gemeenten afzonderlijk, op basis van hun programmabegroting voor het volgende kalenderjaar, per maand en vooraf aan de centrumgemeente voldaan op voorschotbasis.

2. Voor de in lid 1 bedoelde programmakosten zal de centrumgemeente geen facturen naar de deelnemende gemeenten sturen.

3. Na afloop van elk kalenderjaar maakt het college van de centrumgemeente in een afrekening voor beide deelnemende gemeenten de financiële voor- en nadelen van de met deze regeling met bijbehorende DVO zoals bedoeld in artikel 5 gemoeid zijnde programmakosten inzichtelijk.

4. De financiële voor- en nadelen van de programmakosten komen voor rekening en verantwoording van de betreffende gemeente.

5. De centrumgemeente zal de afrekening zoals bedoeld in lid 3 in een zodanige vorm aanleveren dat de betreffende gemeente de hierin vervatte gegevens kan verwerken in haar exploitatie/jaarrekening.

Artikel 9 Spaarfonds

1. Het financiële voordeel dat ontstaat door de efficiëntiewinst van de samenwerking in het kader van deze regeling wordt ingebracht in een spaarfonds dat wordt ingezet voor noodzakelijke (des)investeringen in het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek (voor de vastgoedproblematiek van Vixia wordt een voorziening buiten deze regeling gevormd).

2. Onder efficiëntiewinst zoals bedoeld in lid 1 wordt verstaan de besparingen op personeel en overhead door de samenvoeging van de in artikel 3 genoemde taken.

3. De looptijd van het spaarfonds is in beginsel vier jaar. Bij opheffing wordt het resterende bedrag verdeeld conform de in artikel 7 lid 3 genoemde percentages.

4. Voorstellen voor onttrekking aan het spaarfonds worden gedaan door het hoofd Sociale Zaken van de centrumgemeente aan de colleges van de centrumgemeente en de deelnemende gemeenten. Datzelfde geldt voor voorstellen voor opheffing of verlenging van het spaarfonds, indien daartoe aanleiding bestaat. Elke gemeente afzonderlijk kan ook voorstellen in dit kader doen.

5. De colleges van de centrumgemeente en deelnemende gemeenten ontvangen minimaal eenmaal per jaar een overzicht volgens de planning- en control cyclus.

Artikel 10 Jaarrekening

1. Het college van de centrumgemeente draagt er bij het opstellen van de jaarrekening zorg voor dat de uitgaven in het kader van deze regeling zodanig verantwoord worden, dat deze per deelnemende gemeente separaat aan de colleges van de deelnemende gemeenten ter beschikking gesteld worden.

2. Op de in lid 1 bedoelde separate financiële verantwoordingen wordt door tussenkomst van het college van de centrumgemeente een accountantscontrole uitgevoerd. De kosten die gemoeid zijn met het certificeren van de Jaaropgave worden apart in rekening gebracht.

3. De colleges van de deelnemende gemeenten dragen er zorg voor dat de per gemeente relevante verantwoordingsgegevens in de concept gemeentelijke jaarrekening worden opgenomen.

Hoofdstuk 4 Informatie en verantwoording

Artikel 11 Informatie

1. Het college van de centrumgemeente stuurt in aansluiting op de eigen planning- en control cyclus periodiek van belang zijnde informatie, welke in relatie staat tot deze regeling met bijbehorende DVO zoals bedoeld in artikel 5 aan de colleges van de deelnemende gemeenten. Gezamenlijke Kritische Prestatie Indicatoren (KPI) worden daarin ook meegenomen.

2. De colleges van de deelnemende gemeenten zijn verantwoordelijk voor het informeren van hun eigen gemeenteraden.

Artikel 12 Verantwoording

1. Het college van de centrumgemeente zendt eenmaal per jaar aan de colleges van de deelnemende gemeenten een verantwoordingsrapportage betreffende de realisatie van de DVO, een eventuele. specifieke DVO zoals bedoeld in artikel 5 en de mogelijke effecten daarvan voor de meerjarenplanning.

2. De colleges van de deelnemende gemeenten zijn verantwoordelijk voor het informeren van hun eigen gemeenteraden.

Hoofdstuk 5 Wijzigen, toetreden, uittreden en opheffen

Artikel 13 Wijziging

1. De colleges van de gemeenten kunnen aan het bestuurlijk overleg voorstellen doen tot wijziging van deze regeling.

2. Indien het bestuurlijk overleg wijziging van de regeling wenselijk acht, doet het college van de centrumgemeente een voorstel tot een wijzigingsbesluit aan de colleges van de deelnemende gemeenten toekomen.

3. Wijziging van de regeling is aan de orde op het moment dat de overheveling van taken op het gebied van de Wsw vanuit de GR Vixia zijn beslag krijgt.

4. Voor de totstandkoming van een rechtsgeldig wijzigingsbesluit is unanieme besluitvorming van alle colleges van de gemeenten vereist, welke instemming eerst verkregen kan worden na voorafgaande toestemming van hun gemeenteraden.

5. In het wijzigingsbesluit wordt de datum van inwerkingtreding van de wijziging vermeld.

6. De colleges van de gemeenten dragen zorg voor mutatie in hun register van gemeenschappelijke regelingen als gevolg van de wijziging .

Artikel 14 Toetreding

1. Toetreding tot de centrumregeling door de colleges van andere gemeenten behoeft uitsluitend de unanieme instemming van de colleges van de gemeenten.

2. De centrumgemeente regelt, in overleg met de andere deelnemende gemeenten, de rechten en verplichtingen welke voor de toetredende gemeente(n) uit de toetreding voortvloeien.

3. Aan de toetreding kunnen voorwaarden worden verbonden. Hierover zal het college van de centrumgemeente voorstellen doen en overleg plegen met de colleges van de deelnemende gemeenten alsmede met het college van de gemeente die wenst toe te treden.

4. De colleges van de gemeenten dragen zorg voor mutatie in hun register van gemeenschappelijke regelingen als gevolg van de toetreding.

Artikel 15 Uittreding

1. Voor uittreding is een daartoe strekkend besluit van het college van de uittredende gemeente vereist, welk besluit eerst genomen kan worden na verkregen toestemming van zijn gemeenteraad. Uittreding geschiedt uitsluitend met ingang van 31 december van enig kalenderjaar, op zijn vroegst per 31 december 2021.

2. Een voornemen tot uittreding van een gemeente wordt door het college van de betreffende gemeente (minimaal) één jaar van tevoren schriftelijk kenbaar gemaakt aan de colleges van de andere gemeenten. Gemeenten bepalen dat dit op zijn vroegst per 31 december 2020 kan geschieden.

3. De financiële gevolgen van uittreding - inclusief de kosten van het arbeidspotentieel dat in verhouding staat tot de voor de uittredende gemeente op grond van deze regeling uit te voeren taken en te leveren diensten zoals uitgewerkt in de DVO en een eventuele *specifieke* DVO zoals bedoeld in artikel 5 - komen voor rekening van de uittredende gemeente.

4. Voor de vaststelling van de financiële gevolgen als bedoeld in lid 3, wordt voorafgaande aan de uittreding door de gemeenten een bindend advies gevraagd aan een onafhankelijke externe deskundige. De deskundigenkosten zijn voor rekening van de uittredende gemeente.

5. De colleges van de gemeenten dragen zorg voor mutatie in hun register van gemeenschappelijke regelingen als gevolg van de uittreding.

Artikel 16 Opheffing

1. De regeling wordt opgeheven bij besluiten van (minimaal) twee derde van de colleges van de gemeenten, zulks na verkregen voorafgaande toestemming van de gemeenteraden. Een verzoek tot uittreding van (minimaal) twee derde van de colleges wordt aangemerkt als een verzoek tot opheffing van de regeling.

2. Ingeval van opheffing van de regeling regelt de centrumgemeente de financiële gevolgen in een liquidatieplan. Hierbij worden de bepalingen van deze regeling zoveel mogelijk in acht genomen.

3. Het liquidatieplan wordt vastgesteld nadat de colleges van de deelnemende gemeenten daarmee hebben ingestemd.

4. Het liquidatieplan voorziet in de financiële consequenties voor de gemeenten. Tevens worden de gevolgen welke de opheffing heeft voor personeel werkzaam bij de centrumgemeente en voor de personeel overnemende uittredende gemeente geregeld. Ook de gevolgen voor de archivering worden geregeld.

5. De colleges van de gemeenten dragen zorg voor mutatie in hun register van gemeenschappelijke regelingen als gevolg van de opheffing.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 17 Archief

1. De colleges van de gemeenten zijn belast met de zorg voor de archiefbescheiden, zulks met inachtneming van de ter zake geldende wet- en regelgeving op het gebied van archivering.
2. Het college van de centrumgemeente belast met het beheer van het Archief voor zover deze bescheiden niet zijn overgebracht naar de Archiefbewaarplaats.
Over de wijze van beheer maakt het college van de centrumgemeente afspraken met de colleges van de deelnemende gemeenten.
3. Het college van de centrumgemeente is belast met het toezicht op het beheer van de archiefbescheiden, voor zover deze archiefbescheiden niet zijn overgebracht naar de Archiefbewaarplaats.
4. Voor de bewaring overeenkomstig de ter zake geldende wet- en regelgeving op het gebied van archivering, van de over te brengen archiefbescheiden is aangewezen: de Archiefbewaarplaats van de centrumgemeente.
5. Bij opheffing van de regeling wordt ten aanzien van de archiefbescheiden een voorziening getroffen conform de aldan ter zake geldende wet- en regelgeving op het gebied van archivering.

Artikel 18 Personeel

De medewerkers van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek zijn in dienst van en werkzaam onder verantwoordelijkheid van het college van de centrumgemeente. De rechtspositieregeling van de centrumgemeente is op hen van toepassing.

Artikel 19 Klachtenregeling

Klachten over de dienstverlening of over personeel werkzaam onder verantwoordelijkheid van het college van de centrumgemeente, worden overeenkomstig de voor de centrumgemeente geldende klachtenregeling afgehandeld.

Artikel 20 Privacy en informatiebeveiliging

1. De centrumgemeente verwerkt persoonsgegevens voor de deelnemende gemeenten, ten behoeve van de doelstellingen en taken zoals omschreven in artikel 2 en 3 van deze regeling.
2. Gegevensverwerking vindt plaats conform de daarvoor geldende wet- en regelgeving, waaronder minimaal wordt verstaan: de Wbp, de AVG, de Wet Suwi en de Wet BRP dan wel daarvoor in de plaats tredende wet- en regelgeving.
3. De deelnemende gemeenten blijven ieder verantwoordelijke voor de verwerking, zoals bedoeld in de Wbp tot 25 mei 2018 en in de AVG vanaf 25 mei 2018 dan wel daarvoor in de plaats tredende wet- en regelgeving.
4. De centrumgemeente treedt op als bewerker voor de deelnemende gemeenten zoals bedoeld in de Wbp tot 25 mei 2018 en in de AVG vanaf 25 mei 2018 dan wel daarvoor in de plaats tredende wet- en regelgeving.
5. De gegevensverwerking door de centrumgemeente ten behoeven van de deelnemende gemeenten zal nader worden gespecificeerd in de DVO zoals bedoeld in artikel 5.
6. Ten aanzien van informatiebeveiliging conformeert de centrumgemeente, evenals de deelnemende gemeenten, zich aan de daartoe geldende landelijke standaard(en) inzake informatiebeveiliging. Daaronder

wordt minimaal verstaan: de Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (hierna: BIG) en de aanvullende eisen uit de Wet Suwi en de Wet BRP.

7. Een specificatie van te treffen beveiligingsmaatregelen zal worden uitgewerkt in de daartoe strekkende bewerkersovereenkomst tussen de centrumgemeente en de deelnemende gemeenten.

Artikel 21 Geschillenregeling

Onverminderd het bepaalde in artikel 28 Wgr verplichten de gemeenten zich ertoe om in geval van geschillen over de inhoud en uitvoering van deze regeling met elkaar in overleg te treden, waarbij zal worden getracht dergelijke geschillen in der minne te beslechten.

Artikel 22 Inwerkingtreding, toezending, bekendmaking en inschrijving

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2018 en wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Het college van de centrumgemeente zendt deze regeling aan Gedeputeerde Staten.
3. Het college van de centrumgemeente draagt op de wettelijk vereiste wijze zorg voor tijdige bekendmaking van de regeling in de Staatscourant.
4. De colleges van de gemeenten dragen zorg voor inschrijving in hun register van gemeenschappelijke regelingen.

Artikel 23 Citeertitel

Deze centrumregeling wordt aangehaald als:

“Centrumregeling Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek 2018”.

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders van Sittard-Geleen, in de vergadering van d.d.

Burgemeester en wethouders van Sittard-Geleen,
drs. G.J.M. Cox,
burgemeester

mr .G. Kusters
secretaris

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders van Beek, in de vergadering van d.d.

Burgemeester en wethouders van Beek,
mr. C. E. van Basten-Boddin
burgemeester

M.V.J. De Louw
secretaris

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders van Stein, in de vergadering van d.d.

Burgemeester en wethouders van Stein,
M.F.H. Leurs-Mordang
burgemeester

drs. J.H.J. Sanders
secretaris

Bijlage 2 Inkomenstaken

De gemeenteraden hebben een kader vastgesteld voor de vorming van het Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek. In dit kader is t.a.v. het inbrengen van de werk- en inkomenstaken het volgende opgenomen:

De drie gemeenten brengen de werk- en inkomenstaken onder bij het Participatiebedrijf, met dien verstande dat schuldhulpverlening, minima- en armoedebelid bij de individuele gemeenten blijven. Bij die integratie hoort ook de begeleiding die gemeenten uitvoeren van gedetacheerde Wsw-medewerkers van Vixia.

In aanvulling op dit kader is bij het opstellen van dit bedrijfsplan geconcretiseerd. De hierna opgenomen werk- en inkomenstaken vallen niet onder de centrumregeling en blijven de gemeenten Beek en Stein zelf uitvoeren:

Gemeenten Beek en Stein:

- toegang tot collectieve ziektekostenverzekering;
- tegemoetkoming collectieve ziektekostenverzekering;
- beleid en verordeningen Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz;
- beleid schuldhulpverlening;
- beleid gemeentelijk minimabeleid;
- uitvoering en besluiten schuldhulpverlening;
- beslissen op bezwaar.

Gemeente Beek:

- ouderentoeslag;
- sport- en cultuurpas.

Migratie uitkeringsapplicaties Beek en Stein

Gewenste situatie

Voor de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein is het wenselijk om de uitvoering van de Participatiewet onder te brengen bij het participatiebedrijf. De voorkeur gaat uit om dat te doen met de Suites voor het Sociaal Domein van Centric. Gemeenten Beek en Stein maken momenteel gebruik van de applicatie 'Civision Samenlevingszaken' van PinkRoccade. Dit betekent dat de data Werk en Inkomen van de gemeente Beek en Stein naar het systeem van Sittard-Geleen moeten worden geconverteerd. Deze conversie moet, i.v.m. de bewerkelijkheid, digitaal plaatsvinden.

Voorwaarden/uitgangspunten

- Zo spoedig mogelijk beginnen om minimaal 2 proefconversies te kunnen uitvoeren en werkwijzen op elkaar af te stemmen;
- Personele capaciteit. De conversies zullen door beide gemeenten getest moeten worden, naast het reguliere werk;
- De beschikbaarheid van een conversieomgeving;
- Medewerkers Beek en Stein moeten (via tokens) gegevens in eigen applicatie (PinkRoccade) kunnen controleren;
- De definitieve conversie kan pas plaatsvinden na laatste betaalrun in januari. Conversie datum moet gelijktijdig voor Beek en Stein;
- De gemeente Sittard-Geleen moet geautoriseerd worden om GBA-V bevestigingen voor de gemeenten Beek en Stein te doen. De aanvraag procedure hiervoor heeft een doorlooptijd van zes maanden en zal z.s.m. gestart moeten worden vanuit beide gemeenten;
- Rapportages (management en andere) worden gevolgd van Sittard-Geleen. In de periode tot 01-01-2018 wordt gekeken of er nog aanpassingen nodig zijn;
- Rapportages voor CBS, inlichtingenbureau en belastingen kunnen vanuit Sittard-Geleen aangeleverd worden. De gemeenten Beek en Stein moeten zelf het beeld v/d uitvoering en SISA aanleveren, waarvoor informatie door het participatiebedrijf aangeleverd moet worden.

Wat wordt wel en wat wordt niet geconverteerd?

- Wel: Alle bestaande cliënten met bijbehorende componenten;
- Wel: Minimaal de wettelijke historie zijnde 2 jaar. In de voorbereiding zal een definitieve keuze over de hoeveelheid historie gemaakt worden;
- Niet: CBS historie;
- Niet: Openstaande werkprocessen. Deze zullen zo veel mogelijk moeten worden afgehandeld.

Uitvoering

De uitvoering is opgedeeld in een aantal fasen:

- voorbereiding conversie;
- proefconversies:
Er worden twee proefconversies uitgevoerd. Hierbij zal de geconverteerde data vergeleken worden met de data in de eigen systemen van Beek en Stein;
- definitieve conversie:
Na een succesvolle proefconversie zal de data definitief geconverteerd worden naar de productieomgeving van de gemeente Sittard-Geleen.

Kosten

De kosten zijn opgedeeld per gemeente. Daarnaast zijn er eenmalige kosten en jaarlijkse kosten.

De eenmalige kosten zijn opgebouwd uit:

- licentiekosten voor applicatie en koppelingen;
- implementatiekosten conversie;
- opleidingskosten Centric en verder training on-the-job waarbij medewerkers Beek en Stein meelopen met Sittard-Geleen. De opleidingskosten worden vanuit het participatiebedrijf opgepakt, maken geen onderdeel uit van offertes voor gemeenten Beek en Stein.

De jaarlijkse kosten bestaan uit onderhoudskosten van de applicatie.

Samenvatting eenmalige investeringen Totaal	Gemeente Stein	Gemeente Beek
Subtotaal Suites voor het Sociaal Domein	€ 71.430,00	€ 45.438,00
Subtotaal koppelingen en integratie	€ 20.606,00	€ 19.603,00
Subtotaal ondersteunende programmatuur	€ 5.514,00	€ 3.507,00
Subtotaal diensten Suites voor het Sociaal Domein	€ 36.279,00	€ 32.175,00
Totaal eenmalige investeringen	€ 133.829,00	€ 100.723,00
Totaal Verrekening	-€ 55.221,60	-€ 39.024,60
Totaal kosten per gemeenten	€ 78.607,40	€ 61.698,40
Opleiding medewerkers Beek en Stein		€ 10.000,00
Totaal Beek en Stein		€ 150.305,80

Samenvatting jaarlijkse kosten Totaal	Gemeente Stein	Gemeente Beek
Onderhoud applicatie en koppelingen/integratie	€ 28.521,00	€ 20.155,00
Onderhoud ondersteunende programmatuur	€ 827,00	€ 526,00
	€ 29.348,00	€ 20.681,00
Totaal Beek en Stein		€ 50.029,00

Informatiebeveiliging en privacy

Uitgangspunt is dat het participatiebedrijf de vigerende wet- en regelgeving rondom informatiebeveiliging en privacy uitvoert. De gemeente Sittard-Geleen is hierin leidend. Dit betekent dat het participatiebedrijf de uitvoeringsregels van Sittard-Geleen volgt. Nadere afstemming tussen CISO's en privacyfunctionarissen is nodig om de juiste afspraken vast te leggen. Vóór de inwerkingtreding van de Europese Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG), in mei 2018 naar verwachting, zal een Privacy Impact Analyse (PIA) moeten worden uitgevoerd. Een exacte planning hiervoor is reeds in voorbereiding.

Autorisatie GBA-V

Vanuit de juridische werkgroep is overleg geweest met burgerzaken van Sittard-Geleen over aansluiting op de GBA-V. Conclusie van dit overleg was dat door Beek en Stein een adviesvraag gesteld moest worden voor autorisatie op de GBA-V. Hierbij werd verwezen naar het 'informatieblad gemeentelijke samenwerkingsverbanden en de basisregistratie personen'. Er is een adviesvraag gesteld aan de RIVG. De reactie van het RIVG luidt:

Wanneer aan een samenwerkingsverband bevoegdheden worden overdragen in mandaat of bij volmacht, handelt het samenwerkingsverband namens de gemeente. Het samenwerkingsverband heeft daarmee geen eigen bevoegdheden, maar oefent bevoegdheden van een ander bestuursorgaan uit namens dat andere bestuursorgaan. Het samenwerkingsverband is dan zelf geen bestuursorgaan. Een nieuwe gezamenlijke aansluiting op de GBA-V is dan niet mogelijk. Op het moment van delegatie van taken naar een samenwerkingsverband kan er wel een aansluiting op de GBA-V worden aangevraagd en dan is er dus sprake van een autorisatietraject.

Dit betekent dat er geen mogelijkheid is tot een autorisatie op de GBA-V voor het samenwerkingsverband. Voor het raadplegen van de persoonsgegevens van de deelnemende gemeenten zal gebruik van de GBA-systemen van de afzonderlijke gemeenten geregeld moeten worden. Voor Sittard-Geleen is dit al geregeld, voor de gemeenten Beek en Stein betekent dit dat er vanuit Sittard-Geleen een koppeling gelegd moet worden naar de distributiesystemen van beide gemeenten. Daarnaast zullen bewerkers/verwerkers-overeenkomsten opgesteld moeten worden tussen de gemeente Sittard-Geleen en de gemeenten Beek en Stein. Voor het, sporadische, raadplegen van de GBA-V zal de aansluiting van Sittard-Geleen gebruikt gaan worden. Hiervoor moet wel de juiste protocollering toegepast worden. Ook hierover is informatie ingewonnen bij de RIVG. Daarop kwam de volgende toelichting op de protocollering. Wanneer in een samenwerkingsverband bevoegdheden worden overdragen onder mandaat, handelt het samenwerkingsverband namens de gemeente. Het samenwerkingsverband heeft daarmee geen eigen exclusieve bevoegdheden, want de mandaterende overheden blijven zelf bevoegd die taken uit te voeren. Dus ondanks dat de taken gemandateerd worden blijft de mandaat verlenende gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de taak en juiste protocollering is daarbij een eis. Het zogenoemde 'petje op petje af' principe moet dus goed worden toegepast. Hierover moeten goede werkafspraken gemaakt worden, zodat duidelijk is voor

welke gemeente het raadplegen van de GVA-V noodzakelijk is. Daarnaast moet bij elke raadpleging het correcte protocol (Sittard-Geleen, Beek of Stein) gekozen worden.

Vertrekpunt/uitgangspunten transitie ICT Vixia naar participatiebedrijf

- De ICT-omgeving van Vixia is qua infrastructuur maximaal ingericht op een flexibele inrichting in relatie tot de verwachte impact van de invoering van de participatiewet.
- De inrichting is gebaseerd op 225 werkplekken. De basis is gebaseerd op het Thin Client concept. Vijftig werkplekken zijn FULL desktop in verband met de aard van de werkzaamheden.
- Vixia heeft geen eigen serverruimtes, maar uitsluitend patchruimtes t.b.v. switches; alle benodigde resources worden extern verworven op basis van een housing/hosting concept met een externe partner (2INVISION) waarmee ook een Managed Service overeenkomst is afgesloten, inclusief georganiseerde ondersteuning op locatie.
- Contracten worden, in afwachting van de transitie, al enkele jaren stilzwijgend verlengd.
- Met de huidige partner heeft een verkennend gesprek plaatsgevonden rondom flexibele opstelling bij een mogelijke migratie in 2018 of later. Constructieve opstelling wordt vastgelegd in verlenging voor 2018.
- Ook ten aanzien werkplekinrichting en software is ingezet op maximale flexibiliteit, zo zijn werkplekken ingericht met gehuurde Thin Clients en wordt Office op basis van 365-E3 afgenomen, met maandelijks opzegoptie.

Transitie ICT Infrastructuur/Serverinrichting

- Housing vindt plaats in Cofely-Engie datacentrum Maastricht Airport in serverinrichting van 2INVISION.
- De serverinrichting is volledig gebaseerd op virtualisatie (Vmware), wat de flexibiliteit natuurlijk verhoogd in het kader van migratie
- Diverse bedrijfsapplicaties draaien op aparte virtuele servers en werkplekken worden gefaciliteerd via Remote Desktop met een beheersschil gebaseerd op RES.
- In totaal gaat het om 17 servers inclusief data en communicatieservers
- Alle technische licenties zijn gebaseerd op flexibele (up en down) schaalbare Microsoft licenties.

Transitie ICT Vixia Infrastructuur/Verbindingen

- Voor de hoofdverbinding is een managed 1GB ethernetverbinding ingericht via EUROFI-BER, inclusief back-up inrichting via 2INVISION voorzien. Looptijd contract hoofdverbinding tot 2029!
- Back-up jaarlijks opzegbaar
- Op de verbinding wordt een 100 Mb/s internet feed gefaciliteerd. Deze is jaarlijks opzegbaar.
- Alle locaties op Millenerweg worden hiermee gefaciliteerd; gebouwen zijn onderling verbonden op basis van eigen glasvezel infra.
- Overige locaties worden gefaciliteerd op basis van 3/4G data-abonnement en DSL inrichting. Looptijden: maandelijks/jaarlijks opzegbaar
- (Interne) connectiviteit via een 18 tal switches in eigendom maar beheerd door IT partner (2INVISION)

Transitie ICT Vixia Telefonie

- De vaste telefonie nu nog gebaseerd op Alcatel centrale met Tele2 provider. Centrale loopt tegen 'end of life' – aantal werkplekken loopt nagenoeg synchroon met aantal IT werkplekken (actueel 215);
- Mobiel per Q2-2017 gemigreerd van T-Mobile naar Tele2 op basis van 2 jarig contract in relatie tot transitie plannen. Ook 200+ toestellen en partner Detron.
- Deze inrichting is voorbereid op vast mobiel integratie, waarbij de fysieke centrale mogelijk vervangen kan worden door een cloud centrale en mobiel ook als vast toestel gedefinieerd kan worden. Alleen functioneel noodzakelijke werkplekken worden voorzien van een vast toestel.

Flexibiliteit is aanwezig om te verlengen voor de benodigde tijd transitie; mogelijkheid onderzoeken om aan te sluiten op inrichting SG. Aandachtspunt: aanbestedingsplicht gerelateerd aan looptijd.

Transitie ICT Vixia Printing

- Vixia heeft een aantal jaren geleden ervoor gekozen om geen losse printers meer te hanteren in de ICT infrastructuur; slechts op enkele plekken zijn om technische of medische redenen nog enkele losse printers geïnstalleerd (productiemiddel)
- Huurmodel van een 16 tal RICOH Multifunctionals op basis van 5-jarig contract met Green (lokale speler), waarvan einde 2017 de eerste 3 jaar verstreken zijn.

- Dit is inclusief softwarematige beheeromgeving waarmee 'follow-me' principe gehanteerd wordt en toegang is ingericht via tokens (security).

Respecteren looptijd, eindigt vóór 2021.

Transitie ICT Vixia Software/bedrijfsapplicaties

Vixia maakt gebruik van een aantal bedrijfsapplicaties waarvan de 'core' applicaties hier zijn benoemd.

MBS Navision

Dit is de E(nterprise)R(esource)P(lanning) applicatie waarmee nagenoeg de volledige en integrale administratieve workflow wordt gerealiseerd. Proces (Productie, Logistiek, Project), Crediteuren/Debiteuren administratie, urenregistratie, Boekhouding voor zowel Vixia BV, GR en overige entiteiten.

Contract: Partner XBI, Servicecontract jaarlijks(per juni) opzegbaar, opzegtermijn: 3 mnd.

Deze applicaties blijven noodzakelijk voor adequate bedrijfsvoering 'Beschut en Groepswerk' Aandachtspunt: binnen 2-3 jaar upgradering noodzakelijk naar nieuwe versie, is Microsoft product waar-op huidige versie ondersteuning gaat vervallen.

IW3 Clientvolgstelsysteem.

Met deze applicatie vindt de centrale personeelsregistratie plaats: het dynamisch P-dossier, verzuimregistratie, trajectadministratie en is ook de basis voor verplichte rapportage naar centrale overheid.

Contract: servicecontract jaarlijks (jan.) opzegbaar met opzegtermijn: 6 mnd.

Mogelijkheid onderzoeken voor aansluiting op gemeentelijke inrichting met bijzondere aandacht voor rapportages of selectie ander pakket (Compas) in verband met gedateerdheid techniek huidige pakket welk niet meer doorontwikkeld wordt.

Salaris Unit4

De salarisverwerking is gebaseerd op een gedeeld licentie model met collega bedrijven WOZL en MTB en is ingericht als SAAS model dus software as a service.

Contract: looptijd eindigt vóór 2021; per jaar (jan.) opzegbaar, opzegtermijn: 6 mnd.

Met name de salarisverwerking voor de Wsw-medewerkers is zo specifiek vanuit regelgeving dat het handhaven van deze inrichting voor de hand ligt; het BV bestand moet gemigreerd worden naar SG.

Zorg vd Zaak

Arbo applicatie waarin detail registratie rondom verzuim plaatsvindt en is ook gebaseerd op een SAAS model. Contract: via Cedris (brancheorg.) is contract verlengd tot en met 2018.

In 2018 andere keuzes te maken, denk aan aanbestedingsplicht.

Mogelijkheid onderzoeken voor aansluiting op gemeentelijke inrichting.

Transitie ICT Vixia Software/kantoorautomatisering

Office 365 – E3

Met deze applicatie vindt de volledige tekstverwerking én ad-hoc rapportagewerkzaamheden plaats(Word, Excel). Verder natuurlijk presentaties (Power Point) en overige zaken.

Contract: licentie is per gebruiker maandelijks opzegbaar met mutatie + 1 maand

Flexibele licentie up- down schaalbaar op maandbasis doorzetten en anticiperen naar behoefte. Actueel 215 x operationeel. Aandachtspunt: Licentiebeheer nu via IT partner.

Exsion

Invoegtoepassing binnen Excel waarmee directe verbinding met ERP omgeving gemaakt kan worden ten behoeve van het genereren van ad-hoc rapportages. Aantal licenties: 25 Contract: servicelicentie voor updates, per jaar (jan.) opzegbaar

Overige:

Nuance (PDF, beperkt), Acrobat, MS Visio

Transitie ICT Vixia Software/specifiek

MMS management info systeem

Ten behoeve van procedures, werkinstructies, ISO, VCA, klachtenregistratie; een dergelijk systeem met deze functionaliteit blijft nodig. Beheer en gebruik bij KAM.

Contract: Servicecontract updates, jaarlijks (jan.) opzegbaar

Onderzoeken of mogelijk gebruik gemaakt kan worden van een intranet oplossing van de gemeente of overhevelen naar TOPDESK of continueren.

Infogroen calculatie software openbare ruimte

Ten behoeve van verwerking gemeentelijke bestekken. Contract: Servicecontract updates jaarlijks (jan.) opzegbaar

Op termijn service contract updates te beëindigen nadat uitsluitend nog werkzaamheden plaatsvinden op basis van groepsdetachering.

Autocad light licenties

Eigendom: versie 2013, nog beperkt ingezet binnen facilitair gebouwbeheer tekeningen en in Cluster intern, o.a. Tapijten t.b.v. programmering tuft robot (wordt binnenkort vervangen door specifiek designpakket).

Mogelijk nog bruikbaar binnen 'Beschut' in kader technische uitwisseling van maak informatie met klanten.

iBabs vergadertool

10 licenties, flexibel, licenties opzegbaar per kwartaal.

TOPDESK

Contractbeheer, gebouwbeheer, servicedesk. Contract: flexibel, jaarlijks (jan.) opzegbaar

Data mogelijk overhevelen naar gemeentelijke oplossing(en) in dit kader.

Transitie ICT Vixia Financieel

In onderstaand overzicht de operationele begroting van het ICT budget voor 2018, nu nog gebaseerd op 'going concern'. Op basis van de flexibele inrichting kunnen bij reductie van het aantal geautomatiseerde werkplekken, o.a. na afstoten of beëindigen PMC's de kosten fors gereduceerd worden.

Het is wel zo dat de huidige inrichting is gerealiseerd op basis van een meervoudige selectie waarbij ook de gemeente SG destijds heeft aangeboden (dit was toen 30% duurder). Dit kan mogelijk te maken hebben met de eisen (RPO/RTO) welke aan de omgeving gesteld wordt ten aanzien van beschikbaarheid welke wellicht voor de gemeentelijke inrichting hogere eisen stelt. Het meeliften op deze hogere beschikbaarheid parameters heeft effect op de kosten.

De Inschatting is bovenstaande resulteert in een nagenoeg kostenneutrale overgang. Pas na definitieve vaststelling van het bedrijfsplan, kan op basis van de daarin vastgestelde, concrete transitie effecten een feitelijke kostenberekening gemaakt worden.

Kostensoort	B2018
4460 Software + licenties en OH	€ 165.314,00
4461 Verbindingen	€ 36.000,00
4462 Hardware plus oh.kosten	€ 41.000,00
4463 Housing/Hosting	€ 58.629,81
4464 Inrichting thuiswerken/remote	€ 3.792,00
4465 Monitoring beheer serverinr	€ 109.244,17
4466 Informatievoorziening	€ 4.984,00
4675 Computerverzekering	€ 2.500,00
4730 Inkooporderkosten	€ -
4813 Contributie lidmaatschap	€ 1.500,00
4816 Computersupplies	€ 4.000,00
4835 Reis- en verblijfkosten	€ 3.000,00
4957 Studie- en opleidingskosten	€ 14.500,00
4800 Vaste telefonie	€ 12.500,00
4801 Mobiele telefonie	€ 30.000,00
4817 Reproductiekosten	€ 26.280,00
	€ 513.243,98

Transitie ICT Vixia Bijzondere Aandachtspunten

- Archief: Vixia beoogt het statisch archief te vervreemden naar een externe partij waarbij inzage in het archief gerealiseerd wordt op basis van digitale gegevensuitwisseling. Ook voor het dynamisch (persoons) archief zijn plannen voor digitaliseren.
- Vanuit de werkgroep ICT is geduid op plannen in dit kader ook in het gemeentelijk apparaat. Het ligt voor de hand dat onderzocht wordt in hoeverre deze transacties op elkaar kunnen aansluiten.
- Bij inkoop goed rekening houden met aanbestedingsprocedures. Dit is mede afhankelijk van de doorlooptijd van de transitie en in welke mate aangehaakt kan worden op de contracten en eventuele aanbestedingen van de gemeente SG.
- Eventuele noodzakelijke aanbestedingen maken geen onderdeel uit van het opgestelde exploitatie overzicht
- Een Major upgrade core bedrijfsapplicatie MBS Navision moet binnen 3 jaar plaatsvinden. Dit vraagt een projectmatige aanpak en de nodige resources. Dit wordt veroorzaakt door de strategie van Microsoft welke ondersteuning van oudere versies stopt waardoor ook de partners uiteindelijk de ondersteuning niet meer kunnen bieden.
- RPO/RTO(dataverlies, beschikbaarheid) kunnen afwijken van gemeente. Vixia hanteert 1 werkdag dataverlies en 3 werkdagen geen systeembeschikbaarheid als geaccepteerde parameters.

Bijlage 4 Archivering

De vorming en het beheer van de archiefbescheiden wordt functioneel toegewezen en belegd bij de Centrumgemeente. De zorgplicht blijft bij de gemeenten, hetgeen betekent dat de gemeenten eisen aan de archivering willen stellen en erop willen toezien dat het beheer goed wordt uitgevoerd. Hierbij moet er een onderscheid gemaakt worden tussen de analoge en digitale archieven. Tot het moment dat er een substitutiebesluit is genomen door de deelnemende gemeenten zullen de archieven analoog bijgehouden en gevormd worden, de vorming en beheer van de analoge archieven is een taak van de afzonderlijke gemeenten. Na het substitutie besluit zal de vorming en beheer functioneel worden overgedragen aan de centrumregeling. Over dit alles zullen heldere afspraken gemaakt gaan worden en kwaliteitscriteria voor geformuleerd worden in het implementatieplan.

De gemeente Sittard-Geleen is op dit moment bezig met de aanschaf van een ECM-applicatie (met een DMS (archiefsysteem) als onderdeel). Met dit systeem zal begin 2018 gewerkt gaan worden en zij hebben het voornemen om midden 2018 een substitutiebesluit te nemen, zodat er conform het substitutiehandboek en –procedures gewerkt kan worden. Dit betekent dat er nog uitsluitend digitaal gearchiveerd hoeft te worden. Op basis van het besluit en handboek van de gemeente Sittard-Geleen dienen de gemeenten Stein en Beek dit besluit ook te nemen.

De dossiers van Stein en Beek zijn op dit moment analoog. In Sittard-Geleen wordt op dit moment digitaal en analoog gearchiveerd. Omdat er nog geen substitutiebesluit is ontvangen en dat wel medio 2018 wordt verwacht, is afgesproken dat de gemeenten Stein en Beek de geschoonde analoge dossiers digitaal beschikbaar stellen aan Sittard-Geleen. Hiervoor zullen de archieven van Stein en Beek gedigitaliseerd moeten worden. De analoge dossiers blijven achter bij de latende gemeente (Beek en Stein). Door alle gegevens digitaal beschikbaar te stellen aan het participatiebedrijf kan de huidige werkwijze van de centrumgemeente gehandhaafd blijven.

De dossiers van Stein en Beek dienen analoog gevormd te worden, dit betekent dat de bestaande dossiers aangevuld dienen te worden met alle originele documenten die binnenkomen dan wel aangemaakt worden en dat er nieuwe dossiers gevormd moeten worden conform de standaard-indeling van Beek/Stein voor alle nieuwe klanten. Dit totdat er officieel gewerkt kan worden conform substitutie. Aangezien de analoge dossiers achter blijven bij de latende gemeenten, zullen deze stukken door het participatiebedrijf aangeleverd moeten worden. Hiervoor zullen in het implementatieplan afspraken gemaakt moeten worden over de frequentie en wijze van aanlevering vanuit het participatiebedrijf naar de latende gemeenten. Alle inkomende stukken (analoog en digitaal) zullen binnenkomen bij het participatiebedrijf en daar, indien nodig, worden gedigitaliseerd. Inkomende stukken bij de gemeente Beek en Stein zullen doorgestuurd worden naar het participatiebedrijf, om daar in het reguliere proces verwerkt te worden. In het implementatieplan zullen de processen verder uitgewerkt moeten worden, waarbij er ook aandacht moet zijn voor controle momenten en vernietiging (ook de digitale stukken moeten dan meegenomen worden).

Op het moment dat alle gemeenten het besluit tot substitutie hebben genomen, zullen er nadere afspraken moeten worden gemaakt over de vorming van de digitale dossiers, de opslag en de overdracht van de dossiers naar de gemeenten Beek en Stein. In Beek gaat het om 428 lopende dossiers en in Stein om 600. In Beek houden de DIV-medewerkers de dossiers bij en in Stein maakt het inherent onderdeel uit van de functie van een van de medewerkers van Sociale Zaken. Voor de gemeenten Beek en Stein betekent dit dat, in ieder geval tot het besluit tot substitutie is genomen door alle drie gemeenten, er formatie nodig is voor het bijhouden en vormen van de analoge dossiers.

Aandachtspunten/aannames/risico's:

Schonen dossiers gemeente Stein, indicatie kosten € 29.000³

Digitaliseren dossiers gemeente Stein, indicatie kosten € 15.000

Digitaliseren dossiers gemeente Beek, indicatie kosten € 12.000

De doorlooptijd van het traject voor schonen en digitaliseren van het aantal meters is normaal gesproken 4 maanden, inclusief het offertetraject wordt het moeilijk om dit voor 1-1-2018 te realiseren. Een korte doorlooptijd brengt waarschijnlijk hogere kosten met zich mee. Een tweede risico in het schonen en digitaliseer traject is de beschikbare capaciteit voor het uitvoeren van de werkzaamheden bij de partijen die uitgenodigd worden in het offertetraject. Alle binnenkomende stukken worden verwerkt door het participatiebedrijf, stukken die in de opstartfase binnen komen bij de gemeenten Beek en Stein worden in hun originele vorm

³ De indicatie kosten voor schonen en digitaliseren zijn gebaseerd op een vergelijkbaar traject door de gemeente Stein in 2016 (110 meter schonen en digitaliseren)

doorgestuurd naar het participatiebedrijf. Op deze wijze worden alle stukken bij het participatiebedrijf op een uniforme manier verwerkt.

Goede afspraken maken over de aanlevering van alle originele stukken vanuit het participatiebedrijf naar de gemeenten Beek en Stein (het moet duidelijk zijn aan welk dossier het analoge stuk toegevoegd moet worden, afstemming over dossiernummer/code)

Controlemomenten afspreken (hebben we alle aangemaakte stukken ontvangen?)

Vernietiging. Bij vernietigen analoge stukken moet ook de digitale versie vernietigd worden.

Personele capaciteit (kosten?) bij gemeenten Beek en Stein voor het bijhouden van de analoge dossiers tot het moment dat het substitutie besluit is genomen door de deelnemende gemeenten.