



## De satellietorganisatie als instrument voor sociale werkgelegenheid

---

### Inleiding

Delta heeft in opdracht van het bestuur de organisatie structureel veranderd. Zowel met de focus op een voor werknemers zo regulier mogelijke werkomgeving en het oog op de beperking van financiële middelen als ook in het licht van veranderingen in wet- en regelgeving. Dit proces heeft zich stap voor stap ontvouwen en de begeleidings- en netwerkorganisatie – zoals verwoord in het herstructureringsplan 2012 – is zichtbaar geworden in de ondersteuning van medewerkers bij bedrijven en in publiek-private allianties. Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 dient zich een nieuw hoofdstuk aan in dit organisatie-ontwikkelingsproces. Gemeenten zullen keuzes gaan maken en taken op onderdelen anders gaan uitvoeren. De verhouding tussen lokale overheid en burgers zal veranderen, net als de relatie met maatschappelijke organisaties en bedrijven. De weg daar naar toe vergt zorgvuldige afwegingen; over het borgen van aanwezige kwaliteit, afwegingen over lokale, subregionale en regionale inbedding, en een uitvoeringsstructuur die aansluit bij de uitvoering van deze nieuwe wettelijke taken en lokale beleidskeuzes die daarmee samenhangen. Delta heeft als intergemeentelijke samenwerkingsvorm de afgelopen jaren uitvoering gegeven aan de Wet sociale werkvoorziening en aanpalende dienstverlening. Nu zich een andere tijd aandient, heeft het bestuur van Delta zich gebogen over vragen als: 'Hoe wordt de uitvoering van de wettelijke taken die voortkomen uit de doorlopende Wet sociale werkvoorziening in deze overgangsperiode het best geborgd? Op welke wijze kunnen de kwaliteiten van Delta ook in de toekomst worden benut? En welke consequenties heeft de nieuwe wetgeving op termijn voor het voortbestaan van deze samenwerking?'

### Bouwstenen voor sociale werkgelegenheid

Op grond van de Participatiewet ligt er de uitdaging om de komende jaren concrete resultaten te behalen als het gaat om het creëren van sociale werkgelegenheid. Deze opdracht komt als het ware in de plaats van de mogelijkheden die de sociale werkvoorziening biedt, de ondersteuning van Wajong-gerechtigden richting arbeidsmarkt en de impulsen richting werk voor burgers die inkomensondersteuning ontvangen in het kader van de Wet werk en bijstand. Gemeenten hebben de verantwoordelijkheid om dit samen met werkgevers en maatschappelijke organisaties vorm te geven waarbij duurzaamheid een belangrijk uitgangspunt vormt.

Dat samenspel mét en het ontzorgen ván werkgevers, zal zich moeten kenmerken door gedifferentieerde professionele inzet. Het ondersteunen en begeleiden van burgers met afstand tot de arbeidsmarkt vergt verschillende expertises zoals, zo lokaal mogelijk georganiseerd, het begeleiden op beschutte werkplekken, jobcoachen bij reguliere banen, het benaderen van werkgevers om passende maatwerkafspraken met hen te maken, het bepalen van loonwaardes en de ontwikkeling van werknemers zodat zij zoveel mogelijk in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien.

Het zijn onder andere de medewerkers van de huidige sw-bedrijven en werkgeversservicepunten die deze expertise in huis hebben. Het is de uitdaging om die expertise te bundelen, de verdere ontwikkeling ervan te borgen én om die expertise, ook voor beschermt werk, in te zetten zo dicht mogelijk bij de werkgevers en werkzoekenden, liefst bij hen in huis.

Voor de professionals en organisaties betekent dat een ommezwaai in denken en doen. Het merendeel van de dienstverlening zal moeten worden ingezet in het netwerk bij werkgevers waarbij een verhouding van 80% bij de werkgever en 20% 'op kantoor' richtinggevend is.

Daarmee wordt ook de verbinding gelegd met de overige decentralisaties en vindt aansluiting plaats bij de lokale inbedding zoals dat in alle beleidskaders sociaal domein van de deelnemende GR-gemeenten is vastgelegd.

### **Een satellietorganisatie voor sociale werkgelegenheid als perspectief**

Een grotere professionele autonomie, het prikkelen van zelfregie van burgers en het benutten van kansen op de arbeidsmarkt, vergt een proces dat zich in dit stadium amper laat verenigen met het maken van organisatorische keuzes op korte termijn. Lokale zelfsturende teams, die georganiseerd zijn op specifieke expertise of juist multidisciplinair met verschillende expertises bij elkaar, zijn in aanloop naar de invoering van de Participatiewet en in het eerste jaar van uitvoering, een belangrijke basis om stapsgewijs een daarbij passende organisatievorm te ontwikkelen. Wat het beste werkt, kan lokaal verschillen en is mede afhankelijk van de opgave en de sociale en economische infrastructuur. Daarbij is het van belang de expertise te bundelen op 3 niveaus: lokaal, subregionaal en regionaal. Het uitgangspunt is dat de expertise die nodig is om sociale werkgelegenheid duurzaam vorm te geven centraal staat. Dus in deze fase nadrukkelijk niet de structuur, maar de expertise van de professionals. De structuur die nodig is, ontvouwt zich gaandeweg en kan niet vooraf vastgelegd of bedacht worden.

### **Conclusie**

Gelet op bovenstaand is de conclusie dat door het dagelijks bestuur van Delta aan de colleges van de deelnemende gemeenten zal worden geadviseerd om de Gemeenschappelijke Regeling Delta niet op te heffen vóór 1 januari 2016. De samenwerkingsovereenkomst die nog doorloopt tot en met 2015 geldt als onderlegger om de transformatie van de organisatie Delta voort te zetten en te laten aansluiten bij lokale keuzes om zo financiële risico's maximaal te beperken. Daar hoort zeker ook de samensmelting van expertise bij tussen het Plein en Delta om de uitvoering van taken die voortkomen uit de Participatiewet zo optimaal mogelijk vorm te geven en waar mogelijk en wenselijk daarmee ook andere gemeenten van dienst te kunnen zijn.

De bundeling van expertise op lokaal, subregionaal en regionaal niveau maakt ook de weg vrij voor regionale afstemming en samenwerking bij de vorming van het regionale werkbedrijf. Door kennis, ervaring en deskundigheid met elkaar te delen, en door los te komen van bestaande structuren, kan gezamenlijk en op een zorgvuldige manier naar nieuwe organisatievormen worden toegewerkt. Daarmee wordt tevens de rol van de huidige en toekomstige gemeenteraden serieus genomen. In het kader van de aankomende decentralisaties zien zij veel op zich afkomen. Daar hoort zeker ook een weloverwogen besluit bij over de voortgang, beëindiging of de keuze voor een nieuwe vorm van samenwerking. In die zin zal ook de bestaande gemeenschappelijk regeling Delta kritisch worden gezien en op termijn per gemeente leiden tot de vraag in hoeverre het vormgeven van sociale werkgelegenheid – met inachtneming van doorlopende wettelijke (sw) verplichtingen – is gediend bij het overdragen van bestuurlijke bevoegdheden in een intergemeentelijk samenwerkingsverband.

Als werktitel zou kunnen worden gekozen voor: 'Satellietorganisatie voor Sociale Werkgelegenheid'. Met dit als uitgangspunt en gedeeld beeld voor de toekomst, is het zaak concrete stappen te zetten. Stap voor stap op weg naar een gezamenlijk doel. Met de ambitie daar over 2 jaar aan te komen. Te beginnen met het doorzetten van het lokaal inbedden van het traditionele beschut werken, het aansluiten bij lokale én regionale initiatieven in relatie tot de drie decentralisaties, het afstemmen en vormgeven van de samenwerking met werkgevers en gedurende dit proces het betrekken van werknemers, achterbannen en raden.

12 maart 2014  
GR Delta