

## **6 Onze kansen met de nieuwe organisatie**

Door de best practices van de bestaande organisaties samen te voegen in één organisatie en te herstructureren daar waar dit noodzakelijk is, ontstaan kansen op meerdere terreinen. Het biedt mogelijkheden tot:

1. Vergroten van de effectiviteit en verlagen van de kosten.
2. Verbetering van de kwaliteit van dienstverlening aan onze inwoners (klanten).
3. Verbetering van de kwaliteit van dienstverlening aan werkgevers.
4. Benutten van kennis en expertise buiten het directe terrein van werk en inkomen.

### **1. Vergroten van de effectiviteit en verlagen van de kosten.**

De bundeling van drie organisaties in één nieuwe organisatie biedt kansen om meer effect te realiseren tegen lagere kosten. De invoering van de Participatiewet vraagt van gemeenten om in feite meer resultaat met minder middelen te bereiken. Meer mensen aan het werk, een hogere loonwaarde en verlaging van de uitkerings- en begeleidingskosten. De nieuwe organisatie bereikt dit onder andere door te innoveren, de werkgeversbenadering te combineren, te besparen op de kosten van bedrijfsvoering en het verlagen van de overhead en het investeren in de professionaliteit van medewerkers.

### **2. Verbetering van de kwaliteit van dienstverlening aan onze klanten (inwoners).**

Binnen de nieuwe organisatie worden kennis en kunde van de drie organisaties samengevoegd. Hierdoor ontstaat kruisbestuiving en wordt de deskundigheid van de professionals versterkt. Dit komt de dienstverlening aan de klant ten goede. Ook komen er door de bundeling meerdere instrumenten beschikbaar en dit vergroot de mogelijkheden tot maatwerk. De gezamenlijke organisatie heeft een breder palet van werkzoekenden. Dit biedt de mogelijkheid om werkgevers te bewegen en combinaties van werkzoekenden aan werkgevers voor te stellen, waardoor klanten met een mindere verdien capaciteit meer kansen hebben.

### **3. Verbetering van de kwaliteit van dienstverlening aan werkgevers.**

De afzonderlijke werkgeversnetwerken worden verbonden tot één groot netwerk. Op dit vlak loopt al het initiatief van het Werkgeversservicepunt Achterhoek West (WESP). Dit leidt tot een integrale werkgeversbenadering waardoor mogelijkheden voor maatwerkoplossingen vergroot worden en werkgevers gebruik kunnen maken van een doelgroep die qua volume en persoonlijke capaciteiten meer variëteit biedt. Uiteraard wordt hierin nauw samengewerkt met het UWV, het onderwijs en overige spelers in de gehele arbeidsmarktregio.

### **4. Benutten van kennis en expertise in de volle breedte van het sociaal domein.**

De nieuwe organisatie en het verbrede instrumentarium maken het mogelijk verbindingen te leggen en diensten aan te bieden zoals (arbeidsmatige-) dagbesteding in het kader van de WMO. Ook doen zich mogelijkheden voor in het kader van de Zorg en Jeugdwet. Dit leidt enerzijds tot meer mogelijkheden om klanten actief te laten participeren en anderzijds vanwege de beschikbaarheid van kennis, expertise en capaciteit, tot een versterking van het hulpaanbod.

## **6.1 Samenwerking en de overige decentralisaties**

De gemeenten implementeren op dit moment drie grote decentralisaties. Elke decentralisatie op zich vraagt aandacht en energie en tegelijk is het noodzakelijk dat er over de domeinen heen afstemming plaatsvindt. Bij de inrichting en opzet van de nieuwe organisatie (zie hoofdstuk 9) moet met dit aspect rekening worden gehouden. Omdat de implementatie van de 3 decentralisaties geruime tijd in beslag zal nemen en al werkende weg vorm moet krijgen, is het essentieel om de organisatie zo in te richten dat zij flexibel in kan spelen en mee kan doen aan pilots en experimenten.

## **6.2 De (samenwerkings-)kansen in de regio**

De nieuwe organisatie werkt graag en intensief samen met partners in de breedte van het sociaal en economisch domein. Bundeling van krachten is noodzakelijk om de dienstverlening aan de inwoners zonder overlap aan te bieden. De ontwikkelingen met betrekking tot het Werkbedrijf<sup>1</sup>, de positie van de Arbeidsmarktregio's en de ideeën met betrekking tot een geharmoniseerde backoffice voor de gehele Achterhoek, vereisen een intensieve samenwerking. De bundeling van de drie organisaties biedt kansen om een betrouwbare en deskundige partner te zijn met voldoende „body” om samenwerkingsafspraken te maken, te onderhouden en na te komen. Hieronder zijn twee ontwikkelingen op het terrein van de regionale samenwerking kort gedeut.

### **Werkbedrijven**

Het toekomstig “Werkbedrijf” vormt de schakel tussen de door werkgevers toegezegde garantiebannen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de doelgroep. Op korte termijn zullen wij in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties en het UWV afspraken maken over de manier waarop wij het Werkbedrijf in de Achterhoek vormgeven. Planning en inhoud worden mede bepaald door afspraken op rijksniveau in de zogenaamde Werkkamer. Onlangs heeft deze Werkkamer de eerste contouren geschetst van de uitgangspunten en regelgeving ten aanzien van de Werkbedrijven. De belangrijkste zijn:

- Het werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband, waarbij iedere arbeidsmarktregio de ruimte krijgt om de samenwerking vorm te geven. In het bestuur zijn vertegenwoordigd: gemeenten, werkgevers en werknemersorganisaties en het UWV.
- Er wordt een door alle partijen onderschreven arbeidsmarktanalyse gemaakt.
- Er is een door alle partijen onderschreven marktbeperkingsplan aanwezig.
- In elke regio wordt een basispakket aan functionaliteiten georganiseerd onder regie van het Werkbedrijf. Dit basispakket wordt gefinancierd uit publieke middelen. De Werkkamer beoogt in april 2014 een nadere uitwerking van het basispakket gereed te hebben.

### **Uitvoeren van werkzaamheden voor derden**

Hiervoor is in hoofdstuk 4 aangegeven dat de bestuurlijke en juridische structuur het mogelijk moet maken dat andere organisaties kunnen aansluiten dan wel diensten kunnen afnemen van de nieuwe organisatie. Naast het creëren van de juridische randvoorwaarden stelt dit eisen aan

---

<sup>1</sup> Het werkbedrijf is een nog in te richten samenwerkingsverband tussen gemeenten, het UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties (Sociaal Akkoord april 2013).

de cultuur en werkwijzen van de nieuwe organisatie en zullen de geboekte resultaten overtuigend moeten zijn.