

Mensenwerk 2

De Wsw- werknemer in Oldenzaal, Lossen en Dinkelland voorop

Transitieplan voor de
nieuwe gemeentelijke
uitvoering van de Wsw
in de gemeenten
Oldenzaal, Lossen en
Dinkelland

Februari 2013

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Voorwoord | 5 |
| 1. Inleiding | 7 |
| 1.1 Doorstroom van Sw-medewerkers naar een externe plaatsing..... | 8 |
| 1.2 Regeerakkoord kabinet Rutte 2 | 8 |
| 1.3 Het doel van dit transitieplan | 8 |
| 1.4 De opbouw van dit transitieplan | 9 |
| 2. Vormgeving en inrichting nieuwe uitvoering Wsw door drie gemeenten | 11 |
| 2.1 Ter inleiding..... | 11 |
| 2.2 Oldenzaal | 11 |
| 2.2.1 Algemeen..... | 11 |
| 2.2.2 Samenvatting van het Oldenzaalse model voor de uitvoering | 11 |
| 2.3 Losser..... | 12 |
| 2.3.1 Algemeen..... | 12 |
| 2.3.2 Samenvatting van het Losserse model voor de uitvoering | 12 |
| 2.4 Dinkelland..... | 12 |
| 2.4.1 Algemeen..... | 12 |
| 2.4.2 Samenvatting van het Dinkellandse model voor de uitvoering..... | 13 |
| 3. Transitie Top-Craft B.V. naar nieuwe uitvoering | 15 |
| 3.1 Algemeen | 15 |
| 3.2 Pre-advies OR WOT/Top-Craft B.V. | 15 |
| 3.3 Transitie staf/overheadtaken..... | 16 |
| 3.4 Transitie detachering, begeleid werken en trajectbegeleiding beschut intern en groen..... | 17 |
| 3.5 Transitie groen | 18 |
| 3.6 Transitie beschut intern | 20 |
| 3.7 Dynamische actiepuntenlijst..... | 21 |
| 4. Personele aspect transitie | 23 |
| 4.1 Ter inleiding..... | 23 |
| 4.1.1 Sociaal plan voor de Sw-medewerkers..... | 23 |
| 4.1.2 Sociaal plan GR WOT/Top-Craft B.V./Priwotco B.V. | 23 |
| 4.2 De werkwijze | 24 |
| 4.3 Beschikbare functies | 24 |
| 4.4 De spelregels | 25 |
| 4.4.1 Algemene spelregel | 25 |
| 4.4.2 Financiële spelregels | 25 |
| 4.4.3 Personele spelregels..... | 25 |
| 4.4.4 Procedurele spelregels..... | 26 |
| 4.4.5 Bestuurlijke spelregel..... | 26 |
| 4.5 Medezeggenschap | 27 |
| 5. Successen, risico's en beheersmaatregelen | 29 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 5.1 | Belangrijkste succesfactoren in het transitieproces: | 29 |
| 5.2 | De risico's en beheersmaatregelen..... | 29 |
| 6. | Bijlagen..... | 31 |
| 6.1 | Bijlage 1: Uitvoerende taken Top-Craft B.V. | 31 |
| 6.2 | Bijlage 2: Begrippenlijst..... | 32 |
| 6.3 | Handtekeningenblad bij het transitieplan Mensenwerk 2..... | 33 |

Voorwoord

Werk is de beste zorg! is de afgelopen tijd een veel gehoorde uitspraak in onze samenleving. Wie kan werken, hoort niet afhankelijk te zijn van een uitkering. Maar mensen met een bijstandsuitkering of met een beperking waardoor ze een afstand hebben tot de reguliere arbeidsmarkt, kunnen vaak moeilijk werk krijgen. Daarom neemt het kabinet Rutte maatregelen om deze doelgroep te helpen een passende baan te vinden. De Wet sociale werkvoorziening (Wsw), de [Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten](#) (Wajong) en de Wet werk en bijstand (Wwb) worden met ingang van 1 januari 2014 samengevoegd in een nieuwe Participatiewet. De regie en uitvoering hiervan wordt verlegd naar de gemeenten voor zover dat nog niet het geval is. Helaas stelt het kabinet Rutte door de voorgenomen bezuinigingen minder financiële middelen beschikbaar aan de gemeenten om de regie en uitvoering ter hand te nemen. Dit noodzaakt alle gemeenten in Nederland om zich te heroriënteren op hun domein Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Dit transitieplan gaat over de ontmanteling van Top-Craft B.V. en de wijze waarop de Wsw in de gemeenten Oldenzaal, Losser en Dinkelland zal worden geherstructureerd. De inzet is om mensen die niet alles op eigen kracht kunnen een steuntje in de rug te bieden bij het begeleiden, ontwikkelen en vinden van passend werk en sluit daarmee aan op de door het kabinet Rutte voorgestane maatregelen.

Er ligt een grote opgave om ervoor te zorgen dat in het transitieproces de aandacht gericht blijft op de mensen om wie het gaat, te weten de ruim 700 Wsw-medewerkers die momenteel bij of via Top-Craft B.V. werkzaam zijn. Een zo naadloos mogelijke overgang van de bestaande situatie naar de nieuwe uitvoering is in ieders belang, maar raakt in het bijzonder deze kwetsbare groep. Daarnaast zal ook veel aandacht worden besteed aan alle staf en kaderleden die werkzaam zijn bij Top-Craft B.V. om ze van werk naar werk te (laten) begeleiden.

Deze opvatting wordt weerspiegeld in de ambities en doelstellingen die de drie gemeenten voor deze transitie in een eerdere fase hebben uitgesproken en die in de inleiding van dit transitieplan nogmaals worden herhaald. De afgesloten sociale plannen bewijzen goed werkgeverschap nu, maar zijn ook een opmaat naar een toekomst met dezelfde intenties.

Het wordt een spannende tijd. Het oude vertrouwde moet worden los gelaten. Een nieuwe onzekere toekomst ligt in het verschiet. Maar een aantal voortekenen zijn gunstig:

- Er is eenheid van opvatting en onderling vertrouwen tussen de drie gemeenten. De voorbereidingen voor de transitie zijn harmonieus verlopen. Tijdens, maar ook na de transitieperiode blijven de drie gemeenten elkaar vasthouden om van elkaar te leren.
- Het overleg met de ondernemingsraad (OR) van Top-Craft BV verloopt positief kritisch. Er is een basis van wederzijds respect en vertrouwen die moet uitmonden in een constructieve samenwerking gedurende het transitieproces.
- De nieuwe gemeentelijke uitvoerders zijn volop bezig met de voorbereidingen om een zo goed mogelijke start te kunnen maken.

Binnen de nieuwe uitvoeringsorganisatie zullen vacatures ontstaan. Voor deze vacatures hebben Top-Craft medewerkers een voorkeurspositie om te worden ingevuld.

De vaststelling van dit transitieplan door de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Oost Twente (GR WOT) en de drie gemeenten luidt een nieuwe fase in van het proces dat in december 2011 is gestart. De feitelijke transitie gaat van start. Dat vraagt om een werkstructuur die garandeert dat de doelen en ambities worden gerealiseerd.

De transitiestuur- en werkgroep zien uit naar een constructieve en harmonieuze samenwerking tussen de drie gemeenten en met de OR waardoor we gezamenlijk in staat zijn om dit transitieplan ten uitvoer te brengen en alle ruim 700 Wsw-medewerkers in de toekomst te kunnen blijven voorzien van een passende functie in een voor hen comfortabele omgeving.

1. Inleiding

De aanleiding voor de heroriëntatie op de uitvoering van de Wsw in de GR WOT was de voorgenomen Wet Werken Naar Vermogen (Wwvn) van het kabinet Rutte I. De uiteindelijke Participatiewet, die zal worden ingevoerd met ingang van 1 januari 2014, vraagt nog nadrukkelijker om heroriëntatie van de lokale overheden op de Wsw.

Het besluit om de GR WOT op te heffen, biedt de drie gemeenten de optimale flexibiliteit en ruimte om binnen de gegeven financiële kaders de maximale effectiviteit te bereiken. De raden van de drie gemeenten Oldenzaal, Losser en Dinkelland hebben opdracht gegeven om een plan op te stellen waarin de transitie, zoals bedoeld in de notitie Mensenwerk van december 2011 vorm krijgt.

De keuze van de drie gemeenten over de toekomstige uitvoering van de Wsw is ingegeven om de volgende redenen:

- Het feit dat de drie gemeenten verschillende keuzes hebben gemaakt en gaan maken wat betreft de toekomstige samenwerking met andere gemeenten en derde partijen.
- De met de nieuwe wet- en regelgeving gepaard gaande forse bezuiniging op het ontschot budget voor re-integratie en Wsw.
- De door de nieuwe wet- en regelgeving ingegeven krimp van de Wsw-populatie.
- De ambitie van de gemeenten om de komende jaren zoveel mogelijk huidige Sw-medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken, via detachering en/of begeleid werken.

Besluitvorming

De stuurgroep Mensenwerk heeft een contourennota opgesteld waarin de toekomstige uitvoering van de sociale werkvoorzieningen is onderzocht en beschreven. Op basis van deze contourennota zijn lokale voorkeursvarianten uitgewerkt. De drie raden hebben in april 2012 besloten kennis te nemen van de contourennota en in te stemmen met de lokale voorkeursvarianten voor de toekomstige uitvoering van de sociale werkvoorziening. Zij hebben de colleges opgedragen deze voorkeursvarianten nader uit te werken en een definitief voorstel voor te bereiden voor de lokale uitvoering. Op basis van die uitwerking en een marktconsultatie waarbij adviezen van marktpartijen zijn ingewonnen, hebben de drie raden in december 2012 besloten de nieuwe uitvoering van de sociale werkvoorziening concreet vorm te geven. Daarmee hebben de drie raden impliciet opdracht gegeven aan de drie colleges en het bestuur van de GR WOT om een transitieplan op te stellen om die nieuwe uitvoering ook daadwerkelijk gestalte te geven.

Naar aanleiding van bovenstaande besluitvorming, ontstaat voor de GR WOT de verplichting tot het liquideren van de gemeenschappelijke regeling en het feitelijk overdragen van de werkzaamheden van het uitvoeringsbedrijf Top-Craft B.V. aan de nieuwe uitvoeringsorganisaties. Dit transitieplan is opgesteld in opdracht van de drie gemeenten en de GR WOT om deze overdracht van werkzaamheden te regelen.

De landelijke ontwikkelingen en de lokale politieke besluitvorming ondersteunen de keuze van de drie gemeenten om de GR WOT en Top-Craft B.V. te ontmantelen en een nieuwe richting in te slaan. De gemeenten Dinkelland, Losser en Oldenzaal kiezen voor een toekomstbestendige uitvoering, die het mogelijk maakt om zoveel als mogelijk mensen aan de randen van de arbeidsmarkt aan het werk te helpen of te houden. De blik op de toekomst vertaalt zich in concrete ambities en doelstellingen:

- Behoud van werkgelegenheid en (passend) werk voor de huidige Sw-medewerkers.
- Doorstroom naar detachering en begeleid werken van Sw-medewerkers die nu nog (intern of extern) beschut werken, maar wel de potentie hebben om door te stromen naar een externe werkplek bij een reguliere werkgever.
- Een verbetering van de exploitatie van de Wsw.

Inmiddels is een sociaal plan afgesloten voor de Sw-medewerkers, het ambtelijke personeel in dienst van de GR WOT en het personeel in dienst van Priwotco B.V. Door medewerkers een goede begelei-

ding te bieden en door het treffen van maatregelen, die mogelijke nadelige gevolgen voor medewerkers voorkomen of zoveel mogelijk beperken geeft de werkgever invulling aan goed werkgeverschap.

1.1 Doorstroom van Sw-medewerkers naar een externe plaatsing

De drie gemeenten willen in de komende jaren sterk inzetten op de doorstroom van huidige Sw-medewerkers, die daarvoor in potentie de competenties bezitten, naar een externe plaatsing bij een reguliere werkgever. Hiermee komen de gemeenten tegemoet aan de doelstellingen van zowel de Wsw als de nieuwe Participatiewet (zo regulier mogelijk tegen loonwaarde werken). Bovendien is de verhouding tussen opbrengsten en kosten voor externe plekken doorgaans gunstiger dan voor plekken binnen een specifieke SW-voorziening. Het streven van de gemeenten om zoveel mogelijk huidige Sw-medewerkers door te laten stromen naar externe plekken is dus één van de manieren, zo niet de belangrijkste manier, om de exploitatie van de Wsw te verbeteren. Voorkomen moet worden dat hierin gedurende de transitie vertraging ontstaat.

1.2 Regeerakkoord kabinet Rutte 2

Het regeerakkoord van het huidige kabinet geeft aan dat het wetsvoorstel Wwnv wordt vervangen door de Participatiewet, in te voeren op 1 januari 2014. In het persbericht van de ministerraad van 21 december 2012 staat dat de bezuinigingen op de Wsw een jaar later ingaan dan in het wetsvoorstel van de Wwnv was voorzien en deze worden niet over drie maar over zes jaar doorgevoerd. Het is wel duidelijk dat er na 2013 bezuinigingen op de Wsw worden doorgevoerd en dat de instroom in de huidige Wsw zal stoppen. Deze aangekondigde maatregelen geven aan dat de herstructurering van de Wsw urgent is en blijft. Het kabinet wil de noodzakelijke wetgeving in het voorjaar van 2013, na advies van de Raad van State, bij de tweede kamer indienen.

Verder zal het huidige kabinet een quotumregeling gaan ontwerpen voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten door grotere werkgevers. Deze quotumregeling wordt in zes jaar stapsgewijs ingevoerd.

1.3 Het doel van dit transitieplan

Dit transitieplan is opgesteld in opdracht van de drie colleges van B&W van de gemeenten Oldenzaal, Losser en Dinkelland en het Dagelijks Bestuur van de GR WOT. Het doel van dit transitieplan kan als volgt worden geformuleerd:

- Het plan beschrijft de stappen die gezet worden om van de bestaande situatie (het huidige uitvoeringsbedrijf Top-Craft B.V.) naar de nieuwe uitvoering in de drie gemeenten te komen.
- Het plan is het uitvoeringsdocument voor de transitie-manager van Top-Craft B.V. en de transitie-stuurgroep.
- Het plan geeft aanwijzingen aan de drie gemeenten over data waarop voorbereidingen voor de nieuwe uitvoering moeten zijn afgerond.
- Het plan wordt gebruikt om advies te vragen aan de OR van Top-Craft B.V. over de uitvoering van het plan.
- Het plan is een belangrijke leidraad voor alle betrokken partijen om de transitie binnen de afgesproken financiële kaders te houden.
- Het plan is een belangrijke leidraad voor alle betrokken partijen om de transitie binnen de afgesproken kaders van de sociale plannen voor de sw medewerkers en de niet-sw medewerkers te houden.

1.4 De opbouw van dit transitieplan

De vormgeving en inrichting van de nieuwe uitvoering Wsw door de drie gemeenten wordt behandeld in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 wordt beschreven op welke wijze en in welk tempo de overdracht van de werkzaamheden van Top-Craft B.V. naar de nieuwe uitvoering gaat plaatsvinden. Hoofdstuk 4 beschrijft het personele aspect van de transitie. Het transitieplan wordt afgesloten met hoofdstuk 5 waarin de belangrijkste risico's en de bijbehorende beheersmaatregelen worden genoemd.

2. Vormgeving en inrichting nieuwe uitvoering Wsw door drie gemeenten

2.1 Ter inleiding

De gemeenten hebben op basis van een contourennota lokale voorkeursvarianten voor de uitvoering van de Wsw vastgesteld. Door middel van een marktconsultatie hebben de gemeenten in de achterliggende periode onderzocht welke mogelijkheden de markt biedt voor de uitvoering van deze voorkeursvarianten. Daartoe hebben zij zich in de periode augustus-september 2012 gezamenlijk georiënteerd op de markt. De informatie die de marktconsultatie heeft opgeleverd, is door de drie gemeenten bestempeld als voldoende om verantwoorde keuzes te kunnen maken over het al dan niet aanbesteden van de percelen.

In het vervolg van dit hoofdstuk worden de besluiten van de drie gemeenten voor de vormgeving en inrichting van de nieuwe uitvoering Wsw per gemeente in december 2012 samengevat. De volledige versies van de besluiten en de onderliggende adviezen zijn te vinden op de website van Top-Craft B.V. via de volgende link: www.Top-Craft.nl/mensenwerk/besluitvorming. Deze versies maken integraal onderdeel uit van dit transitieplan en zijn als bron gebruikt voor de totstandkoming ervan.

2.2 Oldenzaal

2.2.1 Algemeen

De gemeente Oldenzaal heeft in de notitie 'Toekomst van de arbeidsparticipatie in Oldenzaal' de keuze vastgelegd voor de lokale uitvoering van de Wsw. In die notitie wordt ingezoomd op de lokale voorkeursvarianten. Eveneens zijn de resultaten van de marktconsultatie en de diagnose van de doelgroep er terug te vinden. Een afzonderlijk hoofdstuk wordt gewijd aan de algemene kritische succesfactoren en de algemene uitgangspunten voor de financiële onderbouwing. In afzonderlijke hoofdstukken wordt de nieuwe uitvoering beschreven voor: beschut werken, groen en detachering/geleid werken. Ook komen de gemeentelijke regierol en het gemeentelijk model voor de overall uitvoering van de Wsw aan de orde. Het college en de gemeenteraad hebben besloten vooralsnog kennis te nemen van de bedrijfsuitvoeringsopzet, zoals die in de Oldenzaalse notitie is vastgesteld. Uit nader ingezet onderzoek kan blijken dat een andere opzet nodig is.

2.2.2 Samenvatting van het Oldenzaalse model voor de uitvoering

De gemeenteraad van Oldenzaal heeft besloten om:

1. Het werkgeverschap van de Sw-medewerkers onder te brengen bij een daarvoor door de gemeente Oldenzaal op te richten stichting.
2. De regietaken te laten uitvoeren door de afdeling Werk, Inkomen, Zorg (WIZ).
3. De werkvormen detachering en begeleid werken te laten uitvoeren door de afdeling WIZ van de gemeente Oldenzaal.
4. De organisatie en uitvoering van de werkzaamheden in groen uit te laten voeren door de afdeling stadswerken van de gemeente Oldenzaal;
5. De organisatie en uitvoering van de werkvorm beschut intern te laten uitvoeren door een externe partij. Het streven is om op termijn de arbeidsmatige dagbesteding samen te voegen met de beschutte interne werkplek Wsw, dan wel de nieuwe voorziening beschut uit de Participatiewet.

De volledige uitwerking van de uitvoeringsstructuur is te vinden in de genoemde notitie.

2.3 Losser

2.3.1 Algemeen

De gemeente Losser heeft in de nota 'Uitvoering Wet sociale werkvoorziening gemeente Losser' de keuze vastgelegd voor de lokale uitvoering. In die notitie wordt ingezoomd op de lokale voorkeursvarianten, waarin de ingezette samenwerking met de gemeente Enschede een nadrukkelijke rol speelt. Eveneens zijn de resultaten van de marktconsultatie en de diagnose van de doelgroep opgenomen. Een afzonderlijk hoofdstuk wordt gewijd aan de algemene kritische succesfactoren en de algemene uitgangspunten voor de financiële onderbouwing. Het organiseren van het werkgeverschap voor de Sw-medewerkers via een op te richten gemeentelijke stichting is terug te vinden in hoofdstuk 5. In afzonderlijke hoofdstukken wordt de nieuwe uitvoering in Losser beschreven voor: beschut werken, groen en detachering/begeleid werken. Ook komen de gemeentelijke regierol en het gemeentelijk model voor de overall uitvoering van de Wsw aan de orde. [nog invoegen wat het besluit van de raad is geweest?]

2.3.2 Samenvatting van het Losserse model voor de uitvoering

De gemeenteraad van Losser heeft besloten om:

1. Het werkgeverschap van de Sw-medewerkers onder te brengen bij een daarvoor door de gemeente Losser op te richten stichting.
2. De regietaken te laten uitvoeren door de afdeling WIZ en daarvoor in de loop van 2013 de formatie van de afdeling WIZ aan te passen.
3. De werkvormen detachering en begeleid werken te laten uitvoeren door de afdeling WIZ en daarvoor in de loop van 2013 de formatie van de afdeling WIZ aan te passen.
4. De organisatie en uitvoering van (voldoende) werkzaamheden in groen, alsmede de ontwikkeling en begeleiding van de Sw-medewerkers in groen door een externe partij te laten uitvoeren;
5. De organisatie en uitvoering van de werkvorm beschut intern en werkzaamheden en de begeleiding en ontwikkeling van de Sw-medewerkers die op beschut intern zijn aangewezen, te laten uitvoeren door een externe partij.

De volledige uitwerking van de uitvoeringsstructuur is te vinden in de genoemde nota.

2.4 Dinkelland

2.4.1 Algemeen

De gemeente Dinkelland heeft een businessplan opgezet voor het op te richten Werk- en Dienstenbedrijf Dinkelland (WDD) en de daaraan gelieerde Coöperatieve Vereniging DinkellandWerkt!. In dat businessplan is uitgegaan van een integrale benadering waarin alle Wsw uitvoeringsvormen en ook andere wettelijke kaders voor werk en inkomen (Wwb en Wajong) zijn ondergebracht. In het businessplan wordt de actuele situatie ten aanzien van de Wsw in de gemeente Dinkelland geschetst. Daarna wordt in beeld gebracht wat de resultaten uit het uitgevoerde haalbaarheidsonderzoek zijn. Op basis van deze resultaten wordt geschetst welke missie, visie en ambities van toepassing zijn op een vorm te geven WDD. Tevens wordt geschetst welke keuzes vervolgens gemaakt kunnen in de regierol van de gemeente ten aanzien van de uitvoering door de gemeente van de Wsw, de Wwb en (op termijn) de Wajong. Het businessplan sluit af met een financiële doorrekening en een schets op welke wijze het businessplan in de komende periode kan worden uitgerold.

2.4.2 Samenvatting van het Dinkellandse model voor de uitvoering

De gemeenteraad van Dinkelland heeft besloten om:

1. Het werkgeverschap van de Sw-medewerkers onder te brengen bij een daarvoor door de gemeente Dinkelland op te richten stichting WDD.
2. De regietaken te laten uitvoeren door de Coöperatieve Vereniging DinkellandWerkt!.
3. De werkvormen detachering en begeleid werken uit te laten voeren door de Coöperatieve Vereniging DinkellandWerkt!.
4. De organisatie en uitvoering van de werkzaamheden in groen onder regie van de Coöperatieve Vereniging DinkellandWerkt! uit te laten voeren door het domein Dienstverlening, afdeling Openbare ruimte van Noaberkracht Dinkelland – Tubbergen.
5. De organisatie en uitvoering van de werkvorm beschut intern en werkzaamheden en de begeleiding en ontwikkeling van de Sw-medewerkers die op een beschutte werkplek zijn aangewezen, te laten uitvoeren door een externe partij.
6. De (tijdelijke) tewerkstelling van Wwb'ers en (op termijn) Wajongers uit te laten voeren door de Coöperatieve Vereniging DinkellandWerkt!.

De volledige uitwerking van de uitvoeringsstructuur is te vinden in genoemd businessplan

3. Transitie Top-Craft B.V. naar nieuwe uitvoering

3.1 Algemeen

De ontmanteling van de GR WOT en het uitvoeringsbedrijf Top-Craft B.V. is een ingrijpende transitie, die met grote zorgvuldigheid moet worden uitgevoerd. De werkgelegenheid van de doelgroep moet in deze periode worden gewaarborgd. Daarnaast moeten onder andere de verplichtingen worden nagekomen of overgedragen uit diverse overeenkomsten met opdrachtgevers.

De GR WOT is 100% aandeelhouder van Top-Craft B.V. Top-Craft B.V. is aandeelhouder van diverse bv's, namelijk Grünbau, Biod en Priwotco. In de Priwotco B.V. is het niet-ambtelijk personeel ondergebracht. Top-Craft B.V., inclusief haar deelnemingen in andere bv's, wordt allereerst opgeheven. De opheffing van Top-Craft B.V. kan plaatsvinden als alle Sw-medewerkers zijn herplaatst en de uitvoering van de Wsw bij andere uitvoerders, waaronder de gemeente zelf, is ondergebracht. Dit is een geleidelijk proces. Bij de opheffing van Top-Craft B.V. neemt de GR WOT direct de nog lopende verplichtingen over. Als aan alle verplichtingen is voldaan, dan wordt ook de GR WOT beëindigd.

Artikel 31 van de GR beschrijft de verplichtingen rond een eventuele opheffing van de GR. Belangrijk daarin is dat er een transitie- en liquidatieplan moet komen, vast te stellen door het algemeen bestuur van de GR en gehoord door de colleges van de deelnemende gemeenten. Met dit transitieplan is voorzien in een deel van de verplichtingen. Het feitelijke liquidatieplan zal in een latere fase worden opgesteld en vastgesteld. Ook zal Gedeputeerde Staten van de provincie het liquidatieplan moeten goedkeuren.

Met het opheffen van de GR WOT en uitvoeringsbedrijf Top-Craft B.V. dienen veel zaken te worden geregeld.

3.2 Pre-advies OR WOT/Top-Craft B.V.

Het pre-advies van de OR ademt een positief kritische sfeer uit. Het geeft een goed gevoel bij alle betrokkenen bij dit proces dat het komende transitieproces in een goede onderlinge verstandhouding en met respect voor ieders verantwoordelijkheid kan worden doorlopen.

Het pre-advies geeft aan het huidige Top-Craft B.V. als referentiekader te gebruiken voor de toets op 'goed werkgeverschap' van de nieuwe uitvoerders. In de volgende paragraaf wordt aangegeven dat de huidige kerntaken van Top-Craft B.V. de basis zijn voor het inrichten van de nieuwe organisaties.

De OR legt hierin de volgende accenten:

- Een veilige werkplek en goede huisvesting.
- Een goed ondersteunend personeelsbeleid.
- Goede secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Arbeidsverhoudingen gericht op optimale participatie.
- Voor het niet Sw-personeel een zorgvuldige en professionele begeleiding van werk-naar-werk.

De OR formuleert op basis daarvan een minimum eisenpakket dat geregeld moet worden per nieuwe werkgever. Dat eisenpakket moet een herkenbaar onderdeel uitmaken van de dynamische actiepuntenlijst per bedrijfsonderdeel.

De OR houdt een terecht pleidooi voor een communicatie- en cultuurprogramma om de medewerkers te betrekken bij en voor te bereiden op het werken bij de nieuwe werkgever. Dit element is toegevoegd aan de dynamische actiepuntenlijst die per bedrijfsonderdeel wordt genoemd. De visie van de

OR op de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers en uitstroom naar reguliere werkgevers wordt volledig onderschreven en is een van de belangrijkste ambities van de drie gemeenten.

De OR vraagt aandacht voor het groepsvervoer en het huidige sociaal voorzieningsfonds. De OR vraagt daarvoor een oplossing te zoeken. Gedurende het jaar 2013 zullen de nieuwe werkgevers hier voor passende oplossingen formuleren. De aandacht hiervoor wordt opgenomen in de dynamische actiepuntenlijst.

Tot slot de positie van de OR zelf. De OR gaat daar begrijpelijkerwijs in het pre-advies niet op in. In dit transitieplan wordt een afzonderlijke passage gewijd aan de plek van de OR in het transitieproces.

3.3 Transitie staf/overheadtaken

De huidige kernactiviteiten van Top-Craft B.V zijn gericht op het ontwikkelen en begeleiden van deelnemers naar regulier werk. Deze kernactiviteiten zijn de basis voor het inrichten van de nieuwe administratieve en ondersteunende organisaties. De onderstaande opsomming geeft een overzicht van deze uitvoerende taken. In bijlage 1 is een wat uitgebreidere opsomming gemaakt. Binnen het bedrijf is uitgebreidere informatie beschikbaar. Tijdens de voorbereiding van de nieuwe uitvoering en de feitelijke overdracht zal daar mee gewerkt gaan worden.

Op 10 en 11 december 2012 hebben de drie gemeenteraden een besluit genomen over de inrichting van de nieuwe gemeentelijke uitvoering van de Wsw. De regie over deze uitvoering ligt nadrukkelijk in handen van de drie gemeenten. De drie gemeenten kiezen er daarom voor om ieder voor zich een gemeentelijk regiebureau in te richten. De taken die daar uitgevoerd moeten worden zijn:

- Beleidsregie op de Wsw
- Regietaken voortvloeiend uit de wetgeving Wsw
- Regie op de uitvoering van de Wsw
- Het werkgeverschap
- Anticiperen op de nieuwe Participatiewet

De voorbereidingen voor de inrichting van deze regiebureaus (Oldenzaal en Losser) en de Coöperatieve vereniging (Dinkelland) zijn inmiddels gestart. Veel van de kernactiviteiten die binnen het huidige uitvoeringsbedrijf Top-Craft B.V. tot de staf/overheadtaken behoren, vinden hun nieuwe uitvoering in de regiebureaus van de drie gemeenten.

De drie gemeenten geven een grofmazige financiële doorkijk van de inrichting van deze regiebureaus op basis van de kengetallen van de contourennota.

Dit leidt tot de volgende conclusies:

- De inrichting van regiebureaus loopt enigszins vooruit op de feitelijke start van de transitie.
- Twee gemeenten hebben een budgetraming ontleend aan de contourennota die het mogelijk maakt om de regiewerkzaamheden naar behoren in te richten. De gemeente Dinkelland hanteert een businessplan dat een voldoende solide financiële basis biedt.
- De onderstaande globale raming van fte's voor staf/overhead zijn ontleend aan deze budgetramingen en geven daarmee de bovengrens aan voor de nieuwe uitvoering. De drie gemeenten opteren voor een inrichting van staf/overhead naar behoefte, die mede gelet op de doelstellingen van de transitie beperkter van omvang zal zijn.

| | Oldenzaal | Losser | Dinkelland | Totaal |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|--------|
| Aantal fte staf/overhead | 6 | 4 | 1,5 | 11,5 |
| Overdracht aan: | Gemeente | Gemeente | Coöp.Ver. | |
| Overdrachtsdatum | Voor 1-9-2013 | Voor 1-9-2013 | Voor 1-9-2013 | |

Tabel 1: staf/overhead

Hoe gaat de feitelijke overdracht plaatsvinden?

Juridisch

- De drie gemeenten dienen de voorbereidingen voor de nieuwe uitvoering uiterlijk 1 juni 2013 te hebben afgerond. De drie maanden daarna moeten worden benut om juridische en de feitelijk overdracht te laten plaatsvinden.
- Onder voorbereidingen wordt verstaan:
 - Het tot stand brengen van de juridische entiteit.
 - Het beschikbaar hebben van een uitvoeringsplan.
 - Het beschikbaar hebben van een arbeidsvoorwaarden regeling.
 - Het beschikbaar hebben van een formatieplan met functieomschrijvingen.

Regie

- Er moet een dynamische actiepuntenlijst worden opgesteld naar onderwerp (personeel, activa, klanten en opdrachten, archief, communicatie en cultuurtraject, etc.) die voor de feitelijke overdracht van personeel, opdrachten, administratieve werkzaamheden, zal worden gehanteerd. Deze lijst dient zo spoedig mogelijk in concept gereed te zijn.

Uitvoering

- De plaatsingsprocedure, conform het sociaal plan, van staf en ondersteunend personeel kan starten vanaf het moment dat vacatures door de drie gemeenten worden opgesteld. Het kan zijn dat zich dat voordoet voordat dit transitieplan de definitieve goedkeuring heeft gekregen. Voorstel is om de plaatsingsprocedure uit het sociaal plan met instemming van de OR Top-Craft B.V. naar voren te halen. Top-Craft B.V. moet dan de belangstellingsregistratie voor dit onderdeel ook eerder starten.
- De opbouw van de regiebureaus zal stapsgewijs plaatsvinden. Het uitnameritme en de behoefte aan inzet die daardoor ontstaat, is bepalend.
- De uitname kan leiden tot uitvoeringsproblemen bij Top-Craft B.V. Tijdens de voorbereidingen van de overdracht moeten afspraken worden gemaakt over hoe uitvoeringsproblemen zoveel mogelijk worden beperkt.

3.4 Transitie detachering, begeleid werken en trajectbegeleiding beschut intern en groen.

Op 1 september 2013 wordt detachering en begeleid werken door de drie gemeenten uitgenomen. De uitvoering komt te liggen bij de afdelingen WIZ (Oldenzaal en Losser) en de Coöperatieve vereniging (Dinkelland). Hier ligt ook de uitvoering van de WWB en in de nabije toekomst de Participatiewet met alle elementen die daarbij horen (regie op klantniveau, diagnosestelling en werkgeversbenadering).

Dit leidt tot de volgende conclusies:

- Tot 1 september 2013 blijven de Sw-medewerkers die gedetacheerd werkzaam zijn en/of begeleid werken via Top-Craft B.V. werken. Daarna zal het dienstverband worden omgezet naar de nieuwe werkgevers,
- Twee gemeenten hebben een budgetraming ontleend aan de contourennota die het mogelijk maakt om de werkzaamheden voor detachering en begeleid werken op de nieuwe uitvoeringsbasis voort te zetten. De gemeente Dinkelland hanteert een businessplan dat een voldoende solide financiële basis biedt.
- Het aantal SE's (totaal: 156,7) dat door de drie gemeenten als doelgroep wordt genoemd voor de nieuwe uitvoering van detachering en begeleid werken sluit aan bij de prognoses van het huidige uitvoeringsbedrijf. De drie gemeenten hebben vastgesteld dat niet een prognose, maar het werkelijke aantal Sw-medewerkers op de overnamedatum bepalend is voor de overdracht. Daarmee

wordt recht gedaan aan het sociaal plan SW. Dat geldt ook voor de transitie van de werkvormen groen en beschut intern.

- De onderstaande globale raming van fte's voor trajectbegeleiding zijn ontleend aan de budgetramingen en geven daarmee de bovengrens aan voor de nieuwe uitvoering. De drie gemeenten opteren voor een inrichting van trajectbegeleiding naar behoefte, die mede gelet op de doelstellingen van de transitie beperkter van omvang kan zijn.

| | Oldenzaal | Losser | Dinkelland | Totaal |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| Aantal SE's | 66,6 | 57,1 | 33 | 156,7 |
| Aantal fte trajectbegeleiding* | 4,5 | 3 | 1,5 | 9 |
| Overdracht aan: | Gemeente | Gemeente | WDD | |
| Overdrachtsdatum | 1 sept. 2013 | 1 sept. 2013 | 1 sept. 2013 | |

Tabel 2: detachering en begeleid werken

* = aantal fte is inclusief de arbeidsontwikkeltaken voor te ontwikkelen Sw-ers in groen en beschut intern.

Hoe gaat de feitelijke overdracht plaatsvinden?

Juridisch

- De drie gemeenten dienen de voorbereidingen voor de nieuwe uitvoering uiterlijk 1 juni 2013 te hebben afgerond. De drie maanden daarna moeten worden benut om juridische en de feitelijke overdracht te laten plaatsvinden.
- Onder voorbereidingen wordt verstaan:
 - Het tot stand brengen van de juridische entiteit.
 - Het beschikbaar hebben van een uitvoeringsplan.
 - Het beschikbaar hebben van een formatieplan met functieomschrijvingen.
- Onderdeel van deze overdracht zijn ook de persoonsgegevens van de betrokken werknemers, zowel Sw-medewerkers als niet Sw-medewerkers. Extra aandacht wordt besteed aan het borgen en beschermen van de privacy. Dat geldt ook voor de transitie groen en beschut intern.

Regie en Uitvoering

- De plaatsingsprocedure, conform het sociaal plan, van trajectbegeleiders kan starten vanaf 1 juni 2013.
- De huidige externe opdrachtgevers voor detachering en begeleid werken dienen goed op de hoogte te worden gehouden van de op handen zijnde wijziging. De overname van lopende contracten verdient extra aandacht. Elk regiebureau moet tijdig met de bestaande opdrachtgevers in gesprek gaan om een nieuw contract af te sluiten.
- Er dient een dynamische actiepuntenlijst te worden opgesteld naar onderwerp (personeel, activa, klanten en opdrachten, communicatie, cultuurtraject, etc.) die voor de feitelijke overdracht van personeel (zowel Sw-medewerkers als staf en ondersteuning), opdrachten, administratieve werkzaamheden, materiële activa en gebouw, zal worden gehanteerd. Deze lijst dient uiterlijk 1 maart 2013 in concept gereed te zijn.

3.5 Transitie groen

De drie gemeenten kiezen ervoor om de divisie groen op 1 januari 2014 over te zetten naar de nieuwe uitvoeringsstructuur. De gemeenten Dinkelland en Oldenzaal nemen de Sw-medewerkers in dienst van een lokale stichting en detacheren hen bij het WDD of de lokale afdeling stadswerken (Oldenzaal). De gemeente Losser neemt de Sw-medewerkers ook in dienst van een lokale stichting, maar de organisatie van werkplekken en werkzaamheden alsmede de begeleiding en de ontwikkeling van de Sw-medewerkers wordt uitgevoerd door een externe partij. De Sw-medewerkers uit de gemeente Losser moeten door deze externe partij worden ingezet voor opdrachten uit de gemeente Losser, opdrachten uit de gemeenten Oldenzaal en Dinkelland en opdrachten uit de markt. De drie gemeen-

ten zijn verreweg de grootste opdrachtgevers voor de werkzaamheden door de groendivisie van Top-Craft B.V..

De gemeenten geven een financiële doorkijk van de nieuwe uitvoering met als uitkomst een positief financieel resultaat. Uitgangspunt voor de gemeenten daarbij is het rekenmodel uit de contourennota. Bovendien maken Dinkelland en Oldenzaal gebruik van een business plan. Op basis van dit rekenmodel is in dit transitieplan een inschatting gemaakt van het aantal benodigde fte's voor begeleiding en ondersteunende taken.

Dit leidt tot de volgende conclusies:

- Tot 1 januari 2014 blijven de Sw-medewerkers die werkzaam zijn in het groen ingezet vanuit Top-Craft B.V. Vanaf dat moment worden de werkzaamheden en de aansturing omgezet naar de nieuwe werkgever zoals in onderstaand overzicht staat opgenomen.
- Twee gemeenten hebben een budgetraming ontleend aan de contourennota die het mogelijk maakt om de werkzaamheden groen op de nieuwe uitvoeringsbasis voort te zetten. De gemeente Dinkelland hanteert een businessplan dat een voldoende solide financiële basis biedt.
- Het aantal SE's (totaal: 195,1) dat door de drie gemeenten als doelgroep wordt genoemd voor de nieuwe uitvoering groen sluit aan bij de prognoses van het huidige uitvoeringsbedrijf. Daarmee wordt voor dit onderdeel voldaan aan het sociaal plan SW.
- De onderstaande globale raming van fte's voor begeleiders zijn ontleend aan de budgetramingen en geven daarmee de bovengrens aan voor de nieuwe uitvoering. De drie gemeenten opteren voor een inrichting van begeleiding naar behoefte, die mede gelet op de doelstellingen van de transitie beperkter van omvang kan zijn.

| | Oldenzaal | Losser | Dinkelland | Totaal |
|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------|--------|
| Aantal SE's | 74 | 74 | 47,1 | 195,1 |
| Aantal fte Teamleiders | 3 | 3 | 2 | 8 |
| Werkgeverschap: Werkzaamheden: | Stichting Stadswerken | Stichting Private partij | Stichting WDD | |
| Overdrachtsdatum | 1 januari 2014 | 1 januari 2014 | 1 januari 2014 | |

Tabel 3: groen

Hoe gaat de feitelijke overdracht plaatsvinden?

Juridisch

- De gemeenten Oldenzaal en Dinkelland dienen de voorbereidingen voor de nieuwe uitvoering uiterlijk 1 oktober 2013 te hebben afgerond. Voor de gemeente Losser geldt dat de aanbesteding en het aanwijzen van de nieuwe uitvoerder voor die datum moet zijn afgerond. De 3 maanden daarna moeten worden benut om juridische en de feitelijke overdracht te laten plaatsvinden.
- Onder voorbereidingen wordt verstaan:
 - Het beschikbaar hebben van een juridische entiteit.
 - Het beschikbaar hebben van een uitvoeringsplan.
 - Het beschikbaar hebben van een formatieplan met functieomschrijvingen.
 - Een afgeronde aanbesteding en een aangewezen nieuwe uitvoerder voor de gemeente Losser.

Regie

De regie ligt in de verantwoordelijkheid van de afdelingen WIZ van de gemeenten Oldenzaal en Losser en bij DinkellandWerk! van de gemeente Dinkelland.

Uitvoering

- De plaatsingsprocedure, conform het sociaal plan, voor de begeleiders kan starten vanaf 1 oktober 2013.
- De huidige externe opdrachtgevers voor groen moeten goed op de hoogte worden gehouden van de op handen zijnde wijziging. De overname van lopende contracten verdient extra aandacht. De

afdeling Stadswerken van Oldenzaal, DinkellandWerkt! van Dinkelland, en de externe partij van Losser zullen met de bestaande opdrachtgevers tijdig in contact treden om nieuwe uitvoerings- en prijsafspraken moeten maken.

- Er dient een dynamische actiepuntenlijst te worden opgesteld naar onderwerp (personeel, activa, klanten en opdrachten, communicatie, en cultuurtraject etc) die voor de feitelijke overdracht van personeel (zowel Sw-medewerkers als staf en ondersteuning), opdrachten, administratieve werkzaamheden, materiële activa en gebouw, zal worden gehanteerd. In het geval van groen dient daarbij extra aandacht te worden besteed aan de feitelijke overdracht van taken van het bedrijfsbureau en het materieelbeheer. Deze lijst dient uiterlijk 1 juli 2013 in concept gereed te zijn.

3.6 Transitie beschut intern

De drie gemeenten zijn unaniem in hun aanpak voor de nieuwe uitvoering ten aanzien van beschut intern. De werkzaamheden worden uitbesteed aan een derde partij. De procedure daarvoor zal zodanig worden ingericht dat op 1 juli 2014 het beschut werk kan worden overgedragen aan een nieuwe uitvoerder. Het is daarbij mogelijk dat de drie gemeenten dezelfde voorwaarden stellen aan de uitvoering van beschut intern en als gevolg daarvan een eventuele aanbesteding op gelijke wijze wordt ingericht.

De gemeente Oldenzaal heeft voorkeur voor een uitvoeringsorganisatie in Oldenzaal waar werkplekken zijn voor inwoners uit Oldenzaal die in het kader van dagbesteding, dan wel Wsw, arbeidsmatige werkzaamheden verrichten. De nieuwe uitvoeringsorganisatie kan een zorgaanbieder en/of een Sw-bedrijf zijn, maar werkt in ieder geval samen met lokale zorgaanbieders.

De gemeente Losser heeft een soortgelijke voorkeur, maar kan pas een definitieve keuze maken als de aanbesteding is afgerond. Dat laatste geldt ook voor Dinkelland. De betrokken Sw-medewerkers komen in dienst van de gemeentelijke stichtingen.

Dit leidt tot de volgende conclusies:

- Tot 1 juli 2014 blijven de Sw-medewerkers die aangewezen zijn op beschut intern de werkzaamheden uitvoeren in opdracht van Top-Craft B.V..
- De drie gemeenten houden rekening met voldoende budget om de uitvoering van beschut intern in de huidige vorm door een nieuwe uitvoerder mogelijk te maken.
- Het aantal Sw-medewerkers (totaal: 237,59) dat door de drie gemeenten als doelgroep wordt genoemd voor de nieuwe uitvoering beschut intern sluit aan bij de prognoses van het huidige uitvoeringsbedrijf. Daarmee wordt voor dit onderdeel voldaan aan het sociaal plan SW.
- De onderstaande globale raming van fte's voor werkleiders zijn ontleend aan de budgetramingen en geven daarmee de bovengrens aan voor de nieuwe uitvoering. De drie gemeenten opteren voor een inrichting van werkleiders naar behoefte, die mede gelet op de doelstellingen van de transitie beperkter van omvang kan zijn.

| | Oldenzaal | Losser | Dinkelland | Totaal |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| Aantal SEs | 157 | 47,3 | 33,3 | 237,6 |
| Aantal fte Teamleiders | 5 | 2 | 1 | 8 |
| Werkgeverschap | Stichting | Stichting | WDD | |
| Werkzaamheden | Private partij | Private partij | Private partij | |
| Overdrachtsdatum | 1 juli 2014 | 1 juli 2014 | 1 juli 2014 | |

Tabel 4: beschut

Hoe gaat de feitelijke overdracht plaatsvinden?

Juridisch

- De 3 gemeenten dienen de aanbesteding en het aanwijzen van de nieuwe uitvoerder(s) en uitvoeringslocatie te hebben afgerond uiterlijk 1 april 2014, zodat de feitelijke en juridische overdracht tijdig met de nieuwe uitvoerder kan worden geregeld;

Regie

De regie ligt in de verantwoordelijkheid van de afdelingen WIZ van de gemeenten Oldenzaal en Losser en bij DinkellandWerkt! van de gemeente Dinkelland.

Uitvoering

- De plaatsingsprocedure, conform het sociaal plan, van teamleiders kan starten vanaf 1 april 2014.
- De huidige opdrachtgevers voor beschut intern dienen goed op de hoogte te worden gehouden van de op handen zijnde wijziging. De overname van lopende contracten verdient extra aandacht. De benoemde externe partijen dienen tijdig met iedere bestaande opdrachtgever nieuwe contractuele afspraken te maken.
- In de aanbesteding van beschut intern dient rekening te worden gehouden met de vangnetfunctie voor die Sw-medewerkers die dit uit de werkvormen groen, detachering en begeleid werken (tijdelijk) nodig hebben.
- Er dient een dynamische actiepuntenlijst te worden opgesteld naar onderwerp (personeel, activa, klanten en opdrachten, communicatie, en cultuurtraject etc) die voor de feitelijke overdracht van personeel (zowel Sw-medewerkers als staf en ondersteuning), opdrachten, administratieve werkzaamheden, materiële activa en gebouw, zal worden gehanteerd. Deze lijst dient uiterlijk 1 januari 2014 in concept gereed te zijn.

3.7 Dynamische actiepuntenlijst

In dit hoofdstuk is veelvuldig sprake van een dynamische actiepuntenlijst. Deze lijst is **het** uitvoeringsdocument dat de gehele transitie voortdurend en voortschrijdend in beeld gaat brengen. De lijst bevat **alle** punten die voor een goed verloop van de transitie van belang zijn. Alle betrokken geledingen (besturen, directie, personeel, nieuwe uitvoerders en transitiestuurgroep en werkgroep) worden in de gelegenheid gesteld hun inbreng te hebben.

Het beheer en onderhoud van de lijst is de verantwoordelijkheid van de transitie manager. Elk actiepunt op de lijst kent een (probleem)eigenaar, een termijn waarbinnen het actiepunt moet worden afgewikkeld en de wijze waarop daarover wordt gerapporteerd. De communicatie over de lijst, alsmede de betrokkenheid/verantwoordelijkheid van de diverse geledingen (waaronder de OR) voor actiepunten moet nog worden uitgewerkt.

De complexiteit van de transitie noodzaakt mogelijk het benoemen van een projectmanager die de dynamische actiepuntenlijst beheert. De projectmanager rapporteert aan de transitie manager daar waar het een Top-Craft aangelegenheid betreft en aan de transitiecoördinator daar waar het de nieuwe uitvoering betreft.

4. Personele aspect transitie

4.1 Ter inleiding

Bij het Wsw uitvoeringsbedrijf Top-Craft B.V. werken op dit moment ruim 700 Sw-medewerkers. Het bedrijf kent daarnaast een staf van 34 fte niet Sw-medewerkers in vaste dienst. De beëindiging van het uitvoeringsbedrijf betekent voor al deze medewerkers een wijziging van hun dienstbetrekking dan wel aanstelling.

De dienstbetrekkingen van de Sw-medewerkers kunnen niet langer met de GR WOT worden aangegaan. De individuele gemeenten zullen hun Sw-medewerkers een dienstbetrekking aanbieden, zoals dat in hoofdstuk 4 per gemeente is aangegeven.

Voor de staf, bestaande uit ambtelijk personeel (in dienst bij de GR WOT) en personeel vanuit Priwotco B.V. komt er een aanstelling of een arbeidsovereenkomst met een andere organisatie, of wordt het dienstverband beëindigd als voor afloop van de transitieperiode niet in een nieuwe functie kan worden voorzien.

Door medewerkers een goede begeleiding te bieden en door het treffen van maatregelen, die mogelijk nadelige gevolgen voor medewerkers voorkomen of zoveel mogelijk beperken, geeft de GR WOT invulling aan goed werkgeverschap. Daartoe is in de afgelopen periode een tweetal sociaal plannen tussen werkgever en werknemers overeengekomen die leidend zijn bij de uitvoering van dit transitieplan.

De transitie betekent echter ook dat de gemeenten groot belang om het aantal functies in staf/overhead in de nieuwe uitvoering in te richten naar behoefte. Het is daarom niet zeker dat voor alle niet-Sw-medewerkers een arbeidsplaats in de nieuwe uitvoering wordt gevonden. Bovendien kunnen andere competenties worden gevraagd in de nieuwe uitvoering. In het sociaal plan is voorzien in een re-integratietermijn en aanvullende faciliteiten, waaronder outplacement.

4.1.1 Sociaal plan voor de Sw-medewerkers

Het bestuur van de GR WOT heeft alle Sw-medewerkers een werkgarantie gegeven. Dat betekent dat er géén ontslag wegens bedrijfseconomische redenen zal worden verleend en iedereen geplaatst zal worden in een betrekking buiten de organisatie. De werkgarantie houdt niet in dat de werkgever geen ontslag kan verlenen op andere gronden dan genoemde bedrijfseconomische redenen. Ook ontslag wegens het vervallen van de individuele indicatie/loonkostensubsidie wordt niet 'gedekt' door de werkgarantie.

Primair is in dit sociaal plan opgenomen dat partijen zich conformeren aan de zorgplicht, de wetgeving, de (her)indicatie, de CAO en de daaruit voortvloeiende verplichtingen. Secundair heeft het plan tot doel de uitgangspunten vast te stellen en waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborg te leveren en nadere regels vast te stellen, die nodig zijn de transitie op een sociaal verantwoorde wijze ten uitvoer te kunnen brengen. Arbeidsontwikkeling is en blijft daarbij het primaire doel voor de doelgroep. De resultaten hiervan moeten leiden tot mobiliteit en door- en uitstroom naar werk in een zo regulier mogelijke werkomgeving.

4.1.2 Sociaal plan GR WOT/Top-Craft B.V./Priwotco B.V.

Het sociaal plan is een reglement waarin de GR WOT, Top-Craft B.V. en Priwotco B.V. (hierna: werkgever) en de vakorganisaties AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak afspraken hebben vastgelegd over de rechten en plichten van de werkgever en de rechten en plichten van de medewerkers in het kader van de transitie. Gelet op het uitgangspunt van het opheffen van de GR-WOT en de ontman-

ling van Top-Craft B.V./Priwotco B.V., wordt van de medewerker veranderingsbereidheid en flexibiliteit verwacht ten aanzien van het vinden van een nieuwe functie buiten de organisatie van werkgever. Het streven is iedereen van werk-naar-werk te begeleiden en daarmee ontslagen wegens reorganisatie na afloop van de re-integratietermijn zoveel mogelijk te voorkomen.

4.2 De werkwijze

Na de definitieve inwerkingtreding van dit transitieplan wordt iedere medewerker uitgenodigd voor een individueel gesprek. Dit gesprek heeft tot doel:

- de medewerker te informeren over de voorziene gevolgen die de gefaseerde ontmanteling uit het transitieplan heeft voor zijn/haar persoonlijke situatie;
- de medewerker te informeren over het aanbod van beschikbare externe functies op basis van het transitieplan;
- de medewerker te informeren over de belangstellingsregistratie en de werkwijze van de plaatsingsadviescommissie;
- voor zover van toepassing de medewerker informeren over de mogelijkheden middels een aanvulling op ABP Keuze Pensioen of met een ontslagvoorziening bij ontslag op eigen verzoek het dienstverband te beëindigen.

Voor de Sw-medewerkers wordt in samenspraak met de deelnemende gemeenten en de nieuwe uitvoerders zorg gedragen voor een zo naadloos mogelijke aansluiting van de nieuwe dienstbetrekking ten opzichte van de oude dienstbetrekking van de medewerker.

4.3 Beschikbare functies

Voor de **Sw-medewerkers** bestaat een werkgarantie. Het aantal SE's dat door de drie gemeenten als doelgroep wordt genoemd voor de nieuwe uitvoering sluiten aan bij de prognoses van het huidige uitvoeringsbedrijf. Hierbij geldt dat niet een prognose, maar het werkelijke aantal Sw-medewerkers op de overnamedatum bepalend is voor de overdracht. Daarmee wordt recht gedaan aan het sociaal plan SW. Fricities die kunnen ontstaan in de benoeming van een functie zullen met zorg worden behandeld en opgelost. Voor een overzicht van de werkzaamheden verdeeld over gemeenten en de verschillende groepen wordt verwezen naar hoofdstuk 4 van dit plan.

Ambtelijk en Priwotco medewerkers

. De drie gemeenten opteren voor een inrichting naar behoefte, die mede gelet op de doelstellingen van de transitie beperkter van omvang zal of kan zijn dan de bovengrens die is genoemd in de globale raming van fte's die zijn ontleend aan de budgetramingen. De globale ramingen zullen per fase worden geconcretiseerd, omdat de transitie in fasen wordt uitgevoerd en de voorbereiding ook fasegewijs tot stand wordt gebracht. De functies komen zoveel mogelijk beschikbaar in het ritme waarin de overdracht van taken zal plaatsvinden.

| Fte's uitvoering | Aantal |
|-------------------------|---------------|
| Staf/overhead | 11,5 |
| Trajectbegeleiders | 9,0 |
| Werkleiders groen | 8,0 |
| Werkleiders beschut | 8,0 |
| TOTAAL | 36,5 |

Tabel 5: Totaaloverzicht functies

4.4 De spelregels

4.4.1 Algemene spelregel

1. Het gehele transitieproces wordt geregeerd door de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en met name het redelijkheidbeginsel. De gemeenten en de GR WOT spreken daarmee vooraf de intentie uit om het transitieproces te laten verlopen in de geest van redelijkheid en billijkheid. Alle in het vervolg van deze spelregels genoemde punten zijn een uitwerking van deze algemene beginselen.

4.4.2 Financiële spelregels

2. Alle overhead van Top-Craft B.V. (personeel en overige middelen) worden toegerekend aan de drie gemeenten op basis van hun deelnamepercentage (Oldenzaal: 46%, Losser: 33% en Dinkelland: 21%). Uitgangspunt is de stand van zaken per start van de transitie (naar verwachting 1-4-2013).
3. Alle algemene maatregelen (positief/negatief) die na de startdatum worden getroffen, worden evenredig verdeeld op basis van het onder punt 2. genoemde verdeelpercentage.

4.4.3 Personele spelregels

Gemeenten stellen tijdens de transitieperiode (van 1-4-2013 tot medio 2014) alle Wsw-gelieerde vacatures binnen de nieuwe stichtingen bij voorrang open voor Top-Craft-medewerkers. In dat geval is de in het sociaal plan voorziene plaatsingsprocedure van toepassing. Het is de bedoeling dat in alle gevallen waarin een match tot stand kan worden gebracht, de stichtingen ook daadwerkelijk tot benoeming overgaan. Als onverhoopt een vacature niet op die wijze kan worden vervuld, volgt de stichting de dan gangbare wervingsprocedure.

Toelichting:

In het geval een stichting ervoor kiest om een geschikte kandidaat af te wijzen ten gunste van een eigen medewerker of een externe kandidaat kunnen er problemen ontstaan. De betreffende stichting veroorzaakt dan een ongewenst knelpunt in de uitvoering van het sociaal plan en stuurt min of meer bewust aan op (wachtgeld)uitkering voor de betrokken kandidaat. Dat wordt aan de betreffende gemeente toegerekend binnen de taakstelling van het transitieplan. Een soortgelijke handelswijze (ter beoordeling aan de transitiestuurgroep) geldt indien een stichting een vacature niet meldt. Een match komt al dan niet tot stand na advies van de plaatsingsadviescommissie met inachtneming het sociaal plan.

4. Gemeenten stellen tijdens de transitieperiode (van 1-4-2013 tot medio 2014) alle Wsw-gelieerde vacatures binnen hun eigen apparaat bij voorrang open voor Top-Craft-medewerkers als er overduidelijk sprake is van een Wsw-gelieerde transitievacature. In dat geval is de in het sociaal plan voorziene plaatsingsprocedure van toepassing.
5. Gemeenten stellen tijdens de transitieperiode (van 1-4-2013 tot medio 2014) alle vacatures binnen hun eigen apparaat, na interne werving, bij voorrang open voor Top-Craft. In dat geval is de gangbare wervingsprocedure van toepassing.

Toelichting:

De spelregel over het beschikbaar stellen van vacatures binnen het eigen apparaat gedurende de transitieperiode wordt vastgelegd in deze spelregel. Het beschikbaar stellen van de overige vacatures is niet vastgelegd in het sociaal statuut. Het getuigt van goed noaberschap van de betreffende gemeente als ze deze maatregel ten uitvoer brengt. De uitvoering van deze maatregel valt buiten de reikwijdte van het sociaal plan en de inzet van de plaatsingsadviescommissie is niet van toepassing. Onder interne werving wordt in dit verband verstaan: werving binnen de eigen gemeente. Werving en selectie vindt plaats door de betreffende gemeente. Op voorhand worden geen afspraken vastgelegd over individuele verrekening.

6. De overname van staf en ondersteunend personeel van Top-Craft B.V. maakt onderdeel uit van de aanbestedingsprocedures die de gemeenten in het kader van deze transitie uitvoert. Overnamekandidaten die personeel overnemen hebben een pré.

4.4.4 Procedurele spelregels

7. Voor de vervulling van de vacatures voor de nieuwe uitvoering, wordt de plaatsingsprocedure uit het sociaal plan gevolgd (hoofdstuk 3 en 4). De gemeenten (nieuwe entiteiten) wijzen leidinggevenden aan voor de plaatsingsadviescommissie, waarbij het de bedoeling is dat de (direct) leidinggevenden van de betreffende vacatures in de commissie zitting nemen. Het advies van de plaatsingsadviescommissie is zwaarwegend. De gemeenten maken de uiteindelijke afweging, nemen het besluit en informeren de kandida(a)t(en).
8. Deze plaatsingsprocedure gaat in op de startdatum van de transitie. De melding van vacatures vindt voor alle drie de gemeenten plaats op hetzelfde moment, volgens het schema dat in hoofdstuk 3 per uitname wordt genoemd.
9. Om te voorzien in vacatures die ontstaan voor de beoogde startdatum (inrichting van de nieuwe entiteiten c.q. regiebureau's) worden dezelfde uitgangspunten gehanteerd. Voorstel is om in dat geval de plaatsingsprocedure in overleg met de OR-Top-Craft B.V. naar voren te halen. Top-Craft B.V. moet dan de belangstellingsregistratie voor dit onderdeel ook eerder starten.

Vacatures die ontstaan voor en vanaf de beoogde startdatum worden via de transitiecoördinator gemeld bij de transitiewerkgroep en gebundeld aangeboden aan Top-Craft B.V. De transitiecoördinator adviseert/signaleert aan de transitiewerkgroep en transitiestuurgroep over mogelijke fricties in de uitvoering.

4.4.5 Bestuurlijke spelregel

10. De transitiestuurgroep bewaakt de uitvoering van de spelregels.

4.5 Medezeggenschap

De huidige OR van Top-Craft B.V. houdt op te bestaan, zodra al het personeel, Sw-medewerkers en niet-Sw-medewerkers, zijn overgedragen aan een nieuwe werkgever. Voor zover nodig zal dit juridisch worden vastgelegd. Dat houdt in dat de OR een actieve rol kan blijven spelen tijdens het gehele transitieproces. Er ligt een grote opgave in het hele transitieproces om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van de huidige uitvoering ook in de nieuwe organisaties wordt geborgd. De OR kan daaraan een bijdrage leveren door de positief kritische houding gedurende het transitieproces te blijven uitoefenen.

Daarnaast is het van belang dat de medezeggenschap bij de nieuwe werkgever goed tot z'n recht komt en met name de belangen van de Sw-medewerkers daarin goed tot z'n recht komen. De huidige OR kan in overleg treden met de nieuwe werkgevers om deze rol over te dragen. Wellicht dat daarbij het instrument van een Bijzondere OR (BOR) kan worden gebruikt. Het gaat daarbij om een samenwerking tussen de OR en van de drie betrokken gemeenten en de OR van Top-Craft B.V. Alle betrokken werkgevers (gemeenten en GR-WOT/Top-Craft B.V.) spreken de bereidheid uit om een BOR te faciliteren.

5. Successen, risico's en beheersmaatregelen

5.1 Belangrijkste succesfactoren in het transitieproces:

- Tevredenheid van de individuele Sw-medewerker en het ondersteunende personeel dat momenteel binnen Top-Craft B.V. werkzaam is, met het transitieresultaat.
- Bereidheid bij (lokale) werkgevers om mee uitvoering te geven aan het regulier plaatsen van zoveel mogelijk Sw-medewerkers.
- Een op maat gesneden sociaal plan dat een ieder houvast biedt bij de transitie.
- Het realiseren van een lokale uitvoeringsstructuur die past binnen de gestelde financiële kaders.
- Een zorgvuldige afbouw van de overhead van Top-Craft B.V., zodat wachtgelden tot een minimum beperkt kunnen worden.
- Een zorgvuldige overdracht van materieel en gebouw, zodat ook daarvan de kosten beperkt kunnen worden.

5.2 De risico's en beheersmaatregelen

Het complexe proces van ontmanteling en opbouw brengt de nodige risico's met zich mee. Deze risico's kunnen zich zowel voordoen bij de nieuwe uitvoerders (de gemeenten en/of de in het leven geroepen stichtingen) of bij de ontmanteling van het huidige uitvoeringsbedrijf Top-Craft B.V. De belangrijkste risico's en de bijhorende beheersmaatregelen worden hieronder genoemd.

| | Risico's | Beheersmaatregelen |
|---|---|--|
| 1 | Het herplaatsen van Sw-medewerkers en/of de overgang van bedrijfsonderdelen verlopen niet harmonieus, waardoor vertraging in het proces ontstaat en/of mensen 'tussen wal en schip vallen'. | Inzet van tijdelijke procesbegeleiding bij de gemeenten voor de opbouw (overgang) van medewerkers en bedrijfsonderdelen naar de nieuwe situatie. |
| 2 | De transitiekosten vallen hoger uit dan realistisch verwacht. Bijvoorbeeld de ontslagwachtgeldkosten van het (semi-)ambtelijk personeel. | Strakke sturing door transitie manager en stuurgroep op financiële kaders en doelen. Gemeenten kunnen kosten beperken door slim overnemen van personeel en activa voor de nieuwe uitvoering Wsw. Zo nodig extra bezuinigingen op uitvoeringslasten. |
| 3 | De opbrengsten van de nieuwe uitvoering vallen lager uit dan verwacht. | De gemeenten kiezen nadrukkelijk voor meer regie en veelal ook voor de opdrachtgeverrol. Tegenvallende opbrengsten kunnen leiden tot het verleggen van de inkoop naar andere aanbieders. De contracten moeten hierin voldoende flexibiliteit geven. Verder de 'sense of urgency' bij gemeenten stimuleren om de implementatie van de zelfstandige uitvoering van de Wsw goed op te pakken. |
| 4 | De doorstroom naar extern werken valt lager uit dan verwacht door economische tegenwind. | Zie hiervoor de beheersmaatregel bij risico 3. Ook bij economische tegenwind zijn er 'winnaars' en 'verliezers'. Het is zaak om als gemeente het werk bij de juiste partij uit te besteden. |

| | Risico's | Beheersmaatregelen |
|----|--|---|
| 5. | De doorstroom naar extern werken blijft achter door tegenvallende doorontwikkeling van Sw-ers in het groen en beschut werken. | Strakke sturing door de transitmanager op de doorontwikkeling van Sw-ers gedurende de transitieperiode. En een nadrukkelijke aandacht voor deze doorontwikkeling in de nieuwe regiebureau's kunnen dit risico beperken |
| 6. | De gemeenten sturen de uitvoering onvoldoende goed aan of voeren onvoldoende regie waardoor de ambities niet worden bereikt. NB: dit begint reeds bij het voorbereiden van mogelijke aanbestedingen/inkooptrajecten. | Van meet af aan wordt er zeer regelmatig gerapporteerd aan het college en raad. Dit betreft een rapportage aan de hand van de ambities en doelen uit dit transitieplan. |
| 7. | Going concern Top-Craft B.V. gedurende de transitieperiode kunnen uitvoeringsproblemen ontstaan die schadelijk zijn als gevolg van het onttrekken van personeel voor de nieuwe uitvoering. | Een strakke regie op de dynamische actiepuntenlijsten en het toereikend faciliteren van de transitie manager moeten de risico's inperken en de uitvoeringsproblemen overzichtelijk houden. |
| 8. | De huidige opdrachtgevers voor werkzaamheden vallen af. | Een zorgvuldig voorbereid en afgestemd communicatietraject met de huidige opdrachtgevers is erop gericht om de contracten met alle huidige opdrachtgevers voort te zetten in de nieuwe structuur. De opdracht aan de directeur van Top-Craft is om erop toe te zien dat de aandacht van het bedrijf op dit punt niet verslapt tijdens het transitieproces. |
| 9. | De Sw-ers zijn teleurgesteld en ontevreden in en over hun nieuwe werkgever en de daarbij behorende werkplek. Dit leidt tot onrust onder de Sw-ers. | De verwachtingen omtrent de nieuwe werkgever en de nieuwe werkplek dienen zorgvuldig te worden gemanaged. Het communicatieplan en de uitvoering daarvan moeten erop zijn gericht om ruimschoots vooraf te informeren over de nieuwe uitvoering en daarmee voor een ieder duidelijkheid te scheppen. |

6. Bijlagen

6.1 Bijlage 1: Uitvoerende taken Top-Craft B.V.

Staf/overheadtaken

- **Uitvoeren wetgeving WSW**
- **IM Informatie management**
- **Acquisitie en relatiebeheer bedrijfsleven**
- **Personeelsbeheer (Compass)**
- **Diagnose (Competensys)**
 - o loonwaardebepaling
- **Administratieve taken**
 - o Sisa
 - o Wachtlijst coördinatie
 - o Taakstelling coördinatie
 - o Uitvoering WVP
 - Probleemanalyse
 - PvA
 - Evaluaties
 - Actueel medisch oordeel
 - o Research & Beleid statistieken
 - o Plaatsingsadvies
 - o Herindicatie (gegevens aanreiken)
 - o Urenregistratie detaplekken
 - o Verloning
 - o Loonwaarde meting
 - o Berekening loonkostendispensatie
 - o Facturatie
 - o Debiteurenbeheer
 - o Crediteurenbeheer
 - o Risicomanagement
 - Opkomstgarantie
 - BHV/EHBO
 - VCA
 - Job-carving
- **Aanbieden leerwerkplek / uitvalbasis**

Trajectbegeleiding/teamleiders

- **Sociale waardecreatie voor de deelnemer**
 - o Analyseren potentieel
 - o Trainen/opleiden
 - o Passend werk
 - o Begeleiden

6.2 Bijlage 2: Begrippenlijst

| | |
|--------------------------|--|
| Contourennota | Een nota opgesteld in opdracht van de raden van de gemeenten Oldenzaal, Losser en Dinkelland, waarin de mogelijkheden voor de toekomstige uitvoering van de sociale werkvoorziening zijn onderzocht en beschreven. In april 2012 hebben de drie raden besloten kennis te nemen van de contourennota. |
| GR WOT | Gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningschap Oost-Twente van de gemeenten Oldenzaal, Losser en Dinkelland |
| Marktconsultatie | Ter voorbereiding op een mogelijke aanbesteding hebben de gemeenten een vrijblijvende marktconsultatie uitgevoerd onder potentiële externe partijen. Het doel van deze marktconsultatie was om met de hulp van deze externe partijen een duidelijk beeld te krijgen van de actuele (on)mogelijkheden van deze markt en de wijze waarop dit kan worden vertaald naar aanbestedingsdocumenten. |
| Notitie Mensenwerk | De notitie over de toekomst van de sociale werkvoorziening die in december 2011 door de gemeenteraden van Oldenzaal, Losser en Dinkelland is vastgesteld. |
| OR Top-Craft B.V. | Ondernemingsraad van de GR WOT en Top-Craft B.V. |
| Participatiewet | De participatiewet zal per 1 januari in werking treden. Onderdelen van het wetsvoorstel Wwnv worden overgenomen en bouwstenen uit het regeerakkoord worden toegevoegd. Een aantal wijzigingen ten opzichte van Wwnv: de quotumregeling, gemeenten krijgen meer beleidsvrijheid over de inzet van instrumenten en de bezuiniging op de Wsw wordt getemporiseerd. |
| Priwotco B.V. | En door de GR WOT opgerichte BV, voor het aangaan van dienstverbanden voor niet ambtelijk staf en ondersteunend personeel voor Top-Craft B.V. |
| Quotumregeling | In de participatiewet wordt een quotumregeling opgenomen. Deze regeling verplicht organisaties met meer dan 25 personen minimaal 5% werknemers met beperkingen in dienst te nemen. |
| Sw-medewerker | Een medewerker die is aangewezen op de sociale werkvoorziening. |
| Top-Craft B.V. | Het sociaal werkvoorzieningen bedrijf van de gemeenten Oldenzaal, Losser en Dinkelland. |
| Wet Wajong | De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. De wet helpt mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap hebben gekregen. |
| Wet Werken naar Vermogen | In de Wwnv was het uitgangspunt dat er één regeling komt voor iedereen die aan het werk kan. Dit betekende een samenvoeging van de Wwb, de Wsw en een deel van de Wajong. Het regeerakkoord van het huidige kabinet geeft aan dat het wetsvoorstel Wwnv wordt vervangen door de Participatiewet, in te voeren op 1 januari 2014. |
| Wsw | Wet sociale Werkvoorziening |
| SE | |
| FTE | |

6.3 Handtekeningenblad bij het transitieplan Mensenwerk 2

Oldenzaal, d.d.2013

Namens het Algemeen en Dagelijks Bestuur van de GR-WOT
De heer R..S. Cazemier, voorzitter

Namens Top-Craft B.V. en Priwotco B.V., de heer B. Gerrits, statutair directeur,

Oldenzaal, d.d. ...2013

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oldenzaal,

de secretaris de burgemeester

Losser, d.d. ...2013

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Losser,

de secretaris de burgemeester

Dinkelland, d.d. ...2013

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Dinkelland,

de secretaris de burgemeester