

7-1-2015

Tijdelijk Samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel

- **Gemeente Helmond**
- **Atlant Groep**
- **Werkgeversplein**



- Vastgesteld in de vergadering van B&W van de gemeente Helmond op 6-1-2015.
- Het POHO SZ heeft op 8-1-2015 ingestemd met het convenant.
- Het bestuur van de Atlant Groep heeft op 8-1-2015 ingestemd met het convenant.
- Het werkgeversplein heeft eind december ingestemd met het convenant.

Tijdelijk samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel

Tijdelijk samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel	2
1. Partijen	3
2. Gemeenschappelijke overwegingen.....	3
3. Doelstelling tijdelijk samenwerkingsconvenant Participatiewet 2015	4
4. Dienstverleningsconcept: vraag werkgevers centraal	4
5. Doelgroepen Participatiewet Peelregio.....	4
6. Vier bouwstenen dienstverleningsconcept	5
7. Borging samenhang decentralisaties, aansluiting ontwikkelingen onderwijs.....	8
8. Implementatieorganisatie Werkbedrijf Atlant De Peel	8
9. Uitgangspunten Tijdelijk samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel.....	11
10. Uitgangspunten vorming Werkbedrijf Atlant De Peel	12
11. Medezeggenschap, ondernemersraden en georganiseerd overleg	13
12. Informatie-uitwisseling, privacy en aansprakelijkheid	13
13. Looptijd van het samenwerkingsconvenant	13
14. Evaluatie, rapportage en verantwoording	13
15. Slotbepalingen	13
16. Ondertekening	14
Bijlage 1: Ontwikkelagenda op hoofdlijnen.....	15

In 2014 zijn alle noodzakelijke voorbereidingen uitgevoerd gericht op de invoering van de Participatiewet met ingang van 1-1-2015. Met ingang van deze datum voert de gemeente Helmond de wet uit. In de loop van 2015 worden de afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Helmond, de Atlant Groep en het werkgeversplein geïntegreerd tot het regionaal werkbedrijf, in nauwe samenwerking met UWV, werknemersorganisaties en Onderwijs. Het werkgeversplein wordt aangestuurd door de directeur re-integratie van de Atlant. De samenwerking vanaf 1-1-2015 en de integratie in het werkbedrijf is de voortzetting van de huidige situatie. Vooruitlopend op de realisatie van het werkbedrijf is dit tijdelijk samenwerkingsconvenant opgesteld.

1. Partijen

Gemeente Helmond rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevr. P.J.M.G. Blanksma-van den Heuvel, ten deze handelend op grond van het besluit van Burgemeesters en Wethouders van Helmond.

Openbaar Lichaam Atlant Groep, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevr. drs. Y. van Mierlo, voorzitter, ten deze handelend op grond van het besluit van algemeen bestuur van het Openbaar Lichaam Atlant Groep

Stichting Werkgeversplein Regio Helmond, rechtsgeldig vertegenwoordigd door: F. Huijbregts

Committeren zich aan naleving van de volgende afspraken:

2. Gemeenschappelijke overwegingen

- Gemeenten zijn per 1-1-2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet.
- Gemeenten beschikken over beleidsvrijheid mits in samenwerking met UWV, werkgevers en werknemers in de arbeidsmarktregio een Werkbedrijf wordt ingericht¹.
- De wijze waarop het Werkbedrijf tot stand komt is vormvrij.
- Partners in het Werkbedrijf maken procesafspraken over onder andere verantwoordelijkheden en (proces)sturing en stellen een plan van aanpak op (marktwerkingsplan).
- De taken van het Werkbedrijf zijn: werkgeversdienstverlening, invullen van de vraag naar capaciteit bij werkgevers, direct naar werk, primaire diagnosestelling, begeleiding bij werk, diagnosestelling bij beperkingen, toepassen instrumenten Participatiewet, zo nodig het verstrekken van uitkeringen, nieuwe instrumenten, begeleiding naar werk, matching, organisatie van vormen van beschut werk, realiseren van garantiebanen bij reguliere werkgevers en zo nodig via de Atlant Direct Werk BV en het invulling geven aan de door de gemeenten vastgestelde verordeningen.
- Het regionale kader van de afspraken zijn vastgelegd in de strategische kadernotitie Nota Werkbedrijf Atlant- de Peel die is vastgesteld door alle gemeenteraden binnen arbeidsmarktregio Helmond de Peel.
- De afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Helmond en de Atlant Groep en het Werkgeversplein worden in de loop van 2015 geïntegreerd tot één werkbedrijf, verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, in samenwerking met UWV en andere ketenpartners.
- Overwegende dat:
 - Het gegeven de dynamiek in de landelijke besluitvorming over de inrichting van- en eisen aan Werkbedrijven nodig is gebleken tijd in te ruimen voor de totstandkoming van definitieve afspraken rond het toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel
 - Daarom met ingang van 1-1-2015 de samenwerking vorm te geven die nodig is om de participatiewet uit te voeren in aanloop naar het operationeel zijn van het werkbedrijf bestaande uit de afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Helmond en de Atlant Groep en het Werkgeversplein Regio Helmond en daarbij aangehaakt het UWV.
 - De samenwerkende partijen opereren conform de afspraken in dit tijdelijk samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel conform de uitgangspunten van:
 - (Arbeids)marktwerkingsplan;
 - Ondernemingsplan Atlant 2015;
 - Begroting van de gemeente Helmond 2015 betreffende het onderdeel Werk en Inkomen;
 - Kadernotitie Participatiewet zoals vastgesteld door de Raden.
 - Partijen maken afspraken over:
 - Doelstelling tijdelijk convenant
 - Dienstverleningsconcept
 - Doelgroepen dienstverlening
 - Borging van samenhang met andere decentralisaties en beleidsvelden (AWBZ / WMO, Jeugdzorg/BMS en onderwijs)
 - Verantwoordelijkheden bij het convenant betrokken partijen

¹ Informatie voor regionale Werkbedrijven i.o., Stichting van de Arbeid / VNG, November 2014

- Evaluatie, rapportage en verantwoording
- Juridische aspecten
- Looptijd tijdelijk convenant
- Slotbepalingen: afspraken over beëindiging, geschilafwikkeling en aansprakelijkheid.

3. Doelstelling tijdelijk samenwerkingsconvenant Participatiewet 2015

Partijen spreken af met ingang van 1-1-2015 intensief samen te werken ten behoeve van de uitvoering van de Participatiewet. De Participatiewet beoogt meer mensen met een arbeidsbeperking regulier aan het werk te krijgen dan wel maatschappelijk te laten participeren. Gemeenten hebben tot taak mensen met arbeidsvermogen bij hun re-integratie te ondersteunen. In de arbeidsmarktregio Helmond De Peel is een gemeenschappelijke visie ontwikkeld op het in te richten Werkbedrijf (Visie Werkbedrijf Regio Helmond - De Peel). Partijen spreken af in gezamenlijkheid:

- De huidige taken te blijven uitvoeren.
- Vooruitlopend op de formalisering van het Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel in 2015 samen te werken en de totstandkoming van Werkbedrijf Atlant De Peel voor te bereiden.
- Samen te werken vanuit gelijkwaardigheid en vertrouwen en blijvend te investeren in de onderlinge werkrelatie.
- Conform de onder hoofdstuk 4 tot en met hoofdstuk 13 vermelde afspraken.

4. Dienstverleningsconcept: vraag werkgevers centraal

Partijen komen overeen dat het gezamenlijk ontwikkelde dienstverleningsconcept voor de uitvoering van de Participatiewet door Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel de vraag van werkgevers centraal stelt. Partijen zijn het er over eens dat de missie van het Toekomstig Werkbedrijf het bieden van een loket is, waar werkgevers terecht kunnen met al hun vragen. De directe vraag van werkgevers is leidend, maar het Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel zal de markt ook proactief benaderen met een breed serviceaanbod. Partijen zijn van mening dat alle activiteiten van Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel gericht moeten zijn op het versterken van de regionale arbeidsmarkt. Sleutelbegrippen zijn een effectievere arbeidsmobiliteit en een gezonde balans tussen flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel wil werkgevers ontzorgen en voorziet werkgevers van een liefst duurzaam, passend personeelsaanbod dat aansluit bij hun specifieke vraag en behoefte. In de optiek van de samenwerkende partijen ontstaat door deze manier van werken een situatie waarbinnen werkgevers met nog meer focus het ondernemerschap kunnen uitoefenen. Zo ontstaan meer kansen voor werkzoekenden en voor werknemers die van werkplek willen of moeten veranderen en / of zich verder willen ontwikkelen. De samenwerkende partijen achten dit ook voor de doelgroepen van de Participatiewet van essentieel belang. De samenwerkende partijen zijn van mening dat toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel een platform moet bieden voor de ontwikkeling van arbeidsmarktprojecten waarmee (sectorale of regionale) knelpunten worden aangepakt. Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel zal daartoe in de optiek van de samenwerkende partijen drie strategieën hanteren:

- Werkgeversarrangementen voor de vraagzijde: optimaliseren van de bedrijfsvoering door als partner oplossingsgerichte arrangementen aan te bieden en mede te implementeren en te ondersteunen en daardoor de werkgever te verleiden en te ontzorgen.
- Benaderen van de betreffende burger voor de aanbodzijde: trefzekere diagnose en gerichte aanbodversterkende trajecten, waarbij werk, dan wel trajecten daartoe, prevaleren boven uitkering.
- Maximale schadelastbeperking door nadrukkelijk de rechtmatigheid van de uitkering te toetsen en het beroep op de uitkering als tijdelijk vangnet zo veel mogelijk te beperken.

5. Doelgroepen Participatiewet Peelregio

De samenwerkende partijen stellen vast dat de doelgroep van de Participatiewet wordt gevormd door mensen met arbeidsvermogen die tijdelijk dan wel duurzaam ondersteuning nodig hebben. Voor arbeidsmarktregio Helmond de Peel zijn dit burgers die een beroep doen op de Participatiewet: alle 'inactieven' met een arbeidsvermogen van minimaal 30% WML². De samenwerkende partijen zijn het eens over de te bieden (gemeentelijke) ondersteuning die zich richt op arbeidsinschakeling en waar nodig inkomensondersteuning als vangnet. Leden van de doelgroep zijn woonachtig in de gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren en Geldrop-Mierlo³.

² Voorheen WWB, WSW, Wajong en Niet Uitkeringsgerechtigden (NUGGERS)

³ De gemeente Geldrop – Mierlo participeert vooralsnog op basis van een inkoopovereenkomst m.b.t. de WSW

6. Vier bouwstenen dienstverleningsconcept

De vier pijlers van het dienstverleningsconcept voor de samenwerkende partijen zijn:

- 1) Werkgeversbenadering
- 2) Doelgroep benadering
- 3) Evidence based instrumentarium
- 4) Innovatieve projecten t.b.v. regionale arbeidsmarkt

Het dienstverleningsconcept wordt uitgevoerd binnen de beschikbare financiële middelen en gestelde kaders.

6.1 Pijler 1: Werkgeversbenadering

Partijen komen overeen dat de vraag van werkgevers de basis vormt voor de werkzaamheden van het Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel. Medewerkers van het huidige Werkgeversplein Regio Helmond investeren in de relatie met stakeholders door deelname in diverse regionale netwerken, verenigingen en/ of overlegorganen. De inbreng is specifiek gericht op het oplossen van problemen die werkgevers ervaren in relatie tot hun productieproces en in het verlengde daarvan de personele aangelegenheden waaronder de capaciteit. Het huidige Werkgeversplein functioneert als katalysator tussen ondernemers en publieke partijen en bewaakt het economisch en maatschappelijke belang van werkgevers. Inzet is vanuit ondernemersoptiek samen voor de arbeidsvraag en de arbeidszoekende in de regio de beste oplossing te vinden. De werkwijze van het huidige Werkgeversplein gaat uit van de P&O vraag van de werkgever en kijkt verder dan de vacature alleen. Ook de cultuurkenmerken van het bedrijf worden betrokken bij de afweging of er mogelijkheden bestaan voor alternatieve oplossingen met inzet van aanwezige doelgroepen. Het Werkbedrijf, met daarin het huidige Werkgeversplein, bouwt al in de pre-vacaturefase een relatie met werkgevers op. Zo wordt instroom in uitkeringen voorkomen en uitstroom uit uitkeringen bevorderd. In het huidige Werkgeversplein bepalen werkgevers de koers als het gaat over een betere afstemming tussen vraag en aanbod. Het huidige Werkgeversplein is een samenwerking van en tussen Werkgeversorganisaties en speelt een actieve rol in het leggen van verbindingen tussen de diverse werkgeversorganisaties en hun activiteiten. Vooruitlopend op de toekomstige situatie blijft de aansturing van het Werkgeversplein regio Helmond onder verantwoordelijkheid van de directeur arbeidsintegratie van de Atlant Groep. Partijen spreken af dat deze uitgangspunten gedurende de looptijd van het Tijdelijk Samenwerkingsconvenant integraal overeind blijven staan en worden betrokken bij de definitieve vormgeving van Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel waarvan het huidige Werkgeversplein Regio Helmond deel uitmaakt.

6.2 Pijler 2: Doelgroep benadering

Partijen stellen vast dat de Participatiewet zich richt op mensen met arbeidsvermogen met als doel hen toe te leiden tot betaalde arbeid. Deze mensen vallen nu onder de regelingen WWB, WSW en WAJONG of zijn NUG-er (Niet Uitkeringsgerechtigde). Partijen kunnen zich vinden in de opdracht van gemeenten voor deze groepen: ondersteuning te bieden die is gericht op arbeidsinschakeling en alleen waar nodig het bieden van inkomensondersteuning als vangnet. Immers, het doel van de Participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, zo regulier mogelijk aan de slag te krijgen. In de optiek van de samenwerkende partijen vormt het plaatsen van mensen uit de doelgroepen van de Participatiewet op de extra banen uit de baanafpraak (garantiebanen) die de sociale partners middels het sociaal akkoord met het kabinet hebben gesloten in 2015 en 2016 een belangrijk te realiseren resultaat. Partijen spreken af hier prioriteit aan te geven tijdens de looptijd van het Tijdelijk Samenwerkingsconvenant en in de vormgeving van Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel. Concreet betekent dit dat onder regie van het Werkbedrijf voor deze arbeidsmarktregio 250 garantiebanen worden gerealiseerd, binnen de kaders en randvoorwaarden van het UWV (180 garantiebanen binnen het bedrijfsleven en 70 garantiebanen binnen de overheid). Mede afhankelijk van de verdere wet- en regelgeving omvat de samenwerking ook het organiseren van vormen van 'beschut werk'. Wat betreft doelgroep-benadering is een aantal belangrijke uitgangspunten geformuleerd, die door de samenwerkende partijen worden onderschreven:

- Werk gaat boven inkomen.
- Een uitkering is een tijdelijke vangnetconstructie voor hen die niet zelfstandig aan het werk kunnen komen.
- Burgers met een uitkering leveren een tegenprestatie op basis van nog nader te stellen kaders en uitgangspunten.
- Maatschappelijk participeren is de belangrijkste doelstelling van de Participatiewet.

Samenvattend geldt dat het vertrekpunt is: iedereen doet mee naar vermogen. Meedoen is niet vrijblijvend en eigen kracht en verantwoordelijkheid van burgers staat centraal. Verder geldt: niet de beperkingen van

burgers maar de mogelijkheden staan centraal, werk moet lonen, zowel in euro's als perspectief en degene die zich aan zijn / haar verantwoordelijkheden onttrekt moet rekening houden met een sanctie. De binnen het Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel samenwerkende partijen committeren zich aan de doorontwikkeling van een integrale aanpak waarbinnen zowel aan werkgevers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk willen bieden als aan de doelgroep (alle inactieven en alle personen die (noodgedwongen) willen of moeten veranderen) op de arbeidsmarkt een passende vorm van dienstverlening kan worden aangeboden. Binnen arbeidsmarktregio Helmond de Peel komen partijen overeen dat het 'arbeidsmarkt klaar' maken van werkzoekenden een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgevers, publieke partijen en werkzoekenden **en** dat de werkgever mede beoordeelt of een werknemer 'arbeidskaart' is of niet. De door de samenwerkende partijen onderschreven uitgangspunten voor de werkwijze zijn:

- Preventie is van groot belang. Voorkom ten eerste dat mensen in een uitkeringssituatie terecht komen. Besteedt ten tweede aandacht aan mensen die nog dicht bij de arbeidsmarkt staan. Dit vergroot hun kans (snel) weer aan de slag te komen.
- Werkzoekenden die afhankelijk zijn van een uitkering en waarvan verondersteld wordt dat arbeidsvermogen aanwezig is kunnen worden doorgeleid naar Peelland@Work. Dit traject levert snel een beeld op van de kansen op werk en de mogelijkheden de kansen op de regionale arbeidsmarkt te benutten. Het tijdelijk werken met behoud van uitkering kan deel uitmaken van het traject
- Van mensen uit de doelgroep wordt verwacht dat zij tijdelijk werk aanvaarden. Dit vergroot hun kansen op een meer duurzame arbeidsmarktpositie in de toekomst.
- Van mensen uit de doelgroep wordt verwacht dat zij hun arbeidspotentieel op peil houden. Zo lang iemand nog geen betaalde (al dan niet gesubsidieerde) reguliere arbeid heeft gevonden, moet hij of zij deelnemen aan activiteiten die de eigen kwaliteiten op peil houden en terugval in mogelijkheden op de arbeidsmarkt voorkomen. Dit kan ook betekenen het werken met behoud van uitkering.
- Het verdienenvermogen is het uitgangspunt. Mensen met een loonwaarde van minimaal 30% van het WML komen in aanmerking voor ondersteuning op het terrein van arbeidsinschakeling. Dariuz wordt hierbij als gecertificeerd meetinstrument gehanteerd.
- Kandidaten [met uitzondering de Wajongers met arbeidsvermogen en de WSW'ers op de wachtlijst] voor garantiebanen of vormen van beschermt werk dienen door het UWV geïndiceerd te worden op voordracht van de gemeenten

6.3 Pijler 3: Evidence based instrumentarium

6.3.1 Inleiding

Partijen spreken af gebruik te maken van een evidence based instrumentarium ten behoeve van werkgevers en werkzoekenden uit de doelgroepen. De beschikbare instrumenten worden zodanig ingezet dat deze maximaal bijdragen aan een optimaal plaatsings- **en** een optimaal financieel resultaat. De samenwerkende partijen maken gebruik van de ontwikkelde instrumenten voor de instroom- doorstroom en uitstroomfase. Deze worden tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant gezamenlijk verder ontwikkeld tot een transparant, effectief gemeenschappelijk instrumentarium van Toekomstig Werkbedrijf Atlant- de Peel. Tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant komen daartoe nadere afspraken tot stand met de ketenpartners.

6.3.2 Beschikbaar Instrumentarium Instroom

Beschikbaar en verder uit te bouwen instrumenten ten behoeve van de instroom zijn:

- Poort Werkbedrijf Atlant- de Peel: primaire intake en screening
 - Dariuz / Matchcare (MBO en hoger)
- Peelland@Work:
 - Diagnoseplaatsing maximaal 6 weken in een productieomgeving.
- Atlant Training en Diagnosecentrum (diagnoseplaatsing leidend tot gewenst werknemersgedrag)
- Plaatsing op leerwerkplekken
- Participatiecoach, cliëntvolgsysteem⁴
- Eindrapportage en advies door- en uitstroom

Partijen spreken af tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant het in te zetten instrumentarium van Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel ten behoeve van de instroomfase verder te beschrijven en vast te stellen.

⁴ De participatiecoach nieuwe stijl is een functie die is samengesteld uit de taken van de huidige klantmanagers van de dienst Werk en Inkomen en de participatiecoaches van de Atlant Groep

6.3.3 Beschikbaar Instrumentarium doorstroom. ('arbeidsmarktklaartrajecten', maximaal 2 jaar)

- Matching Werkgeversplein Regio Helmond.
- Passende werkplek / leerwerkplek met behoud van uitkering vijf leerwerkbranches
- Maatwerk leerwerkplek.
- Participatiecoach.
- Competentiesysteem Dariuz wordt integraal ingezet.

Partijen spreken af tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant het in te zetten instrumentarium van toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel ten behoeve van de doorstroomfase verder te beschrijven en vast te stellen.

6.3.4 Beschikbaar Instrumentarium uitstroom

Uitstroom omvat een duurzame⁵ plaatsing van een kandidaat op een (al dan niet gesubsidieerde) betaalde (garantie)baan. Uitstroom kan op een aantal manieren worden gerealiseerd:

1. Reguliere plaatsing in een ongesubsidieerde baan
2. Plaatsing in een gesubsidieerde reguliere baan (garantiebaan en LKS)
3. Plaatsing in een (groeps)detachering via de Atlant Direct Werk bv (garantiebaan)
4. Plaatsing in vormen van Beschut Werken
5. Plaatsing met behoud van uitkering

Hiertoe is het volgende instrumentarium beschikbaar:

- Bestaande plaatsingsconstructies (individuele en groepsdetacheringen op basis van loonwaardemetingen en compensatie begeleidingscapaciteit werkgever)
- Aan het Werkbedrijf gelieerde BV's op basis van productieafspraken en mixed people concept
- Lokale basisvoorzieningen of andere werkgeversarrangementen zoals detacheringen ten behoeve van vormen van Beschut Werk in samenwerking met lokale AWBZ / WMO –partners
- Instrumenten ten behoeve van het ontzorgen van werkgevers:
 - Jobcarving
 - Procesherontwerp
 - Organisatie-innovatie
 - Reshoring
 - Financieel concept (subsidies)
 - Onderzoek mogelijkheden garantiebanen
 - Plaatsing met (structurele) financiële ondersteuning (LKS)
 - Matchingsunit (Dariuz Wegwijzer, Dariuz Assessment, Dariuz Loonwaarde in combinatie met Dariuz Two ticks to Match en / of Match care/Szeebra)
 - Goed werkend CRM system (bijvoorbeeld ePortfolio of Werk.nl)
 - Nazorgtraject / jobcoach
 - Loonwaardemeting
 - No-riskpolis
 - Detacheringen
 - Opleidingsmogelijkheden regionaal onderwijsveld en stagemogelijkheden bij werkgevers

Partijen spreken af tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant het in te zetten instrumentarium van toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel ten behoeve van de uitstroomfase verder te beschrijven en vast te stellen.

6.4 Pijler 4: Innovatieve projecten in de arbeidsregio De Peel

De samenwerkende partijen erkennen dat de invoering van de Participatiewet in relatie tot de decentralisaties Jeugdzorg en AWBZ / WMO/BMS en de ontwikkelingen in het onderwijsveld in combinatie met afnemende budgetten binnen het sociaal domein vragen om een vernieuwde werkwijze. Gedurende de looptijd van het tijdelijk convenant streven de samenwerkende partijen naar innovatieve oplossingen los van het eigen deelbelang of het belang dat is gemoeid met de voortzetting van lopende projecten. Onderzoek van bij voorbeeld mogelijkheden verbinding te leggen tussen basisvoorzieningen en dorps- en wijkgericht werken.

⁵ Het begrip 'duurzame plaatsing' verdient in de loop van 2015 nadere aandacht

7. Borging samenhang decentralisaties, aansluiting ontwikkelingen onderwijs

7.1 Uitgangspunten samenhang decentralisaties

De samenwerkende partijen onderschrijven de door de Peelgemeenten geformuleerde uitgangspunten bij de decentralisaties in het kader van het Programma Samenhang Decentralisaties wat betreft de volgende aandachtsgebieden:

- Toegang sociaal domein (Participatiewet, WMO, Jeugd en Onderwijs)
- Overleg belangenorganisaties
- Faciliteren belangenorganisaties
- Kwaliteitseisen
- Harmonisatie verordeningen, beleidsregels en beleidsplannen⁶
- Operationele verbinding tussen basisvoorzieningen en dorps- en wijkgericht werken
- Financiën
- Inkoop, inbesteding, sociale return en de inrichting van aanbestedingen⁷.

Een en ander krijgt gedurende de looptijd van het Tijdelijk Samenwerkingsconvenant als volgt vorm.

7.2 AWBZ/WMO

De raakvlakken tussen de Participatiewet en de decentralisatie AWBZ / WMO liggen in de optiek van de samenwerkende partijen vooralsnog vooral op het gebied van arbeidsmatige dagbesteding en de tegenprestatie⁸.

7.3 Jeugdzorg

De doelgroep jeugdigen binnen de Jeugdzorg wordt waar nodig, mogelijk en nuttig door de samenwerkende partijen opgeleid en aan het werk geholpen. De samenwerkende partijen zetten daarbij tijdens de looptijd van het tijdelijke convenant in op heldere samenwerkingsafspraken met Jeugdzorg.

7.4 Onderwijs

De samenwerkende partijen streven naar intensieve samenwerking met het regionaal onderwijsveld. Deze samenwerking betreft vooralsnog drie sporen: passend onderwijs, entree-onderwijs en de aansluiting school naar werk.

8. Implementatieorganisatie Werkbedrijf Atlant De Peel

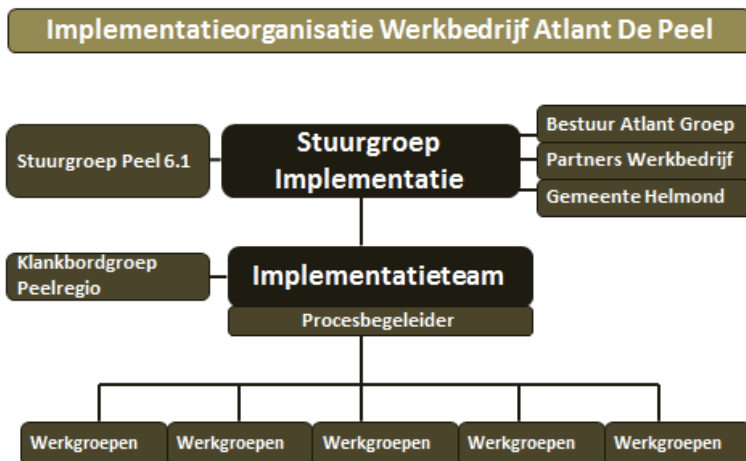
De afdeling Werk en Inkomen van gemeente Helmond, Atlant Groep en Werkgeversplein blijven met ingang van 1-1-2015 de huidige werkzaamheden uitvoeren en er zal vanaf 1-1-2015 worden toegewerkt naar één uitvoeringsorganisatie Werkbedrijf Atlant De Peel. Opgemerkt moet worden dat voor een aantal taken een intensieve samenwerking per 1-1-2015 nodig is teneinde de participatietaken goed te kunnen uitvoeren. Hier gaan we in hoofdstuk 9.1 nader op in.

In het onderstaande schema is weergegeven hoe de implementatieorganisatie is ingericht.

⁶ Voor zover van toepassing tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant de Peel

⁷ De ambitie is dat beschikbare middelen zodanig worden verstrekt dat geen BTW verschuldigd is. Nader onderzoek zal uitwijzen in hoeverre deze ambitie kan worden waargemaakt

⁸ Dit met de kanttekening dat de gemeentelijke besluitvorming rondom vormen van tegenprestatie nog loopt.



Stuurgroep Implementatie

Voor de bestuurlijke aansturing voor de realisatie van het werkbedrijf wordt een Stuurgroep Implementatie samengesteld dat bestaat uit:

1. Portefeuillehouder overleg (de heer J. Huismans, wethouder gemeente Asten; voorzitter)
2. Wethouder gemeente Helmond (mevrouw Y. van Mierlo, als portefeuillehouder Sociale Zaken)
3. Wethouder gemeente Helmond (de heer P. Smeulders, als portefeuillehouder Financiën)
4. Wethouder gemeente Someren (de heer T. Maas)
5. Wethouder gemeente Laarbeek (mevrouw G. Buter)
6. Wethouder gemeente Gemert-Bakel (de heer J. Bevers)
7. Gemeentesecretaris Helmond (de heer A. ter Voert)
8. Gemeentesecretaris Asten (de heer W. Verberkt)

De Stuurgroep Implementatie is verantwoordelijk voor de realisatie van het werkbedrijf en verantwoordelijk voor het vaststellen van de documenten die door het Implementatieteam worden ingebracht. De Stuurgroep Implementatie voert regie op het te doorlopen bestuurlijke besluitvormingsproces. Daarnaast stemt de stuurgroep de ontwikkelingen af met het Algemeen Bestuur van de Atlant Groep, de partners en het college van de gemeente Helmond.

Stuurgroep Peel 6.1

De Stuurgroep Peel 6.1 heeft in het advies van 9 oktober 2014 over de nota Werkbedrijf Atlant De Peel geadviseerd om de business-case realisatie Werkbedrijf Atlant De Peel uit te werken. De adviezen van de Stuurgroep Peel 6.1 worden door het Implementatieteam meegenomen. De Stuurgroep Implementatie legt de resultaten van het Implementatieteam voor aan de Stuurgroep Peel 6.1 en stemt de ontwikkelingen periodiek af met de Stuurgroep Peel 6.1. In de nota Werkbedrijf Atlant De Peel is vastgelegd dat het functioneren van het Werkbedrijf in 2018 wordt geëvalueerd om op basis van voortschrijdend inzicht te bepalen of de positionering van het Werkbedrijf moet worden veranderd (bestaande situatie handhaven, onderbrengen bij Peel 6.1 of een andere vorm). De parameters voor de evaluatie worden in 2015 ontwikkeld.

Algemeen Bestuur Atlant Groep

Het algemeen bestuur van de Atlant Groep is en blijft gedurende de samenwerkingsperiode verantwoordelijk voor de realisatie van het Ondernemingsplan Atlant Groep 2015 (inclusief begroting 2015). De voorzitter van de Stuurgroep Implementatie stemt de ontwikkelingen met betrekking tot de realisatie van het Werkbedrijf Atlant De Peel periodiek af met het Bestuur van de Atlant Groep en legt indien nodig de tussentijdse besluiten/resultaten ter goedkeuring voor aan het algemeen bestuur.

Partners Werkbedrijf

Het regionale Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De werkbedrijven vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking én de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken. In de Werkkamer wordt de vorming van de regionale Werkbedrijven nader uitgewerkt. De inrichting van de Werkbedrijven sluit aan op de al bestaande structuren in de arbeidsmarktregio. Gemeenten en UWV werken al samen op grond van artikel 10 van de Wet SUWI. De partners Werkbedrijf richten samen met sociale partners de regionale

Werkbedrijven verder in. Gedurende de implementatieperiode worden de partners van het werkbedrijf actief betrokken bij de voorbereiding en de realisatie van het Werkbedrijf Atlant De Peel. Minimaal eens in de 2 maanden komen de partners van het toekomstige werkbedrijf bijeen om de ontwikkelingen af te stemmen en waar nodig een bijdrage te leveren aan het ontwikkelproces. Het partneroverleg bestaat uit de volgende vertegenwoordigers.

- Mevrouw Y. van Mierlo (voorzitter, centrumgemeente en lid van de Stuurgroep Implementatie)
- De heer F. Huijbregts (vertegenwoordiger werkgevers)
- De heer S. Koetloe (vertegenwoordiger werknemersorganisaties – Uni BLHP)
- De heer H. Schapenk (vertegenwoordiger onderwijsveld)
- De heer H. Marell (vertegenwoordiger UWV)
- De heer R. Walenberg (vertegenwoordiger Atlant Groep)
- De heer M. van de Ven (vertegenwoordiger Afdeling Werk en Inkomen)
- De heer A. van Gils (vertegenwoordiger FNV)

In de Werkkamer wordt de vorming, taken en verantwoordelijkheden van het regionaal bestuur van het werkbedrijf uitgewerkt. Gedurende de implementatieperiode worden de resultaten van de werkkamer meegenomen bij de definitieve uitwerking van het regionaal bestuur van het Werkbedrijf Atlant De Peel.

Gemeente Helmond

De gemeente Helmond blijft gedurende de samenwerkingsperiode verantwoordelijk voor de realisatie van de Begroting 2015 Werk en Inkomen. De gemeente Helmond is vanuit verschillende invalshoeken betrokken bij de vorming van het werkbedrijf. De afdeling Werk en Inkomen vormt nu een onderdeel van haar gemeentelijke organisatie. Deze afdeling wordt ontvlochten en ondergebracht in het werkbedrijf. Bovendien voert deze afdeling voor de arbeidsmarktregio de taken uit. Daarnaast heeft de gemeente Helmond, net zoals de andere gemeenten van de arbeidsmarktregio, het grote belang om een goed functionerend werkbedrijf te realiseren. De voorzitter van de Stuurgroep Implementatie stemt de ontwikkelingen met betrekking tot de realisatie van het Werkbedrijf Atlant De Peel periodiek af met het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Helmond en legt indien nodig de tussentijdse besluiten/resultaten ter goedkeuring voor.

Positie Peelregio

De Peelregio wordt in het traject van het realiseren van het Werkbedrijf door de Stuurgroep Implementatie betrokken doordat de regio daarin is vertegenwoordigd en doordat de Stuurgroep Implementatie op regelmatige basis het Portefeuillehouderoverleg informeert.

Daarnaast wordt een klankbordgroep ingesteld waarin drie managers aan deelnemen van de gemeenten uit de Peelregio die verantwoordelijk zijn voor het taakveld werk en inkomen. De strategische documenten worden voorgelegd aan de klankbordgroep en de reacties van de klankbordgroep worden via het Implementatieteam meegenomen naar de Stuurgroep Implementatie. Daarmee is gewaarborgd dat de regiogemeenten actief blijven betrokken bij de vorming van het Werkbedrijf Atlant De Peel.

Implementatieteam Werkbedrijf

Het Implementatieteam is verantwoordelijk voor het leveren van alle resultaten die moeten leiden tot de vorming van het Werkbedrijf Atlant De Peel. De resultaten worden door het Implementatieteam doorgeleid naar de Stuurgroep Implementatie. Het Implementatieteam bestaat uit de volgende vertegenwoordigers.

- De heer R. Walenberg (algemeen directeur Atlant Groep; voorzitter)
- De heer M. van de Ven (afdelingsmanager van de afdeling Werk en Inkomen gemeente Helmond)
- De heer R. Niks (manager Werkgeversplein)
- Mevrouw L. Thijs (directeur dienst Samenleving en Economie gemeente Helmond)
- H. Woltring (procesbegeleider Werkbedrijf Atlant De Peel)

Het Implementatieteam wordt ondersteund door een procesbegeleider. In bijlage 1 van het convenant is het ontwikkelprogramma op hoofdlijnen opgenomen. Op basis van dat programma is een plan van aanpak en planning uitgewerkt dat als leidraad wordt gebruikt voor het realiseren van het Werkbedrijf Atlant De Peel. Daarin is onder andere vastgelegd welke werkgroepen worden ingesteld en welke resultaten geleverd moeten worden door de werkgroepen. De procesbegeleider is verantwoordelijk voor tijdig het inbrengen van de resultaten van de werkgroepen in het Implementatieteam. De planning en voortgang wordt door de procesbegeleider bewaakt.

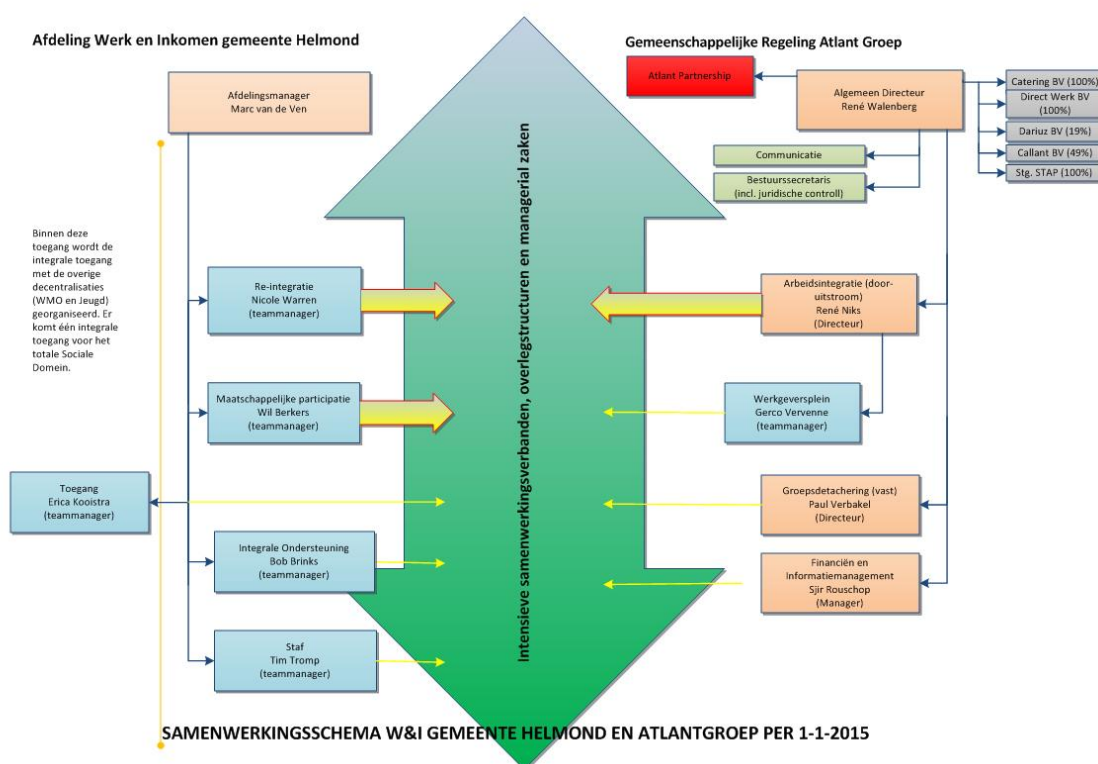
9. Uitgangspunten Tijdelijk samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel

9.1 Afspraken voortzetting kerntaken samenwerkende organisaties

Samenwerking Participatiewet per 1 januari 2015

De uitvoering van de Participatiewet per 1-1-2015 wordt uitgevoerd door zowel de Atlant Groep als afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Helmond. Naast de taken die zij zelfstandig uitvoeren, zijn er taken die in het kader van de participatiewet een gezamenlijke uitvoering vereisen. Voor deze gezamenlijke taken wordt de gezamenlijke verantwoordelijkheid neergelegd bij de directeur van de Atlant Groep en de afdelingsmanager van de afdeling Werk en Inkomen. Zijn vormen samen een team dat de gezamenlijke taken aanstuurt en kunnen onderling het werk daarvoor verdelen. De hiërarchische taakverdeling blijft in stand, de functionele en operationele aansturing kan voor de gezamenlijke uitvoering worden overgedragen aan elkaar.

Deze samenwerking anticipeert op de formalisering van Werkbedrijf Atlant De Peel in 2015. In het volgende schema is de samenwerking weergegeven.



In het samenwerkingsschema is aangegeven dat de organisatie Werk en Inkomen van gemeente Helmond en de GR Atlant Groep als organisaties blijven bestaan voor de uitvoering van de Participatiewet. Daarbij zijn beide organisaties verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet voor het onderdeel zoals vastgelegd in de eigen begrotingen 2015. De Participatiewet kent echter nieuwe taken en nieuwe verantwoordelijkheden. Vanuit beide professionele organisaties zullen projecten worden gestart om de Participatiewet voor de burger en de werkgevers optimaal uit te voeren. De leiding van beide organisaties gaan voor de uitvoering hiervan intensief samenwerken. Door een heldere communicatie en een heldere uitleg over de uitvoering van de Participatiewet zullen de medewerkers van beide organisaties meegenomen worden in de ontwikkelingen. Verwacht wordt dat er in 2015 bewegingen gaan ontstaan die de samenwerking in het kader van de uitvoering van de Participatiewet, verder intensiveren. Van deze verwachte beweging zal optimaal gebruik gemaakt worden. Met name op het gebied van arbeidsintegratie, re-integratie en begeleiding worden deze bewegingen verwacht. Op de achtergrond zullen ook de overige bedrijfsonderdelen daar mee te maken krijgen.

Voor de onderdelen waarvoor op intensieve wijze tussen de organisaties wordt samengewerkt is het van belang om het onderscheid te maken tussen de drie vormen van aansturing:

Hiërarchische aansturing (deze aansturing betreft bevoegdheden met betrekking tot de ontwikkeling van de medewerkers (werving & selectie, instroom, doorstroom en uitstroom, opleiding van vast personeel)).
Operationele aansturing (deze aansturing betreft bevoegdheden op het werk te verdelen en prioriteiten te bepalen in de uitvoering van werk).
Functionele aansturing (dit betekent het geven van dwingende vakinhoudelijke richtlijnen en aanwijzingen aan medewerkers)

De hiërarchische aansturing blijft ook voor de onderdelen waarin intensief wordt samengewerkt bij de eigen organisaties. Voor de functionele en operationele samenwerking kunnen door dhr. R. Walenberg en dhr. M. van de Ven onderling afspraken worden gemaakt. Beiden blijven echter verantwoordelijk voor het uitvoeren van de taken.

9.2 Taken en verantwoordelijkheden

9.2.1 Financiële bedrijfsvoering

De samenwerkende partijen komen wat betreft de financiële bedrijfsvoering overeen dat de middelen ten behoeve van de uitvoering van de Participatiewet beschikbaar komen voor de uitvoering van de Participatiewet 2015, waarbij uitgegaan wordt van de bestaande begroting 2015 en bestemming van Gemeente Helmond en het bestaande Ondernemingsplan 2015 (inclusief begroting) van Atlant Groep. Met betrekking tot de inzet van deze middelen gelden de volgende kaders en uitgangspunten.

- De begrotingen 2015 van de samenwerkende partijen blijven gehandhaafd.
- De spelregels voor de aanwending en beschikbaar stelling van middelen blijven gehandhaafd (denk daarbij aan inkoop- en aanbestedingsbeleid ed.)
- Budget en mandaatafspraken blijven voor de tijdelijke samenwerkingsconvenant gehandhaafd.
- Rapportageverplichtingen blijven gehandhaafd tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant.

9.2.2 ICT en Facilitaire voorzieningen

Partijen komen wat betreft ICT en Facilitaire voorzieningen overeen dat voor wat betreft ICT en Facilitaire Voorzieningen geldt dat de status quo per 1-1-2015 onverkort wordt gehandhaafd. De bestaande systemen worden met ingang van 1-1-2015 gecontinueerd. Dat geldt ook voor de infrastructurele ondersteuning en het applicatiebeheer voor de toepassingen.

9.2.4 Innovatieve projecten

Binnen de randvoorwaarden van de afspraken wat betreft financieel beheer en personeel en organisatie moet, in de optiek van de samenwerkende partijen, ook tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant ruimte zijn voor de ontwikkeling en uitvoering innovatieve projecten. De drie decentralisaties in combinatie met de ontwikkelingen binnen het onderwijsveld en de regierol van gemeenten daarbinnen nopen tot een vernieuwde aanpak. De samenwerkende partijen spreken af dat de besluitvorming over innovatieve projecten plaats vindt conform de huidige regels.

10. Uitgangspunten vorming Werkbedrijf Atlant De Peel

10.2 Taken en verantwoordelijkheden Implementatieteam Werkbedrijf

10.2.1 Financiële bedrijfsvoering

In de voorbereiding op het toekomstige Werkbedrijf richt het Implementatieteam Werkbedrijf zich op:

1. Het opstellen van een sluitende begroting voor het Toekomstig Werkbedrijf Atlant- de Peel met ingang van 1-1-2016.
2. Het voorleggen van een begroting voor de toegezegde €1.000.000,00 van de staatsecretaris aan het Implementatie Bestuur.

Middelen voor innovatieprojecten van een aanzienlijk omvang met een grote financiële impact worden in de vorm van onderbouwde projectvoorstellen ter goedkeuring voorgelegd via de Stuurgroep Implementatie voorgelegd aan de betreffende gremia.

10.2.2 ICT en Facilitaire voorzieningen

Partijen komen overeen dat zij tijdens de looptijd van het tijdelijk samenwerkingsconvenant voor de ICT inventariseert:

- Voor welk deel in de toekomst gebruik kan worden gemaakt van de technische infrastructuur van de

- gemeente Helmond
- Voor welk deel in de toekomst gebruik kan worden gemaakt van de technische infrastructuur van de Atlant Groep.
- In welke mate systemen van de Atlant Groep kunnen worden geïntegreerd met de systemen van de afdeling Werk en Inkomen en vice versa.

Uitgangspunt is dat de databases voor de uitvoering van de WMO, de Participatiewet en de Bijzondere Bijstand zoveel als mogelijk geïntegreerd worden zodat snel een goed klantbeeld kan worden gegenereerd. De kaders en uitgangspunten die in het kader van de uitvoeringsorganisatie Peel 6.1 zijn ontwikkeld zijn van toepassing op deze activiteiten.

10.2.3 Personeel en organisatie

Het Implementatieteam Werkbedrijf zal zich met name buigen over hoe het toekomstige Werkbedrijf eruit moet komen te zien. Daarin zal de structuur van de organisatie, het functiegebouw en ook de definitieve overgang van de medewerkers naar Werkbedrijf aan de orde komen.

10.2.4 Communicatie en marketing

Partijen komen overeen dat de belangrijkste aandachtsgebieden op het gebied van communicatie en marketing tijdens de looptijd van het Tijdelijk Samenwerkingsconvenant Participatiewet 2015 zijn:

- Interne Cultuur: met het samenvoegen van drie organisaties komen ook culturen bij elkaar. Het cultuuraspect geldt als kritische succesfactor. De focus moet gericht zijn op het samen organiseren van een nieuwe, daadkrachtige en flexibele organisatie die snel kan inspelen op de vraag van regionale werkgevers. In de doelgroep-benadering moet niet gedacht worden vanuit belemmeringen maar vanuit mogelijkheden. Centrale vraag wordt: op welke manier zijn problemen te beheersen? Het Implementatieteam Werkbedrijf neemt dit op in het Plan van Aanpak.
- Identiteit en imago: De leidinggevenden van Atlant Groep (de heer R. Walenberg) en van de afdeling Werken Inkomen van de gemeente Helmond (de heer M. van de Ven) zijn ervoor verantwoordelijk dat het nieuwe werkbedrijf wordt ervaren als een geheel.

11. Medezeggenschap, ondernemersraden en georganiseerd overleg

Gedurende overgangperiode wordt uitgegaan van de huidige inrichting van de medezeggenschap. De medezeggenschap wordt nadrukkelijk betrokken bij de stappen die worden gezet naar de realisatie van een werkbedrijf. In het plan van aanpak is opgenomen dat een nieuwe structuur moet worden ontwikkeld voor de noodzakelijke overlegorganen voor het Werkbedrijf Atlant De Peel.

12. Informatie-uitwisseling, privacy en aansprakelijkheid

Partijen spreken af dat de vigerende regels met betrekking tot beveiliging persoonsgegevens, klachtbehandeling en vertrouwenspersonen, archiefbescheiden en aansprakelijkheid gedurende de looptijd van het Tijdelijk Samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel onverkort van kracht blijven.

13. Looptijd van het samenwerkingsconvenant

De afspraken uit dit samenwerkingsconvenant zijn van toepassing tot en met de datum van oprichting van Werkbedrijf Atlant de Peel, maar uiterlijk tot 31-12-2015.

14. Evaluatie, rapportage en verantwoording

De inrichting van het implementatieproces wordt vastgelegd in het plan van aanpak Werkbedrijf Atlant De Peel. Dit plan is de leidraad voor het traject en de planning. Het Implementatieteam Werkbedrijf legt periodiek verantwoording af aan het Implementatie Bestuur.

15. Slotbepalingen

Partijen werken samen op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen. De samenwerking richt zich op de totstandkoming van Werkbedrijf Atlant De Peel met het oog op een optimale uitvoering van de Participatiewet

in arbeidsmarktregio Helmond de Peel conform het ontwikkelde dienstverleningsconcept. Partijen stellen daartoe voldoende capaciteit beschikbaar zowel op management – als op medewerkersniveau, onder de randvoorwaarden van de vigerende regelgeving. De afspraken die zijn gemaakt binnen het Tijdelijk Samenwerkingsconvenant Toekomstig Werkbedrijf Atlant De Peel worden door partijen nageleefd tot en met de formele oprichting van Werkbedrijf Atlant De Peel.

Verschillen van inzicht over de naleving van de afspraken blijven in eerste instantie tussen de samenwerkende partijen en worden niet met derden gedeeld. Bij blijvende geschillen, legt het Implementatiebestuur een oplossingsgericht voorstel voor aan de partners.

16. Ondertekening

Aldus overeengekomen te

Plaats

Datum

Gemeente Helmond:

Atlant Groep:

Werkgeversplein Regio Helmond:

Bijlage 1: Ontwikkelagenda op hoofdlijnen

De ontwikkelagenda kent een zevental hoofdthema's. Voor het uitwerken van deze hoofdthema's is een plan van aanpak met een bijbehorende planning uitgewerkt. In dit samenwerkingsconvenant worden op hoofdlijnen de thema's toegelicht die met voortvarendheid moeten worden opgepakt gericht op de operationalisering van het Werkbedrijf met ingang van 1-9-2015.

	Omschrijving	Toelichting op hoofdlijnen	Verantwoordelijk.
1	"Latende Organisatie" (gemeente Helmond)	De afdeling Werk en Inkomen van de gemeente Helmond wordt losgemaakt van de organisatie en wordt met de Atlant Groep geïntegreerd tot een nieuw werkbedrijf. Het is noodzakelijk om een impactanalyse uit te voeren waarin de gevolgen zijn vastgelegd voor de gemeentelijke organisatie. De impactanalyse bestaat in ieder geval uit; • Gevolgen voor de organisatie van de gemeente Helmond • Financiële gevolgen De impactanalyse wordt op zo kort mogelijke doch reële termijn uitgevoerd door de gemeente Helmond.	Gemeentesecretaris Helmond
2	Organisatie en Personeel	Een nieuwe organisatie moet gebouwd worden voor het Werkbedrijf Atlant De Peel. In samenhang zullen de volgende aspecten moeten worden uitgewerkt voor zover niet geregeld in de statuten: • Organogram [hoofdstructuur] • Orgaanbeschrijving organisatie • Functieboek. Formatieplaatsenplan • Formatiecalculatie • Sociaal statuut Werkbedrijf • Procedure invulling posities (plaatsingsplan) • Rol en inrichting Georganiseerd overleg en medezeggenschap • Arbeidsvoorwaardenpakket nieuwe medewerkers Werkbedrijf • Rechtspositieregelingen die van toepassing zijn • Delegatie- en Mandaatregeling • Klachtenregeling • Vertrouwenspersoon	Implementatie team Werkbedrijf
3	Financiële bedrijfsvoering	Het inrichten van de financiële bedrijfsvoering. • Ondernemingsplan 2016 / 2017 [inclusief arbeidsbewerkingsplan] • Begroting 2016 • Planning- en control cyclus • Documenten [Sturings- en verantwoordingsdocumenten] • Financiële verordening]	Implementatie team Werkbedrijf
4	Juridische zaken	De juridische gevolgen die voortvloeien uit de realisatie van het werkbedrijf. • Aanpassing gemeenschappelijke regeling Peel 6.1 • Aanpassing gemeenschappelijke regeling Atlant Groep • Samenwerkingsconvenant Peel 6.1 en Werkbedrijf Atlant De Peel	Implementatie team Werkbedrijf
5	Communicatie en marketing	Het ontwikkelen en uitvoeren van een communicatie- en marketingplan voor het Werkbedrijf Atlant De Peel. • Interne communicatie • Externe communicatie • Naamgeving en huisstijl • Inzet en organisatie communicatiekanalen	Implementatie team Werkbedrijf
6	ICT	Voor de Peel 6.1 zijn strategische kaders en uitgangspunten geformuleerd met betrekking tot de technische infrastructuur en de inzet van systemen. Het Werkbedrijf Atlant De Peel sluit daar, rekening houdend met doelgerichtheid en doelmatigheid, zoveel mogelijk op aan. Daarnaast wordt in 2015 gekeken of en in welke mate systemen van de afdeling Werk en Inkomen en de Atlant Groep kunnen worden geïntegreerd.	Implementatie team Werkbedrijf

7	Verbinding 3 decentralisaties	De verbinding tussen de 3 decentralisaties als het gaat om integrale aanpak voor de burger maar ook om efficiënte werkprocessen, procedures, systemen en verantwoording vraagt afstemming tussen de keuzes voor het nieuwe werkbedrijf en de keuzes voor de Unit Zorg en Ondersteuning. Een aparte werkgroep maakt voorstellen voor de afstemming. Deze voorstellen worden voorgelegd aan het Secretarissenoverleg en aan de betrokken Portefeuillehouders-overleggen en daarna waar nodig, volgt de reguliere besluitvorming.	Werkgroep 3D
---	-------------------------------	--	--------------