

The background features a diagonal split between a light grey upper-left section and a dark blue lower-right section. The letters 'AEF' are repeated in a light green, semi-transparent font across the entire background. A red diagonal line is positioned to the left of the main text.

**Andersson
Elffers
Felix**

**Voortgangsgesprek
bestuurlijk kernteam
SDD-Drechtwerk**

9 februari 2022

Wanneer de verschillen worden gerespecteerd,
kunnen op de overeenkomsten voordelen worden geboekt

Inhoud

1. Introductie, welkom Jacques en David
2. Integratie SDD-DW: wat wel, wat niet
3. De te nemen besluiten
4. Implementatie-/integratieplan
5. Hoe verder

Samen verder

/Andersson Elffers Felix



**1. Introductie,
welkom Jacques en David**

Reactie van Jacques en van David

- Jacques en David zijn steeds bij elke stap betrokken
- Zij bereiden ook samen de implementatie voor
- Jacques en David lichten toe hoe zij in dit dossier zitten
- Bestuurlijk kernteam heeft de gelegenheid vragen te stellen

Terugblik afgelopen weken

- Toetsen en verbeteren van stip op de horizon en fasering
- Nader uitwerken details en risico's
- Besluitvormingsplanning in kaart gebracht
- Hardinxveld Giessendam gesproken (ambtelijk, bestuurlijk is vrijdag as)
- Bestuursopdracht ingebracht in secretarissenoverleg (via Linda), OR GR Sociaal (via David) en OR GR DW (via Jacques)

Directie SDD en Drechtwerk vinden elkaar in 2022, dat is best bijzonder, wat heeft daaraan bijgedragen:

- Wederzijds respect voor de verschillen geeft vertrouwen
- Gelijke visie op werk en op de regio geeft binding
- De meerwaarde van samen op 'Drechtwerk & Werk' wordt gezien
- Twee vacatures geven ruimte
- De voordelen van eenheid van bestuur, strategie en directie worden gezien en er is vertrouwen dat niets ondersneeuwt
- Wantrouwen heeft plaats gemaakt voor vertrouwen

Eén maatschappelijke opgave, één wet, maar ook belangrijke verschillen

- SDD en DW voeren de Participatiewet uit.
- SDD en DW werken samen aan het realiseren van drie ambities.
- Dat doen zij in verbondenheid met domeinen als bestaanszekerheid, zorg, wmo, schulden.
- De maatschappelijke focus ligt op het ontwikkelen naar een zelfstandig en onafhankelijk bestaan.
- Op het ontwikkelen van mensen en de toeleiding naar werk leidt eenheid van strategie, eenheid van besturing, eenheid van beleid **én eenheid van uitvoering tot meer waarde voor burgers en werkgevers.**
- Om deze meerwaarde te bereiken **is het belangrijk de verschillen tussen de organisaties te respecteren.** Op onderdelen blijven SDD en DW dus in eigenheid van de bestaande organisatiesamenstelling werken.

Ontwikkelen naar werk

Ambitie 1

Iedereen die kan werken, direct of via een leerwerktraject naar de arbeidsmarkt bemiddelen

Ambitie 2

Inwoners waardevol maken voor de arbeidsmarkt

Ambitie 3

Inwoners met verminderde arbeidsmarktwaarde begeleiden

A photograph of a stone archway, likely part of a tunnel or underground structure. The arch is constructed from dark, rectangular stone blocks. The lighting is dramatic, with strong highlights on the top of the arch and deep shadows in the recesses. A blue triangular overlay is positioned in the lower right quadrant of the image, containing white text.

2. Integratie SDD-DW wat wel, wat niet

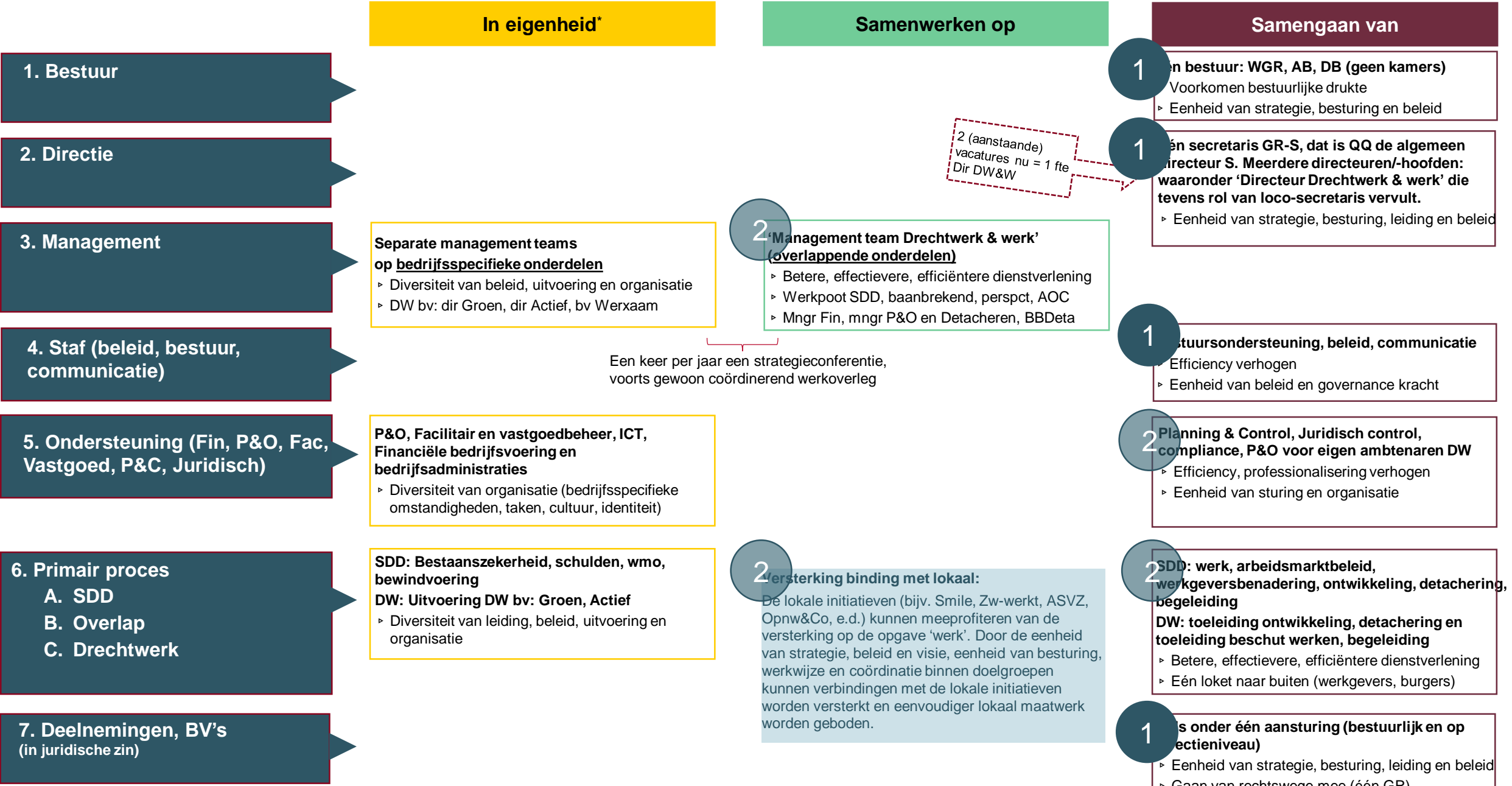
SDD-DW

Uitgangspunten SDD-DW samen

1. Effectievere en efficiëntere dienstverlening aan burgers en werkgevers staat voorop.
2. SDD en Drechtwerk staan (deels) voor dezelfde maatschappelijke opgave, voeren samen de Participatiewet uit en werken (deels) voor dezelfde doelgroepen. Eenheid van strategie en beleid is daarom gewenst, net als eenheid van uitvoering op de overlappende werkzaamheden. En eenheid van besturing beperkt daarboven ook nog onnodige bestuurlijke drukte.
3. SDD en Drechtwerk kennen in activiteiten, cultuur en identiteit ook grote verschillen. Het is belangrijk dat in samenwerking of samenvoeging de éne organisatie niet ondersneeuwt en sterke kanten en eigen identiteit behouden blijven.
4. Hoe hoger in de lijn (strategie, bestuur, directie, staf) hoe meer samen. Hoe meer richting primair proces, hoe meer in eigenheid (uitgezonderd de overlappende onderdelen)

Wanneer de verschillen worden gerespecteerd, kunnen op de overeenkomsten voordelen worden geboekt

Integratie SDD-WD: genuanceerde balans



2 (aanstaande) vacatures nu = 1 fte Dir DW&W

*uitvoeren in de eigenheid van de bestaande organisatiesamenstelling

Risico's en hoe deze te mitigeren

1. Risico: ondersneeuwen van 1 van de 2 organisaties bij samenvoeging

- *Eén algemeen directeur*: verantwoordelijk voor het geheel, borging hiervan in functieprofiel
- *Benadrukken van 'Drechtwerk & Werk'* in naam (uitstraling) en functieprofiel van functie directeur, tevens de loco-secretaris GR-S.
- *Aparte management teams* die samenwerken, maar primair ieder eigen doelgroepen bedienen
- *Verschillen respecteren*: eigenheid en identiteit ongemoeid laten, op de vlakken waar geen overlap is.
- *Communicatiestrategie*: (ook bestuurlijk) blijvend nadruk leggen op de materiële werkelijkheid: 'samensmelten', 'opgaan in' i.p.v. de juridische kant.

2. Risico: verminderde beheersbaarheid door combinatie Drechtwerk & werk

- *Eén directeur met portefeuille DW + W*: er is echt iemand verantwoordelijk voor de maatschappelijke opgave werk en daarmee is er één strategie voor de uitvoering van de Participatiewet
- *Samengaan van primair proces DW+W*: wanneer politiek klimaat wijzigt zijn SW diensten beter ingebed (ook bedrijfsvoering technisch)

3. Risico: verminderde opties om lokaal maatwerk te bieden (bijv. richting Smile)

- *Samengaan van primair proces DW + W*: door schaalvergroting en verscherpte focus meer robuustheid en daardoor juist meer ruimte en tijd voor bieden van lokaal maatwerk

Hardinxveld Giessendam

▸ *Er is ambtelijk contact geweest, bestuurlijk vrijdag 11-2*

- Nemen producten af van GR-Sociaal en daar wijzigt voor HG niets in
- GR-Sociaal garandeert dat continuïteit dienstverlening is geborgd
- GR-Sociaal garandeert dat tarief niet wijzigt tgv de samensmelting van de GR-Sociaal en de GR Drechtwerk en is daar transparant in
- De schaalvoordelen (effectievere toeleiding naar werk) komen wél ten goede aan de (deelnemers in) de GR-Sociaal



3. De te nemen besluiten

SDD-DW

De te nemen besluiten

Het principebesluit door de gemeenten:

B en W wordt gevraagd:

1. De uitgangspunten zoals geformuleerd in dit principebesluit voor samenvoeging van beide organisaties vast te stellen, zie bijlage.
2. Het voornemen om per 1-1-2023 de GR Drechtwerk en de GR-Sociaal juridisch samen te voegen in één GR (de aangepaste GR-Sociaal) vast te stellen.
3. De bijgesloten raadsinformatiebrief hierover vast te stellen en te besluiten wanneer deze naar de raad te zenden.

N.B.: De gemeenten dienen voor het definitieve besluit tzt de gemeenteraad om toestemming te vragen, conform artikel 1 Wgr/art 41 GR-Sociaal.

Het principebesluit van AB GR-Sociaal en van AB GR Drechtswerk:

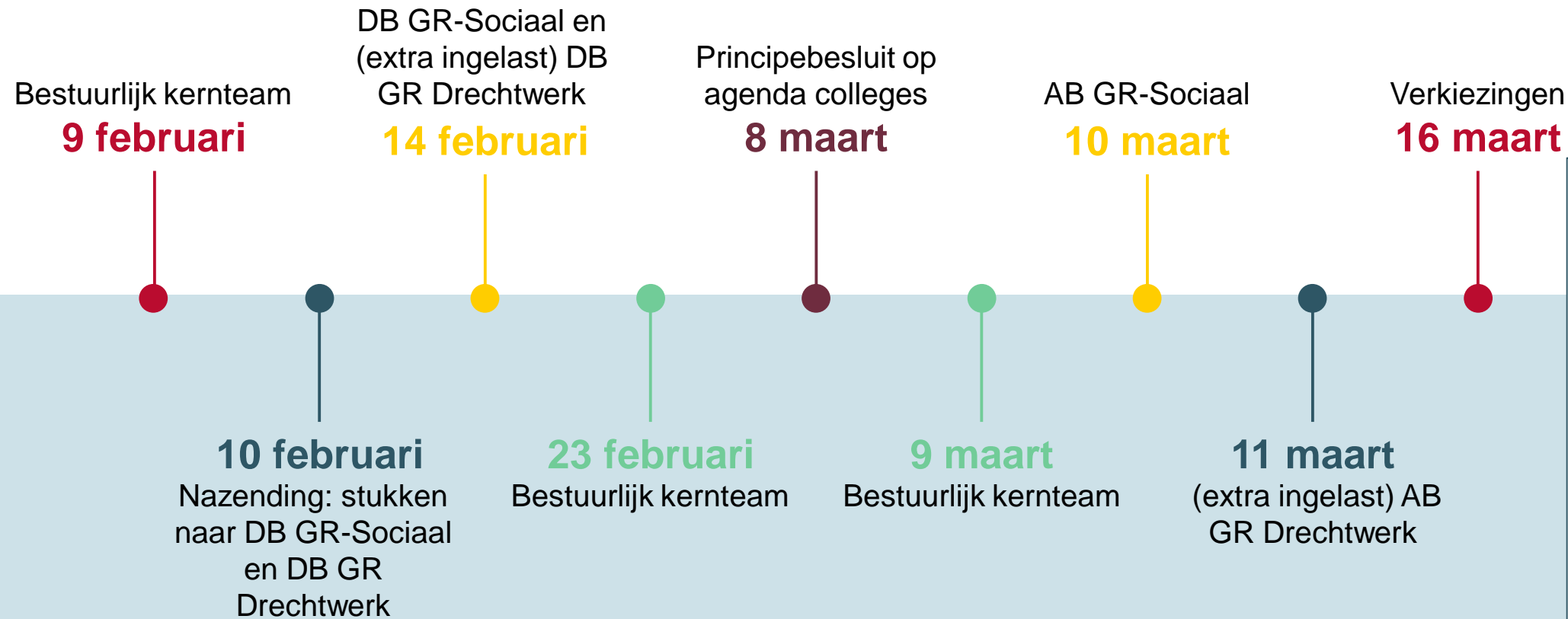
1. De uitgangspunten zoals geformuleerd in dit principebesluit voor samenvoeging van beide organisaties vast te stellen, zie bijlage.
2. Het voornemen om per 1-1-2023 de GR Drechtwerk en de GR-Sociaal juridisch samen te voegen in één GR (de aangepaste GR-Sociaal) vast te stellen.
3. De directeur SDD en de directeur Drechtwerk opdracht te geven om de verdere formalisering/besluitvorming en de uitvoering van deze principebesluiten cf het implementatieplan ter hand te nemen.

Ad 1.

De besturen worden gevraagd de volgende uitgangspunten voor samenvoeging van beide organisaties vast te stellen:

- a) Effectievere en efficiëntere dienstverlening aan burgers en werkgevers staat voorop
- b) De verschillen respecteren om op de overeenkomsten voordelen te kunnen boeken
- c) De integratie vindt gefaseerd plaats conform de volgende routing op hoofdlijnen: voorbereiden in 2022, samengaan strategie, besturing en beleid in 2023 en organisatorische samensmelting op overlappende werkzaamheden in 2024
- d) Het functieprofiel van de secretaris/algemeen directeur voor de GR Sociaal wordt op onderdelen aangepast
- e) Er wordt een directeur 'Drechtwerk en Werk' aangesteld, die tevens loco-secretaris is van de GR Sociaal
- f) In het implementatieproces is aandacht voor zorgvuldige communicatie naar medewerkers van de GR Drechtwerk en de GR Sociaal
- g) In het implementatieplan is aandacht voor de uitzonderingspositie van Hardinxveld-Giessendam in de GR Sociaal, zodanig dat zij geen nadelen ondervindt van de integratie en het proces daarnaartoe
- h) In het implementatieplan is aandacht voor de (nieuwe) omgang met aanpalende lokale initiatieven.
- i) Alle bestaande rechten en plichten van de beide GR'en gaan integraal over op de gezamenlijke GR (de aangepaste GR-Sociaal) en worden door de samensmelting onverminderd gerespecteerd.

Tijdslijn tot aan de verkiezingen



Hierna:

- Principe besluit aan nieuwe raad voorleggen ter toestemming
- OR advies vragen
- Definitief besluit nieuw college
- Implementatieplan



4. Implementatie-/integratieplan

SDD-DW

Implementatie-/integratieplan

WAT IS ER TE DOEN:

Fase 1, 2022

- A. Advisering/instemming/toestemming en besluitvorming over de juridische samensmelting van de GR Drechtwerk en de GR Sociaal (in de nieuwe GR-Sociaal) per 1-1-203
- B. Voorbereiden van de integratie op directieniveau
- C. Voorbereiden van de integratie van bestuursondersteuning, beleid en communicatie
- D. Voorbereiden van de overgang van de deelnemingen

Fase 2, 2023

- E. Voorbereiden van de integratie op planning en control, juridisch control, compliance, P&O voor eigen ambtenaren DW

- F. Voorbereiden van de verregaande samenwerking in het managementteam
- G. Voorbereiden van de integratie van het primair proces

HOE GAAN WE DAT ORGANISEREN:

1. Stuurgroep
2. Kwartiermaker
3. Benodigde werkgroepen en klankbordgroepen
4. Fasering



5. Hoe verder

SDD-DW

Procesvoorstel: hoe verder

WAT:

1. Principebesluit ter tafel in DB's van 14 februari 2022
2. Opstellen raadsinformatiebrief
3. Implementatieplan nader uitwerken (samen met SDD en DW)
4. Uitwerken van andere essentiële onderdelen (bvb profielschets Directeur Drechtwerk & Werk, aanscherpingen profielschets Directeur SD, aangepast tekstvoorstel GR, overzicht nader uit te zoeken/werken punten)
5. Nadere aandacht voor specifieke onderdelen (positie Hardinxveld Giessendam, lokale initiatieven, etc.)

HOE:

1. [Vervolg] Reflectie ambtelijke afvaardiging van de gemeenten (Teams)
2. [Vervolg] gesprek met Hardinxveld Giessendam: 11-2 wethouder
3. Apart contact Alblasserdam, Zwijndrecht over lokale maatwerkinitiatieven
4. [Continu] Gesprek met de ambtelijke begeleidingsgroep
5. [Vervolg] Gesprek met directeuren over contouren implementatieplan
6. Overleg met jurist over gewenste wijze van samensmelting en gevolgen daarvan voor de GR tekst en besluiten
7. Terugkoppeling in volgende bestuurlijke kernteam 23-2.

Vraag aan bestuurlijk kernteam

1. Kennisnemen van het concept collegebesluit en dit accorderen om als besluit voor te leggen aan de DB's van 14 februari.
2. Reflectie op de inhoudsopgave van het implementatie-/integratieplan



Meer weten?

☎ (030) 236 30 30

🏢 Andersson Elffers Felix

🌐 www.aef.nl

✉ Mail@aef.nl

14-2-2022