

**Op koers met de Participatiewet**  
**Bestuurlijke rapportage**  
**Januari-juli 2018**

## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>2</b>
Inleiding .....	3
Uitgangspunt 1 <i>Volgens de bedoeling van de Participatiewet: voor de hele doelgroep, zoveel mogelijk naar regulier en betaald werk, anders meedoen.</i> .....	4
Uitgangspunt 2 <i>Loonwaarde benutten op weg naar betaald werk, via loonkostensubsidie.</i> .....	6
Uitgangspunt 3 <i>Ondernemers en gemeenten maken samen sociaal ondernemen tot een succes</i> .....	9
Uitgangspunt 4 <i>Sociale investeringen zijn noodzakelijk</i> .....	12
Uitgangspunt 5 <i>Publieke en private partijen werken ook samen in de uitvoering</i> .....	13
Uitgangspunt 6 <i>Serviceplein en SWA integreren hun werkprocessen tot een nieuwe organisatie</i> .....	15
Uitgangspunt 7 <i>Integrale sturing in één hand</i> .....	18
<b>Bijlage 1 uitgangspunten Koersplan met korte toelichting</b> .....	<b>20</b>

## Inleiding

De Participatiewet is bedoeld om inwoners te laten meedoen in de samenleving en waar mogelijk aan het werk te krijgen. Daartoe biedt de wet volop kansen en instrumenten. De raad heeft met het vaststellen van het Koersplan op 24 november 2016 de kaders geschetst voor beleid, organisatie en financiële consequenties. Daarmee is een duidelijke strategie gelegd onder de uitvoering van de Participatiewet en geeft aan welke maatschappelijke effecten we willen bereiken. Op 6 juli 2017 heeft de raad het besluit over het opheffen van SWA genomen en is er gewerkt om op 1 januari 2018 te kunnen starten met het Werkbedrijf Rijnvicus.

In deze rapportage informeren wij u over de ontwikkelingen Participatiewet over het eerste half jaar van 2018, die binnen de Gemeente Alphen aan den Rijn gaande zijn. We streven ernaar om een zo kwantitatief mogelijk inzicht te geven. We doen dit voor de eerste keer aan de hand van de zeven uitgangspunten uit het Koersplan.

*Uitgangspunt 1 Volgens de bedoeling van de Participatiewet: voor de hele doelgroep, zoveel mogelijk naar regulier en betaald werk, anders meedoen.*

Met onderstaande schema's geven we over het eerste halfjaar voor de hele doelgroep inzicht in het bestand Participatiewet en de ontwikkelingen naar betaald werk, anders meedoen. De peildatum is 1 juli 2018.

#### **Participatiebestand**

	<b>Alphen aan den Rijn</b>	<b>Totaal Rijnstreek</b>
Uitkeringen	1.674*	2.197
Uitkeringsgerechtigden (personen)	1.989	2.638

\*1-1-2017 waren er 1729 uitkeringen (totaal Rijnstreek 2.255)

#### **Kenmerken Participatiebestand**

Er is intensief op ingezet om het Participatiebestand inzichtelijk te krijgen. De kandidaat is in beeld en daarmee het hele Participatiebestand (motie GL 'iedereen krijgt een kans')

	<b>Alphen aan den Rijn</b>	<b>Totaal Rijnstreek</b>
50 plussers	39%	40%
Jongeren t/m 27 jaar	11%	11%
Statushouders	22%	24%
Geen startkwalificatie (basisonderwijs, vmbo mbo 1)	60%	63%
Uitkeringsduur < 1 jaar	19%	19%
Uitkeringsduur > 5 jaar	22%	21%

Uit het bovenstaande schema blijkt dat het hebben van geen startkwalificatie en leeftijd (50 plusser) de grootste belemmering is om niet uit de uitkering te stromen. Verder is het belangrijk om op te merken dat kandidaten in meerdere categorieën kunnen vallen. Een kandidaat kan 50 plus zijn en ook geen startkwalificatie hebben en buiten Nederland geboren zijn. De uitsplitsing is gemaakt van het totale Participatiebestand naar categorieën waar vaak extra interesse of aandacht voor is.

#### **Serviceplein**

	<b>Alphen aan den Rijn</b>	<b>Totaal Rijnstreek</b>
Eigen inzet*	244	335
Individuele omstandigheden	198	243
Integrale toegang (intensieve begeleiding (Alphen).)	49	54
Meedoen (Tomindebuurt)*	83	133
Sociale activering (Tomindebuurt)*	142	181
Tegenprestatie (Tom in de buurt)*	5	5

\* via Tom in de buurt wordt ingezet; Meedoen (vrijwillig en vrijblijvend), sociale activering (re-integratie voorziening en daarmee verplichtend), dit geldt ook voor tegenprestatie zoals het in de Participatiewet is opgenomen.

### **Beschut werk en Baanafspraakbanen**

	<b>Alphen aan den Rijn</b>	<b>Totaal Rijnstreek</b>
Beschut werk	24	29
Baanafspraakbanen	55	79

Op grond van de ministeriële regeling dient Alphen aan den Rijn voor 2018 28 Beschut Werk plekken te realiseren. Dit aantal is bijna gehaald. Er zijn op dit moment geen inwoners die 'in de wacht' staan in afwachting van een plaatsing. We ondersteunen elke inwoner bij de aanvraag van een indicatie Beschut Werk en als de inwoner een indicatie heeft om een passende werkplek te vinden.

Ook als het gaat om de invulling van de Baanafspraakbanen in de rol van werkgever voldoen we aan de indicaties die het Rijk heeft opgesteld. Rijnvicus voert op dit punt de Participatiewet uit en ondersteunt inwoners die zijn opgenomen in het doelgroepregister bij het vinden van een Baanafspraakbaan.

### **Uitstroom**

	<b>Alphen aan den Rijn</b>	<b>Totaal Rijnstreek</b>
Uitkering beëindigd	227	310
Beëindiging uitkering in verwerking	64	111

Het afgelopen jaar hebben we gezien dat de arbeidsvraag vanuit de markt steeds verder is toegenomen. Gedurende het eerste kwartaal van dit jaar heeft deze trend zich doorgezet en de verwachting is dat dit de rest van het jaar zo zal blijven.

Ondanks de toenemende vraag wordt het vraagstuk rondom uitstroom wel steeds complexer. Kansrijke werkzoekenden vinden zelf, of met een klein beetje ondersteuning, de weg terug naar de arbeidsmarkt. De groep die overblijft, heeft steeds intensievere en gevarieerdere ondersteuning nodig bij het vinden en behouden van werk.

### **Parttime Ondernemen**

Voor een aantal werkzoekenden is parttime ondernemen een kans om uit te stromen naar werk, zelfstandigheid of een combinatie daarvan. Ze gaan aan de slag met activiteiten die ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Kandidaten werken aan hun (financiële) zelfstandigheid en zelfredzaamheid en krijgen daarmee ook meer zelfrespect en zelfvertrouwen. Ook hun zakelijke en sociale netwerk wordt groter, waardoor ze meer kans krijgen om op termijn niet meer afhankelijk te zijn van de uitkering. Bovendien doen ze ondernemers- en werknemersvaardigheden op. Ze kunnen al tijdens het re-integratietraject weer van betekenis zijn en een deel van hun inkomen zelf verdienen. Doordat ze zelf inkomsten vergaren neemt de druk op bijstandsbudgetten af.

## *Uitgangspunt 2 Loonwaarde benutten op weg naar betaald werk, via loonkostensubsidie.*

In het eerste halfjaar is veel inzet gepleegd om ervoor te zorgen dat voor het hele Participatie bestand elke inwoner duidelijk in beeld is bij (het team inkomen van) het Serviceplein en bij Rijnvicus. Dit betekent dat inwoners zijn gesproken, dossieronderzoek is gedaan en afstemming heeft plaatsgevonden om ervoor te zorgen dat inwoners de ondersteuning krijgen die nodig is en niemand tussen wal en schip valt. Als de stap naar werk aan de orde is, vervult Rijnvicus de dienstverlening. Als de inwoner de stap naar werk nog niet kan maken, maar wel kan participeren, dan is TOM in de buurt aan zet om inwoners te ondersteunen en te stimuleren. Voor wie dit niet haalbaar is of ander maatwerk aan de orde is, is team inkomen van het Serviceplein aan zet. Op dit moment is voor 99% van het participatiebestand in beeld of de inwoner inzetbaar is naar werk voor Rijnvicus of (nog) niet inzetbaar is naar werk en de regie ligt bij het Serviceplein (zie onderstaand schema).

### **Inzetbaarheid Participatiebestand**

	<b>Alphen aan den Rijn</b>	<b>Totaal Rijnstreek</b>
Inzetbaar (bemiddelbaar) naar werk	42%	44%
(Nog) niet inzetbaar (bemiddelbaar)naar werk	58%	56%

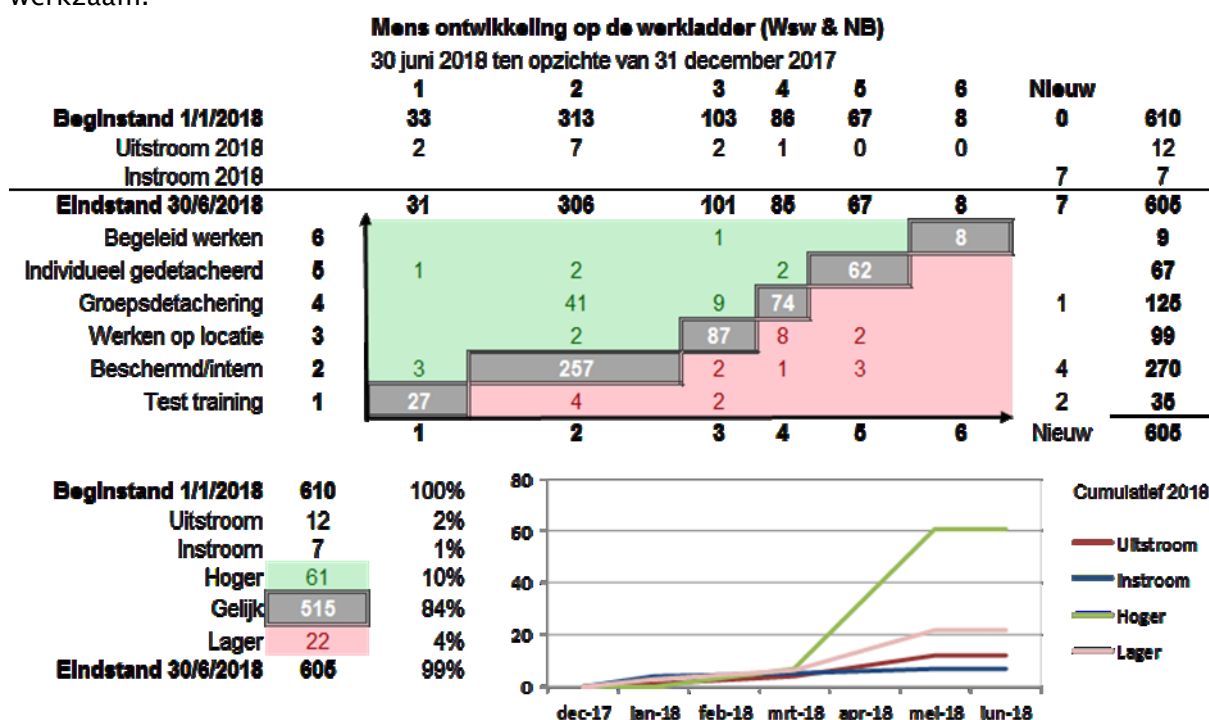
### **Participatieladder**

Onderstaand schema laat zien hoe het participatiebestand verdeeld is op de participatieladder. Op dit moment is voor 93% van het participatiebestand de ladder ingevuld. Daarbij is tevens aangegeven of er wel of geen sprake is van ontwikkelpotentieel. De ladder geeft inzicht in de mogelijkheden van de inwoner. En het helpt om aan de hand van de inzetbaarheid van de inwoner en de participatieladder passende dienstverlening vanuit het Serviceplein danwel Rijnvicus in te zetten.

	<b>Alphen aan den Rijn</b>	<b>Totaal Rijnstreek</b>
1 Geïsoleerd met groeipotentieel	6%	4%
1 Geïsoleerd zonder groeipotentieel	4%	4%
2 Sociale contacten buitenshuis met groeipotentieel	15%	15%
2 Sociale contacten buitenshuis zonder groeipotentieel	17%	16%
3 Deelname georganiseerde activiteiten met groeipotentieel	29%	30%
3 Deelname georganiseerde activiteiten zonder groeipotentieel	2%	3%
4 Onbetaald werk met groeipotentieel	9%	9%
4 Onbetaald werk zonder groeipotentieel	5%	5%
5 Betaald werk met ondersteuning met groeipotentieel	8%	9%
5 Betaald werk met ondersteuning zonder groeipotentieel	3%	3%
6 Betaald werk	2%	2%

## Werkkladder

Voor de Wsw-medewerkers is er het afgelopen jaar veel veranderd. Op 1 maart is de nieuwe directeur Rijnvicus gestart, is overal de naam veranderd naar Rijnvicus en hebben medewerkers nieuwe bedrijfskleding gekregen. Ook op de werkvloer zijn veranderingen merkbaar, zoals de nieuwe afdeling Opstap. Verder zijn er nieuwe kandidaten en participatiecoaches in het gebouw werkzaam. Om niet te vergeten alle groepen mensen die langs zijn geweest voor een rondleiding om te zien wat er allemaal gebeurt bij Rijnvicus. Onderstaand overzicht laat het aantal Wsw en Nieuw Beschut medewerkers zien (beginstand en eindstand) en onder welke categorie de werkzaamheden plaatsvinden (begeleid werken tot test training, bijvoorbeeld 125 medewerkers zijn actief in groepsdetachering). En het geeft inzicht in de ontwikkeling, bijvoorbeeld 22 medewerkers zijn in een lagere categorie werkzaam.



- 46 mensen zijn gestegen op de werkladder (7%)
- Vanuit de interne activiteiten zijn er vijf mensen individueel gedetacheerd, zes zijn gestegen naar werken op locatie en één is gestegen naar een groepsdetachering.
- Van de 35 terugplaatsingen zijn 18 mensen teruggekomen na het beëindigen van groepsdetacheringscontracten.
- Er zijn twee Wsw-medewerker die vanuit een andere regio naar de Rijnstreek zijn verhuisd.

Vanaf het eerste kwartaal worden er structureel IOP (individueel ontwikkelingsplan) gesprekken gehouden met de WSW/ nieuw beschut doelgroep. Hierdoor komt beter in beeld waar de vraag naar ontwikkelingen en aanwezige competenties liggen. En welke ontwikkelingen kandidaten maken op de Participatieladder. De informatie uit de IOP's wordt ook gebruikt om de middel lange termijn planning voor het werkbedrijf te ontwikkelen.

**Loonkostensubsidie brede doelgroep**

Als het gaat om het kunnen inzetten van loonkostensubsidie voor de brede doelgroep is de verordening Sociaal Domein 2018 hiervoor aangepast. We noemen de loonkostensubsidie voor de brede doelgroep; opstapsubsidie. In de werkprocedure heeft Rijnvicus opgenomen onder welke voorwaarden deze subsidie kan worden ingezet. Hierbij is rekening gehouden met het zoveel mogelijk ontzorgen van de werkgever en recht doen aan de situatie van de kandidaat. Zo wordt voor de loonwaarde een inschatting gemaakt van de productiviteit van de kandidaat en afgestemd op de werksituatie. Uiteraard worden de kandidaat en de werkgever betrokken. Op dit moment is de eerste plaatsing met opstapsubsidie al gerealiseerd.



### *Uitgangspunt 3 Ondernemers en gemeenten maken samen sociaal ondernemen tot een succes*

Er is een mooi succes bereikt voor een groep Wsw-medewerkers. Door de verzelfstandiging van de afdeling elektro-montage op 10 april 2018 zijn 41 medewerkers van Rijnvicus aan de slag gegaan in het bedrijfsleven bij Sociaal Bedrijf Rijnstreek (SBR Elektromontage). Daarnaast gaan er ook acht medewerkers met een arbeidscontract over, waaronder twee statushouders. Verder zijn er elf leerwerkplekken te vergeven via Rijnvicus Arbeidsparticipatie.



#### **Werkgeversservicepunt**

Het werkgeversservicepunt (WSP) is onderdeel van Rijnvicus. Vanuit het WSP vinden verschillende activiteiten plaats en worden verschillende instrumenten ingezet gericht op bemiddeling, arbeidsinschakeling van kandidaten en dienstverlening aan ondernemers.

Op kandidaat niveau zijn er verbindingen met ondernemers, maar ook op projectniveau. Bij projecten gaat het om samenwerking met ondernemers en (tekort)sectoren om een goede match tot stand te brengen vaak in combinatie met opleiding en training.

Een informatiebijeenkomst is in de regel de start van zo'n samenwerkingsproject. Eventueel uitgebreid met individuele gesprekken, assessments, proefdagen, scholing etc. Er zijn ruim 10 van deze bijeenkomsten geweest in de techniek, zorg, groen, bouw en de horeca. Er zijn ongeveer 200 van onze kandidaten naar deze bijeenkomsten geweest waarbij de verwachting is dat er rond de 25% duurzaam gaan uitstromen.



Om te komen tot goede verbindingen en samenhang tussen economische en sociale doelen is nog inzet nodig. Een notitie is in voorbereiding waarin sociaal ondernemen in wordt uitgewerkt (verwachting eind 2018).

### **SROI**

Een van de instrumenten om in samenwerking met ondernemers te komen tot arbeidsparticipatie van kwetsbaren inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt is SROI. Dit is gepositioneerd binnen het werkgeversservicepunt van Rijnvicus. In het eerste halfjaar is doorgepakt op Social Return on Investment (SROI). Dit heeft geleid tot een herijking van de uitvoering rondom SROI en tot de aanstelling van een medewerker als accountmanager SROI. De accountmanager SROI is de contactpersoon voor de aanbestedende vakafdeling, de afdeling JZI maar ook voor de Opdrachtnemer. Door deze samenwerking weet de vakafdeling waar ze terecht kunnen voor de uitvoering van de SROI verplichting. Doordat de sturing van SROI ligt bij de vakafdelingen is het lastig om de inzet van SROI te meten. Op dit moment is de accountmanager SROI van Rijnvicus betrokken bij 10 contracten voor de uitvoering van SROI. De opdrachtnemers vinden het plezierig dat er actief meegedacht wordt op SROI. Ondanks dat het hun verplichting is, hoeven ze het niet alleen te bedenken.

Ons voordeel is dat de SROI verplichting van de opdrachtnemers nu met name wordt ingevuld met kandidaten uit ons participatiebestand of dat het ten goede komt aan onze kandidaten (bijvoorbeeld een training). Door de proactieve aanpak zullen opdrachtnemers ook moeten leveren op SROI. Hiervoor werd de SROI verplichting niet altijd benut. Het doel van SROI, het verhogen van de participatie van mensen met een uitkering en de uitstroom uit de uitkering naar werk bevorderen, wordt nu beter bereikt.

### **Colour kitchen**

Voor jongeren van de praktijkschool die kunnen en willen leren werken in de horeca is er de mogelijkheid om door te gaan naar de colour kitchen. Dit is een leerwerktraject waar jongeren leren werken op het gebied van horeca/catering en daarnaast hun entreediploma halen.

Voor jongeren die aan het eind van hun entree opleiding zijn is een project gestart voor een groep jongeren die niet door kunnen naar een niveau 2 opleiding en extra ondersteuning nodig bij het vinden van werk. Gezamenlijk met het onderwijs zet het WSP zich daarom in om deze jongeren te helpen een baan te vinden of een BBL-plek (vier dagen werken en één dag naar school). Hiermee voorkomen we dat deze jongeren een uitkering aanvragen. Er zijn ruim 27 jongeren begeleid.

### **School@work, de verbinding school en werk**

Binnen Rijnvicus loopt ook een samenwerking met MBO Rijnland, school@work. Vanaf augustus 2017 (11 deelnemers) loopt het project school@work als onderdeel van de totaalaanpak minderjarige statushouders (AMV'ers). De groep ontvangt taalonderwijs in combinatie met werkervaring binnen Rijnvicus. Daarnaast is ingezet om het instrument voor het tweede halfjaar te kunnen voortzetten. Bij de start van het schooljaar 2018-2019 (15 deelnemers) is een nieuwe groep school@work met hun entree-opleiding begonnen.

Een samenwerkingsverband dat school met werk verbindt en waarbij gebruik wordt gemaakt van de infrastructuur en expertise van Rijnvicus, is het project met Horizon. Deze samenwerking is voor jongeren van Horizon (Parkcollege) aan wie binnen Rijnvicus stageplekken beschikbaar worden gesteld. Deze jongeren zijn arbeidsintensief om te begeleiden, dat wordt daarom ook gezamenlijk met docenten van het Parkcollege gedaan, met mooie resultaten. Verschillende jongeren hebben, na voorbereiding binnen Rijnvicus, stappen gemaakt naar externe stages en leerwerktrajecten. De intensieve begeleiding zorgt ervoor dat jongeren in beeld blijven en niet thuis op de bank belanden. Met dit project investeren we samen met het Parkcollege in de toekomst van deze jongeren.

Een ander instrument dat school met werk verbindt, is de samenwerking met de praktijkschool. Veel jongeren stromen vanuit de praktijkschool rechtstreeks uit naar een baan. Vaak hebben zij bij de start nog wel wat extra begeleiding nodig bij het leren werken. Om de overgang van stage naar werk zo soepel mogelijk te laten verlopen, gaat de stagebegeleiding over in jobcoaching.

#### *Uitgangspunt 4 Sociale investeringen zijn noodzakelijk*

Er is een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden voor het starten van Social Impact Bonds (SIB). Op basis van de uitkomsten van het onderzoek is het niet gekomen tot een vervolg binnen de Rijnstreek. Voor Alphen aan den Rijn kwam de ambitie om voor dit instrument te kiezen te vroeg en is afgesproken om aan te sluiten bij de ambitie van het nieuwe college op dit onderwerp.

In het afgelopen halfjaar speelden er wel andere vormen van sociale investeringen. In de eerste plaats de ParticipatieCarroussel. Dit initiatief is verder uitgewerkt en in de besluitvorming gebracht. Via een leer- en ontwikkeltraject worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voorbereid op hun stap naar de reguliere arbeidsmarkt. Er wordt gestart met een leerschool in het Huis van de Stad' (Castellum theater) en er worden meer leerscholen opgezet. In de leerschool werkt de kandidaat met behoud van uitkering en krijgt intensieve begeleiding. Vanuit de leerschool stromen werkzoekenden vervolgens door naar



betaald werk met loonkostensubsidie bij een opleidingswerkgever.

Na een half jaar bij de opleidingswerkgever te hebben gewerkt stromen zij door naar betaald werk (met een lagere en korte loonkostensubsidie) bij een werkgever waar zij duurzaam blijven werken. Werkgevers worden voorbereid en begeleid tijdens de plaatsing middels gerichte werkgeverscoaching. Mede hierdoor spreken de werkgevers vooraf hun commitment uit door doorstroom- / vak opleidingsbanen en vaste banen te garanderen voor kandidaten die succesvol het leer-ontwikkeltraject

afroonden. De uitvoering voor dit instrument ligt bij Rijnvicus in samenwerking met de ParticipatieCarroussel.

Ondernemersvereniging VOA, Het Huis van de Stad (theater Castellum), Rijnvicus en de ParticipatieCarroussel zorgen voor een duurzame aanvulling op de lokale arbeidsmarkt ten behoeve van inwoners van de gemeente met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit initiatief wordt ondersteund door EDBA. De reguliere kosten worden gedragen door Rijnvicus, de werkgevers en de leerscholen.

Een ander instrument is het Mentorproject dat een onderdeel is van Rijnvicus en wordt ondersteund door de commissie arbeidsmarkt van de ondernemersvereniging VOA. Het Mentorproject begeleidt jongeren tot 30 jaar naar werk of scholing. Dit doen we met mentoren (vrijwilligers) vanuit het bedrijfsleven. Op dit moment is er een pool van 30 mentoren die aangegeven hebben jongeren graag te willen helpen met het vinden van werk of het maken van een juiste studiekeuze.

## Uitgangspunt 5 Publieke en private partijen werken ook samen in de uitvoering

Dit uitgangspunt sluit nauw aan bij het vorige uitgangspunt over sociale investeringen. Voor beide uitgangspunten gaat het om publieke en private partijen die met elkaar samenwerken. En kunnen dan ook in onderlinge samenhang gelezen worden.

In het eerste halfjaar is de expertise in het begeleiden van inwoners en het optimaal benutten van de infrastructuur zichtbaar geworden in de nieuwe ontwikkelafdeling Opstap. Binnen Rijnvicus is deze aparte afdeling opgezet waarin kandidaten in maximaal 8 weken een diagnosetraject doorlopen op de werkvloer. Bij Opstap wordt onderzocht welke ontwikkelingsmogelijkheden een kandidaat heeft en welke ondersteuning of begeleiding nog nodig is, voordat hij of zij via het WSP richting reguliere arbeid kan worden begeleid. Door middel van het uitvoeren van verschillende werkzaamheden en daarnaast computertesten en gesprekken worden de vervolgstappen voor de kandidaat bepaald. De Opstap afdeling is eveneens beschikbaar voor kandidaten van wie onderzocht moet worden of zij eventueel in aanmerking komen voor een indicatie nieuw beschut werk. Aan het einde van de periode op de ontwikkelafdeling is helder in kaart gebracht wat de mogelijkheden van de kandidaat zijn en wat een logische vervolgstap is op de weg naar werk.



Voor de vervolgstap wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij een werkomgeving in de vorm van leer-werkplekken. Dit kunnen leerwerktrajecten zijn binnen Rijnvicus en werkervaringsplaatsen buiten het gebouw van Rijnvicus afhankelijk van de ontwikkelpunten van de kandidaat. Bij deze activiteiten kan de kandidaat arbeidsvaardigheden, arbeidsritme en vakgerichte vaardigheden opdoen.

### Het Werkgeversservicepunt (WSP) en de werkgeversbenadering

Als de kandidaat toe is aan bemiddeling en de stap naar werk kan maken dan is het WSP verantwoordelijk voor het matchen van kandidaten op plekken op de arbeidsmarkt. Dat kan zijn op reguliere banen, banenafspraken banen, beschut werk, via detachering, maar ook op Werkervaringsplaatsen of proefplaatsingen. Het WSP richt zich erop om beide partijen, zowel

kandidaten als juist ook de werkgevers, zo goed mogelijk te bedienen en zij heeft constant oog voor de behoeften van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden van de doelgroep.

Naast de dienstverlening aan kandidaten wordt vanuit het WSP ook samengewerkt met ondernemers en (tekort)sectoren om te zorgen voor een match tussen vraag en aanbod. Hieronder volgen een aantal projecten.

### **Pilot Groen**

Vanwege de grote vraag op de arbeidsmarkt naar werknemers in het groen en de aanstelling van een leermeester Groen zijn we in maart 2018 de pilot Groen gestart. Het doel van deze pilot is om kandidaten naar betaald werk te bemiddelen of bij Rijnvicus BV.

Het traject duurt 8 weken en bestaat uit intensieve begeleiding en opleiding vanuit Rijnvicus. De pilot draagt bij aan de ontwikkeling van kandidaten richting de arbeidsmarkt en is na afronding opgenomen in de reguliere dienstverlening van Rijnvicus.

### **Andere projecten**

Op het gebied van arbeidsinschakeling zijn contacten gelegd met de zorgbranche, om een opleidingstraject met werkgarantie in te zetten. Het traject bestond uit een bijeenkomst bij Zorgpartners waar 25 kandidaten aan hebben deelgenomen. Ook MBO Rijnland is betrokken bij dit initiatief en heeft een voortraject Taal en Rekenen opgesteld specifiek voor de doelgroep statushouders. Begin 2019 is duidelijk wat de resultaten zijn van dit project.

Daarnaast zijn contacten gelegd met uitzendbureau ProVoBo die tot nu toe 2 proefplaatsingen heeft opgeleverd en bezig is met verdere uitbreiding. Er zijn contacten gelegd met de bouwbranche zodat 7 statushouders een meeloopweek hebben gehad in Waddinxveen. Bijna iedereen kan de bijbehorende opleiding en stage van 6 maanden volgen.

En in de Installatiebranche zijn 10 kandidaten ingestroomd waarvan er acht al zijn aangenomen. De overige kandidaten moeten nog hun VCA diploma halen en wordt voor hen werk gezocht. Ook heeft er een tweede introductiedag en selectie plaatsgevonden. Hieruit zijn negen kandidaten geselecteerd, die in het eerste kwartaal van 2018 aan hun traject zijn begonnen.

We hebben ervaren dat de uitgangspunten drie, vier en vijf nauw met elkaar samenhangen en het onderscheid soms lastig is aan te geven. In het vervolg zullen deze uitgangspunten dan ook samengevoegd worden. Verder zoeken we naar verbindingen met onderwijs en arbeidsmarkt om ervoor te zorgen, dat de opleiding aansluit bij de behoefte op de arbeidsmarkt. Maar ook dat kwetsbaren jongeren die het zelf niet lukt om die aansluiting te vinden, de ondersteuning krijgen die nodig is. Tot slot werken we aan verbindingen met de arbeidsmarkt voor de brede groep inwoners die door omstandigheden kwetsbaar zijn en het niet lukt om werk te vinden en te behouden. Zo willen we allianties aangaan met ondernemingen die delen van hun werkproces onderbrengen binnen Rijnvicus of juist activiteiten laten uitvoeren door Rijnvicus binnen de onderneming. Ook deze tussenvormen dragen bij om inwoners zoveel mogelijk naar vermogen te laten participeren op de arbeidsmarkt.



## *Uitgangspunt 6 Serviceplein en SWA integreren hun werkprocessen tot een nieuwe organisatie*

Begin 2018 zijn de medewerkers van team re-integratie en het Werkgeversservicepunt van het Serviceplein verhuisd naar de locatie Rijnvicus. Om de verhuizing te kunnen realiseren is kort en intensief gewerkt om de benodigde faciliteiten, ICT en werkplekken op orde te krijgen. Met de komst van de nieuwe directeur, Jan de Vries per 1 maart kon Rijnvicus echt van start om te bouwen aan één Rijnvicus. Er moet veel gebeuren om te komen tot één geïntegreerde werkorganisatie. Processen dienen op elkaar te worden afgestemd, integratie van infrastructuur en methodieken. Daarnaast invulling geven aan de opgaven zoals die in het Koersplan en Bedrijfsplan zijn geformuleerd. Ondertussen dient de 'winkel' wel gewoon open te blijven om inwoners de ondersteuning te bieden die nodig is.

### **Aandacht voor statushouders**

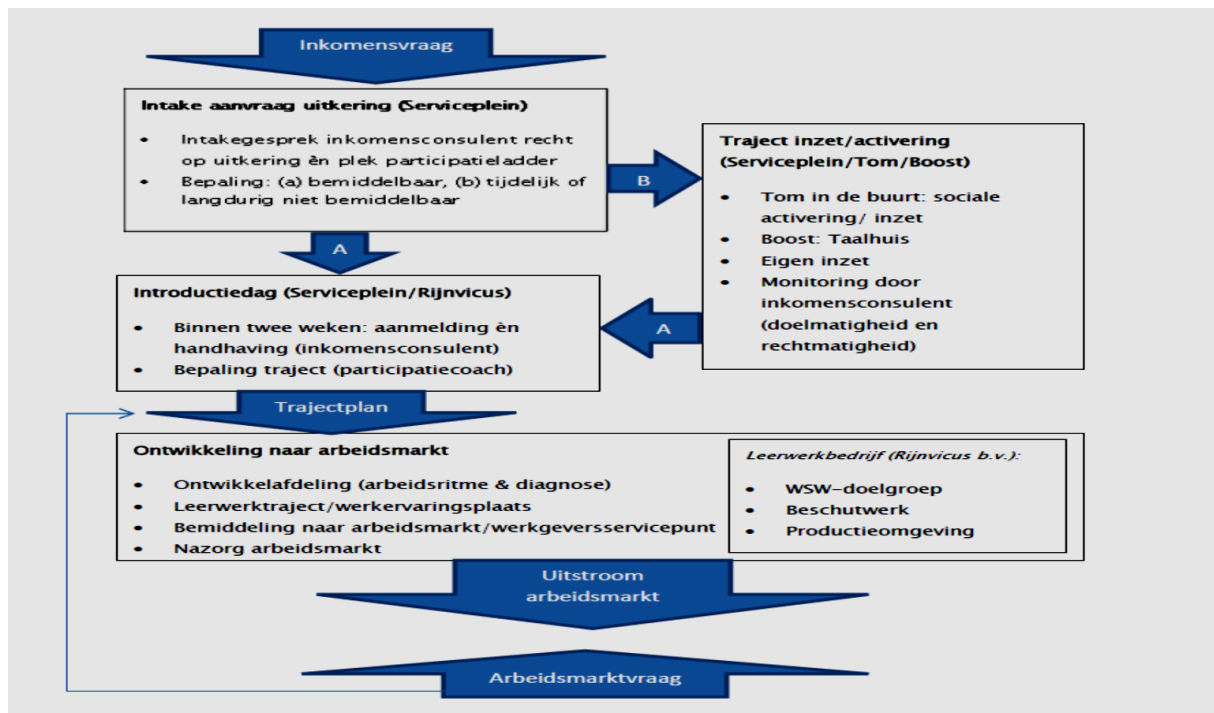
Activiteiten aangaande statushouders waren in het eerste kwartaal nog ondergebracht bij het Serviceplein, maar werden in samenwerking met Rijnvicus uitgevoerd. Er is gezamenlijk een jaarplan 2018 voor de statushouders ontwikkeld. De activiteiten rondom taal en (vrijwilligers)werk worden meer verbonden. Per 1 april zijn de activiteiten rondom arbeidsinschakeling naar Rijnvicus gegaan.

Verder is de samenwerking met Kaag & Braassem op het gebied van de statushouders geoptimaliseerd en is sprake van intensieve samenwerking met partners uit Kaag en Braassem (De Driemaster). In het kader van dit project zijn er een tiental statushouders geselecteerd die in het eerste kwartaal van 2018 onderdeel zullen uitmaken van een kennismakingsprogramma met de glas en tuinbouw in samenwerking met AB-Flexkracht. Een soortgelijk initiatief is ook met Nieuwkoop opgestart.

Er zijn ook trainingen georganiseerd voor de Eritrese doelgroep door Bureau Nieuwlander, in samenwerking met de Stichting Nieuwe Alphenaren. Wegens succes is het plan om de training als vast onderdeel aan te bieden in het kader van hun participatie. Zo zijn er meer activiteiten met bijvoorbeeld Alphen Beweegt, zorgverzekeraar Z&Z, het Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF).

### **Dienstverleningsproces participatiewet ('klantreis')**

Vanaf 1 januari 2018 is gestart met één dienstverleningsproces waar het Serviceplein en Rijnvicus onderdeel van uitmaken. Met iedere kandidaat wordt individueel besproken welke weg naar werk wordt gevolgd. De 'klantreis' die de inwoner doorloopt (primair proces) ziet er als volgt uit:



### Vervolgstap van Serviceplein naar Rijnvicus

Er wordt wekelijks een introductiebijeenkomst vanuit Rijnvicus gegeven voor kandidaten waarbij de inschatting is dat er arbeidspotentieel aanwezig is. Tijdens deze bijeenkomst zal uitleg worden gegeven over het participatietraject bij Rijnvicus: een korte uitleg over de rechten/plichten, werk zoeken/solliciteren via [www.werk.nl](http://www.werk.nl) en de werkgelegenheid op de regionale arbeidsmarkt. Ook wordt het diagnose-instrument Dariuz ingevuld om de juiste weg naar werk te bepalen. De Dariuz Wegwijzer is een uitgebreide vragenlijst die door de kandidaat zelf wordt ingevuld en geeft inzicht in de voornaamste leefgebieden, met nadruk op werk en werk zoeken. Op een methodische manier wordt inzicht verkregen in het arbeidspotentieel en de trede op de Participatieladder van de kandidaten. De introductiebijeenkomst wordt afgesloten met een individueel gesprek met een participatiecoach waarna de vervolgstappen worden bepaald. Een werkgeversadviseur sluit aan bij dit gesprek als de werkzoekende direct naar werk kan worden begeleid. Met de beschrijving van bovenstaande stappen willen we inzichtelijk maken dat de dienstverlening een aaneenschakeling is van activiteiten tussen het Serviceplein en Rijnvicus om ervoor te zorgen dat kandidaten naar vermogen gaan participeren zoveel mogelijk bij een reguliere werkgever.

### Samenwerkingsverbanden

Het Serviceplein en Rijnvicus kennen talrijke samenwerkingsverbanden met onder andere gemeentelijke afdelingen, het UWV, werkgevers en werkgeversorganisaties en het onderwijsveld. Hieronder zoomen we in op de samenwerking met het Serviceplein en het UWV.

### Samenwerking gemeente – UWV

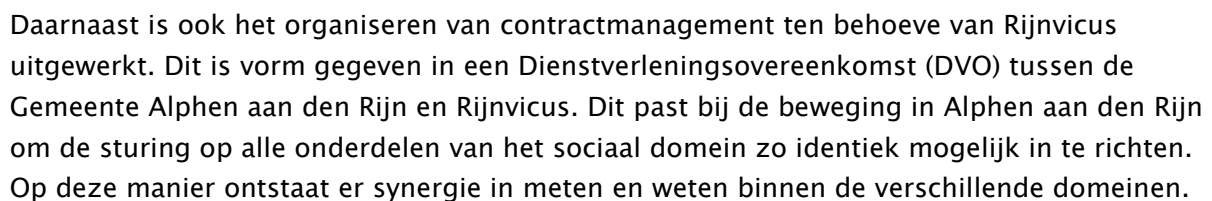
Deze samenwerking is in Alphen aan den Rijn intensief en wordt als voorbeeld genoemd voor andere gemeenten. De gemeente Alphen aan den Rijn en UWV werken samen aan de



verbetering van de dienstverlening en gegevensdiensten, zowel op regionaal als op landelijke niveau. De volgende samenwerking loopt:

- Er zijn periodiek gezamenlijke introductiebijeenkomsten op het Serviceplein voor nieuwe WW'ers om gezamenlijke dienstverlening aan te bieden.
- Medewerkers van UWV zitten fysiek op het Serviceplein en spreken hier WW'ers.
- Er is opnieuw een bijeenkomst voor max WW'ers georganiseerd om nog een gezamenlijke inspanning naar werk te doen om instroom in de bijstand te voorkomen.
- Een groot deel van de arbeidsbeperkten staan ingevuld in de kandidatenverkenner om werkzoekenden met een arbeidsbeperking via het UWV transparant te maken voor werkgevers. Alphen aan den Rijn staat hoog in het landelijk overzicht van ingevulde klantprofielen.
- Er is hard gewerkt aan het ontwikkelen van een gegevensdienst tussen het werkzoekendensysteem (Sonar) van het UWV en het gemeentelijk uitkeringssysteem (Suite WIZ) van Alphen aan den Rijn.
- Alphen aan den Rijn neemt actief deel in de twee werkgroepen "Samen organiseren" van VNG om de dienstverlening en ICT/gegevensdiensten te verbeteren.

In het Bedrijfsplan van Rijnvicus, dat eind vorig jaar is vastgesteld is een nadere uitwerking gegeven van de uitgangspunten van het Koersplan. De bestuurlijke sturing is hierbij als volgt weergegeven.



18

## **Liquidatie SWA**

In deze bestuurlijke rapportage willen we ook nog aandacht besteden aan de afronding en het definitief opheffen van de Gemeenschappelijke regeling SWA. De gemeente Alphen aan den Rijn nam reeds in december 2017 alle aandelen SWA Flex BV over van de GR SWA. Voorts werden in december 2017 de statuten van deze BV SWA Flex aangepast. Onderdeel van het liquidatieplan voor de GR SWA is om alle rechten en verplichtingen van de voormalige GR SWA (met uitzondering van ambtelijk personeel en het zogenaamde “vrije vermogen”) per 1 januari 2018 via een overnemingsovereenkomst (ook wel genoemd: activa/passiva-transactie) over te laten gaan naar de BV Rijnvicus. Deze overnemingsovereenkomst is ook door de gemeenten Nieuwkoop en Kaag en Braassem ondertekend.

Voor de opheffing van een GR geldt een strikt juridisch kader waarvoor verschillende juridische stappen doorlopen worden, zoals accountantsverslag, jaarrekening en liquidatierekening. Tijdens de vergadering op 22 juni 2018 is vastgesteld dat aan alle voorwaarden is voldaan om het openbaar lichaam SWA aan het maatschappelijk verkeer te onttrekken, dat de bestuursorganen van het openbaar lichaam SWA kunnen worden ontbonden en dat de GR SWA geheel buiten werking kan worden gesteld. Hiermee is de liquidatie definitief en is dit uitgangspunt gerealiseerd.

## **Bijlage 1 uitgangspunten Koersplan met korte toelichting**

### **Uitgangspunt 1**

***Volgens de bedoeling van de Participatiewet: voor de hele doelgroep, zoveel mogelijk naar regulier en betaald werk, anders meedoen.***

*In het Koersplan is dit uitgangspunt toegelicht, dat hieronder wordt verstaan, dat regulier en betaald werk, werk is dat niet is afgeschermd van de reguliere arbeidsmarkt, uitgevoerd door werkgevers in bedrijfsleven, non-profit of overheid. Bovendien wordt voor dit werk een normaal loon of een vergoeding betaald op minimaal wettelijk minimumloonniveau. Verder dat we iedereen stimuleren om naar regulier werk te gaan, ongeacht de labels die hen voorheen in een bepaalde subgroep plaatsten. We verwachten dat inwoners ook hun eigen verantwoordelijkheid nemen en zijn streng naar mensen die wel kunnen, maar niet willen werken. Tot slot dat wij een vangnet bieden aan kwetsbare inwoners voor wie regulier werk (tijdelijk) niet mogelijk is, bijvoorbeeld in de vorm van meer begeleiding of beschut werk. We maken niet langer een onderscheid in subdoelgroepen waarin we veel of weinig investeren, maar zoeken een passende oplossing voor iedereen.*

### **Uitgangspunt 2**

***Loonwaarde benutten op weg naar betaald werk, via loonkostensubsidie.***

*Het Koersplan is gericht op het benutten van ieders mogelijkheden. Als inwoners verdienvermogen of loonwaarde hebben, dan kunnen we voor hen loonkostensubsidie inzetten als instrument. We hebben de intentie om loonkostensubsidie breder mogelijk te maken dan alleen voor de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking (baanafsprakbanen). De Loonwaarde voor de brede doelgroep is afhankelijk van de werksituatie in de praktijk.*

*Ook voor de Wsw-medewerkers wordt – met behoud van rechtspositie – bekeken hoe zij hun loonwaarde maximaal kunnen benutten. Als dat bij een reguliere werkgever kan, op detacheringsbasis of via begeleid werken, dan stimuleren we dat.*

*Om de loonwaarde van alle inwoners uit de doelgroep Participatiewet te bepalen, moeten wij hen eerst allemaal in beeld krijgen en houden. Dat doen we na een eerste inschatting of iemand wel bemiddelbaar is naar regulier werk, of dat eerst andere hulp of voorzieningen geboden zijn. Vervolgens is het belangrijk om een duidelijk vervolgtraject van begeleiding, training en opleiding te organiseren: daarmee worden mensen goed voorbereid op werk en zijn zij beter toegerust om een plek op de reguliere arbeidsmarkt te vinden en te behouden.*

### **Uitgangspunt 3**

***Ondernemers en gemeenten maken samen sociaal ondernemen tot een succes***

*Onder sociaal ondernemen verstaan we ondernemen met (deels) inzet van de doelgroep Participatiewet. In onze gemeenten delen ondernemers en gemeenten de ambitie om van sociaal ondernemen een succes te maken. We zijn en blijven met elkaar in verbinding en spreken elkaar aan op onze verantwoordelijkheden voor meer arbeidsparticipatie van deze doelgroep in de regio. Deze gezamenlijke ambitie is leidend. Zij geeft uiting aan de hechte verbinding tussen economische en sociale doelen. Als gemeente sluiten wij aan bij wat werkgevers nodig hebben en passen wij onze instrumenten daarop aan. De centrale opgave is om in overleg met ondernemers werk te vinden waarop de doelgroep geplaatst kan worden. Daarnaast het versterken van de samenwerking tussen ondernemers, overheid en onderwijsinstellingen (triple helix).*

#### **Uitgangspunt 4**

*Sociale investeringen zijn noodzakelijk*

*Nu de landelijke budgetten voor de Participatiewet steeds krappere worden, is het noodzakelijk om aanvullende financiële middelen te vinden. Wij kiezen voor sociale investeringen. Bij deze publiek-private constructie werken overheid, ondernemers, geldschieters en deskundigen samen om een maatschappelijk probleem aan te pakken, in dit geval de bevordering van arbeidsparticipatie (Social Impact Bonds SIB).*

*Daarnaast willen we ook kleinschalige (incidentele) vormen van investeren mogelijk maken. Met zo'n bedrag kan bijvoorbeeld geïnvesteerd worden in opleiding om een individu of groep tot een hogere loonwaarde te brengen.*

#### **Uitgangspunt 5**

*Publieke en private partijen werken ook samen in de uitvoering*

*Voor de uitvoering van de Participatiewet zijn verschillende uitvoeringsvarianten mogelijk, met ook verschillende samenwerkingsvormen tussen publieke en private partijen. Die combinatie zoeken wij ook in onze gemeenten, waarbij we elkaars expertise en infrastructuur optimaal willen benutten. Er is (bij het Serviceplein en SWA) veel kennis en ervaring opgedaan met het begeleiden van inwoners naar werk. Die expertise, gecombineerd met een effectieve leer-werkcontext, resulteert in een waardevolle infrastructuur die wij ook willen inzetten voor de hele Participatiewet doelgroep. Rijnvicus blijft beschikbaar voor leer-werkplekken en voor inwoners die (tijdelijk) beschut werk nodig hebben.*

#### **Uitgangspunt 6**

*Serviceplein en SWA integreren hun werkprocessen tot een nieuwe organisatie*

*Allereerst is de huidige wijze van werken met twee afzonderlijke organisaties die beide verantwoordelijk zijn voor werk gericht op een deel van de Participatiewet doelgroep suboptimaal. Het is beter om daar één organisatie van te maken voor de breedte van de doelgroep. Het gaat namelijk grotendeels om dezelfde processen: intake, diagnose, ontwikkeling van inwoners (maatwerk), matching, plaatsing en begeleiding/job-coaching na plaatsing (wederom maatwerk). Daarnaast is het noodzakelijk dat de nieuwe organisatie veel meer dan nu een focus heeft op werk en dan vooral op betaald werk bij reguliere werkgevers. In de nieuwe situatie worden de relevante onderdelen van beide organisatie samengevoegd tot een geïntegreerde werkorganisatie die onderdeel uitmaakt van de gemeentelijke organisatie van Alphen aan den Rijn.*

#### **Uitgangspunt 7**

*Integrale sturing in één hand*

*Op basis van de aanbevelingen van AEF is nagedacht over het vormgeven van de sturing op effectieve uitvoering van dit koersplan. Een duidelijke verantwoordelijkheid voor uitvoering van de Participatiewet in de organisatie van Alphen aan den Rijn voorkomt dat een ongewenste afstand tussen de beleidsmatige ambities en de realisatie daarvan. Daarbij is het noodzakelijk dat er een duidelijke verantwoordelijkheid voor integrale sturing op resultaten is belegd in de organisatie. Omdat we ervoor kiezen de hele doelgroep van de Participatiewet in zijn geheel te bedienen (zie ook uitgangspunt 6), ligt het ook voor de hand de sturen integraal te beleggen. Dit betekent dat de GR SWA wordt opgeheven en een nieuw werkbedrijf wordt vormgegeven onder verantwoordelijkheid van de Alphenense organisatie. Naast de bestuurlijke sturing komt de dagelijkse leiding in één hand te liggen en draagt de eindverantwoordelijkheid voor de toeleiding naar regulier werk voor inwoners (arbeidsparticipatie), voor de personeels-BV en het leerwerkbedrijf.*