

Gemeente Alphen aan den Rijn
Postbus 13
2400AA Alphen aan den Rijn

Stadhuisplein 1
Postbus 13
2400 AA Alphen aan den Rijn
Telefoon: 14 0172
E-mail: gemeente@alphenaanrijn.nl
Website: www.alphenaanrijn.nl

Zaaknummer
165745

Datum
21 november 2017

Contactpersoon
I.E.F. Pardoel

Afdeling
Maatschappelijke Ontwikkeling

Onderwerp
bestuurlijke rapportage Werkbedrijf 3e kwartaal

Geachte raadsleden,

Bijgevoegd treft u de bestuurlijke rapportage Werkbedrijf 3^e kwartaal 2017. Deze rapportage volgt op de rapportage Werkbedrijf over januari-juni die onlangs in de raadscommissie aan de orde is geweest.

Met deze rapportage geven we inzicht in de voortgang en prestatie over het 3e kwartaal. Daarnaast is in de rapportage opgenomen welke stappen er zijn genomen om de totstandkoming van het Werkbedrijf op financieel, juridisch en op personeelsgebied mogelijk te maken. Ook deze rapportage is in samenwerking met het team re-integratie en inkomen van het Serviceplein en de SWA onder leiding van de 'kwartiermaker' Werkbedrijf tot stand gekomen.

In deze rapportage hebben we de aanbevelingen en suggesties die we in reactie op de bestuurlijke rapportage over januari-juni 2017 hebben ontvangen, verwerkt. In de rapportage over het 4^e kwartaal willen we ook weer een stap maken om te komen tot een rapportage zoals we die willen presenteren als het Werkbedrijf per 1 januari 2018 van start gaat.

De rapportage wordt net als de eerste bestuurlijke rapportage ter informatie verzonden naar de colleges van Nieuwkoop en Kaag en Braassem en de verschillende adviesraden van de Rijnstreek gemeenten.

Zaaknummer
165745

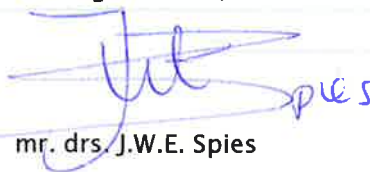
Datum
7 november 2017

Blad
2 van 2

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn,
de secretaris, de burgemeester,



drs. ing. P.D. Wekx MBA



mr. drs. J.W.E. Spies

Bijlage: bestuurlijke rapportage Werkbedrijf 3^e kwartaal 2017

Werkbedrijf

Bestuurlijke rapportage

3^e kwartaal 2017

Inhoudsopgave

Werkbedrijf.....	1
Bestuurlijke rapportage.....	1
3 ^e kwartaal 2017.....	1
Inhoudsopgave	2
1. Voortgang ontwikkeling Werkbedrijf	4
2. Voortgang beleidsinterventies en projecten.....	7
2.1 Voortgang Beleidsinterventies	7
2.2 Voortgang Projecten.....	9
3 Participatie en Werkleerbedrijf	11
3.1 Ontwikkelingen inkomen	11
3.2 Ontwikkelingen Arbeidsparticipatie	15
3.3 Ontwikkelingen Wet sociale werkvoorziening & Beschut Werk	16
4 Financiële ontwikkelingen	19

Leeswijzer

De voorliggende rapportage is samengesteld door het team re-integratie van het Serviceplein en de SWA onder supervisie van de kwartiermaker Werkbedrijf Alphen aan den Rijn. Deze samenwerking is nu al ingezet om de overgang naar het samengaan in een Werkbedrijf per 1 januari 2018 zo natuurlijk mogelijk te laten verlopen. Daarnaast maakt het inrichten van een gezamenlijke managementrapportage Participatiewet 2017 het mogelijk de samenhang en effectiviteit van de huidige instrumenten en de beleidsinterventies zichtbaar te maken.

Buiten de voortgang en prestaties over de eerste negen maanden van 2017, zoals weergegeven in de hierna volgende hoofdstukken, geven wij in deze rapportage een doorkijk in de activiteiten en werkzaamheden van het kwartiermakersteam om de officiële start van het Werkbedrijf op 1 januari 2018 te realiseren. In het kwartiermakersteam worden alle uitvoering- en stafdisciplines bij elkaar gebracht en wordt zorggedragen voor een zorgvuldige afstemming. Tijdelijk zijn ook de afdelingen Juridisch Zaken en Communicatie van de gemeente Alphen aan den Rijn hieraan toegevoegd.

1. Voortgang ontwikkeling Werkbedrijf

Om vanaf 1 januari 2018 het Werkbedrijf operationeel te hebben is een strakke planning neergelegd met hierin een aantal kritieke beslismomenten rondom het opheffen van de GR SWA, de oprichting van het Werkbedrijf inclusief alle bestuurlijke, juridische en financiële afspraken hieromtrent, het opstellen van de meerjarenbegroting van het Werkbedrijf, het opstellen van de DVO structuur en de centrumregeling en het maken van afspraken met de deelnemende gemeenten Kaag & Braassem en Nieuwkoop.

Deze bestuurlijke rapportage is de tweede in de opgestelde Monitoring- en verantwoordingscyclus waarin de raad per kwartaal een voortgangsrapportage over de uitvoering van de Participatiewet ontvangt en richt zich op de eerste negen maanden van 2017. De rapportage zal zich focussen op de voortgang van de ontwikkelingen naar het Werkbedrijf toe, de samenwerking met het Serviceplein en de huidige stand van zaken van arbeidsparticipatie en het Werkleerbedrijf.

De rapportage informeert u over de effecten van de activiteiten en werkzaamheden waarvan de basis ligt in de noodzaak om te komen tot een werkbedrijf. Door de transitie van het samengaan van SWA met team re-integratie van het Serviceplein zijn verbeterpunten inzichtelijk geworden. Met de rapportage willen we laten zien wat we daar aan doen en welke resultaten daarvan al zichtbaar zijn. We onderkennen dat niet alles goed gaat, maar we willen met de rapportage wel laten zien welke stappen genomen worden om de knelpunten aan te pakken.

Bedrijfsplan

Een belangrijke stap in de ontwikkeling van het Werkbedrijf het afgelopen kwartaal was het voorgenomen besluit, in afwachting van het advies van de ondernemingsraden, het College op 10 oktober 2017. Het bedrijfsplan is de uitwerking van de doelstellingen van het Werkbedrijf, de wijze waarop het werkbedrijf ingericht zal worden. Dit wordt verder uitgewerkt door een weergave van de interventies die in de twee waardeketens van het werkbedrijf, werkleerbedrijf en arbeidsparticipatie, nodig zijn om doelstellingen te halen. Enerzijds in arbeidsparticipatie, mensontwikkeling en werkgeversdienstverlening en anderzijds in de werksoorten / productie. Daarnaast is veel aandacht voor een uitwerking van de organisatiestructuur die hierbij past en de financiële middelen die hier voor nodig zijn. De manier waarop sturing zal worden gegeven komt tot uitdrukking in het hoofdstuk organisatie inrichting. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zullen worden vastgelegd in een aparte "mandaatregeling".

Na instemming door het College is het Bedrijfsplan voorgelegd aan de ondernemingsraden van SWA en de gemeente Alphen aan de Rijn met het verzoek hier advies over uit te brengen. Dit zal plaatsvinden vóór 20 november. Het bedrijfsplan zal vervolgens op 28 november voorgelegd worden aan het college voor definitieve besluitvorming. Dit sluit aan bij de definitieve besluitvorming over de liquidatie door de drie Colleges dat op 28 november plaatsvindt en het AB van de GR SWA op 1 december 2017.

Financieel

Financieel blijven de activiteiten van het Werkbedrijf binnen de door de raad vastgestelde kaders van de (meerjaren)begroting als ook de incidenteel beschikbaar gestelde budgetten voor de beleidsinterventies en de vormgeving van het veranderproces van het Werkbedrijf. De verwachting is dat de realisatie binnen de financiële kaders gebeurt.

De Meerjarenbegroting Werkbedrijf is opgenomen in de Programmabegroting 2018-2021 van de gemeente Alphen aan den Rijn die in oktober in de Begrotingsraad is behandeld.

De liquidatie van de GR SWA loopt op schema en er zijn duidelijke afspraken in een ontwerpliquidatieplan welke 6 oktober 2017 in het DB/AB van de GR is vastgesteld. Dit ontwerpliquidatieplan is voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad van SWA.

De ontwikkeling van de DVO's en de managementrapportage ligt in afstemming met Kaag & Braassem en Nieuwkoop op koers. Het College is voornemens de KPI's in december vast te stellen. Aan de gemeenteraad van Alphen aan den Rijn wordt eind dit jaar de gelegenheid geboden eventuele wensen en bedenkingen te formuleren. De KPI's vormen de basis voor sturing van het werkbedrijf door de raad.

Personele aangelegenheden

In het Bedrijfsplan is het organisatieplan en de inzet van personeel opgenomen. Hierbij zijn de inrichtingsprincipes gehanteerd gebaseerd op de uitgangspunten die in de vastgestelde Meerjarenbegroting Werkbedrijf 2018-2021 zijn opgenomen. Het inrichtingsprincipe van het Werkbedrijf gaat uit van 'Centraal wat centraal moet en decentraal wat decentraal kan'. De wijze waarop de werkprocessen worden uitgevoerd sluit aan bij de uitvoering van het Serviceplein en gaat uit van een wijkgerichte benadering en een integrale intake. Omdat het principe "mens volgt werk" is gevolgd zijn de gevolgen voor personeel gering. Met vakbonden is 18 oktober 2017 een principe akkoord bereikt over het Sociaal Plan met flankerend beleid, welke met positief advies aan de achterban zal worden voorgelegd. Beoogd is in de loop van november over te gaan tot ondertekening van het Sociaal Plan.

Communicatie

In het vierde kwartaal (16 november 2017) zal de naam en het logo van het Werkbedrijf bekend worden gemaakt. Het derde kwartaal is gebruikt om alles hiervoor in gereedheid te brengen. Daarnaast heeft communicatie zich ingezet voor het informeren van medewerkers over de voortgang van het Werkbedrijf, onder andere door het publiceren van nieuwsbrieven en het organiseren van medewerkersbijeenkomsten.

Participatie

De transformatie naar het Werkbedrijf vraagt samenwerking met verschillende partners. De kwartiermaker heeft daarom presentaties gegeven over de voortgang bij de OR, de inwonersadviesraad en de cliëntenraden. Hierbij krijgen de partners ook de ruimte hun input te geven.

Om de samenwerking in de toekomst te borgen wordt er een Raad van Advies opgericht voor het Werkbedrijf. Het doel van de Raad van Advies is een klankbord te vormen voor de directeur van het werkbedrijf het waarborgen van kwaliteit, versterken van de organisatie, netwerk activiteiten en het zorgdragen voor transparantie en legitimatie.

Voor het werkbedrijf is het van belang om leden te benoemen met een lokale / regionale binding vanuit hun functioneren binnen werkgeversbranche/ondernemersvereniging (VOA), onderwijsinstellingen, UWV alsmede partners binnen het sociaal domein. Op deze wijze ontstaat een groot scala aan invalshoeken ter verbreding en verdieping voor de directie op strategische onderwerpen en de ontwikkelingsrichting van het werkbedrijf.

Planning

Het Werkbedrijf heeft een uitgebreide planning met daarin opgenomen de momenten waarop kritieke besluiten moeten worden genomen. Dit worden ook wel de kritische succesfactoren van de transitie genoemd. Het gaat hierbij om het bedrijfsplan, liquidatieplan, het sociaal plan, het advies van de Medezeggenschap, de KPI's en de Mandaatregeling. In principe lopen al deze kritische succesfactoren momenteel volgens planning. Er zijn een aantal momenten waarop de planning alsnog niet gehaald kan worden, bijvoorbeeld als de achterban niet in stemt met het sociaal plan, er een negatief advies van de OR komt op het bedrijfsplan, als de juridische en fiscale impact van het Werkbedrijf groter is als verwacht of als er geen overeenstemming wordt bereikt met Kaag & Braassem en Nieuwkoop over de afrekensystematiek en de DVO's en KPI's. Juist op deze zogenaamde 'showstoppers' is daarom veel inzet gepleegd zodat de planning gehaald kan worden met draagvlak bij en met instemming van alle partijen.

Ook wordt door de detailplanning inzichtelijk welk werk wordt verricht zonder dat meteen resultaat zichtbaar is, sommige processen kosten nu eenmaal veel tijd. Een voorbeeld hiervan is het gereedmaken van een locatie waar alle medewerkers van het Werkbedrijf gezamenlijk kunnen werken. Daarvoor vinden momenteel afspraken met aannemers plaats en wordt onderzocht welke zaken rondom veiligheid en arbeidsomstandigheden geregeld moeten worden voordat medewerkers op deze locatie aan de slag kunnen. Ook op juridisch gebied zijn veel onderwerpen die uitgezocht en uitgewerkt moeten worden, hierbij valt te denken aan de verkoopovereenkomst en de verhuurovereenkomst van de panden van SWA aan de gemeente, de overdracht van activa en passiva van de GR SWA naar de gemeente en de Productie BV van het Werkbedrijf en bijvoorbeeld het aanpassen van de bestuurlijke en ambtelijke mandatering.

Samenvattend

Samenvattend kan gesteld worden dat de transitie richting het Werkbedrijf op koers loopt. Belangrijke stappen in het derde kwartaal waren:

1. Voorgenomen besluit Bedrijfsplan
2. Vaststelling ontwerpliquidatieplan GR SWA
3. Principe akkoord Sociaal Plan met vakbonden
4. Vaststellen centrumregeling en constructieve gesprekken over DVO's en KPI's met de drie gemeenten

2. Voortgang beleidsinterventies en projecten

In de praktijk werken het team re-integratie van de gemeente en de medewerkers van SWA al veel samen in de aanloop naar het Werkbedrijf toe. De voortgang van deze samenwerking is terug te zien in de uitwerking van de beleidsinterventies, maar ook in een groot aantal projecten daar om heen. In dit hoofdstuk wordt de voortgang van de projecten en de beleidsinterventies gegeven.

Hoewel geen project of beleidsinterventie is het goed om te noemen dat het regeerakkoord van VVD, CDA D66 en de ChristenUnie een aantal voorstellen bevat die van invloed zijn voor de beleidsontwikkeling van het Werkbedrijf. Zo wordt er in het nieuwe akkoord gesteld dat gemeenten actief werk moeten maken van de verplichting voor Nederlanders met een migratieachtergrond om Nederlands te leren, dat lokaal beleid zo ingericht moet zijn dat werken loont en komt er een nieuwe aanpak voor de inzet rondom statushouders. Deze punten worden de komende maanden meegenomen wanneer gesproken wordt over de beleidsinterventies en eventuele nieuwe projecten.

2.1 Voortgang Beleidsinterventies

Het komen tot een goed lopend en effectief Werkbedrijf is een samenspel van de uitwerking van de beleidsinterventies. De individuele beleidsinterventies zijn hierbij slechts een vehicle en geen doel op zich. Dat geeft in de ontwikkeling ook de ruimte om accenten te leggen, bijvoorbeeld op de aandachtspunten van de nieuwe regering of aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval bij de beleidsinterventie rondom de werkervaringstrajecten. Hierbij is de uitdaging om de werkervaringstrajecten zodanig te organiseren dat de behoefte van de arbeidsmarkt en de (door ons ontwikkelde) talenten van de kandidaten matchen. Daarvoor zijn we nu bezig met het in kaart brengen wat de behoeften van de arbeidsmarkt zijn, en waar de eventuele mismatch met het bestand op dit moment zit, zodat we weten waar de werkervaringstrajecten zich op kunnen richten. Ook wordt er binnen het team re-integratie gekeken welke werkzoekenden voor de werkervaringstrajecten aangeleverd kunnen worden als opstap naar werk. Om aanbod van werkzoekenden en vraag werkgevers op elkaar aan te laten sluiten, werken medewerkers van SWA, beleid, re-integratie en Werkgeversservicepunt met elkaar samen om de werkervaringstrajecten zo vorm te geven dat deze tot uitstroom leiden. Naast de werkervaringstrajecten binnen het Werkbedrijf, is er behoefte aan werkervaringstrajecten bij reguliere werkgevers. Deze plekken worden nu geacquireerd.

Er zijn en worden allerlei instrumenten ontwikkeld die ingezet worden via het Werkbedrijf. Het is belangrijk dat alle medewerkers van het Werkbedrijf weten wat er mogelijk is. In het instrumentenboek wordt beschreven welke instrumenten het Werkbedrijf kan inzetten ter ondersteuning van werk. Voorbeelden zijn de leerwerkplekken, kortdurende vakgerichte opleidingen, jobcoaching, loonkostensubsidie.

Het instrument detachering wordt verder uitgewerkt om te kijken wat de mogelijkheden zijn om werkgevers vanuit het Werkbedrijf te ontzorgen door werkzoekenden te detacheren bij werkgevers. Voorzien is dat de feitelijke uitwerking hiervan in de loop van 2018 zal plaatsvinden.

De beleidsinterventie rondom het diagnosetraject is een samenwerking tussen het Serviceplein en het Werkbedrijf waarbij alle disciplines betrokken zijn. "Werk" is een belangrijk onderdeel van de

bijstandsaanvraag. Er vindt een lean traject plaats om de Talentdag als onderdeel van de diagnose te optimaliseren en er wordt gezamenlijk gekeken naar de eventuele aankoop van een tool waarmee de diagnose van een kandidaat meer objectief gesteld kan worden. Zo kunnen de juiste werkzoekenden naar het Werkbedrijf verwezen worden. Binnen het Werkbedrijf wordt verder gekeken naar de mogelijkheden een afdeling op te richten die het mogelijk maakt een diagnose te stellen van een kandidaat op de werkvloer. Dit alles om uiteindelijk een kandidaat zo passend mogelijk op weg naar werk te kunnen helpen.

Voor het verhogen van de efficiency op de werksoorten zijn er afgelopen kwartaal onderhandelingen geweest met ondernemers, wordt de voorraad verlaagd en worden activiteiten met verlieslatende klanten beëindigd. Ook loopt het aantal stafleden terug (natuurlijk verloop) met slechts een beperkte teruggang in de toegevoegde waarde (afdeling metaal).

Er is door een externe consultant getoets of de voordelen van het voornemen tot vervreemding van een deel van de Elektroafdeling correct was. Het advies bevestigt dat alle subafdelingen van Elektrotechniek in hun huidige opzet verliesgevend zijn; alleen Elektrokabel (22 mensen) heeft enigermate acceptabele kaarten voor verkoop. De aantrekkelijkheid voor een overnemende partij moet voortkomen uit synergie met zijn overige activiteiten. De komende maanden worden commerciële partijen benaderd voor overname van de activiteiten en bij voldoende interesse zal er over een vervreemdingsovereenkomst worden onderhandeld. Het zoeken naar geschikte partners zal enige tijd in beslag nemen. Daarnaast is een dergelijke transactie adviesplichtig voor de Ondernemingsraad en wordt mede vanwege de doorlooptijd van dit adviestraject geen afronding voorzien voor 1 januari 2018.

Voor de beleidsinterventie aanpak zitten bestand is €194.000 meerjarig gereserveerd in de begroting voor het spreken van het klantenbestand van inkomen (Serviceplein). Doelstelling in de begroting is om 400 klanten per jaar te spreken waarvan vervolgens 3% uitstroomt. Dat moet een besparing opleveren van minimaal 12 uitkeringen per jaar. Dit zorgt ervoor dat de investering op termijn rendeert. Door deze interventie en door andere opschoonacties ontstaat veel inzicht in het klantenbestand van het Serviceplein. Het uitkeringsbestand zal per jaareinde grotendeels in beeld zijn.

De uitstroom die is gerealiseerd door aanpak zittend bestand is tussen oktober 2016 en augustus 2017 7% en daarmee fors hoger dan verwacht. Van de 1e 300 klanten die zijn opgeroepen zijn 22 klanten duurzaam uitgestroomd. De besparing op de BUIG uitgaven is daarmee €300.000 op jaarbasis. De investering is structureel terugverdiend.

In de periode september-december worden nog eens 100 klanten opgeroepen.

Bij deze beleidsinterventie wordt intensief samengewerkt in de keten: inkomen, handhaving, re-integratie en Tom in de buurt. Alle klanten die zijn gesproken in het kader van aanpak zittend bestand zijn inmiddels op een passend traject geplaatst bij re-integratie (begeleiding naar werk), bij Tom in de buurt (Meedoen, Sociale Activering, Tegenprestatie) of hebben een andere vorm van dagbesteding.

2.2 Voortgang Projecten

Naast de beleidsinterventies zijn er ook nog een heel aantal lopende projecten die bijdragen aan de effectiviteit en het succes van het Werkbedrijf. Hieronder wordt de voortgang van een aantal van deze projecten besproken.

Statushouders

Activiteiten die op dit moment lopen aangaande statushouders waren ondergebracht bij het Serviceplein, maar worden in samenwerking met het Werkbedrijf uitgevoerd. Een van de activiteiten is School@work waarin 11 jonge Alleenstaande Minderjarige Vluchtelingen (AMV's) een leerwerktraject volgen binnen SWA. Dit project is in september van start gegaan en de eerste resultaten zijn dusdanig positief dat onderzocht wordt of de gebruikte methode ook in te zetten is voor jongeren van pro/vso en de entree opleiding.

Verder is de samenwerking met Kaag & Braassem op het gebied van de statushouders geoptimaliseerd. Er is nu één medewerker gekoppeld aan Kaag en Braassem. Zij werkt intensief samen met De Driemaster. Er heeft uitrol van de Arriva- bus of trein abonnementen voor inburgeringslessen plaatsgevonden. En de eerste aanzet voor het door ontwikkelen van het Participatieverklaringstraject in samenwerking met Tom in de Buurt/Boost/Alphen Beweegt is gedaan. De nieuwe groep zal in november starten.

Op het gebied van participatie is een experiment met training voor de Eritrese doelgroep door Bureau Nieuwlander, in samenwerking met de Stichting Nieuwe Alphenaren gestart. Wegens succes zijn we nu bezig de hele Eritrese doelgroep te trainen. Ook is er een voetbal groep opgericht die op vrijdagmiddag voetballen op een algemeen grasveld. In samenwerking met Alphen Beweegt wordt gezocht naar een onderkomen voor deze voetbalgroep.

Op het gebied van arbeidsinschakeling zijn contacten gelegd met de zorgbranche, om een opleidingstraject met werkgarantie in te zetten. Daarnaast zijn contacten gelegd met uitzendbureau ProVoBo die tot nu toe 2 succesvolle 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 in februari.

Verder resultaten van lopende projecten zoals Flora Holland: 8 nieuwe mensen ingestroomd, van wie 6 mensen blijvend. En in de Installatiebranche: 10 kandidaten ingestroomd waarvan er vier al zijn aangenomen. De overige kandidaten moeten nog hun vca diploma halen en voor hen wordt werk gezocht. De verwachting is dat deze kandidaten in het 4e kwartaal 2017 aan het werk is.

Participatiecarroussel

Met Castellum en VOA heeft het werkbedrijf een projectaanvraag ingediend bij EDDBA welke de komende maand verder zal worden uitgewerkt. Doel is een participatiecarroussel te ontwikkelen met ondernemers, een uniek concept in Nederland waarbij ondernemers zich op voorhand committeren aan het in dienst nemen van werkzoekenden in een werkleertraject met als doel duurzame uitstroom.

Motie Iedereen doet mee

Het team arbeidsparticipatie (Werkbedrijf) is belast met de uitvoering van de opgave om, als het gaat om werk, iedereen mee te laten doen. Het inzichtelijk maken van de klantprofielen heeft hoge prioriteit. Er kan dan een passend aanbod worden gezocht. Het doel is iedereen te plaatsen op de werk/participatieladder en de ontwikkelingsstappen te volgen. Dit geldt ook voor de mensen die zijn geplaatst bij Tom in de buurt, die alsnog de opstap naar werk kunnen maken en de mensen die nog niet in traject zitten omdat ze nog niet zijn gezien. Er is extra capaciteit ingezet om de klantprofielen volledig inzichtelijk te maken en het aan elkaar haken van werkprocessen en (ICT) systemen binnen de afdeling arbeidsparticipatie is in volle gang.

Overige projecten

Vanuit de verschillende contacten met het bedrijfsleven zijn er op basis van tekorten aan arbeidspotentieel projecten opgestart voor werkzoekenden. Om op basis van de criteria van de werkgevers/branches de juiste kandidaten in de huidige populatie werkzoekenden te vinden is soms een uitdaging. Toch hebben er projecten kunnen starten zoals:

- Greenport Boskoop
- Bouwopleiding SPB Waddinxveen

Daarnaast is er verbinding gelegd met:

- Sector instituut Transport in het kader van zij-instroom (chauffeurs, sectorplan)
- Sector zorg: zorgpartners Gouda

3 Participatie en Werkleerbedrijf

3.1 Ontwikkelingen inkomen

Naast de ontwikkelingen in het kader van het Werkbedrijf zijn er ook in de dienstverlening rondom inkomen ontwikkelingen die inzicht bieden in de context van de uitvoering participatiewet.

- Door de hoge instroom zijn sinds 2016 de caseloads/uitkeringsgerechtigden per team verdeeld. Hiermee was het mogelijk om de meest urgente aanvragen snel af te handelen. Aangezien het aantal aanvragen om een uitkering afneemt, is het weer mogelijk dat elke aanvraag een eigen consulent inkomen krijgt. Dit geeft een verbetering van de dienstverlening.
- In vergelijking met vorig jaar gaan de aantallen van zowel de instroom als ook de uitstroom naar beneden. In een periode met lage instroom is de afstand tot de arbeidsmarkt van deze kandidaten vaak hoger, daardoor is de uitstroom ook lager, kandidaten zijn minder snel naar betaalde arbeid te begeleiden.
- Voor het eerst sinds tijden is er op kwartaalniveau licht positieve uitstroom gerealiseerd.
- De afstand tot de arbeidsmarkt van het klantenbestand neemt toe. Relatief veel klanten met belemmeringen en zonder startkwalificatie
- Het aantal kandidaten dat in beeld is bij Inkomen neemt toe door de beleidsinterventie aanpak zittend bestand
- Het aandeel parttime werkenden is hoog (ten opzichte van referentie gemeenten)

Opbouw huidig bestand Participatiewet

Totaal:	2.285 uitkeringen	(2.746 uitkeringsgerechtigden ¹)
Alphen aan den Rijn:	1.744 uitkeringen	(2.077 uitkeringsgerechtigden)
Kaag & Braassem:	283 uitkeringen	(347 uitkeringsgerechtigden)
Nieuwkoop:	258 uitkeringen	(322 uitkeringsgerechtigden)

Voor alle overzichten geldt de peildatum: 1 okt 2017

¹ Het verschil in aantal uitkeringsgerechtigden tov het aantal uitkeringen is te verklaren door bijvoorbeeld echtbaren. Beide zijn uitkeringsgerechtigd, maar er wordt slechts één uitkering verstrekt.

Bestandsontwikkelingen uitkeringen

	01-01-2016	31-12-2016	groei 2016	1-10-2017	groei 2017
Alphen aan den Rijn	1.575	1.725	+ 10%	1.744	+ 1%
Kaag & Braassem	229	275	+ 20%	283	+ 3%
Nieuwkoop	218	252	+15%	258	+2%
Totaal	2.022	2.252	+11%	2.285	+1%

Betreft: aantal uitkeringen (bestand + instroom - uitstroom)

Opbouw huidig bestand Participatiewet

	Inzetbaar Werkbedrijf	(Nog) niet naar betaald werk	Nog indelen	Totaal
Niet statushouders	936	844	305 ²	2.085
Statushouders	169	494	0	663
Totaal	1.105	1.338	305	2748
%	40%	50%	10%	100%

Kandidaten die inzetbaar zijn voor Werkbedrijf worden begeleid naar werk door een participatiecoach in het werkbedrijf. Dit zijn klanten mét en zonder een belemmering (lichamelijk/ psychisch/ taal/ detentieverleden)

Kandidaten die nog niet naar betaald werk kunnen, kunnen (tijdelijk en/of nog) geen betaalde arbeid verrichten. Zij worden door het Serviceplein toegeleid naar een traject bij Tom in de buurt of naar een andere vorm van participatie.

² * De beleidsinterventie aanpak zittend bestand is gericht op het in beeld brengen van deze groep

Specificaties huidig bestand Participatiewet (uitkeringen)

	%	Waarvan inzetbaar Werkbedrijf
50 plussers	39%	33%
Jongeren t/m 27 jaar	12%	40%
Statushouders	24%	26%
Geen startkwalificatie (basisonderwijs, vmbo mbo 1)	63%	37%
Geboren buiten NL	53%	35%
Uitkeringsduur < 1 jaar	25%	43%
Uitkeringsduur > 5 jaar	8%	22%

Bij bovenstaande tabel 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 NL geboren zijn. De uitsplitsing is gemaakt naar categorieën waar vaak extra interesse of aandacht voor is.

Specificatie parttime werk huidig bestand Participatiewet uitkeringen)

parttime werk	uitkeringsgerechtigden (cum.)	ingehouden op uitkering (cum)
1 ^e kwartaal 2017	354	€416.812
2 ^e kwartaal 2017	431	€896.167
3 ^e kwartaal 2017	524	€1.356.000
2016 (ter vergelijking)	807	€1.798.979

Parttime werk wordt gezien als gedeeltelijke uitstroom naar werk en is in Alphen aan den Rijn hoog vergeleken met referentiegemeenten.

Bestandsontwikkelingen inzetbaarheid participatie

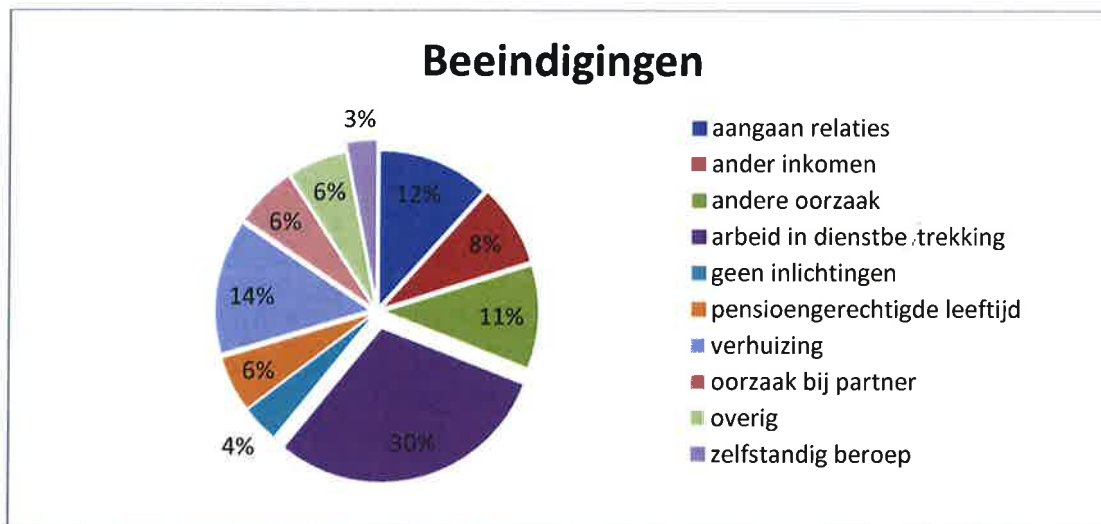
	Alphen aan den Rijn	Kaag & Braassem	Nieuwkoop
Eigen inzet	177	22	22
Individuele omstandigheden	83	7	10
Integrale toegang (intensieve begeleiding)	43	1	1
Meedoen (Tom in de buurt)	68	21	10
Sociale activering (Tom in de buurt)	78	8	7
Tegenprestatie (Tom in de buurt)	3	0	1

Uitkeringsgerechtigden die zelf al actief zijn in de maatschappij worden niet doorgeleid naar Tom (eigen inzet). Soms is het (tijdelijk) niet mogelijk om actief te zijn in de maatschappij i.v.m. ziekte/zorg waardoor Tom niet ingezet kan worden (Individuele omstandigheden). Dit overzicht geeft inzicht in de inzet van instrumenten aan uitkeringsgerechtigden bij het Serviceplein om participatie te realiseren. Dit kan voor de ene uitkeringsgerechtigde een opstap zijn die nodig is om de stap naar werk te maken met ondersteuning van het Werkbedrijf. Voor de andere uitkeringsgerechtigde is het ingezette instrument het hoogst haalbare om te participeren. Met de aanpak zittend bestand en de activiteiten rondom diagnose zal de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigden beter in beeld komen.

Uitstroom uit de bijstand (uitkeringen)

	beëindigd	werkvoorraad beëindigingen	werkvoorraad blokkades	totaal	2016
Alphen aan den Rijn	339	55	61	455	622
Kaag & Braassem	59	13	11	83	74
Nieuwkoop	53	15	15	83	115
Totaal	451	83	87	621	811

Reden Beëindigingen



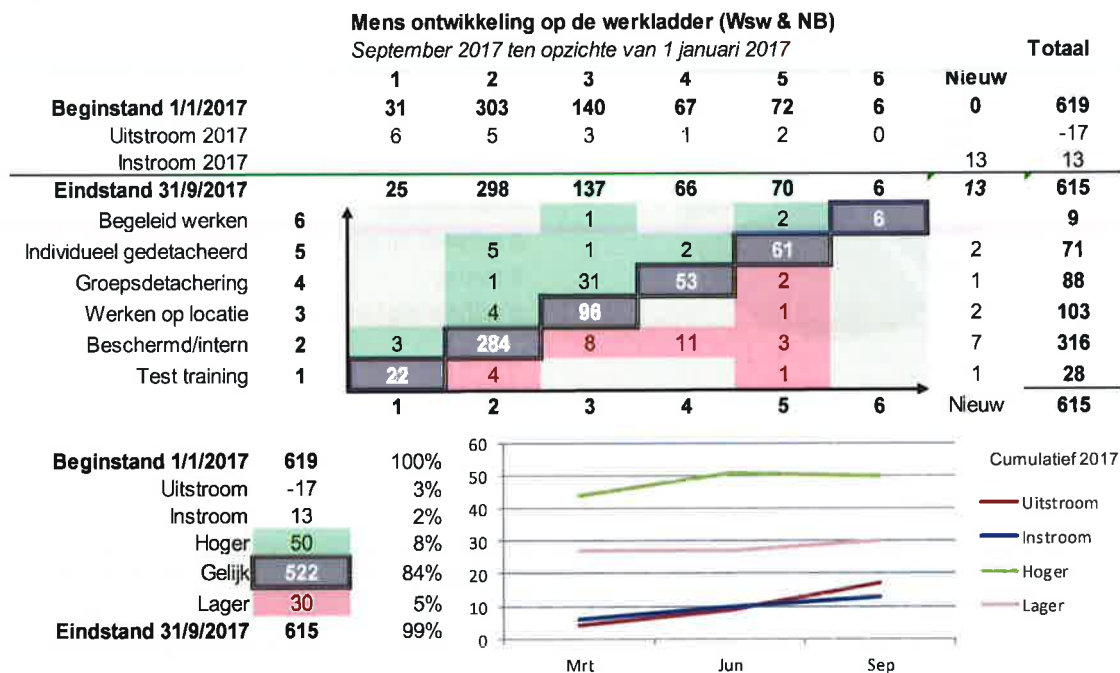
3.2 Ontwikkelingen Arbeidsparticipatie

	Alphen aan den Rijn	Kaag & Braassem	Nieuwkoop
Leerwerkplekken	57	2	19
Beschut werk	17	0	4
Baanafspraakbanen	45	9	7
Kandidaten jobhunting	98	27	18
Baanbrekend lopende trajecten	67	2	2

3.3 Ontwikkelingen Wet sociale werkvoorziening & Beschut Werk

Er zijn veel verschuivingen op de werkladder. Na negen maanden zijn 80 mensen werkzaam in een andere activiteit dan eind december 2016. Dat is 13% van het totaal aantal medewerkers.

Overzicht werkladder Wsw en Nieuw Beschut Werk



- ✓ 50 mensen zijn gestegen op de werkladder (8%)
- ✓ Voornaamste groep stijgers komt uit werken op locatie en heeft de overstap gemaakt naar groepsdetachering (respectievelijk 31 en 1).
- ✓ Vanuit de interne activiteiten zijn er vijf mensen individueel gedetacheerd, vijf zijn gestegen naar werken op locatie en één is gestegen naar een groepsdetachering.
- ✓ Van de 30 terugplaatsingen zijn 18 mensen teruggekomen na het beëindigen van detacheringscontracten.
- ✓ Er zijn twee Wsw-medewerker die vanuit een andere regio naar de Rijnstreek is verhuisd. (Ter informatie: de subsidie wordt verrekend met de oude werkgever).

Voor de verschillende doelgroepen binnen het Productiebedrijf worden verschillende activiteiten georganiseerd met als doel stijging op de werkladder. In onderstaand overzicht staat wat er per doelgroep is gerealiseerd.

Doelgroep	Activiteit	Doel	Realisatie 2016	Begroting 2017	Jan t/m sep 2017
Werkzoekenden	Maximaal 50 Vak leerwerktrajecten begeleiden	Uitstroom naar werk	n.b.	30%	74 instroom, 39 actief, 11 uitstroom naar werk
Werkzoekenden	Maximaal 200 Diagnosetrajecten begeleiden	Uitstroom uit uitkering	n.v.t.	4%	4 instroom, 0 actief, 4 uitstroom
Doelgroepenregister	Plaatsen BA Banen	Plaatsingen bij reguliere werkgever	26	25	41
Doelgroepenregister	Nieuw Beschut dienstverbanden begeleiden	Totaal aantal dienstverbanden Nieuw Beschut	12	22	22
Wsw medewerkers	Ontwikkelen van capaciteiten van Wsw medewerkers	Stijging op de werkladder	8%	10%	8%
Wsw medewerkers	Reduceren van het aantal Wsw werkplekken binnen SWA	Verhouding interne plekken verlagen richting 40%	53%	49%	56% (intern)
Wsw medewerkers	Detacheren	Groei detachering en begeleid werken	30 mensen 26%	45 mensen 31%	19 mensen 13%
Wsw medewerkers	Beëindigen Wsw dienstverbanden	Uitstroom uit de Wsw	3,2%	3,5%	2,3%

Nieuw Beschut

Tot en met september zijn er 10 extra dienstverbanden gerealiseerd voor mensen met een nieuw beschut indicatie. Deze zijn ingestroomd bij verschillende interne en externe afdelingen.

Ziekteverzuim

WSW											gemiddelde jan t/m sep 2017	gemiddelde jan t/m sep 2016
	jan-17	feb-17	mrt-17	apr-17	mei-17	jun-17	jul-17	aug-17	sep-17			
totaal perc wsw + beschut werk	15%	17%	14%	14%	14%	14%	13%	13%	16%		15%	12%
Ambtenaren	4%	1%	1%	1%	2%	0%	4%	5%	1%		2%	2%
SWA Flex	5%	4%	1%	5%	4%	5%	3%	4%	6%		4%	3%

Het ziekteverzuim voor Wsw medewerkers is 3% hoger dan dezelfde periode vorig jaar. Sinds 2016 is SWA enorm in beweging, onder andere door de vorming van het Werkbedrijf. Daarnaast kent de nieuwe doelgroep nieuw beschut een complexe problematiek en een hoog ziekteverzuim. Vertrekkende medewerkers en verschuivingen als gevolg van detachering en instroom van nieuwe groepen maakt sommige medewerkers onrustig en veroorzaakt spanning die kan leiden tot verzuim. Hier wordt speciaal aandacht aan gegeven door P&O en de productiemangers. Ook de samenwerking met de arbo-arts wordt verbeterd om verzuim te verminderen. Een extern adviesbureau is ingeschakeld om de interne processen in kaart te brengen en te benchmarken. Resultaten van dit onderzoek komen in november beschikbaar en zullen leiden tot beheersmaatregelen en meer aandacht voor de "menselijke maat". Hiermee wordt een actieve benadering van verzuimpreventie nagestreefd. Daarbij is in de zomerperiode een manager bedrijfsvoering gezocht en deze is half oktober gestart. De verwachting is dat dit een positieve bijdrage levert aan de beperking van het verzuim.

Horizon stages

Al jaren verzorgen we voor leerlingen van het Speciaal onderwijs stage plekken. Sinds vorig schooljaar (september 2016) is daar ook de groep Horizon jongeren bijgekomen. Deze groep zorgde voor veel rumoer, in eerste instantie al voor dat ze binnen waren. Afgelopen schooljaar hebben we gebruikt om werkwijzen aan te passen en dingen uit te breiden. Zo is er sinds dit schooljaar een VCA cursus, gegeven door een docent van het Park College voor alle medewerkers binnen het werkbedrijf en stagiaires vanuit verschillende scholen. Op dit moment is er een groep van 13 deelnemers. We maken signaleringskaarten voor de leerlingen waarin specifieke aandachtspunten per leerling benoemd zijn. Het is belangrijk om te melden dat er een sluitende aanpak ontstaat vanuit de schoolstage richting werk:

- Vier jongeren zijn bij het bereiken van de 18 jarige leeftijd aangemeld bij de Gemeente en in een leerwerktraject zijn hun werkzaamheden doorgelopen. De jongeren behoren allemaal tot de doelgroep en voor drie van hen is een indicatie beschutwerk afgegeven.
- Twee van de jongeren hebben in hun stage periode en aansluitend leerwerktraject hun Heftruckcertificaat behaald. Een is er bemiddeld naar een BAB baan en voor de andere lopen daarover gesprekken.
- Eén jongere is bezig met het behalen van zijn lasdiploma en zal uitstromen in Beschut Werk.
- Twee jongeren hebben hun schoonmaak diploma behaald.
- Eén jongere loopt vanuit haar stage in een leerwerktraject in het Bedrijfsrestaurant en heeft ook een indicatie Beschut Werk.

4 Financiële ontwikkelingen

De financiële resultaten van SWA zijn beter dan begroot.

Financieel overzicht productiebedrijf t/m september

W&V Rekening	2017	BW 2017	2016*	2017	2017
Bedragen x 1000 €	9 mnd	9 mnd	9 mnd	vs BW2017	vs 2016
Resultaat exploitatie SWA	313	-279	-855	592	1.169
Resultaat LeerWerkTrajecten	123	0	229	123	-107
Resultaat Nieuw Beschut Werk	34	75	12	-41	22
Resultaat Subsidie & WSW kosten	834	814	776	20	58
Resultaat Onroerend Goed	95	0	-291	94	385
Resultaat Subtotaal	1.399	611	-128	788	1.527
Transitie Werkbedrijf	-400	-611	0	211	-400
Resultaat	999	0	-128	999	1.127

Het reguliere resultaat is € 1.399.000, dit is € 788.000 beter dan begroot, waarvan € 146.000 (structureel) en 642.000 (incidenteel).

De exploitatie van SWA is beter door een hogere omzet met gelijkblijvende personeelskosten en lagere overige bedrijfskosten. De omzet is hoger omdat de (gestopte) afdeling motoren niet was meegenomen in de begroting en er toch nog werkzaamheden zijn verricht. Ook het uitstellen van de verzelfstandiging van de afdeling electro en meer werk bij de afdeling verpakking zorgt voor meer omzet dan begroot. De lagere overige bedrijfskosten komt grotendeels voort uit het vrijvallen van een voorziening van onderhanden werk en incurante voorraad, dit is incidenteel.

Onder de transitiekosten zijn opgenomen de transitiekosten zoals nu bekend, voorzienngen WSW vakantiegeld en WSW niet opgenomen vakantiedagen.

De prognose van het reguliere resultaat is € 1.456.000. Dit is € 848.000 beter dan begroot. Extra transitiekosten zijn nog niet ingeschat omdat deze nog niet bekend zijn.

