Servicepunt Werk
Het loket voor werkgevers en werkzoekenden
in de Duin- en Bollenstreek

>Samenwerkend en verbindend<

Status document:
Bedrijfsplan versie 12 juli 2016
Geaccordeerd door Stuurgroep 3D op 14 juli 2016
T.b.v. vaststelling als voorgenomen besluit door de 6 colleges op 19 juli 2016
(Zie verder tabel met volledige besluitvormingsproces in H8)

Bedrijfsplan

Dit bedrijfsplan is gebaseerd op de Contourennota Servicepunt Werk Duin- en Bollenstreek d.d. 11 december 2014.

Voorwoord

Weten dat je je zelfstandig kunt handhaven is belangrijk voor het gevoel van eigenwaarde. Daarom is één van de doelstellingen van de Participatiewet dat meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, zinvol werk zullen vinden. Dat draagt in belangrijke mate bij aan zelfredzaamheid en daarmee wordt ook de afhankelijkheid van de overheid minder. Soms is er ondersteuning nodig om die zelfstandigheid te bereiken en dan kan de (gemeentelijke) overheid ondersteuning bieden.

De 6 samenwerkende gemeenten in de Duin- en Bollenstreek (Hillegom, Lisse, Katwijk, Noordwijk, Noordwijkerhout en Teylingen) hebben in 2014 afgesproken toe te werken naar één gezamenlijke werkgeversbenadering. Het zijn immers werkgevers die een belangrijke rol vervullen in het bieden van werk aan deze doelgroep. De bereidheid van werkgevers is vaak groot, maar de wet- en regelgeving is complex.

Daarom is er door de 6 gemeenten het Servicepunt Werk opgericht. Met dit Servicepunt Werk streven we er naar om de match tussen de werkgever en de werknemer zo goed mogelijk tot stand te laten komen. We ontzorgen de werkgever en we helpen de werknemer om aan betaald werk te komen. Dat vraagt veel inzet van de betrokkenen maar het perspectief dat we bij een grote groep mensen het gevoel van eigenwaarde kunnen vergroten, is die inzet meer dan waard.

Bert Gotink
Voorzitter stuurgroep 3D

1. Inleiding

1.1 Achtergrond en deelnemers

Participatiewet

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet brengt voorzieningen voor bijstand, vormen van beschut werk en jonggehandicapten samen in één regeling. De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk (zie bijlage 1 voor de toelichting op het (gewijzigde) wetsvoorstel zoals dat in december 2013 is aangeboden aan de Tweede Kamer).

Contourennota

In december 2014 is door de 6 colleges de Contourennota Servicepunt Werk (SPW) Duin- en Bollenstreek vastgesteld. In deze nota (zie bijlage 2) zijn de hoofdlijnen ten aanzien van het te vormen SPW beschreven. Deze nota vormt de basis voor dit bedrijfsplan.

Deelnemers

De zes gemeenten uit de Duin- en Bollenstreek te weten Katwijk, Noordwijk, Noordwijkerhout, Hillegom, Lisse en Teylingen gaan met de Intergemeentelijke Sociale Dienst (ISD Bollenstreek), het SW Bedrijf MareGroep en het team Werk en Inkomen van de gemeente Katwijk de uitvoeringstaken op het gebied van re-integratie en werk, inclusief werkgeversdienstverlening, samen vormgeven. Dit gaat gebeuren in het Servicepunt Werk (SPW).

1.2 Opdracht en doel SPW

De zes betrokken wethouders vormen samen de stuurgroep 3D. Zij hebben opdracht gegeven om op basis van de contourennota een bedrijfsplan SPW te schrijven dat als basis voor de start van het SPW moet dienen. Een SPW waarin alle regionale kennis, kunde en capaciteit op het gebied van re-integratie en werk wordt gebundeld en waarin werkgevers en werkzoekenden vanuit één loket worden bediend. De start is voorzien op 1 juli 2016. Er zal in aanloop naar die startdatum en ook gedurende de tweede helft van 2016 tijd en aandacht nodig zijn om de beoogde samenwerking en bundeling van kennis en expertise succesvol vorm te geven. De start, opbouw en optimalisatie van het SPW vormen zo drie opeenvolgende fases (zie verder Hoofdstuk 8: tijdpad start en doorontwikkeling).

1.3 Leeswijzer

In dit bedrijfsplan zijn de belangrijkste resterende keuzes uit de contourennota uitgewerkt. Waar nodig is aangegeven welke vervolgactie(s) hierop in het eerste half jaar van 2016 nodig zijn (hoofdstuk 8). In de achtereenvolgende hoofdstukken worden de inhoudelijke (hoofdstuk 2, 3) en bedrijfsvoeringsaspecten (hoofdstuk 4 t/m 7) van het SPW beschreven. In bijlage 3 is een lijst met gebruikte afkortingen opgenomen.

2. Servicepunt Werk

2.1 Korte schets van de regio Duin- en Bollenstreek

De regio Duin- en Bollenstreek is, naast de Leidse regio met Leiden als centrumgemeente en de regio Rijnstreek rond Alphen aan den Rijn, een van de drie subregio’s in de arbeidsmarktregio

Holland Rijnland. De regio omvat de gemeenten Katwijk, Noordwijk, Noordwijkerhout, Hillegom, Lisse en Teylingen. Met ca. 2.100 werkzoekenden vanuit de Participatiewet (exclusief deelnemers "oude" Sociale Werkvoorziening) en een bevolkingsomvang van ca. 180.000 inwoners. De regionale economische en arbeidsmarktontwikkelingen worden gemonitord in de UWV publicatie Regio in Beeld (op het niveau van de arbeidsmarktregio Holland Rijnland). Deze ontwikkelingen vormen de basis voor het marktbewerkingsplan op Holland Rijnland niveau en op subregionaal niveau.

2.2 Wettelijke taken Servicepunt Werk

Servicepunt Werk is een uitvoeringsorganisatie. De uitvoering heeft betrekking op de re-integratie onderdelen (gericht op werk) van de Participatiewet. Deze taken werden eerder uitgevoerd door de ISD, team Werk en Inkomen van Katwijk en MareGroep (in opdracht van ISD en Katwijk). De inkomensonderdelen van de Participatiewet (verstrekken uitkeringen) blijven onderdeel van het takenpakket van de ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk. De bestaande werkgeversdienstverlening in de Duin- en Bollenstreek, opgestart vanuit de pilot Werkgeversservicepunt Duin- en Bollenstreek - kortweg WGSP, gaat op in het SPW.

2.3 Samenwerkingspartners

Het SPW vormt een nieuwe schakel in de keten van werk en inkomen. Door het samenbrengen van kennis en kunde op het gebied van re-integratie, werk en werkgevers verwachten we meer werkzoekenden en werkgevers te kunnen helpen. De goede samenwerking met de andere partners in de keten, te weten ISD, team Werk en Inkomen van Katwijk, MareGroep en UWV, blijft hierbij van cruciaal belang. Het behalen van ons gezamenlijke doel om zoveel mogelijk werkzoekenden en werkgevers succesvol te helpen moet altijd voorop staan. Of het nu gaat om een goede overdracht van het inkomensloket naar het werkloket en vice versa, om de samenwerking met UWV, of om de afspraken met het Werkbedrijf op Holland Rijnlandniveau over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Dit vergt een goede en efficiënte overlegstructuur.

2.4 Missie en waarden SPW

De kern van de missie van het SPW is:

- SPW vormt de brug tussen het bedrijfsleven en de werkzoekenden. SPW kent de ondernemers in de regio en de werkzoekenden en bedient hen op maat. Zo draagt SPW bij aan een goed functionerende arbeidsmarkt.
- SPW helpt mensen met en zonder arbeidsbeperking, waar nodig, goed en snel naar passend werk. Eigen verantwoordelijkheid van mensen staat daarbij voorop.

Er zal concrete invulling worden gegeven aan de missie met de mensen die bij het SPW gaan werken. Het zal hierbij ook gaan over de leidende principes die, gebaseerd op de missie, de leidraad vormen voor de werkpraktijk van de professionals binnen het SPW. Eerder in de contourennota genoemde waarden die belangrijk zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden binnen het SPW zijn: transparant, vraaggericht, samenwerken en verbinden, slagvaardig, creatief en innovatief. Wat deze waarden precies betekenen en hoe de vertaling hiervan naar gedrag van de professionals binnen het SPW eruit ziet wordt, als onderdeel van de start van het SPW, uitgewerkt met de mensen die bij het SPW werken.

2.5 Doelstellingen en verantwoording Servicepunt Werk

Het vormgeven van het SPW is een logische stap vanuit de regionale visie op werk van de zes gemeenten. Het SPW wil de verbinding zijn tussen de vraag naar en het aanbod van werk. De hoofddoelstellingen van het SPW zijn hiermee:

1. De arbeidsmarktregio Duin- en Bollenstreek duurzaam versterken door het bieden van succesvolle werkgeversdienstverlening.
2. Effectieve(re) re-integratie en toeleiding naar werk.

Het SPW krijgt de volgende doelstellingen op het gebied van aanbodversterking (van werkzoekenden) en bemiddeling en matching (op vacatures). Uitgangspunt op korte termijn (vanaf de start op 1 juli 2016 tot eind 2016) is dat het SPW de re-integratie inzet van de huidige bij de uitvoering betrokken partijen voortzet, en tegelijkertijd de huidige werkgeversdienstverlening verder optimaliseert. Voor de start van het SPW per 1 juli 2016 betekent dit qua doelstellingen: focus op opstarten, inrichten, vormgeven samenwerking in werkprocessen en aan de slag bij en met het SPW terwijl de dienstverlening doorloopt.

In eerste instantie zal het samenvoegen van alle re-integratie expertise, gecombineerd met werkgeversdienstverlening in één servicepunt, waar mogelijk, tot meer succesvolle uitstroom naar werk leiden. Zodra de SPW organisatie staat en draait (zie ook hoofdstuk 8) kan en zal halfjaarlijks de uitvoeringspraktijk worden geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd. Dit zal zich ook vertalen in (half)jaarlijkse specifieke doelstellingen voor het SPW, te beginnen in januari 2017.

Gedurende het eerste half jaar zal, conform de huidige re-integratiepraktijk van de ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk, worden gewerkt met inspanningsverplichtingen "aan de voorkant" en verantwoordingsinformatie "aan de achterkant". Bij de start van het SPW moet duidelijk zijn met welke indicatoren zal worden gewerkt ten behoeve van monitoring van de voortgang en verantwoording. En welke waarden (omvang groepen en startcijfers) bij de start gelden. De indicatoren die nu worden gehanteerd zijn: hoeveel klanten in bestand op moment x en y, hoeveel mensen in welk type traject, cijfers uitstroom op moment x en y. Hiernaast zal het SPW monitoringsinformatie bieden over het aantal banen uit de banenafspraak (voorheen: garantiebanen) in onze subregio (inclusief cijfers UWV/Wajong) en de inzet van het instrument loonkostensubsidie.

Solidariteitsbeginsel

Het solidariteitsbeginsel is een belangrijk uitgangspunt voor een uitvoeringsorganisatie als het SPW. Onder solidariteit wordt verstaan dat de woon- of vestigingsplaats van de klant (werkzoekenden en werkgevers) niet leidend is bij de dienstverlening van het SPW. Het belangrijkste is dat de klanten worden geholpen en goed worden bediend. Dit principe is belangrijk omdat er bij druk "aan de voorkant" door gemeenten op het bedienen van de "eigen" doelgroep mogelijk mismatches ontstaan of klanten niet optimaal worden bediend. Dankzij het solidariteitsprincipe kan het SPW op de meest optimale wijze de beoogde taken uitvoeren en de beste matches maken.

De intentie van de 6 gemeenten die samenwerken in het SPW is om solidariteit als uitgangspunt te hanteren. Op basis van de ervaringen van de bollen 5 gemeenten met de ISD (zie bijlage 4 voor een nadere toelichting) blijkt dat de inzet over een bepaalde periode goed is verdeeld over de betrokken gemeenten, zonder dat daar aan de voorkant op wordt gestuurd. Het solidariteitsbeginsel heeft in zich dat het belang van de re-integratie en de arbeids(her)inschakeling voorop staat, vanuit de benadering van de werkgever en werkzoekende en niet vanuit de woon- of vestigingsplaats van de klant. De praktijk bij de ISD leert dat daarbij tevens in het algemeen een evenwichtige verdeling van het aantal re-integratietrajecten over de deelnemende gemeenten wordt gerealiseerd.

Solidariteit tussen de zes deelnemende gemeenten is uitgangspunt. Bij de evaluatie medio 2017 wordt bekeken hoe dit functioneert en of nadere afspraken nodig zijn.

3. Dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

3.1 Werkgeversdienstverlening

Goede werkgeversdienstverlening is een essentiële succesfactor om daadwerkelijk meer banen te vinden voor mensen met en zonder arbeidsbeperking. Hiervoor is het nodig dat wij de inzet van onze instrumenten zo organiseren, dat die inzet voor werkgevers transparant en eenduidig is en geen onnodige administratieve lasten met zich mee brengt.

Werkgevers staan centraal binnen het SPW. Hoe zien zij de arbeidsmarkt? Wat verwachten zij als het gaat om aannemen van werknemers? Belangrijke vraag is wat werkgevers willen van en met gemeenten. Deze vragen (en de antwoorden erop) zijn natuurlijk niet nieuw. Het SPW wil deze vragen blijven stellen om de geboden dienstverlening te blijven verbeteren.

De focus van het SPW richt zich op het creëren van win-win situaties en een optimaal samenspel tussen vraag en aanbod van werk. Dit kan bijvoorbeeld door inzet van loonkostensubsidie, door (het helpen creëren van) banen uit de banenafspraak (voorheen: garantiebanen) voor mensen uit het doelgroepregister, en door het vormgeven van "social return on investment" (SRoI) bij een aan te besteden opdracht. Het primaire doel van het SPW is in de vraag van werk- en opdrachtgevers te voorzien door daarvoor geschikte kandidaten (werkzoekenden) aan te dragen. De praktijkervaring die in onze subregio vanuit het Werkgeversservicepunt (WGSP) al is opgedaan inzake effectieve werkgeversdienstverlening zal verder worden uitgebouwd.

Het SPW organiseert op regelmatige basis een brede werkgeversdialoog, waar mogelijk met het UWV. Dit dient meerdere doelen:

- Bespreken of de SPW dienstverlening nog steeds voldoet of bijsturing verdient.
- Bespreken en meten klanttevredenheid.
- Bespreken marktontwikkelingen en bijbehorende vervolgacties.
- Leveren van een bijdrage aan het versterken van het subregionale netwerk op het gebied van werk(gelegenheid).

De acties gericht op werkgevers in onze regio zijn onderdeel van het marktbewerkingsplan (2016) op Holland Rijnlandniveau.

Daarbij zal het Servicepunt Werk een duidelijke positionering in de markt zetten, zodat werkgevers ook weten voor welk werk zij een geslaagde match kunnen vinden bij het Servicepunt.
Veel werkzoekenden functioneren op LBO-niveau. Er zijn ook mensen die met aanpassingen een werkgever ook kunnen bedienen op een hoger niveau. In overleg met werkgevers wordt steeds gekeken om hun vacatures op maat in te vullen.

Bij de marktbewerking wordt nauw afgestemd met de MareGroep NV, ISD en sociale dienst Katwijk ten aanzien van bestaande werkgeversrelaties om de dienstverlening zo goed mogelijk te stroomlijnen.

3.2 Dienstverlening aan werkzoekenden

Alle nieuwe cliënten van de sociale dienst gaan direct door naar het Servicepunt en daarnaast zal gefaseerd, per specifieke doelgroep extra actie worden gezet om ook het bestaande bestand van inwoners op zoek naar een baan te laten re-integreren. Dit wordt nader uitgewerkt in het implementatieplan.

3.2.1 Klantgroepen en re-integratie instrumentarium

Het belangrijkste uitgangspunt voor het SPW is ”werk gaat boven inkomen”. Alle inspanningen van de partners en het SPW in het bijzonder zijn hierop gericht. In de contourennota staat een uitwerking van de verschillende groepen werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen. In bijlage 5 is dit verder uitgewerkt in een overzichtstabel, inclusief de voor de verschillende groepen beschikbare re-integratie instrumenten. Hierbij moet enerzijds worden opgemerkt dat een dergelijk schema is gebaseerd op een “papieren werkelijkheid” die niet altijd recht doet aan de realiteit. Maatwerk per klant blijft voorop staan. Waarbij de professional van het SPW kaders moet meekrijgen maar vooral ook de ruimte moet hebben om te doen wat nodig is. Anderzijds geldt voor werkzoekenden vanuit de Participatiewet dat zij vaak al langdurig uit het arbeidsproces zijn en dus een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Conform de uitgangspunten in de contourennota worden de groepen 1 t/m 3 voor bemiddeling doorverwezen naar het SPW. De mensen uit groep 4 blijven onder verantwoordelijkheid van de gemeente vallen. De inzet voor deze groep mensen is sociale activering via arbeidsmatige dagbesteding (WMO) of vormen van vrijwilligerswerk. De loonwaarde is een van de indicatoren op basis waarvan doorverwijzing naar het SPW gaat plaatsvinden. Een andere belangrijke indicator is de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende.

De groepen werkzoekenden worden als volgt ingedeeld (zie bijlage 5), waarbij de groepen 1 t/m 3 naar het SPW worden doorverwezen voor bemiddeling.

1. Groep 1 (loonwaarde 80-100%). Kenmerken: direct beschikbaar voor werk, zelfstandig.
2. Groep 2 (loonwaarde 60-80%). Kenmerken: werken op termijn, lichte ondersteuning.
3. Groep 3 (loonwaarde 30-60%). Kenmerken: werken naar vermogen, langdurige ondersteuning.
4. Groep 4A (loonwaarde 0-30%). Kenmerken: zorg, ondersteuning vanuit WMO.
   Groep 4B (loonwaarde 20-30%). Het gaat hierbij om mensen die nog loonvormende arbeid kunnen verrichten, mogelijk op nieuw beschut werk. Over de inzet van nieuw beschut werk is nog geen besluit genomen.

3.2.2 Bijzondere klantgroepen

Jongeren

In de huidige re-integratiepraktijk van de ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk worden jongeren pro-actief benaderd via het JA-project (op Holland Rijnland niveau). Op dit moment wordt bezien of en zo ja op welke wijze het project JA wordt voortgezet. Het SPW zal, in lijn met de huidige re-integratiepraktijk, doorgaan met de pro-actieve benadering van jongeren, waaronder PRO-VSO jongeren.

Niet uitkeringsgerechtigden

Voor de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) geldt dat de huidige re-integratiepraktijk door het SPW wordt voortgezet. Dit betekent dat als een nugger zich meldt (bij ISD, team Werk en Inkomen van Katwijk of SPW), hij/zij een gesprek bij het SPW krijgt aangeboden, maar er volgt verder geen inzet van (re-integratie) instrumenten. Uitzondering is de nugger die is opgenomen in het doelgroepregister en in aanmerking komt voor een baan uit de banenafspraak (voorheen: garantiebaan).

Vluchtelingen en statushouders

Wat betreft de nieuwe doelgroep vluchtelingen volgt het SPW ook de huidige beleidslijn. Werk is voor deze groep mensen (statushouders) een effectieve manier om te integreren. Hoe de omvang van deze groep zich ontwikkelt en welke (re-integratie)inspanning dit vergt moet door het SPW, in overleg met gemeenten, worden vastgesteld. Daarbij is van belang op welke wijze concrete invulling wordt gegeven aan het tussen het Rijk en de VNG gesloten bestuursakkoord "Verhoogde Asielinstroom".

Taalachterstand

Op 1 januari 2016 is de Wet Taaleis ingegaan. Deze verplicht gemeenten ervoor te zorgen dat alle bijstandsgerechtigden het minimale niveau van de Nederlandse taal beheersen (cf. niveau 1F). In algemene zin geldt dat het taalniveau van de werkzoekende mede bepalend is voor de mate van afstand tot de arbeidsmarkt. De 6 gemeenten gaan na of en zo ja op welke wijze de uitvoering van deze wet ondergebracht kan worden bij het SPW.

Detachering en Begeleid Werken Wsw

Bij Detachering/Begeleid Werken gaat het om (op dit moment ongeveer 250) personen die:

- In geval van Detachering: een dienstverband bij MareGroep hebben (CAO SW) en ofwel in groepen (bv schoonmaak), ofwel individueel, worden gedetacheerd bij een werkgever. Met aansturing en begeleiding via MareGroep.
- In geval van Begeleid Werken: een dienstverband hebben bij een werkgever. Met loonkostensubsidie en begeleiding via MareGroep.

De benodigde kennis en expertise ten aanzien van plaatsing en begeleiding van deze doelgroep zit bij de betrokken afdeling re-integratie van MareGroep. Dit is de reden om deze dienstverlening bij MareGroep te houden. Omdat de mensen die in aanmerking komen voor detachering/ begeleid werken wel in de doelgroep van het SPW vallen (loonwaarde van 30 % en hoger) is nauwe samenwerking met het SPW belangrijk. Hetzelfde geldt voor de dienstverlening richting werkgevers. Vanuit de producten detachering en begeleid werken zijn er veel werkgeverscontacten vanuit MareGroep. Om toch van uniforme werkgeversdienstverlening te kunnen spreken is nauwe samenwerking met het SPW noodzakelijk. Hierover zullen in de werkprocessen heldere afspraken worden gemaakt tussen alle betrokken partijen, zodat het helder is wie welke rol en taken heeft. Medio 2017 zal het eerste jaar SPW worden geëvalueerd en waar nodig afspraken bijgesteld (zie ook monitoring en evaluatie).

3.2.3 Re-integratie instrumentarium

Bij de werkgeversdienstverlening is een aantal instrumenten genoemd dat het SPW kan inzetten om hun opdracht succesvol uit te voeren. Het totaaloverzicht van in te zetten instrumenten is opgenomen in bijlage 5. Hieronder is een aantal instrumenten nader toegelicht.

Re-integratie middelen

Een substantieel deel van de doelgroep van het SPW zal niet direct bemiddelbaar zijn naar werk. Om deze mensen aan het werk te krijgen (werk-fit maken) zullen er aanbodversterkende instrumenten moeten worden ingezet. Dit om basale werknemersvaardigheden en werkritme op te bouwen. Hiervoor kunnen verschillende instrumenten worden ingezet zoals; leerwerkplekken, Work First, vaardigheidstesten, jobcoaching en arbeidsdeskundigheid. Voor het leveren van deze instrumenten wordt een contract met MareGroep afgesloten.

Social Return on Investment (SRoI)

Social return levert een bijdrage aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het wordt als onderdeel bij aanbestedingen verplicht gesteld. Op deze manier vraagt de gemeente als opdrachtgever iets terug aan haar opdrachtnemers: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen deze weer te betreden. De gemeente Katwijk heeft dit beleid al enkele jaren succesvol uitgevoerd. Hierbij zijn 3 zaken van belang. Ten eerste succesvolle werkgeversdienstverlening, ofwel een goed relatienetwerk en het kunnen adviseren van werkgevers. Ten tweede goede matching van beschikbare kandidaten op SRoI plekken. En ten derde de gemeentelijke organisatie moet zijn ingericht op het herkennen van kansen voor SRoI bij inkooptrajecten en op een helder werkproces van aanbesteding tot monitoring.

De bollen 5 gemeenten willen voor de start van het SPW hun SRoI beleid en de uitvoering hiervan (zie de 3 uitgangspunten hierboven) op orde hebben zodat het SPW dit beleid kan gaan uitvoeren voor de 6 gemeenten. In hoofdstuk 8 staat in de implementatie agenda beschreven welke acties en voorwaarden, in overleg met de 6 gemeenten, moeten zijn afgerond en uitgewerkt om het SRoI beleid te kunnen gaan uitvoeren.

Banen uit de banenafspraak (voorheen garantiebanen)

Kabinet en werkgevers hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er extra banen komen voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers moeten tot 2026 in totaal 100.000 banen realiseren voor mensen met een ziekte of handicap. De overheid doet dit voor 25.000 mensen met een ziekte of handicap. Dit heet de banenafspraak. Bij de realisatie van banen uit de banenafspraak werken op Holland Rijnland niveau alle partners nauw samen. Tegelijkertijd vergt de realisatie van een baan uit de banenafspraak maatwerk, tijd en een goede vertrouwensband tussen de werkgever en de accountmanager die de verbinding tussen de wensen van de werkgever en de mogelijkheden van een kandidaat moet maken. Het SPW zal in de Duin- en Bollenstreek de belangrijkste schakel richting werkgevers en werkzoekenden worden bij de realisatie van banen uit de banenafspraak.

Formulierenbrigade

Hierbij worden mensen met een uitkering ingezet om te ondersteunen bij licht administratieve handelingen voor andere inwoners. De gemeente Katwijk zet dit instrument succesvol in. Bredere toepassing in de Duin- en Bollenstreek, uitgevoerd door het SPW, wordt onderzocht.

ESF middelen

De huidige ESF middelen die op basis van co-financiering worden ingezet t.b.v. re-integratie lopen per september 2016 af. Waar mogelijk zal in de toekomst, in overleg met de 6 gemeenten, ESF financiering door het SPW worden aangevraagd.

3.2.4 Knip tussen werk en inkomen, meer focus op re-integratie

Een van de belangrijke vorm te geven werkprocessen betreft de “knip” tussen de inkomenstaak die bij de ISD en het team Werk en Inkomen van Katwijk achterblijft, en de werktaak die door het SPW wordt uitgevoerd. In bijlage 6 is het voorlopige werkproces beschreven met daarin de stappen die bij het inkomensloket worden uitgevoerd (en met welk doel), het moment en de vorm van overdracht van klanten naar het SPW, en de stappen die bij het werkloket worden uitgevoerd (en met welk doel). In hoofdstuk 8 (implementatie agenda) is beschreven welke acties t.b.v. de werkprocessen inzake de knip tussen werk en inkomen voor de start van het SPW moeten zijn afgerond.

De belangrijkste winstpunten van dit nieuwe werkproces en de focus van het SPW op re-integratie en werk zijn:

- Duidelijke scheiding tussen het verkrijgen van een uitkering en (het sturen op) de bijbehorende handhavingsacties door ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk, en de re-integratie activiteiten als onderdeel van een plan richting werk door het SPW.
- De ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk gaan werken met een uniform en objectiverend diagnose instrument bij de inkomenspoort. Dit instrument bepaalt, o.a. op basis van een loonwaardemeting en de mate van afstand tot de arbeidsmarkt, welke klanten worden doorverwezen naar het SPW. De doorverwijzing op basis van het diagnose instrument biedt ook aanknopingspunten voor de (door het SPW) in te zetten re-integratie instrumenten.
- Door vrijwel alle re-integratie inspanningen van partners samen te brengen in het SPW, is het SPW ook de plek waar trainingen voor werkzoekenden, bijvoorbeeld inzake sollicitatievaardigheden, worden georganiseerd. Dergelijke trainingen worden gegeven door re-integratie consulenten.
- Door het samenbrengen van de re-integratie expertise en capaciteit van alle betrokken partners kunnen de professionals van het SPW beter worden ingezet als "re-integratie instrument". Het gaat dan bijvoorbeeld om zelf trainingen geven, het eigen netwerk en dat van de betrokken organisaties benutten, zoveel mogelijk samen (werken) met accountmanagers en bedrijven, gezamenlijk opzetten van projecten (met gerichte werving en specifieke opleiding) met grote(re) werkgevers en organisaties.

4. Bestuurlijke en juridische organisatie SPW

In de contourennota is bepaald dat het SPW binnen de bestaande GR KDB wordt gepositioneerd. De GR KDB wordt aangepast om de uitvoering van de Participatiewet door het SPW mogelijk te maken. Omdat ook de gemeenten Oegstgeest en Wassenaar onderdeel zijn van de GR KDB wordt gekozen voor verschillende samenwerkingsmodules die van toepassing zijn op de uitvoering van verschillende wetten.

Het SPW zal als uitvoerder van de (werk)taken van de Participatiewet, als aparte entiteit worden gepositioneerd binnen de GR KDB, naast de NV MareGroep als uitvoerder van de Sociale Werkvoorziening. Dit is de in de contourennota genoemde variant 1. De belangrijkste redenen hiervoor zijn, conform de lijn in de contourennota:

- Het SPW krijgt de mogelijkheid te starten als organisatie met een nieuwe naam, met een nieuw profiel en een nieuw dienstenpakket voor alle werkgevers en de (vrijwel) volledige doelgroep van de Participatiewet. Hiermee kan het SPW (en MareGroep) een eigen koers varen en een eigen identiteit ontwikkelen (resp. behouden).
- De GR kan direct op de twee organisaties sturen.
- De activiteiten van de ene organisatie hebben geen directe invloed op de andere organisatie.

Tevens is bepaald dat het SPW binnen de GR KDB als een collegeregeling gaat functioneren. Dit betekent dat taken en bevoegdheden die normaal gesproken toebehoren aan de colleges van de gemeenten, worden overgedragen aan het bestuur van het SPW. Het SPW wordt onderdeel van de GR KDB, met een eigen bestuur en begroting. De medewerkers van het SPW zijn in dienst van de GR KDB. De DB-leden (wethouders) zijn eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de door de colleges overgedragen taken. Middels een directiestatuut kunnen de taken worden gemandateerd aan de manager van het SPW. Voor de daadwerkelijke samenstelling van het DB wordt bezien of kan worden aangesloten bij de bestaande bestuurlijke situatie.

De keuze voor deze uitvoeringsvorm voor het SPW is leidend voor de uitwerking van de afspraken die voor 1 oktober 2016 worden geconcretiseerd. Het gaat dan om:

- Nadere uitwerking van de positie van de leidinggevende t.b.v. beoogde verantwoordelijkheid voor overleg met samenwerkingspartners en rol opdrachtnemer: verantwoording afleggen over gepleegde inspanningen en behaalde resultaten.
- Benodigde aanpassing (en op welk moment) GR KDB en GR ISD op basis van gemaakte keuzes.
- Regelen verordenende bevoegdheden, o.a. benodigde aanpassing van re-integratie verordeningen ISD en Katwijk.

4.1 Opdrachtgever- en opdrachtnemerafspraken

In de contourennota zijn de rollen van eigenaar, opdrachtgever en opdrachtnemer benoemd. Deze worden voor de start van het SPW uitgewerkt met concrete taken en verantwoordelijkheden, in lijn met de hierboven beschreven bestuurlijke en juridische constructie van het SPW. Met deze afspraken is voor gemeenten helder hoe de sturing op de activiteiten van het SPW eruit ziet. De doelstellingen die voor het SPW gelden, zoals beschreven in paragraaf 2.5, zijn leidend. Vanaf de start van het SPW zal de uitvoeringspraktijk halfjaarlijks worden geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd. Colleges en raden zullen op basis van de huidige afspraken inzake planning en verantwoording van de GR worden geïnformeerd.

4.2 Bestuurlijke en juridische organisatie MareGroep

Parallel aan de start van het SPW start een extern onderzoek met het oogmerk om de activiteiten van MareGroep NV en de re-integratie verder samen te brengen in de GR KDB.

1. Onderzocht wordt de opheffing van de NV en het onderbrengen van MG in de GR of mogelijk andere oplossingsmodaliteiten die voorzien in het onder een stuurlijn brengen van het SPW en MG. Het onderbrengen van het SPW in de NV is uitdrukkelijk geen onderwerp van het onderzoek.
2. Het onderzoek zal op zo kort mogelijke termijn starten en een zo kort mogelijke doorlooptijd hebben.
3. De onderzoekvraag wordt gezamenlijk opgesteld door de Stuurgroep & MareGroep, beiden zullen ook als opdrachtgever optreden.
4. Ten aanzien van de onderzoeksvraag voor de OR van MareGroep is adviesplicht aan de orde.

5. Personeel en Organisatie

Het succes van het SPW wordt grotendeels bepaald door de mensen die er gaan werken. En door de manier waarop de samenwerking met de belangrijkste partners ISD, team Werk en Inkomen van Katwijk, MareGroep en UWV wordt vormgeven. Door succesvolle samenwerking moet een sluitende keten op werk en inkomen worden georganiseerd waarmee zoveel mogelijk werkgevers en werkzoekenden worden geholpen. In dit hoofdstuk is uitgewerkt hoe de personele organisatie van het SPW eruit ziet.

5.1 Functies en taken

Op basis van de contourennota zijn onderstaande functies kernfuncties binnen het SPW. Deze kernfuncties gaan de in hoofdstuk 2 en 3 genoemde diensten vormgeven. De functies accountmanager en re-integratieconsulent bestaan momenteel ook binnen de partnerorganisaties. Een aantal belangrijke uitgangspunten geldt voor beide functies, zoals vraaggericht werken en integraal (samen)werken. De verdeling van accounts (werkgevers) en caseloads (werkzoekenden) zal zoveel mogelijk worden gebaseerd op de huidige praktijk en vanaf de start van het SPW verder worden gemonitord en geoptimaliseerd.

Accountmanager/relatiebeheerder (t.b.v. werkgeversdienstverlening). Met als belangrijkste taken:

- Vraaggericht werken: vraag van de werkgevers staat centraal.
- Initiëren, onderhouden en versterken van het netwerk van werkgevers, o.a. via ondernemersverenigingen.
- Integraal (samen)werken met consulenten door vraag en aanbod zo snel mogelijk aan elkaar te koppelen.
- Plaatsingsen voor doelgroepen realiseren bij werkgevers (door middel van job-creatie).
- Informatie blijven geven over kwetsbare groepen en blijven stimuleren dat deze worden betrokken bij het uitvoeren van diensten die door de overheid zijn ingekocht (SRoI).
- Contacten onderhouden met gemeenten in (o.a.) hun rol als werkgever, bijvoorbeeld t.b.v. realisatie van banen uit de banenafspraak of als inkoper van diensten, werk en leveringen (SRoI).

Consulent arbeidsintegratie/re-integratieconsulent (t.b.v. dienstverlening aan werkzoekenden, gericht op werk). Met als belangrijkste taken:

- Faciliteert de werkzoekenden naar werk op basis van een gericht plan van aanpak.
- Coördineert de instrumenten die ingezet kunnen worden.
- Zet met name zichzelf in als re-integratie instrument.
- Integraal (samen)werken met accountmanagers door vraag en aanbod zo snel mogelijk aan elkaar te koppelen, o.a. t.b.v. SRoI.
- Voorbereiden en uitvoeren (groepsgewijze) matching en trainingen, bijvoorbeeld t.b.v. sectorprojecten (bijvoorbeeld chauffeurs, lassers).
- Contacten met werkgevers in afstemming met accountmanagers.

Manager SPW met als belangrijkste taken:

- Aansturing van accountmanagers en consulenten.
- Verantwoordelijk voor beleidsontwikkeling (uitvoeringsbeleid inzake re-integratie), i.o.m. gemeenten op niveau van de Duin- en Bollenstreek en Holland Rijnland.
- Verantwoordelijk voor overleg met samenwerkingspartners tbv optimale ketensamenwerking.
- Opdrachtnemer: legt verantwoording af over gepleegde inspanningen en behaalde resultaten.

Naast deze functies zijn de jobcoach (begeleiding) en arbeidsdeskundige (loonwaarde meting, belasting/belastbaarheid) belangrijk. Deze professionals worden ingezet bij de plaatsing (en begeleiding) van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Uitgangspunt is om deze expertise waar nodig door het SPW te laten inkopen bij MareGroep, tenzij dit wetstechnisch (Wet Markt en Overheid inzake concurrentievervalsing) niet mogelijk is of MareGroep de benodigde expertise niet in huis heeft.

De functies accountmanager, consulent arbeidsintegratie en manager SPW zullen, op basis van de functieprofielen bij de organisaties ISD, team Werk en Inkomen van Katwijk en MareGroep, worden uitgewerkt, in oktober zijn de medewerkers voorlopig geplaatst.

5.2 Formatie en bemensing SPW

In de contourennota is, op basis van ervaringscijfers en (commerciële) normtijden, berekend hoeveel FTE voor het SPW ongeveer beschikbaar moet zijn om de dienstverlening te kunnen vormgeven.

Het is van belang dat takenpakket en ambities in balans zijn met de bemensing.

Het financieel kader zoals aangegeven door de zes gemeenteraden is leidend. Mochten de politieke ambities veranderen, dan zal de leidinggevende SPW in overleg met het Dagelijks Bestuur GR KDB vaststellen wat dit betekent voor de inzet van mensen en middelen.
Bijvoorbeeld een toename van het aantal statushouders die we actief naar werk willen begeleiden betekent dat er extra menskracht benodigd is, met gerichte kennis.

Gezien de toename van het participatiebudget per 2017 is het mogelijk waar nodig extra menskracht in te zetten, 2 tot 2,5 fte extra. Gezien de opdracht voor de eerste periode zal dit met name worden ingezet op consulentniveau.

Accountmanagement (incl. SRoI)	2,5 fte
Consulent arbeidsintegratie (incl. SRoI)	4 fte + 2,5 fte
Management (incl. beleidsontwikkeling)	1 fte
Administratieve ondersteuning	0,5 fte
Totaal	*8 fte* + 2,5 fte

Op 1 oktober zijn de medewerkers voorlopig geplaatst.
De volgende 3 uitgangspunten zijn leidend bij de selectie van medewerkers:

1. Mens volgt taak.
2. Motivatie en geschiktheid voor de functie.
3. Een (evenredige) vertegenwoordiging in het SPW van de 3 betrokken organisaties om de benodigde verbinding en samenwerking tussen alle organisaties zo optimaal mogelijk vorm te geven.

Over de werving van de manager en de medewerkers zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De werving voor een manager Servicepunt Werk wordt zo snel als mogelijk gestart. Er zal tegelijk intern en extern geworven worden, intern betreft betrokken partners en de zes betrokken gemeenten. Voorzitter van de plaatsingscommissie zal Arno van Kempen zijn als voorzitter DB GR KDB, aangevuld met een vertegenwoordiging van het management van de betrokken organisaties. Er zal een plaatsingsadviescommissie worden gevormd bestaande uit een vertegenwoordiging van (geplaatste) medewerkers van het Servicepunt Werk en de OR-en.
- We richten ons op snelle duidelijkheid voor het personeel. Er zal een onafhankelijke plaatsingscommissie worden gevormd die verantwoordelijk is voor de selectie op kwaliteit en motivatie.
- De bezetting is gebaseerd op kengetallen van de huidige re-integratie. Om een goede start (zie hieronder) te maken kan er, naast de 8 fte uit het bedrijfsplan, aanvullend worden geworven. In de uitwerking van het personeelsplan zal dit nader worden aangegeven.

5.3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

In de contourennota is al uitgewerkt dat er sprake is van verschillende rechtsposities. De medewerkers van de gemeente Katwijk en de ISD vallen onder de cao van gemeenteambtenaren (CAR UWO). MareGroep heeft een eigen bedrijfs cao. De bedrijfs cao van MareGroep wijkt op secundaire arbeidsvoorwaarden af van de CAR UWO, qua salaris loopt de bedrijfs cao parallel aan die van de CAR UWO. Overigens hebben ook de gemeenten Katwijk en de ISD een aantal eigen secundaire arbeidsvoorwaarden.

Om de start van het SPW op 1 juli 2016 mogelijk te maken zullen de betrokken medewerkers tot 1 januari 2017door hun organisaties worden uitgeleend aan het SPW (tegen verrekening van loonkosten). Vanaf (uiterlijk) 1 oktober gaan ook medewerkers gedetacheerd worden die nu (deels) nog bij ISD, Katwijk of MareGroep werken en van wie het waarschijnlijk is dat zij bij het Servicepunt Werk in dienst komen op 1 januari 2017. Vanaf 1 januari 2017 komen deze medewerkers in dienst van het SPW. Medewerkers die in het Servicepunt Werk geplaatst worden,

gaan werken onder gelijke arbeidsvoorwaarden. De harmonisatie van arbeidsvoorwaarden moet dan zijn afgerond. Door de in hoofdstuk 4 beschreven uitvoeringsvorm van het SPW zullen de medewerkers in dienst komen van de GR KDB en arbeidsvoorwaardelijk onder de gemeentelijke cao (CAR UWO) vallen. Er worden heldere afspraken gemaakt, in een passende vorm van een sociaal statuut.

6. Overige bedrijfsvoering

6.1 ICT

Ondersteuning primair proces SPW

De ICT voorzieningen moeten de belangrijkste doelstellingen van het SPW (succesvolle werkgeversdienstverlening en zoveel mogelijk werkzoekenden aan het werk) ondersteunen. Voor de start van het SPW op 1 juli 2016 moet (in een minimale variant) geregeld zijn dat klantinformatie, zowel van werkgevers als werkzoekenden, digitaal beschikbaar is voor het SPW. En dat deze informatie "opgeschoond" wordt overgedragen door de ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk. Op dit moment werken de betrokken gemeenten met verschillende systemen (bollen 5 gemeenten/ISD met GWS van Centric, gemeente Katwijk met Civision van Pink Roccade). De MareGroep gebruikt Compas als belangrijkste systeem. De werkgeverscontacten van het WGSP worden vastgelegd in PerfectView als CRM systeem.

Begin 2016 zal met de betrokken organisaties worden uitgewerkt welke acties op ICT gebied nodig zijn voor de start van het SPW. Op Holland Rijnland niveau is al bepaald dat de UWV systemen voor invoering van klantprofielen, vacatures en matching (Sonar en WBS) leidend gaan worden voor de hele regio (zogenaamde "stekker vier operatie"). De precieze implementatie(termijn) is nog niet duidelijk. Overigens zal naast Sonar en WBS altijd een gemeentelijk systeem (en dus dubbele invoer) nodig blijven. De start en doorontwikkeling van het SPW zal in lijn met de afspraken op Holland Rijnland niveau worden vormgegeven.

De keuze voor het eerder genoemde diagnose instrument dat de basis vormt voor doorverwijzing naar het SPW zal begin 2016 worden bepaald zodat dit bij de start van het SPW kan worden ingezet.

Een belangrijk aandachtspunt bij het delen van bestanden tussen de samenwerkingspartners is de privacy. Bij de uitvraag van gegevens bij klanten moet duidelijk zijn benoemd waarvoor de gegevens kunnen worden gebruikt. Ten behoeve van het SPW moet dus het doel re-integratie en bemiddeling/advisering worden benoemd. Als de gegevens vervolgens voor dit doel, op een veilige manier worden gebruikt, kan uitwisseling plaatsvinden.

Werkplekautomatisering

Wat betreft de benodigde werkplekautomatisering, maar ook voor ondersteunende processen zoals financiële administratie, salarisadministratie, HRM en toegangsbeveiliging wordt waar mogelijk aangesloten bij de infrastructuur en voorzieningen van MareGroep.

6.2 Huisvesting

Conform de uitgangspunten in de contourennota wordt het SPW gehuisvest binnen het gebouw van MareGroep. Hierdoor kan het SPW gebruik maken van de bestaande infrastructuur en ondersteunende diensten. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is om de huisvesting zo vorm te geven dat het SPW een zichtbaar eigen profiel en identiteit uitstraalt. De concrete huisvesting wordt begin 2016, in overleg met betrokken partners, uitgewerkt.

6.3 Communicatie

Communicatie is van belang voor een succesvolle introductie van het SPW. Gerichte communicatie (qua doelgroep en vorm) is noodzakelijk rondom de start (nieuwe naam, nieuwe dienstverlening) en de doelstellingen (één loket voor alle werkgevers en werkzoekenden) van het SPW. Er wordt een communicatieplan ontwikkeld aansluitend bij de fasering van de opbouw van het SPW. Per fase worden communicatiedoelstellingen geformuleerd.

De verschillende fases zijn:

Fase 1
Voorbereiding start SPW (parallel aan besluitvormingsproces). Periode jan-juni 2016.
Communicatiedoelstelling:

- Informeren en meenemen van belangrijkste partners en stakeholders (intern en extern).
- Introductie (intern en extern) van het SPW.

Fase 2
Start werkzaamheden en verdere opbouw SPW. Periode juli-dec 2016.
Communicatiedoelstelling:

- Profileren van het SPW als het contactpunt voor werkgevers. "Branding" en positionering van het SPW.

Fase 3
Doorontwikkeling en optimalisatie. Periode 2017.
Communicatiedoelstelling:

- Gericht benaderen van de diverse klanten en doelgroepen van het SPW.

Begin 2016 zal de communicatie inzet voor fase 1, in overleg met betrokken partners, worden uitgewerkt.

7. Financiën

7.1 Beschikbaar budget

In bijlage 7 is de concept begroting van het SPW voor 2016 weergegeven. Eerder vastgestelde uitgangspunten hierbij zijn: rijksbudget is werkbudget, en de beschikbare budgetten voor participatie en SW blijven gescheiden. Het in de septembercirculaire vanuit het Rijk genoemde budget voor participatie voor de zes gemeenten is leidend voor de begroting van het SPW. Samenhangend met de beoogde start van het SPW op 1 juli 2016 zal de financiële "knip" van budgetten (verrekening van budgetten die in het eerste half jaar van 2016 zijn ingezet en overgang van resterend budget naar SPW) op 1 juli 2016 plaatsvinden. Conform de uitgangspunten in de contourennota wordt het SPW qua bedrijfsvoering (o.a. boekhouding, financiële administratie en controle) ondersteund vanuit MareGroep.

Zoals in de concept begroting weergegeven worden door de betrokken zes gemeenten de volgende middelen ingezet ten behoeve van participatie. Dit betekent dat niet het volledige participatiebudget beschikbaar is voor het SPW.

- Het vormgeven van de "inkomenspoort" bij de ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk. Hier vindt de eerste intake plaats gericht op rechtmatigheid en doelmatigheid van de

aangevraagde uitkering. Plus de bepaling van de afstand tot de arbeidsmarkt op basis van een gedeeld diagnose instrument.
- Bij de ISD en team Werk en Inkomen van Katwijk wordt ook Work First ingezet. Dit instrument wordt direct na de uitkeringsaanvraag gestart en heeft als belangrijkste doel het voorkomen van de uitkeringsverstrekking (doordat de aanvraag niet wordt doorgezet of door het op eigen kracht vinden van werk). Hiernaast is deze inzet van Work First ook een verlengd diagnose instrument in het kader van de re-integratie (competentie beoordeling).
- De loonkosten van de re-integratie consulenten en accountmanagers binnen het SPW vormen een belangrijke post binnen de SPW begroting. Deze professionals vormen door de aard van hun werkzaamheden zelf ook een belangrijk onderdeel van het inzetbare re-integratie instrumentarium.
- Tenslotte is een deel van het participatiebudget voor het SPW beschikbaar voor het inzetten van re-integratie instrumentarium en werkgeversdienstverlening t.b.v. de plaatsing van zoveel mogelijk mensen bij zoveel mogelijk werkgevers.

Extra impuls opstartfase

Een vergelijking van het (gemiddeld) beschikbare re-integratie budget per klant over de afgelopen jaren leert dat dit budget in 2016, bij de start van het SPW, op het laagste niveau zal liggen. Terwijl er tegelijkertijd goede redenen zijn om het budget voor het SPW tijdelijk, gedurende de opstartfase, te verhogen.

Deze redenen zijn:

- Met de komst van de Participatiewet hebben gemeenten de re-integratie verantwoordelijkheid voor een grotere en deels nieuwe doelgroep. En gaat het om groepen waarvoor, gezien hun arbeidsbeperkingen, een meer dan gemiddelde inspanning zal moeten worden gepleegd om hen op een passende werkplek te krijgen. Voor werkzoekenden die hiervoor onder de bijstand vielen geldt sowieso dat zij vaak al langdurig uit het arbeidsproces zijn en dus een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Ook voor de doelgroep statushouders en hun re-integratie zal waarschijnlijk een beroep op het SPW worden gedaan.
- Met de start van het SPW gaan we alle beschikbare kennis en capaciteit voor deze uitdagende opdracht bundelen en doen we een aantal investeringen in de werkprocessen. Zoals het aanschaffen van en werken met een diagnose instrument aan het "inkomensloket" om te zorgen voor een eenduidige en goede doorverwijzing naar het "werkloket" (=SPW). Dergelijke investeringen vergen extra budget. Deze komen ten laste van het participatiebudget maar het instrument zal vooral bij de gemeenten (inkomensloket ISD en Katwijk) worden ingezet. Dergelijke kosten kunnen worden gecompenseerd bij de start van het SPW.
- De succesvolle start van het SPW als nieuwe organisatie vergt een aantal (eenmalige opstart)investeringen zoals het investeren in naamsbekendheid en de benodigde aanpassing van het gebouw van MareGroep om het SPW als zichtbare organisatie met een eigen naam en opdracht te realiseren.

In de concept begroting (bijlage 7) is daarom tijdelijke extra financiering (voor de opstartfase) opgenomen. Het gaat om 150.000 euro voor de 2^{e} helft van 2016, 300.000 euro voor 2017 en 150.000 euro voor 2018 (maximumbedragen). In 2018 zullen namelijk de aflopende verplichtingen (van ISD en Katwijk) aan het SPW budget kunnen worden toegevoegd. Dan is ook duidelijk of het budget voor Work First voor het specifieker vaststellen van de inzetbaarheid van klanten (door ISD en Katwijk, als onderdeel van het inkomensloket) volledig is benut of deels aan het SPW budget kan worden toegevoegd. Voorstel is het budget (deels) te benutten om extra menskracht. Op dit moment zijn in de zes gemeenten 2.200 mensen werkzoekend en cliënt bij de sociale dienst, op basis van landelijke cijfers is 40 % een potentiële klant van het Servicepunt Werk. Vertaald naar de huidige re-integratiecijfers betekent dat er extra effort nodig is van 3-4 fte om deze groep aan het werk te krijgen. Gezien het groeimodel is aangegeven 2-2,5 fte aan het SPW toe te voegen en daarnaast ruimte te houden voor extra inzet aan de inkomenskant of jobcoaching.
In 2019 moet, op basis van de praktijkervaringen van het SPW en de monitoring van de effecten, duidelijk zijn welk budget structureel nodig is, waarbij het uitgangspunt rijksbudget is werkbudget

blijft gelden. Voor de hierboven genoemde extra uitgaven bij de start van het SPW (o.a. t.b.v. aanschaf en training diagnose instrument, aanpassingen gebouw, investering in naamsbekendheid/communicatie, verdere optimalisering van werkprocessen) geldt dat deze zijn gebaseerd op een voorlopige inschatting. De daadwerkelijk te maken kosten zullen t.z.t., in overleg met de gemeenten, worden vastgesteld.

7.2 Werkafspraken

De definitieve begroting van het SPW zal, inclusief de eerder genoemde verrekeningen op basis van de uitgaven in het eerste half jaar van 2016, voor 1 juli definitief worden vastgesteld. Hiernaast zijn met de betrokken gemeenten de volgende afspraken gemaakt:

- De verschuiving van de budgetten naar het SPW heeft gevolgen voor de budgetten van de betrokken partners, de ISD, team Werk en Inkomen van Katwijk en MareGroep. Deze gevolgen worden door de betrokken organisaties inzichtelijk gemaakt t.b.v. de gemeentelijke begrotingen.
- Voor het SPW gelden de afspraken inzake Planning & Control cyclus zoals die bestaan binnen de GR KDB.
- Zodra de SPW organisatie staat en draait (zie ook hoofdstuk 8) kan en zal halfjaarlijks de uitvoeringspraktijk worden geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd. Dit zal zich ook vertalen in (half)jaarlijkse specifieke doelstellingen voor het SPW, te beginnen in januari 2017.
- Het SPW gaat geen eigen vermogen opbouwen t.b.v. toekomstige risico's.
- In de concepttekst van de nieuwe GR KDB is beschreven hoe de verdeling van de kosten van het SPW tussen de 6 gemeenten eruit ziet.

8. Tijdpad start en doorontwikkeling SPW

Op 1 juli is het SPW gestart. Tot 1 oktober 2016 worden alle zaken opgebouwd en ontwikkeld die nodig zijn om volledig aan de slag te kunnen. Dan weten ook de medewerkers dat en op welke functie zij geplaatst zijn. Op 1 januari 2017 zijn alle zaken ook formeel geregeld, waaronder de aanpassing van de GR.
De in het bedrijfsplan genoemde acties moeten worden uitgevoerd. Deze zijn in onderstaande tabel op een rij gezet. Tegelijkertijd is duidelijk dat het tijd en aandacht vergt om vanuit verschillende organisatieculturen toe te groeien naar één organisatiecultuur voor het SPW. In de komende jaren groeien de medewerkers en de werkorganisatie samen in stappen toe naar een gezamenlijke cultuur.

De volgende drie fases worden onderscheiden:

1. Implementatiefase: voorbereiding start SPW (parallel aan besluitvormingsproces). Periode jan-juni 2016.
2. Start werkzaamheden en verdere opbouw SPW. Periode aug-dec 2016.
3. Doorontwikkeling en optimalisatie, start van gezamenlijke bedrijfscultuur. Periode 2017.

Hieronder zijn de acties voor de implementatiefase voorafgaand aan de start van het SPW op 1 juli 2016 opgesomd. Parallel hieraan loopt het formele besluitvormingsproces. Dit is in onderstaande tabel uitgewerkt.

Planning besluitvormingsproces

Wie	Wat	Wanneer

Stuurgroep 3D	Accorderen Bedrijfsplan SPW.	28 jan
6 Colleges	Bedrijfsplan SPW vaststellen als voorgenomen besluit in de zin van de WOR. Hiermee is het document openbaar.	9 feb, 12 juli
3 OR'en	Adviesaanvraag versturen via WOR bestuurders. Traject van OR advisering (inclusief gesprek met WOR bestuurder).	10/11 feb
6 Raadscommissies	Bespreken zienswijze op bedrijfsplan als voorgenomen besluit (in de zin van de WOR). Indien mogelijk inclusief OR adviezen.	maart
6 Colleges	Bespreken OR adviezen. Bespreken uitkomst raadscommissies. Bedrijfsplan vaststellen als definitief besluit.	april
6 Raden	Vaststellen bijbehorende raadsbesluiten: financieel kader.	n.t.b.
	Daadwerkelijke start SPW	1 juli

Acties tbv Fase 1: voorbereiding start SPW

Periode jan-juni 2016

	Wat	**Wanneer**
1	Afronden vraagstukken financieel kader tbv start: *Concretisering begroting SPW en knip op 1 juli. Inclusief in beeld brengen opstartkosten. *Verschuivingen bij partners inzichtelijk maken. *Uitwerken P&C afspraken (in lijn brengen met afspraken over monitoring voortgang SPW).	Uiterlijk mei 2016
2	Realiseren benodigde juridische stappen t.b.v. start: *Nadere uitwerking positie leidinggevend SPW/Opdrachtnemer. *Voorbereiden benodigde aanpassing in GR KDB en ISD. *Regelen verordenende bevoegdheden. *Uitwerken rollen eigenaar, opdrachtgever, opdrachtnemer.	Uiterlijk 1 oktober
3	Afronden P&O vraagstukken tbv start: *Uitwerken functieprofielen SPW. *Uitwerken selectieprocedure met 3 in bedrijfsplan genoemde uitgangspunten. *Uitvoeren selectieprocedure. *Regelen uitlenen van geselecteerde medewerkers.	Uiterlijk 1 januari
4	Voorbereiden keuze en aanschaf (inclusief kosten) gezamenlijk diagnose instrument.	September
5	Uitwerken werkprocessen en bijbehorende vraagstukken t.b.v. knip tussen werk en inkomen.	September gereed
6	Vaststellen van een (6x) gedeeld beeld qua globale inhoud, beoogd effect en kosten inzake door SPW in te zetten re-integratie instrumenten. In ieder geval: jobcoaching, nieuw beschut (pilot)?, loonkostensubsidie.	idem
7	Uitwerken en overeenstemming bereiken over inzet loonkostensubsidie door SPW (regelen mandatering, uitwerken plafond etc)	idem
8	Uitwerken en overeenstemming bereiken werkproces garantiebanen (welke stappen, wie doet wat, inclusief monitoring totaal aantal garantiebanen in onze subregio). Zowel aanbod als vraagkant.	idem
9	Uitwerken en overeenstemming bereiken werkproces SROI (welke stappen, wie doet wat, inclusief monitoring totaalinzet SROI in onze subregio)	gereed
10	Deta/BW: over eenduidige werkgeversdienstverlening en samenwerking op deze doelgroep zullen in de werkprocessen heldere afspraken worden gemaakt.	Oktober

11	Uitwerken over hoe en wanneer werkgeversdialoog. Acties gericht op werkgevers afstemmen in Marktbewerkingsplan 2016 (Holland Rijnland).	Oktober
12	Bespreken definitieve afspraken en rol SPW voor specifieke doelgroepen (JA project, statushouders, uitwerking wet taaleis)	Oktober
13	Uitwerken momenten en vorm monitoringinformatie door SPW. Inclusief aandacht voor praktische uitwerking solidariteitsbeginsel.	Oktober
14	Afronden ICT vraagstukken tbv start: *Uitwerken en voorbereiden acties op ICT gebied voor de start van SPW (ondersteunen primair proces). *Realiseren inzet diagnose instrument tbv doorverwijzing naar SPW.	N.t.b.
15	Uitwerken concrete huisvesting SPW	Gestart, uitwerking zomer
16	Uitwerken communicatie inzet fase 1.	Gestart, vervolg na zomer

Fase 2: Start werkzaamheden en verdere opbouw SPW
Na start definitieve manager, indien de start later is dan 1 november 2016 wordt wel een aanvang gemaakt.

	Hernieuwd en definitief vaststellen van de missie en visie (inclusief leidende principes in de werkpraktijk) van het SPW door medewerkers (zie 2.4)	
	Hernieuwd en definitief vaststellen van de waarden (inclusief gedrag) van het SPW door medewerkers (zie 2.4)	
	Harmonisatie arbeidsvoorwaarden (voor 1 jan 2017).	
	Werkprocessen Deta/BW: Aan het einde van 2016 zullen de eerste praktijkervaringen worden geëvalueerd zodat waar nodig bijstelling van de afspraken mogelijk is.	
	…	

9. Evaluatie en monitoring

Het Servicepunt Werk is een organisatie in ontwikkeling. Het is van belang om op basis van vastgestelde criteria de resultaten te monitoren.

0-meting
De resultaten van de afzonderlijke re-integratieactiviteiten worden in kaart gebracht.
Het betreft de cijfers over 2015 Q1 tot en met 2016 Q2 van ISD Bollenstreek, sociale dienst Katwijk, Maregroep NV en Werkgeversservicepunt.

Managementrapportage
Het Servicepunt Werk zal per kwartaal rapporteren over de resultaten, met een gelijke definitie.

Evaluatie 1 jaar SPW
Na 1 juli 2017 wordt een evaluatie gemaakt, zodat waar nodig kan worden bijgestuurd. Dit betreft een evaluatie in de volle breedte: inhoudelijk/ resultaten, financiën (o.a. solidariteit), werkprocessen, personeel, tevredenheid werkzoekenden en werkgevers.
In de komende periode kunnen er taken bij komen door wetswijzigingen, nieuwe doelgroepen, etc. Dit wordt ook meegenomen in de evaluatie.

Bijlage 1
Uit de toelichting op het (gewijzigde) wetsvoorstel zoals dat in december 2013 is aangeboden aan de Tweede Kamer:
'De regering heeft de ambitie om iedereen in staat te stellen als volwaardig burger mee te doen en bij te dragen aan de samenleving. Voor de meeste mensen is meedoen vanzelfsprekend; zij hebben een baan, kunnen voorzien in hun eigen levensonderhoud en zijn ook op andere manieren maatschappelijk actief. Voor andere mensen is volwaardig meedoen een grotere opgave. De regering wil ook aan deze mensen perspectief blijven bieden op volwaardig burgerschap. De mens staat daarbij centraal. De regering gaat zo veel mogelijk uit van de eigen kracht van mensen en biedt ondersteuning waar dit nodig is. Het wetsvoorstel voor de Participatiewet is op deze belangrijke uitgangspunten gebaseerd.
De regering streeft ernaar om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die plaats biedt voor jongeren en ouderen en voor mensen met en zonder beperking. Het is essentieel om mensen tot hun recht te laten komen en ze in staat te stellen zo veel mogelijk zelfstandig mee te doen aan de samenleving. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de sociale cohesie en de economie. In zo'n samenleving kan iedereen bijdragen aan het versterken van de economische en sociale kracht van Nederland.'

Bijlage 2: Contourennota
Zie apart document

Bijlage 3: Lijst met afkortingen

ESF	Europees Sociaal Fonds
CRM systeem	Customer Relationship Management (t.b.v. vastleggen klantrelaties)
GR KDB	Gemeenschappelijke Regeling Kust- Duin- en Bollenstreek
ISD	Intergemeentelijke Sociale Dienst
JA-project	Jongeren op de arbeidsmarkt
Nuggers	Niet-Uitkeringsgerechtigden
SPW	Servicepunt Werk
SRoI	Social Return on Investment
WGSP	Werkgeversservicepunt
(W)SW	(Wet) Sociale Werkvoorziening

Bijlage 4: Toelichting op huidige afspraken inzake solidariteitsbeginsel ISD – bollen 5 gemeenten

In de GR ISD is de solidariteit als volgt geregeld:

Wat betreft de programmakosten:

De lasten voortvloeiend uit de re-integratieactiviteiten van de deelnemers worden, voor dat deel dat aan het samenwerkingsverband is overgedragen, getotaliseerd. Hierop wordt de bijdrage van het rijk in mindering gebracht. Het resterende saldo wordt toegerekend aan, respectievelijk verdeeld over de deelnemers op basis van een verdeelsleutel. De verdeelsleutel is als volgt opgebouwd: 50% op basis van het inwoneraantal van de individuele deelnemers (de gemeenten) en 50% op basis van het aantal lage inkomens binnen de individuele deelnemers (de gemeenten).

Met programmakosten wordt bedoeld: alle met de uitvoering van het beleid samenhangende kosten conform de vastgestelde programmabegroting (waarin de programmakosten worden opgenomen).

Wat betreft de exploitatiekosten:

Deze worden volgens dezelfde verdeelsleutel toegerekend/verdeeld over de deelnemers. Dus: 50% op basis van het inwoneraantal van de individuele deelnemers (de gemeenten) en 50% op basis van het aantal lage inkomens binnen de individuele deelnemers (de gemeenten).

Met exploitatiekosten wordt bedoeld: alle kosten die niet behoren tot de programmakosten, zoals bijvoorbeeld (niet limitatief): personeelskosten van het samenwerkingsverband, huisvestingskosten, werkplekinrichting en overige inrichtingskosten. Automatiseringskosten. Kosten inhuur van derden. Advieskosten. Accountantskosten. Overige uitvoeringskosten (bijv. vergoeding commissieleden, representatiekosten en kosten cliëntenraad).

De klant (werkgever en werkzoekende) staat zo voorop en dit werkt efficiënt omdat er niet aan ‘adrespolitiek’ hoeft te worden gedaan .

Bijlage 5: Tabel met klantgroepen en re-integratie inzet (instrumentarium)

Uitgangspunt SPW: alle klanten met loonwaarde boven 30% gaan voor bemiddeling naar SPW.
Zorggroep (loonwaarde 0-30%) blijft bij gemeenten (ISD en Katwijk) met als inzet sociale activering via arbeidsmatige dagbesteding (WMO) of vormen van vrijwilligerswerk.

Werkzoekenden p-wet		**ISD** (1)			**SD Katwijk** (1)			
		Absoluut	**%**	**landelijk %**	**absoluut**	**%**	**welk instrument**	**beoogde uitstroom** (2)
% loonwaarde	**Profiel op basis van (inkomens)intake**							
80-100	**groep 1:** direct beschikbaar voor werk Zelfstandig	124	9,5	10	152	19	monitoring bemiddeling Work First (focus handhaving)	doel: zo snel mogelijk aan het werk
60-80	**groep 2:** werken op termijn lichte ondersteuning	312	23,8	30	246	30	Work First (focus re-integratie/werkritme) Werkstage/werkervaringsplek Proefplaatsing BOL/BBL Opstapsubsidie SROI	doel: binnen 12 maanden aan het werk
30-60	**groep 3:** werken naar vermogen langdurige ondersteuning	361	27,5	(zie 60-80)	218	26	detachering/begeleid werken/garantiebaan loonwaardemeting/loonkostensubsidie jobcoaching No risk polis	doel: werken naar vermogen binnen 24 maanden
20-30				5	0		nieuw beschut?	
0-30	**groep 4:** Zorg ondersteuning vanuit WMO	515	39,3	55	207	25	arbeidsmatige dagbesteding vrijwilligerswerk	doel: sociale activering
totaal		1312	100	100	821	100		
30-80	*oud SW*	*totaal binnen KDB 860 personen*						

1: Voorlopige schatting, meetmoment okt 2015
2: Indicatie op basis van intake/diagnose instrument

Bijlage 6 Werkproces "knip" tussen inkomen en werk

KNIP tussen GEMEENTEN (inkomensloket) en SERVICEPUNT WERK (werkloket)

Team Werk en Inkomen KATWIJK /ISD: Wat gebeurt er bij het inkomensloket?

1. Klant (volwassene) belt voor aanvraag WWB/uitkering P-wet. Dit is de datum melding. Wanneer het recht bestaat op een uitkering P-wet wordt de uitkering met ingang van deze datum toegekend. De beslistermijn bedraagt formeel 8 weken.

2. Gesprek met KKC wordt ingepland. Afspraak wordt gemaakt voor het ophalen van aanvraag formulieren. KKC checkt of klant is ingevoerd in Sonar.

3. Tijdens afspraak (kort gesprek) wordt:

   - aanvraag formulier afgegeven dat de klant ingevuld meeneemt naar volgende afspraak (intake)

   - rechten en plichten worden uitgelegd aan klant

   - sollicitatie formulier wordt gegeven waarin de klant zijn/ haar sollicitatie acties moet invullen

   - er vindt een eerste check op uitkering plaats

   - instructies worden meegeven voor het digitaal invullen van het diagnostisch instrument. Voor de ISD is dit proces iets anders (zie overzicht met processtappen ISD) Voor de knip respectievelijk overdracht klant aan het SPW maakt dit niet uit. Ook bij de ISD zal bij het intakegesprek het diagnose instrument worden ingezet.

4. Klant wordt uitgenodigd voor een intake gesprek met klantmanager .

   Onderdelen van dit gesprek:
   - er vindt een check op inschrijving Sonar. Gegevens worden toegevoegd en indien nodig wordt klant ingevoerd in sonar. (Zie bijlage UWV)

   - formulieren en gegevens worden gecheckt, doorgesproken en ingevoerd. (rubriek 1 en 2 van het vragenformulier klantprofiel Sonar)

   - diagnostisch instrument wordt ingezet. Uitkomst geeft o.a. aan of de klant meer dan 30 % verdiencapaciteit heeft. Boven de 30 % gaat naar het SPW. Door de werkgroep Knip is gekozen voor een 'grove' diagnose die evt. bij SPW kan worden verdiept. Doel van het diagnose instrument is dat SD Katwijk en ISD dezelfde 'soort' klanten doorstuurt – d.w.z. met loonwaarde van 30% en meer. De evt. verdieping van de diagnose gebeurt bij het SPW .

   - klantmanager voert gegevens verder in Sonar en vult een verwijzing- adviesformulier in voor afd. inkomen (vrijwilligerswerk/zorg) bij gemeente. Mocht de bijstands-aanvraag niet worden ingediend door klant of wordt de aanvraag buiten behandeling gesteld of afgewezen door SD Katwijk/ISD , dan informeert SD Katwijk/ISD het SPW onmiddellijk daarover.

   - Voor jongeren t/m 27 jaar bestond er het JA-Project. Dit eindigt ws per 1 januari 2016. Momenteel worden er gesprekken gevoerd om ook in 2016 verder te gaan met dit project ofwel in een andere vorm. Wanneer hierover duidelijkheid is zal ook voor deze groep een procedure beschrijving worden gemaakt.

SERVICEPUNT WERK : wat gebeurt er bij het werkloket?

1. Klant wordt door gemeenten aangemeld.

2. Intakegesprek met klant, met als onderdelen:

- Gegevens worden in Sonar bijgewerkt (de rubrieken 3 t/m 7 van het vragenformulier klantprofiel Sonar wordt ingevuld)

- Aan de hand van de intake en rapportage uit diagnostisch onderzoek wordt een plan van aanpak geschreven, met daarin opgenomen de in te zetten re-integratie-instrumenten. Dit plan wordt doorgestuurd naar SD Katwijk/ISD.

- Traject start en afspraken over monitoren voortgang met klant.

3. Per kwartaal worden voortgangsrapportages met gemeenten besproken. Ook vindt dan uitwisseling plaats over de instroom/uitstroom/ terugstroom van klanten en evt. inzet inkomensmaatregel ivm niet nakomen afspraken uit re-integratieplan. Op individueel klantniveau is desgewenst/ indien noodzakelijk voortdurend contact/terugkoppeling mogelijk tussen SD Katwijk/ISD en SPW.

Bijlage 7 Concept Begroting 2016 SPW

Let op! Betreft begroting voor halfjaar vanwege verwachte startdatum 01-07-2016.*

	Begroting	
Re-integratiebudget 6 gemeenten	775.000	
Extra budget t.b.v. opstartfase	150.000	
Totaal budget	**925.000**	
Achterblijvende werkzaamheden		
Inkomenstaak ISD / SD Katwijk	-87.500	
Work First ISD en SD Katwijk (handhaving)	-113.800	70.000 ISD en 43.800 SD Katwijk
Aflopende verplichtingen ISD	-50.000	
Formulierenbrigade Katwijk (2 personen)	-35.000	
Totaal kosten t.l.v. budget buiten SPW	**-286.300**	
Beschikbaar budget SPW	**638.700**	
Loonkosten	-242.500	6,5 fte a 30K (schaal 8/9), 0,5 fte a 20K (schaal 6), 1 fte a 37,5K (schaal 11, leidinggevend)
Directe uitvoeringskosten	-296.200	Inzet re-integratie instrumenten
Totaal directe kosten	**-538.700**	
Netto opbrengsten	**100.000**	

Vergoeding werkzaamheden MareGroep	-42.500	Is exclusief eventuele i
Afschrijvingen	-7.500	
Interest	-2.500	Schatting
Diverse kosten (verzekeringen, huisvesting, automatisering etc)	-47.500	Schatting
Totaal overige kosten	**-100.000**	
Bedrijfsresultaat	**0**	

Verdeling op basis re-integratiebudget volgens decembercirculaire**

Gemeente	Re-integratiebudget 2016	Deel totaal re-integratiebudget in %	Deel extra budget in €
Hillegom	189.201	12,19%	18.285
Katwijk***	753.647	48,56%	72.835
Lisse	144.158	9,29%	13.932
Noordwijk	189.750	12,23%	18.338
Noordwijkerhout	118.702	7,65%	11.472
Teylingen	156.648	10,09%	15.139
Totaal	**1.552.106**	**100,00%**	**150.000**

** I.v.m. de beperkte start op 1 juli en verdere uitwerking per 1 oktober zal de begroting nader uitgewerkt worden.*
*** In de circulaire van mei en september worden aanpassingen verwacht.*
**** I.v.m achterblijvende taken SROI zal de gemeente Katwijk in 2016, 2017 en 2018 € 49.000 minder inbrengen. Dit wordt meegenomen in de evaluatie.*