

Aan de raden van de deelnemende gemeenten GR KDB,

Voorhout, 6 december 2024

Onderwerp: aangescherpte implementatieplan Provalu, Uitwerking meerjarenvisie 2024-2030

Geachte leden van de gemeenteraad,

Hierbij doe ik u ter informatie het op onderdelen aangescherpte implementatieplan Provalu, Uitwerking meerjarenvisie 2024-2030 toekomen.

In de eerste helft van dit jaar heeft u uw zienswijze op de Meerjarenvisie Provalu 2030 met ons gedeeld. Na vaststelling van de meerjarenvisie is het Algemeen Bestuur aan de slag gegaan met het beschrijven van de wijze waarop er wordt toegegroeid naar het ontwikkelingsbedrijf Provalu 2030. Het in het Algemeen Bestuur GR KDB van juli 2024 besproken implementatieplan werd weliswaar aangenomen, maar niet unaniem.

Ook omdat het Implementatieplan een levend document is, is in het najaar door het Algemeen Bestuur besloten om te bezien of er een verbeterde verbinding kon worden aangebracht tussen de Meerjarenvisie 2030 ('wat' willen we bereiken) en het implementatieplan ('hoe' gaan we dat bereiken). Dit is inderdaad gelukt en dat heeft geleid tot deze aangescherpte versie van het implementatieplan. In het Algemeen Bestuur GR KDB van 5 december is deze versie unaniem vastgesteld. Omdat het hier gaat om de wijze waarop het doel in 2030 zal worden bereikt, is het de bevoegdheid van het Algemeen Bestuur GR KDB om het plan vast te stellen.

Dit implementatieplan is vanaf nu de leidraad voor ons handelen, al geldt evenzeer dat dit implementatieplan niet in beton gegoten is. Periodiek zal worden bezien waar actualisatie nodig is; periodiek zal er ook over de voortgang worden gerapporteerd aan het Algemeen Bestuur via de kwartaalrapportages van GR KDB/Provalu. Op basis hiervan kunnen de leden van het Algemeen Bestuur u ook op de hoogte houden van de voortgang.

Ik ga er van uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.
Met vriendelijke groet,

Namens het Algemeen Bestuur GR KDB,

De heer J.A. van Rijn
Voorzitter

Mevrouw A.E. Snuif
Secretaris



meerwaarde door werk

Implementatieplan 2.0

UITWERKING MEERJAREN VISIE 2024-2030

5 december 2024



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Provalu in 2030	9
1.1 Missie en visie	9
1.2 Verbinding met werkgevers	11
1.3 Aansluiting op de arbeidsmarkt	12
1.4 Aansluiting arbeidsmarktregio Holland Rijnland	12
1.5 Leer/werklijnen, verbinding met onderwijs	13
1.6 Aansluiting op landelijk beleid	14
1.7 Infrastructuur	15
2. Ontwikkeling omvang doelgroepen	17
2.1 Mensen met indicatie Wsw	17
2.2 Mensen met een indicatie Nieuw Beschut	18
2.3 Mensen met indicatie Doelgroepregister	19
2.4 Werkplekken met loonkostensubsidie en extra begeleiding	23
2.5 Re-integratietrajecten	24
2.6 Overige doelgroepen	25
2.7 Totaalbeeld ontwikkeling doelgroepen	26
3. Nieuwe initiatieven hoofdproces	28
3.1 Instroom en diagnose	29
3.2 Ontwikkeling en doorstroom	34
3.3 Uitstroom	42
3.4 Verbindingscentrum is ontmoetingscentrum	44
4. Organisatieontwikkeling	46
4.1 Organisatiestructuur	46
4.2 Organisatiecultuur, kernwaarden en leiderschapsstijl	47
4.3 Ontwikkeling competenties stafpersoneel	48
4.4 Medezeggenschap	49
5. Communicatieplan	51
6. Lasten en baten (begroting)	52
6.1 Voorkeursscenario meerjarenbegroting 2024-2030	52
6.2 Businesscases	56
6.3 Financiering incidentele lasten	60
6.4 Risicoparagraaf	62

7. Implementatieplanning

63

Bijlagen:

Bijlage 1: Kernpunten meerjarensie	64
Bijlage 2: Verbouwing pand Voorhout en ICT-applicaties	68
Bijlage 3: Onderdelen implementatieplan en businesscase	71
Bijlage 4: Onderbouwing financieel macro overzicht	73

Samenvatting

In 2030 is Provalu hét verbindingscentrum voor werkgevers en werkzoekenden in de Kust-, Duin- en Bollenstreek. Een bedrijf dat met de focus naar buiten gericht actief de samenwerking met tal van partijen opzoekt om haar doelstellingen te verwezenlijken.

De belangrijkste doelstelling is daarbij onverminderd om iedere kandidaat een passende baan bij een reguliere werkgever te bezorgen. Daarnaast kan met succes een stap in de werkcarrière worden gemaakt en staat ook de (door)ontwikkeling van mensen centraal. Wanneer en waar nodig zal er intern een passende en waardevolle werkplek zijn om kandidaten voor wie werken bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is.

Verbinding met werkgevers

Wij werken samen met werkgevers in onze regio aan een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar voor iedereen een plek is om naar vermogen mee te doen en zo actief deel te nemen aan de samenleving. Ook als je in zekere zin uniek bent. Of je in een unieke situatie bevindt waardoor je (tijdelijk) verder van de arbeidsmarkt staat. Juist dan wordt namelijk voelbaar hoe waardevol werk is. Samenwerking is daarbij niet alleen inspringen op de vraag van werkgevers om een bestaande vacature of andere dienstverleningsvraag in te vullen. Het betekent juist ook elkaar goed leren kennen om zo te zien waar de mogelijkheden liggen om elkaar te versterken.

Aansluiting op de arbeidsmarkt

Om zoveel mogelijk duurzame plaatsingen bij reguliere werkgevers te realiseren kijken wij, naast actuele vacatures en andere mogelijkheden tot samenwerking, op basis van informatie van o.a. samenwerkingspartner UWV vooruit naar de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de behoeften van onze kandidaten. Zo beschikken wij over een overzicht van kansrijke beroepen en sectoren waar groei wordt verwacht. Vervolgens wordt bekeken waar al een match te maken is en waar we werkgevers en kandidaten voor elkaar kunnen enthousiasmeren.

Aansluiting op arbeidsmarktregio

In de arbeidsmarktregio Holland Rijnland speelt Provalu al geruime tijd een belangrijke rol en dat blijven wij ook doen. De vorming van het RWC is een volgende belangrijke ontwikkeling in de regio. Door deelname aan het ontwikkelteam, vanuit het MT van het WSP en door deelname aan het directeurenoverleg is de inbreng van Provalu gegarandeerd.

Verbinding met onderwijs

Provalu is een door de SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) erkend leerbedrijf. Wij werken samen met MBO Rijnland en scholen in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) binnen onze regio. Wij bieden werkervaringsplekken, stages en de mogelijkheid tot praktijkleren op een passende werkvloer. Samen zetten we de stageplekken op voor leerlingen en er is regelmatig overleg met begeleiders en op directieniveau. We bieden gastdocenten aan en kunnen het NOA Assessment inzetten om een beter en completer beeld van een leerling te krijgen.

Provalu ziet graag dat we vanuit het regionaal werkcentrum én samen met onderwijsinstellingen komen tot een regionale visie op onderwijs. De uitvoering van deze visie wordt o.a. gezamenlijk gedaan door Provalu, DZB en Rijnvicus. Daarbij kan elk van deze partijen zich richten op eigen expertise en bijpassende leerlijnen zodat gezamenlijk binnen de regio een heel breed aanbod van kwalitatief hoge opleidingsmogelijkheden ontstaat.

Aansluiting op landelijk beleid

De meerjarenvisie en dit implementatieplan zijn in lijn met het landelijke beleid. In de meerjarenvisie is hieraan ook een belangrijke passage gewijd. Na het vaststellen van de meerjarenvisie en het daarop gebaseerde (eerste versie van) implementatieplan is er een nieuw kabinet aangetreden. Na bestudering van het hoofdlijnenprogramma en de nadere uitwerking daarvan in het regeerprogramma is de conclusie nog steeds dat de doorontwikkeling van Provalu naar een volwaardig ontwikkelbedrijf in lijn is met het landelijke beleid. Ter illustratie: in de meest recente (15 oktober 2024) voortgangsbrief infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk schrijft staatssecretaris Nobel (Participatie en Integratie) aan de Kamer o.a.:

"We moeten meer mensen kansen geven op de arbeidsmarkt door te kijken naar wat ze wél kunnen, in plaats van te focussen op hun beperkingen."

"Sociaal ontwikkelbedrijven zijn hierbij een belangrijke schakel. Zij maken werk mogelijk voor mensen voor wie dit niet vanzelfsprekend is."

"Ik vind het belangrijk dat er een solide vangnet is voor mensen die wel kunnen werken, maar voor wie dit niet, of nog niet, bij reguliere werkgevers mogelijk is. Voor deze mensen blijven sociaal ontwikkelbedrijven – ook in de toekomst – belangrijk."

"Vanaf 2025 ontvangen gemeenten jaarlijks een impulsbudget om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken."

De doorontwikkeling van Provalu past geheel in het beeld dat Staatssecretaris Nobel heeft over de rol die sociaal ontwikkelbedrijven in zijn ogen moeten spelen.

Infrastructuur

Provalu heeft op basis van de meerjarenvisie en de uitwerking doelgroepenanalyse in kaart gebracht hoeveel plaatsen er de komende jaren nodig zijn intern, extern, via detachering bij werkgevers en direct bij werkgevers. Uit dit overzicht blijkt dat de verhouding tussen intern, extern en regulier nagenoeg gelijk blijft. Belangrijkste oorzaak daarvan is dat we te maken hebben met een verouderende en zwakker wordende groep Wsw medewerkers. De verwachting is dat het in steeds mindere mate mogelijk zal zijn om Wsw medewerkers te plaatsen bij reguliere werkgevers (via begeleid werken en detachering) of in externe werksoorten. Zij vallen terug op de beschutting van een interne werkplek. De focus op zoveel mogelijk plaatsen bij reguliere werkgevers compenseert dit terugkomeffect vervolgens geheel.

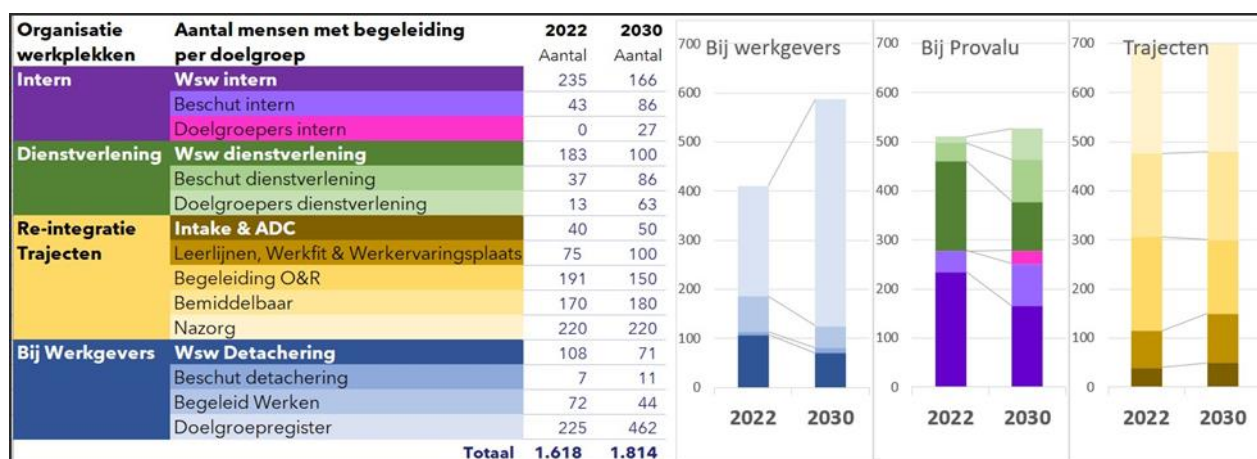
Gekeken naar de ontwikkelingen en daarmee de verschuivende rol die Provalu in de nabije toekomst zal gaan spelen, zal het noodzakelijk zijn om optimaal gebruik te blijven maken van het bestaande pand. Daarbij moet gekeken worden naar het efficiënter inrichten van het pand zodat de huur van extra bedrijfsruimte voorkomen wordt. Tevens kan daarbij bekeken worden, zoals ook in de meerjarenvisie 2030 beschreven, of er verdere samenwerkingsmogelijkheden met ondernemers

mogelijk zijn zoals het shop-in-shop principe en het faciliteren van start ups met gebruikmaking van interne medewerkers.

Ontwikkeling omvang doelgroepen

In figuur S1 is een overzicht van de ontwikkeling van het aantal mensen en type begeleiding opgenomen. De kleuren in de lijst met doelgroepen per organisatie komen overeen met de grafieken.

Figuur S1 Totaalbeeld ontwikkeling doelgroep per organisatie en type begeleiding



Om naast de plaatsing van reguliere bijstandsgerechtigden veel extra mensen vanuit het doelgroepregister bij werkgevers te kunnen plaatsen, zijn goede ontwikkeltrajecten noodzakelijk. Door in re-integratietrajecten van de infrastructuur gebruik te maken, kunnen werknemersvaardigheden en de vakvaardigheden worden opgedaan bij een van de werksoorten. Alleen door extra focus op de begeleiding in de ontwikkeltrajecten, is het mogelijk om deze mensen perspectief op duurzame uitstroom naar werk, onafhankelijk van de bijstand te kunnen bieden. Met tijdelijke dienstverbanden houdt de omvang van de werksoorten bij Provalu zowel bij de interne productie als bij externe dienstverlening voldoende op niveau om de gewenste ontwikkeltrajecten vorm te kunnen geven.

Nieuwe initiatieven hoofdproces

Er zijn vier hoofdinitiatieven uitgewerkt om het hoofdproces van Provalu te versterken conform de meerjarenvisie. Met het oog op het instroom-doorstroom-uitstroomproces zijn dat de volgende:

1. Arbeidsdiagnose centrum
2. Leerlijnen (incl. Opleiden met praktijkverklaring voor vacatures werkgevers, Werkfit, en Werkervaringsplekken bij werkgevers in de regio)
3. Tijdelijke dienstverbanden doelgroepregister
4. Positionering Provalu en Werkgeversbenadering

Organisatieontwikkeling

De belangrijkste kernwaarden, zoals die door Provalu zijn vastgesteld, zijn:

Ondernemerschap en ontwikkelingsgerichtheid.

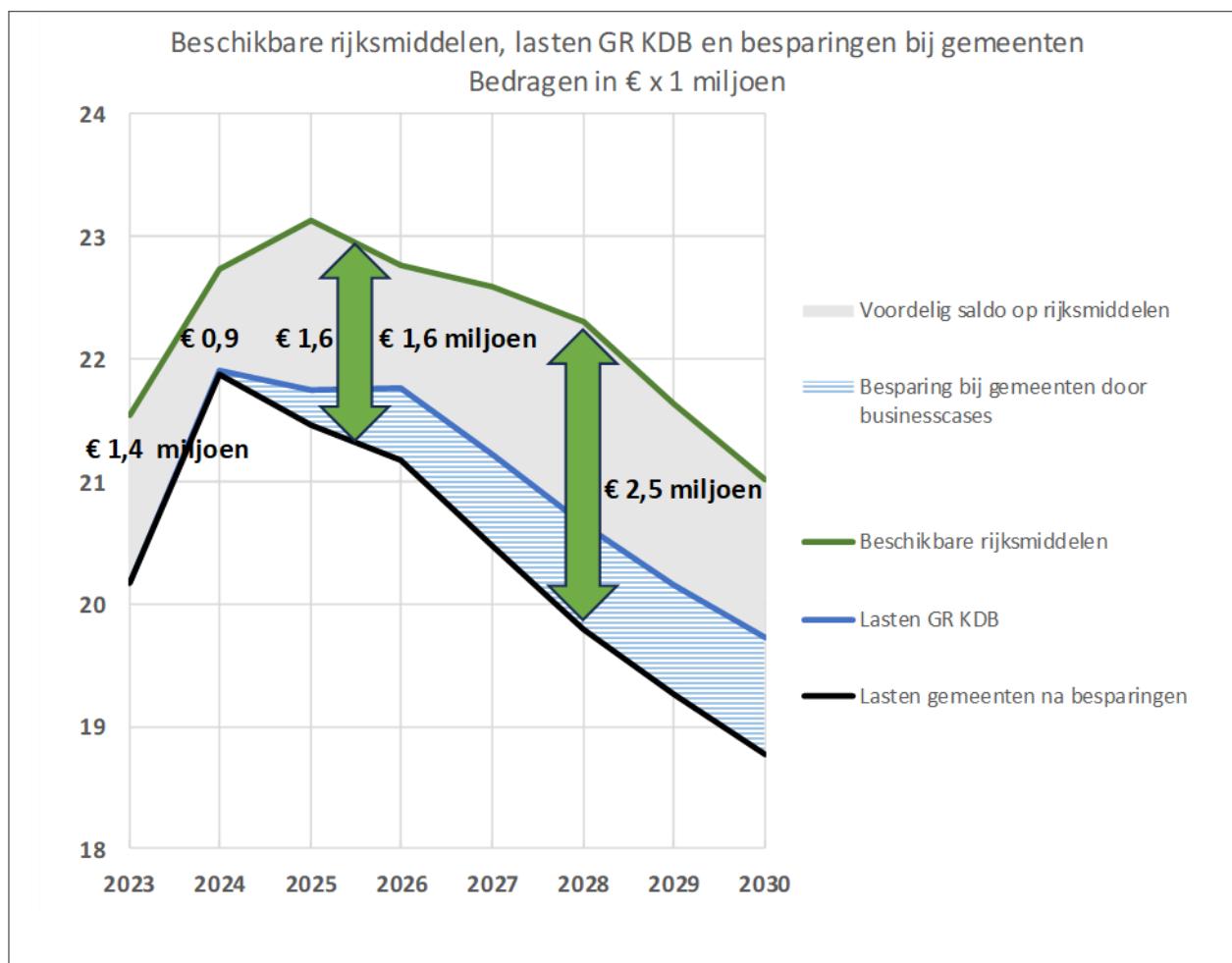
In 2024 wordt er een strategische opleidingskalender opgesteld. Deze kalender sluit aan bij de doelstellingen van Provalu. De trainingen bestaan uit twee belangrijke componenten:

1. Basis gedragsverandering: Workshops "De Ladder" (begeleiding door de Verandersupporters)
2. Inhoudelijke trainingen voor specifieke competenties en vaardigheden

Financieel macro overzicht

Een belangrijk uitgangspunt voor het implementatieplan is dat gemeenten niet meer kosten hebben dan de middelen die zij van het Rijk ontvangen voor uitvoering van de betreffende activiteit/taak.

Figuur 6.2 Macro overzicht met beschikbare rijksmiddelen, lasten GR KDB en besparingen gemeenten



Conclusie: op basis van de voorgenoemde uitgangspunten van het begrotingsmodel blijven de kosten voor de gemeenten ruimschoots binnen de beschikbare rijksmiddelen voor Wsw, Nieuw Beschut en re-integratie vanuit de Algemene Uitkering van het gemeentefonds.

De extra lasten voor de vier initiatieven die zijn opgenomen in de begroting GR KDB hebben voornamelijk betrekking op module C. (Zie tabel S1). Alleen de huisvesting heeft impact op alle modules. Extra activiteiten in module C leiden wel tot besparingen in module A en B van ongeveer € 250.000,- per jaar.

Tabel S1 Businesscases opgenomen in de begroting GR KDB

Toevoegingen opgenomen in de begroting (Euro x 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Extra lasten Businesscases							
1 ADC	110	110	110	110	110	110	110
2 Leerlijnen	77	77	77	77	77	77	77
3 Doelgroepers met tijdelijke dienstverbanden		205	410	492	565	607	649
4 Positionering Huisvesting			131	80	63	63	63
Totaal lasten businesscases	187	392	728	758	815	857	899

De besparingen hebben een directe impact door minder bijstandsuitkeringen, hoger BUIG-budget en hogere algemene uitkering cluster re-integratie én indirect op de uitvoeringskosten bijstand en administratie loonkostensubsidie. Omdat sommige besparing mogelijk niet direct gerealiseerd kunnen worden, is er rekening gehouden met een veiligheidsmarge van 15%.

Tabel S2 Besparing bij de gemeentelijke sociale diensten

Besparingen bij gemeenten (Euro x 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Uitkering Loonkostensubsidie		-248	-496	-658	-820	-884	-948
Besparing Bijstandsuitkering	39	423	854	1.166	1.393	1.463	1.533
Effect op BUIG-budget	-13	93	184	233	311	348	385
Uitvoeringskosten bijstand	9	62	124	165	207	223	239
Uitvoeringskosten LKS		-43	-86	-115	-144	-156	-167
Effect op Cluster Participatie AU/GF		52	104	139	174	187	201
Voorzichtigheidsmarge 15%	-5	-51	-103	-131	-151	-159	-167
Totaal besparingen	30	288	581	743	857	901	945
Voordelig saldo	-157	-104	-147	-15	41	44	46
Maatschappelijk impact	-	488	985	1.352	1.623	1.707	1.790

Uit tabel S2 blijkt dat het totaal aan te realiseren besparingen bij gemeentelijke sociale diensten leidt tot een netto voordelig saldo vanaf 2028 (Voordelig saldo = besparingen minus extra lasten uit tabel S1) Daartegenover staat een positieve maatschappelijke impact dat oploopt van € 488.000 in 2025 naar € 1.8 miljoen in 2030.

De incidentele lasten kunnen uit bestaande middelen worden gedekt, inclusief de eenmalige extra rijksbijdrage in 2024 voor de positionering van sociaal ontwikkelbedrijven (ongeveer € 600.000) In tabel S3 is een overzicht opgenomen met de beschikbare financiële middelen zonder extra gemeentelijke lasten.

Tabel S3 Financiering reserve doorontwikkeling Provalu voor uitvoering implementatieplan

Financiering reserve doorontwikkeling Provalu	2023	2024	2025	Totaal
Reserve doorontwikkeling uitvoeringsorganisatie Provalu	662			662
Bestemming Resultaat 2023	295			295
Reserve groot onderhoud		77		77
Incidentele middelen 2024		600		600
Totaal	957	677	-	1.634



Implementatieplanning

Hoofdpijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4	2026 H1	2026 H2	2027	2028	2029	2030
Arbeidsdiagnose centrum							continu verbeteringen doorvoeren							
Leerlijn Assistent Schoonmaak	Pilot			Start					Continu verbeteren en aanpassen met werkgevers					
Leerlijn Assistent Fietsenmaker	Pilot			Start					Continu verbeteren en aanpassen met werkgevers					
Leerlijn Groen	Pilot			Start					Continu verbeteren en aanpassen met werkgevers					
Leerlijn Electro/techniek				Pilot		Start								
Leerlijn Logistiek				Pilot		Start								
Leerlijn Catering (Facilitair)				Pilot		Start								
Leerlijn Zorg				Pilot		Start								
Nieuwe Leerlijnen?														
Doelgroep in dienst					+ 23 extra mensen				+ 23 extra mensen					
Experimenteren met detachering voor plaatsing			Pilot 5-10 mensen (indien nodig)											
Pilot Terugval optie Doelgroepers					10 mensen actief volgen en indien nodig begeleiden naar werk									
HRM Ontwikkeling competenties Staf														
Communicatieplan	Raadsbrief			ADC & Leerlijnen		Internet		Verbouwing						
Huisvesting														
		Activiteit			Beslissing		Start		Opening					

1. Provalu in 2030

In 2030 is Provalu hét verbindingscentrum voor werkgevers en werkzoekenden in de Kust-, Duin- en Bollenstreek. Een bedrijf dat met de focus naar buiten gericht actief de samenwerking met tal van partijen opzoekt om haar doelstellingen te verwezenlijken.

De belangrijkste doelstelling is daarbij onverminderd om iedere kandidaat een passende baan bij een reguliere werkgever te bezorgen. Daarnaast kan met succes een stap in de werkcarrière worden gemaakt en staat ook de (door)ontwikkeling van mensen centraal. Wanneer en waar nodig zal er intern een passende en waardevolle werkplek zijn om kandidaten voor wie werken bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is.

Een volledig overzicht van de kernpunten uit de meerjarenvisie Provalu 2030 is opgenomen in bijlage 1.

1.1 Missie en visie

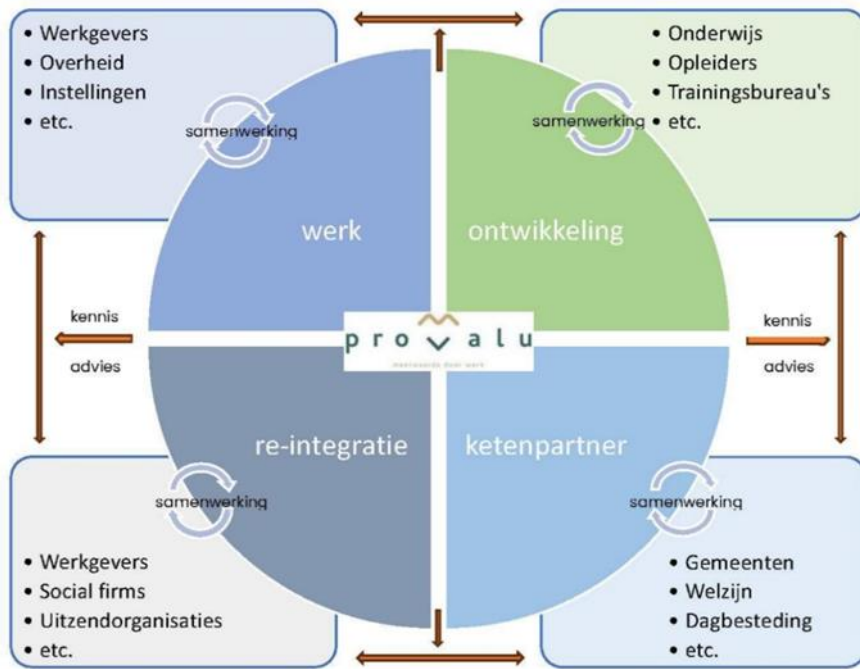
Missie (het gewenste eindbeeld in 2030)

Provalu is een ontwikkelbedrijf. Het is een krachtige organisatie, die:

- a. mensen duurzaam helpt bij het vinden van betaald werk en als dat (nog) niet lukt bij het ondersteunen van mensen bij het kunnen meedoen aan de maatschappij;
- b. werk biedt aan mensen die dat (nog) niet elders kunnen vinden;
- c. werkt in nauwe samenwerking met werkgevers, onderwijs en maatschappelijke partners, en
- d. duurzaam financieel gezond is.

Het ontwikkelen van talenten en vaardigheden is de kracht van het bedrijf. Provalu is een deskundige en fijne partner om mee samen te werken voor werkgevers, onderwijs, maatschappelijke partners en gemeenten en staat ook als zodanig bekend. Provalu is en blijft een financieel gezonde organisatie door het ontwikkelen van producten en diensten, ook samen met werkgevers en onderwijs, die daaraan ook een financiële bijdrage kunnen leveren. Provalu heeft ruimte voor haar rol als publieke dienstverlener, om haar netwerken uit te bouwen, om waar nodig innovatie door te voeren en haar positie richting werkgevers te verbeteren.

Provalu heeft ruimte voor haar rol als publieke ondernemer, om haar netwerken uit te bouwen, om waar nodig innovatie door te voeren en haar positie richting werkgevers te verbeteren. Een bedrijf dat de ogen dus naar buiten heeft gericht, op basis van een zorgvuldig vormgegeven en goed ingerichte interne organisatie.



Figuur 1.1 Positionering Provalu richting samenwerkingspartners

Visie (de wijze waarop dat eindbeeld bereikt wordt)

Je melden bij Provalu betekent een grote kans op leuk, creatief en passend werk, al dan niet met een goede, betrokken begeleiding van mensen die weten waar ze over praten. Provalu is een flexibele, wendbare organisatie, waar de kandidaat centraal staat. Een organisatie die in staat is mee te bewegen met de veranderende vraag vanuit overheid, arbeidsmarkt en doelgroep. Waarin de doelstelling onverminderd is om iedere kandidaat een passende baan bij een reguliere werkgever te bezorgen. Wanneer en waar nodig zal er ook intern een voorziening zijn om kandidaten, voor wie werken bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is, van passend werk te voorzien. Net zoals nu het geval is, wordt er aandacht besteed aan de meer sociale aspecten van het hebben van een baan, zoals het belang van op tijd op je werk te verschijnen, er verzorgd uitzien. Daarnaast wordt er ook gewerkt aan de omgangsvormen van de kandidaat zoals die passend zijn binnen het bedrijf, op een vertrouwde plek waar men oog voor elkaar heeft en de ander accepteert zoals hij/zij is. Maar Provalu zal zich daarnaast hebben getransformeerd tot een organisatie, waarin het ontwikkelen van de kandidaten, naast het hebben van een baan, evenzeer een doelstelling is. Iedere kandidaat heeft de kans om zich op de werkplek verder te ontwikkelen.

Bij ontwikkelen past ook dat er door de kandidaten soms minder gelukkige of zelfs verkeerde keuzes worden gemaakt. In een ontwikkelingsgerichte organisatie is daar oog voor. Daarom biedt Provalu een mogelijkheid om gemakkelijk van werk te kunnen veranderen, als dat de ontwikkeling van de kandidaat ten goede komt. Immers, voor een deel van de doelgroep stimuleert de mogelijkheid om een andere baan te gaan doen, het ontwikkelen op de werkplek en geeft de kandidaat extra motivatie om andere vaardigheden op te doen. Maar ook als de ontwikkeling achterblijft of de kandidaat om andere redenen een terugval heeft, kan hij makkelijk switchen van werk.

Een ander deel van de doelgroep is overigens juist gebaat bij continuïteit van werkplek, dagritme en behoud van de vaardigheden en voelt zich daarbij het beste. Voor dat deel is een ontwikkelingsgerichte benadering minder aan de orde.

1.2 Verbinding met werkgevers

Wij werken samen met werkgevers in onze regio aan een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar voor iedereen een plek is om naar vermogen mee te doen en zo actief deel te nemen aan de samenleving. Ook als je in zekere zin uniek bent. Of je in een unieke situatie bevindt waardoor je (tijdelijk) verder van de arbeidsmarkt staat. Juist dan wordt namelijk voelbaar hoe waardevol werk is.

Samenwerking met werkgevers betekent niet alleen inspringen op de vraag van werkgevers om een bestaande vacature of andere dienstverleningsvraag in te vullen. Het betekent juist ook elkaar goed leren kennen om zo te zien waar de mogelijkheden liggen om elkaar te versterken. Dat doen we door veel met werkgevers in contact te zijn. Zij komen soms naar ons toe maar we gaan nog meer naar werkgevers toe. Niets schetst tenslotte een beter beeld van de behoefte van een werkgever dan die behoefte zelf met eigen ogen te zien. Wat voor soort organisatie is het, wat is de sfeer, hoe ziet een werkplek eruit en hoe gaan collega's met elkaar om? Allemaal informatie die de kans op een succesvolle match met één van onze kandidaten vergroot. En wellicht zien we gelijk ook andere mogelijkheden om samen te werken. Dát is ondernemen!

We organiseren daarnaast ook bijeenkomsten specifiek op werkgevers gericht. Denk hierbij aan voorbeelden zoals de Meet & Greet die wij eerder dit jaar bij NH De Leeuwenhorst in Noordwijkerhout hebben georganiseerd. Dit conferentieoord is altijd in beweging en was naarstig op zoek naar nieuwe collega's. NH De Leeuwenhorst had de mogelijkheid om zich uitgebreid en op een ontspannen manier te presenteren. Alle afdelingen werden bezocht en elke manager vertelde met veel passie zijn of haar verhaal. Hierdoor kregen de aanwezigen een goed beeld van de werkgever en alle beschikbare functies. Uiteindelijk hebben maar liefst 7 kandidaten vanuit Provalu een leuke en passende baan aan dit evenement overgehouden. Een recept voor succes dus.

Nog een voorbeeld is de deelname van Provalu aan de Dutch Bio Science Week. Deze week, die voor de eerste keer georganiseerd werd, is om werkzoekenden een beter beeld te geven van werken in de bioscience. Er werden tal van evenementen georganiseerd, waaronder een bijeenkomst waar kandidaten vanuit Provalu, die al hebben deelgenomen aan een traject via Biotech Training Facility, enthousiast vertelden over hun eerste ervaringen. Dit heeft weer veel mensen geïnspireerd om ook deel te gaan nemen aan deze praktische en interactieve cursussen. Daarbij wordt bijvoorbeeld geleerd hoe het is om te werken in een clean room en welke handelingen en vaardigheden daar allemaal bij komen kijken. Wanneer een traject van 8 weken is afgerond organiseren wij samen met het Werkgevers Servicepunt Holland Rijnland een meet and greet met diverse werkgevers van het Bio Sciencepark die naarstig op zoek zijn naar kandidaten die dit traject hebben doorlopen. Inmiddels hebben wij vanuit Provalu op deze manier al een 5 tal kandidaten kunnen plaatsen naar duurzaam betaald werk. Nog een recept dat voor herhaling vatbaar is.

Provalu is uiteraard zelf ook werkgever en ondernemer en staat daarom midden tussen de ondernemers in onze regio. Wij nemen actief deel aan ondernemingsverenigingen en zijn zichtbaar op andere events voor ondernemers in onze regio. Op een creatieve manier proberen wij invulling te geven aan vragen en behoeften die leven bij ondernemers. De sturing van Provalu zal op deze naar buiten gerichte aanpak op een passende, ondernemende wijze vorm worden gegeven. Door eerst een

traject in een beschutte omgeving aan te bieden en op deze manier de benodigde vakvaardigheden te leren en ervaring op te doen, verkleinen we de stap van beschut werk naar regulier werk. We blijven daarbij steeds op zoek naar mogelijkheden om kandidaten bij een reguliere werkgever te plaatsen. Dat kan bijvoorbeeld door te helpen een werkplek aan te passen of een vacature net iets anders in te richten. Maar ook evenementen zoals Oor voor Talent, wat wij samen met Werkgeversservicepunt Holland Rijnland organiseren, dragen hier aan bij. Bij Oor voor Talent presenteren werkzoekenden zich aan werkgevers via van te voren opgenomen interviews. Voor werkgevers met vacatures een mooie gelegenheid om de oren het werk te laten doen en in enkele minuten het verhaal van de kandidaat te horen. Door te luisteren naar de inhoud van het verhaal komen de kwaliteiten van de kandidaten directer naar voren.

Provalu neemt daarnaast een enthousiasmerende en inspirerende rol aan als het gaat om de mogelijkheden van maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het organiseren van bijeenkomsten of webinars op het gebied van sociaal en succesvol ondernemen, social return on investment, jobcarving, ondersteuning en begeleiding en subsidiemogelijkheden. Ondernemers in de regio weten dat wij hét verbindingscentrum voor werkgevers en werkzoekenden in de Kust-, Duin- en bollenstreek zijn en weten ons ook goed te vinden.

We gaan de mogelijkheden onderzoeken om samen met een aantal aansprekende ondernemers uit de regio een werkgeversnetwerk te starten voor inclusief ondernemen. Het idee is om een aantal bevlogen mensen bij elkaar te brengen door bijeenkomsten waar kennis, inspiratie en plezier centraal staan met als doel andere ondernemers aan te laten sluiten. Samen voelen de deelnemende organisaties zich verantwoordelijk voor de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij bewijzen dat sociaal en succesvol zakendoen heel goed samen gaan.

1.3 Aansluiting op de arbeidsmarkt

Om zoveel mogelijk duurzame plaatsingen bij reguliere werkgevers te realiseren kijken wij, naast actuele vacatures en andere mogelijkheden tot samenwerking, op basis van informatie van o.a. samenwerkingspartner UWV vooruit naar de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de behoeften van onze kandidaten. Zo beschikken wij over een overzicht van kansrijke beroepen en sectoren waar groei wordt verwacht. Vervolgens wordt bekeken waar al een match te maken is en waar we werkgevers en kandidaten voor elkaar kunnen enthousiasmeren. Bijvoorbeeld door het, gezamenlijk met werkgevers en onderwijs, opzetten van specifieke leerlijnen en stages. Maar ook het organiseren van werkbezoeken en meeloopdagen voor kandidaten zodat zij goed kennis kunnen maken met beroepen en bedrijven. Op deze manier zijn wij niet alleen klaar voor de actuele vraag van werkgevers en kandidaten maar ook voor de toekomstige vraag. Bovendien vergroot een vroegtijdige kennismaking tussen kandidaat en werkgever de kans op uiteindelijk een duurzame plaatsing.

We zullen met het oog op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, in combinatie met de zich soms wijzigende samenstelling van onze doelgroepen, alle mogelijkheden tegen het licht blijven houden om zoveel mogelijk mensen te bemiddelen naar een duurzame baan. We zullen samen met de aangesloten gemeenten, inclusief de sociale dienst van Katwijk en de ISD Bollenstreek, de aanpak om te komen tot een verdere vermindering van het aantal bijstandsgerechtigden "in de kaartenbak" bij de betrokken gemeenten waar mogelijk intensiveren, vernieuwen, actualiseren. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan de groep uitkeringsgerechtigden die korter dan 2 jaar in een uitkeringssituatie zitten of de "einde

WW-ers” om zo te voorkomen dat ze in de bijstand terecht komen. Denk daarbij bijvoorbeeld ook aan statushouders/gezinsmigranten. Ook van deze doelgroep kunnen we via een gedegen arbeidsdiagnose het ontwikkelpotentieel in beeld brengen. Er liggen volop kansen om deze mensen vervolgens te koppelen aan de urgente vraag van werkgevers naar mensen op de werkvloer. Gemeenten, Provalu, sociale diensten en werkgevers hebben hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid in.

1.4 Aansluiting arbeidsmarkt Holland Rijnland

In het de arbeidsmarkregio Holland Rijnland speelt Provalu al geruime tijd een belangrijke rol en dat blijven wij ook doen. De adjunct-directeur heeft de rol van voorzitter van het Managementteam in het Werkgeversservicepunt (WSP) op zich genomen. Hier is voor gekozen omdat samenwerking in de arbeidsmarkregio niet altijd vanzelfsprekend maar wel heel noodzakelijk is. De arbeidsmarkt voor onze kandidaten beperkt zich natuurlijk niet tot onze eigen subregio. Ook in de Leidse en Alphenese regio liggen kansen! Ook de accountmanagers en adviseurs O&R zijn actief binnen het WSP en zijn lid van brancheteams. Dit leidt tot gezamenlijke en succesvolle initiatieven zoals bijvoorbeeld de werkcafés in onze regio, MBO events waar werknemers en werkzoekenden elkaar vinden en meet & greets met specifieke werkgevers. De komende jaren kunnen dit soort initiatieven verder uitgebreid worden met nog meer plaatsingen bij reguliere werkgevers als resultaat.

De vorming van het RWC is een volgende belangrijke ontwikkeling in de regio. Door deelname aan het ontwikkelteam, vanuit het MT van het WSP en door deelname aan het directeurenoverleg is de inbreng van Provalu gegarandeerd.

1.5 Leer/werklijnen, verbinding met onderwijs

Provalu is een door de SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) erkend leerbedrijf. Wij werken samen met MBO Rijnland en scholen in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) binnen onze regio. Niet alle jongeren beschikken over een startkwalificatie (diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger) waardoor het vinden van een baan lastig kan zijn. En dat terwijl er op de arbeidsmarkt grote behoefte is aan vakmensen. Wij bieden werkervaringsplekken, stages en de mogelijkheid tot praktijkleren op een passende werkvloer. Deelnemers krijgen in dit traject vaardigheden aangeleerd op basis van werkprocessen uit de mbo-kwalificatiedossiers, afgestemd op de vraag van werkgevers. Na afronding van het traject ontvangen de deelnemers een praktijkverklaring waaruit blijkt dat zij beschikken over de benodigde vaardigheden. Dit vergroot de kansen op het vinden van een betaalde baan aanzienlijk. Bovendien brengt Provalu, met haar uitgebreide netwerk van werkgevers in de regio, de deelnemers al tijdens of na het traject in contact met werkgevers en biedt zij daar waar nodig nazorg en ondersteuning.

We staan in nauw contact met de pro vso scholen in onze regio. Samen zetten we de stageplekken op voor leerlingen en er is regelmatig overleg met begeleiders en op directionniveau. We bieden gastdocenten aan zoals momenteel bijvoorbeeld gebeurt op de Leo Kanner school (vso). Bovendien kunnen we het NOA Assessment inzetten om een beter en completer beeld van een leerling te krijgen. Het NOA Assessment is ontwikkeld op basis van wetenschappelijk onderzoek voor mensen met verschillende achtergronden op het gebied van cultuur, taal, leeftijd, religie of gender. Het assessment helpt mensen bij het vinden van een passende opleiding of baan, en helpt organisaties bij het selecteren, begeleiden en ontwikkelen van studenten, werkzoekenden of werknemers. Het geeft de mogelijkheid om een ontwikkelplan op maat te maken voor elke leerling. Zo vullen we zo goed mogelijk de vraag vanuit de scholen én de leerlingen in.

Samen met mbo Rijnland biedt Provalu de entreeopleiding School@Work voor kwetsbare jongeren van 16 tot 27 jaar. School@Work is een éénjarige mbo entreeopleiding die binnen een hybride leerwerkomgeving en met intensieve begeleiding door gespecialiseerde docenten en stagecoördinatoren opleidt tot een diploma op MBO-1 niveau. Hierna kunnen zij doorstromen naar MBO-2 of betaald werk vinden. Ook bestaat de mogelijkheid Praktijkverklaringen te behalen. Het werken op de werkvloer en onder begeleiding van productiebegeleiders laat de leerlingen kennis maken met alle facetten van “echt” werk waardoor de stap naar een baan bij een reguliere werkgever kleiner wordt. Het biedt deze (jong)volwassenen een toekomst met werk waar zij enthousiast voor zijn en dat past bij hun talenten en mogelijkheden.

Provalu ziet graag dat we vanuit het regionaal werkcentrum én samen met onderwijsinstellingen komen tot een regionale visie op onderwijs. De uitvoering van deze visie wordt o.a. gezamenlijk gedaan door Provalu, DZB en Rijnvicus. Daarbij kan elk van deze partijen zich richten op eigen expertise en bijpassende leerlijnen zodat gezamenlijk binnen de regio een heel breed aanbod van kwalitatief hoge opleidingsmogelijkheden ontstaat.

Ter ondersteuning van de verbinding met werkgevers en onderwijs én de aansluiting op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktregio worden een aantal nieuwe initiatieven in het hoofdproces geïmplementeerd. Een uitwerking van deze initiatieven is te vinden in hoofdstuk 3 op blz. 28.

Daarnaast is van belang dat de organisatie als geheel zich ontwikkelt om volledig uitvoering te kunnen geven aan de meerjarenvisie. Tegelijkertijd biedt de organisatie daarmee optimale ondersteuning aan de verbinding met werkgevers en onderwijs én de aansluiting op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktregio. Hoe de organisatieontwikkeling vorm dient te krijgen is beschreven in hoofdstuk 4 op blz. 46.

1.6 Aansluiting op landelijk beleid

In de meerjarenvisie is een belangrijke passage gewijd aan het synchroon lopen van de doorontwikkeling van Provalu naar een toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf met het landelijke beleid op dit punt. Na het vaststellen van de meerjarenvisie en het daarop gebaseerde (eerste versie van) implementatieplan is er een nieuw kabinet aangetreden. Na bestudering van het hoofdlijnenprogramma en de nadere uitwerking daarvan in het regeerprogramma is de conclusie nog steeds dat de doorontwikkeling van Provalu naar een volwaardig ontwikkelbedrijf in lijn is met het landelijke beleid. In de meest recente (15 oktober 2024) voortgangsbrief infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk schrijft staatssecretaris Nobel (Participatie en Integratie), geheel in lijn met eerdere kamerbrieven én hetgeen opgenomen is in de meerjarenvisie, aan de Kamer o.a.:

We moeten meer mensen kansen geven op de arbeidsmarkt door te kijken naar wat ze wél kunnen, in plaats van te focussen op hun beperkingen. Dit vraagt om een andere manier van kijken en doen. Om een herziening van wervingsprocessen, waarbij de focus ligt op vaardigheden van mensen in plaats van functie-eisen. Om meer werkgevers die bereid zijn om werkplekken aan te passen en flexibele werktijden aan te bieden. Maar dit vereist ook dat mensen de juiste begeleiding krijgen, zowel op weg naar als op de werkplek zelf. Het is belangrijk dat gemeenten, het UWV, sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen, werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties) en het Rijk alles op alles blijven zetten om dit te realiseren.

Sociaal ontwikkelbedrijven zijn hierbij een belangrijke schakel. Zij maken werk mogelijk voor mensen voor wie dit niet vanzelfsprekend is. Bijvoorbeeld door mensen een (beschutte) werkplek te bieden en

door mensen te begeleiden naar werk op de reguliere arbeidsmarkt. Door hun inzet dragen zij bij aan een inclusieve arbeidsmarkt waar niemand buitenspel staat.

...

Ik vind het belangrijk dat er een solide vangnet is voor mensen die wel kunnen werken, maar voor wie dit niet, of nog niet, bij reguliere werkgevers mogelijk is. Voor deze mensen blijven sociaal ontwikkelbedrijven – ook in de toekomst – belangrijk. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever.

Het kabinet stelt geld beschikbaar om de transitie van sociaal ontwikkelbedrijven te ondersteunen. Hierover schrijft staatssecretaris Nobel:

Vanaf 2025 ontvangen gemeenten jaarlijks een impulsbudget om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken. Dit begint met € 35 miljoen in 2025 en loopt af naar € 19,8 miljoen in 2034. Dit impulsbudget wordt als decentralisatie uitkering verstrekt aan gemeenten en wordt verdeeld op basis van de maatstaf "doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep". Daaraan is een efficiency korting van 10% verbonden, die vanaf 2026 wordt doorgevoerd.

Omdat de inrichting van een toekomstbestendige sociale infrastructuur vaak een regionale aanpak vereist, worden de middelen in principe uitgekeerd aan samenwerkingsverbanden rondom sociaal ontwikkelbedrijven. De budgetten van de deelnemende gemeenten binnen een samenwerkingsverband worden samengevoegd en toegewezen aan de grootste gemeente binnen het samenwerkingsverband.

In de brief "Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven" is een structurele basisfinanciering aangekondigd voor de bedrijfskosten van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze basisfinanciering bedraagt € 19,8 miljoen in 2025 en loopt op naar structureel € 35,9 miljoen per jaar vanaf 2035. Net als het impulsbudget ben ik met de VNG overeengekomen de Rijksbijdrage sociale infrastructuur te verdelen op basis van de maatstaf "doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep". In de Voorjaarsnota en de septembercircular 2024 is deze Rijksbijdrage al aangekondigd. De budgettaire verwerking zal in de meicircular 2025 plaatsvinden.

Vanzelfsprekend zal dit niet de laatste brief op landelijk niveau zijn waar het gaat om de verdere ontwikkeling van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. We zullen deze landelijke ontwikkeling goed in de gaten blijven houden en leggen naast de ontwikkelingen die we in gang zetten via het implementatieplan richting het eindbeeld in de Meerjarenvisie. Het implementatieplan is niet in beton gegoten en zal o.a. op dit punt aangepast moeten worden als er zich beleidswijzigingen voordoen die van invloed zijn op het realiseren van het eindbeeld in 2030.

1.7 Infrastructuur Provalu

Provalu heeft, zoals omschreven in de meerjarenvisie 2030, als doelstelling onverminderd om iedere kandidaat een passende baan bij een reguliere werkgever te bezorgen. Wanneer en waar nodig zal er ook intern een voorziening zijn om kandidaten, voor wie werken bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is, van passend werk te voorzien. Dit is in lijn met het landelijk beleid zoals is beschreven in de meerjarenvisie en met de aanvullende brief van Staatssecretaris Nobel. Op basis van deze visie en de uitwerking doelgroepenanalyse heeft Provalu in kaart gebracht hoeveel plaatsen er de komende jaren nodig zijn intern, extern, via detachering bij werkgevers en direct bij werkgevers.

Tabel 1.1 Benodigd aantal arbeidsplaatsen per werksoort en bij regulier t/m 2030

Benodigde plaatsen	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Provalu interne werksoorten	314	322	334	335	335	337	334
Provalu externe werksoorten	303	317	315	318	323	325	334
Bij werkgevers detachingsplekken	111	105	98	94	89	86	82
Bij werkgevers	921	944	968	990	1.012	1.034	1.056
Totaal	1.649	1.688	1.713	1.737	1.759	1.782	1.806

Voor een volledige uitwerking van de ontwikkeling van onze doelgroepen wordt verwezen naar hoofdstuk 2 op blz. 17.

In bovenstaande tabel is te zien dat de verhouding tussen intern, extern en regulier nagenoeg gelijk blijft. Dat lijkt op het eerste gezicht tegenstrijdig met een duidelijke beweging naar reguliere plaatsingen, maar is dat niet. Tegelijkertijd met de focus op plaatsen bij reguliere werkgevers hebben we te maken met een verouderende en zwakker wordende groep Wsw medewerkers. Zoals verderop in de doelgroepenanalyse beschreven is de verwachting dat het in steeds mindere mate mogelijk zal zijn om Wsw medewerkers te plaatsen bij reguliere werkgevers (via begeleid werken en detachering) of in externe werksoorten. Zij vallen terug op de beschutting van een interne werkplek. De focus op zoveel mogelijk plaatsen bij reguliere werkgevers compenseert dit terugkomeffect vervolgens geheel.

Het aantal benodigde interne werkplekken blijft t/m 2030 naar verwachting derhalve nagenoeg gelijk. Het arbeidsdiagnostisch centrum (ADC) wordt nu nog in een apart gehuurd pand "aan de overkant" als pilot opgezet , maar de wens is om het ADC uiteindelijk binnen het eigen pand te huisvesten. Daarbij is van belang dat er voldoende ruimte is om de diverse werkactiviteiten en de intensieve begeleiding óp de werkvloer én in de vorm van extra individuele gesprekken, workshops, testen, taalles gericht op de werkvloer etc. vorm te blijven geven. Er is een groeiende behoefte aan het creëren van specifiek ingerichte werkruimten. Voorbeeld hiervan is de inmiddels ingerichte prikkelarme werkruimte. Door zoveel mogelijk te voldoen aan eisen en wensen van medewerkers en kandidaten wordt de kans op uitval verkleind. Daarnaast zal een beperkt aantal "buffer" werkplekken gecreëerd moeten worden om mensen, die in het kader van Simpel Switchen noodzakelijkerwijs een stapje terug moeten zetten, een volwaardige werkplek te kunnen bieden. Tot slot hoort bij de nieuwe positionering van Provalu een prettige, moderne en toekomstbestendige werkomgeving. Daarbij is er behoefte aan voldoende mogelijkheden om, als hét verbindingscentrum voor werkgevers en werkzoekenden in de Duin en bollenstreek, bijeenkomsten te organiseren samen met ondernemingsverenigingen en specifieke werkgevers. Een prettige plek om elkaar te ontmoeten en in een stimulerende en motiverende omgeving tot nieuwe initiatieven te komen.

Gekeken naar bovenstaande ontwikkelingen zal het noodzakelijk zijn om optimaal gebruik te maken van het bestaande pand. Daarbij moet gekeken worden naar het efficiënter inrichten van het pand zodat de huur van extra bedrijfsruimte voorkomen wordt. De in de planning staande verbouwing, als onderdeel van de gehele implementatie van de meerjarenvisie, speelt daarbij een belangrijke rol. Tevens kan daarbij bekeken worden, zoals ook in de meerjarenvisie 2030 beschreven, of er verdere samenwerkingsmogelijkheden met ondernemers mogelijk zijn zoals het shop-in-shop principe en het faciliteren van start ups met gebruikmaking van interne medewerkers. Deze vormen van samenwerking kunnen rendabele interne werksoorten bieden en tegelijkertijd helpen om de huisvestingskosten binnen de perken te houden. Het is daarvoor wel noodzakelijk om de productieruimten een duidelijk profiel te geven, met meer doorkijk naar de activiteiten in de betreffende ruimte. Op deze manier wordt duidelijk

zichtbaar welke activiteiten en producten worden gefabriceerd en voor welke opdrachtgever. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van etalages. Ook kunnen mensen worden gedetacheerd. De verwachting is dat het in de loop van de tijd lastiger wordt om continu voldoende medewerkers te kunnen garanderen. Daarom kan die verantwoordelijkheid voor nieuwe medewerkers ook bij de opdrachtgever blijven zodat er een "Mixed-People" concept ontstaat. Het plan van eisen m.b.t. de huisvesting moet voor dit soort initiatieven nog goed in beeld worden gebracht.

In bijlage 2 is een nadere uitwerking van de noodzakelijke aanpassingen aan het pand in Voorhout te vinden.

2. Ontwikkeling omvang doelgroepen

In paragraaf 1.7 werd een overzicht gegeven van de naar verwachting benodigde arbeidsplaatsen t/m 2030. Dit overzicht is opgesteld op basis van de landelijke beleid, de meerjarenvisie en de te verwachten ontwikkeling in omvang van onze doelgroepen. In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van die doelgroepen nader uitgewerkt. Daarbij geldt dat binnen de GR in gezamenlijkheid wordt geprioriteerd op welke doelgroepen Provalu zich primair zal richten.

Provalu is er voor een brede doelgroep: iedereen die kan en/of wil werken/participeren en dit niet zelfstandig kan organiseren. In de arbeidsmarkt zijn er doelgroepen die in aanmerking komen voor begeleiding door Provalu, hetzij voor begeleiding naar werk (re-integratie), hetzij voor begeleiding bij het behouden van werk door Provalu. Om een goed beeld te kunnen vormen van de benodigde dienstverlening door Provalu wordt in dit hoofdstuk een prognose opgesteld per doelgroep met de verwachte omvang.

Tabel 2.1 Overzicht doelgroepen

Module	Doelgroepen	Dienstverband bij Provalu?
A	1 Mensen met indicatie Wsw	Ja, maar ook begeleid werken (bij werkgever)
B	2 Mensen met indicatie Nieuw Beschut	Ja, incidenteel begeleid werken
C	3 Mensen met indicatie Doelgroepregister	Ja, beperkte groep (uitstroom na max. 2 jaar)
C	4 Bijstandsgerechtigden (regulier incl. statushouders)	Nee, behalve behorend tot 2 of 3
C	5 Niet-Uitkeringsgerechtigden (regulier)	Nee, behalve behorend tot 2 of 3
Geen	6 Leerlingen Vso/Pro en Mbo (Stage)	Nee
Geen	7 Mensen met indicatie Dagbesteding	Nee

De onderstaande prognose is een zo reëel mogelijke inschatting van de ontwikkeling van de doelgroepen de komende jaren. De realisatie zal in de loop van de jaren afwijken van deze prognose. Bij grote afwijkingen kan opnieuw worden beoordeeld wat de impact is op de initiatieven uit hoofdstuk 3. Met alle veranderingen op de arbeidsmarkt blijft een flexibele inrichting van de organisatie van belang zodat er in kleine of grote mate kan worden bijgestuurd.

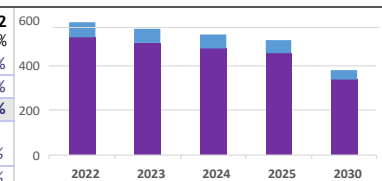
2.1 Mensen met indicatie Wsw

Op basis van de dienstverbanden Wsw (incl. begeleid werkers in dienst van werkgevers) wordt er jaarlijks door Panteia een berekening gemaakt van de blijf kans voor de komende jaren. Deze berekening is gebaseerd op de verwachte uitstroom bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en een inschatting van de uitstroom om andere redenen dan pensioen. De verdeling van de Wsw subsidiebedragen worden jaarlijks vastgesteld in de meicirculaire op basis van laatste versie van

deze berekening. De afgelopen jaren lag de gerealiseerde uitstroom bij Provalu dicht bij de prognose van Panteia.

Tabel 2.2 Ontwikkeling gemiddeld aantal mensen met Wsw indicatie bij Provalu

Gemiddeld aantal mensen Wsw	2022	2023	2024	2025	2030	2030-2022	2030-2022
Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Vershil	Vershil%
Mensen met Wsw dienstverband	525	501	478	455	336	-190	-36%
Begeleid werken	69	66	63	60	44	-25	-36%
Mensen met Wsw indicatie	594	566	541	515	380	-214	-36%
Mutatie t.o.v. het voorgaande jaar							
Extern	359	344	337	316	214	-145	-40%
Intern	235	217	203	199	166	-69	-29%



De geplande uitstroom is in eerste instantie gelijk voor alle werksoorten. In 2023 was 63% van de Fte's werkzaam in externe werksoorten zoals Groenvoorziening, Schoonmaak, Post, Detachering en Begeleid werken. Omdat de gemiddelde leeftijd de komende jaren blijft stijgen, is de verwachting dat het percentage jaarlijks met 1% zal afnemen naar 58% werkzaam in externe werksoorten in 2030. Dat betekent concreet dat er 4 of 5 mensen per jaar van externe naar interne werksoorten gaan. Door het aanpassen van de werkplek aan de fysieke belastbaarheid blijven zij wel in staat om te werken. Hierdoor is het totale verwachte uitstroompercentage in de periode 2022-2030 40% voor externe werksoorten en 29% voor interne werksoorten.

2.2 Mensen met indicatie Nieuw Beschut

Het aantal werkplekken Nieuw Beschut in de regio KDB sluit goed aan bij de landelijke streefcijfers: met 92 dienstverbanden bij een streefaantal van 104 wordt 90% van de doelstelling gerealiseerd in 2023. Er is ruimte voor 12 extra werkplekken en de verschillen in de realisatiegraad tussen gemeenten zijn beperkt: 77%-111%. Er is op dit moment geen sprake van noemenswaardige wachtlijsten.

Landelijke ontwikkelingen vanuit het ministerie SZW

De streefaantallen (bij behoefte) voor het aantal beschutte werkplekken is gebaseerd op de Wajong- en Wsw-instroomcijfers uit 2012-2014. Deze verdeling is verouderd en sluit niet meer aan op de zichtbare behoefte aan werk.² In een kamerbrief³ geeft de minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen met betrekking tot de verdeling van de plaatsen en middelen beschut werk aan: "Ik heb een verdeling voor ogen die is gebaseerd op het aantal gerealiseerde plekken. Ik streef ernaar deze nieuwe verdeling per 1 januari 2025 in te voeren." In een recente brief wordt dit bevestigd.⁴

De inschatting voor het gemiddeld aantal mensen nieuw beschut is gebaseerd op een toename van ongeveer 10 mensen per jaar en een inhaalslag van 2 mensen per jaar. Dit wordt waarschijnlijk eenvoudiger om te realiseren met de beoogde nieuwe financieringsmethodiek.

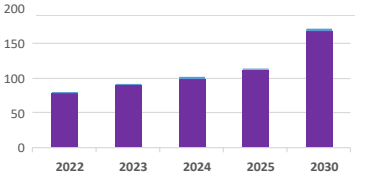
² Zie: Verdeelmodel beschut werk, rapport Significant Ape rapport bijlage v, 2021

³ Kamerbrief Sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk, ministerie SWZ, 6 juli 2023

⁴ Kamerbrief Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven, ministerie SZW, 21 december 2023

Tabel 2.3 Ontwikkeling gemiddeld aantal mensen met Nieuw Beschut indicatie bij Provalu

Gemiddeld aantal mensen Nieuw Beschut	2022 Aantal	2023 Aantal	2024 Aantal	2025 Aantal	2030 Aantal	2030-2022 Verschil	2030-2022 Verschil%
Nieuw Beschut dienstverbanden Provalu	78	89	99	111	169	91	116%
Begeleid werken	3	3	3	3	3	0	0%
Dienstverbanden Nieuw Beschut	81	92	101	114	171	91	112%
Mutatie t.o.v. het voorgaande jaar							
Extern	37	40	48	54	86	49	132%
Intern	43	52	54	60	86	42	98%



Belangrijke kengetallen zijn de gemiddelde omvang van een Provalu dienstverband, 27 uur per week. In 2023 waren 40 mensen van de doelgroep beschut werkzaam in externe werksoorten zoals Groenvoorziening, Schoonmaak, Post, Detachering en Begeleid werken. De gemiddelde leeftijd van deze nieuwe doelgroep is relatief laag. Door de focus op ontwikkeling de komende jaren, is de verwachting dat het percentage jaarlijks met 1% zal toenemen van 42% naar 50% werkzaam in externe werksoorten in 2030. Dat betekent concreet dat er 1 of 2 mensen per jaar extra van interne naar externe afdelingen gaan. Hierdoor is de totale verwachte toename in de periode 2022-2030 132% voor externe werksoorten en 98% voor interne werksoorten.

2.3 Mensen met indicatie Doelgroepregister

De samenstelling en omvang van deze doelgroep wordt wat uitgebreider beschreven omdat voor deze groep verschillende soorten dienstverlening, oftewel begeleiding, mogelijk en nodig is.

2.3.1 Algemene definitie

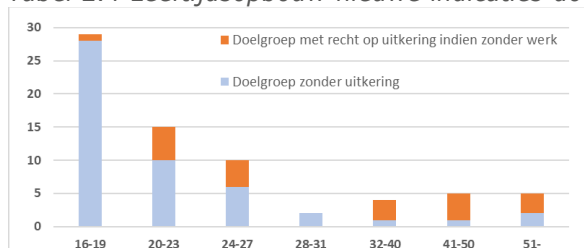
Mensen met een indicatie nieuw beschut of met indicatie doelgroepregister kwamen tot 2015 nog in aanmerking voor Wsw indicatie met "werk- en salarisgarantie" of voor de Wajong met inkomensgarantie en begeleiding naar werk wanneer dat mogelijk was. De verwachting is dat de mensen uit het doelgroepregister met een loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers (incl. overheid) aan de slag kunnen. Indien nodig kan er tijdelijk jobcoaching worden aangeboden. Een belangrijke voorwaarde om deze doelstelling te bereiken is dat deze groep mensen op een passende wijze wordt begeleid bij de ontwikkeling van werknemers- en vakvaardigheden en bij de matching op geschikte functies en vacatures.

2.3.2 Samenstelling van de doelgroep

Sinds de start van de Participatiewet in 2015 is er door het UWV aan 600 mensen in de Kust-, Duin- en Bollenstreek een indicatie doelgroepregister afgegeven. Het gaat om 80 nieuwe aanmeldingen per jaar. Provalu ontvangt van het UWV een kopie van de indicatiebrief.

De leeftijdsopbouw van deze groep van de nieuwe aanmeldingen in 2023 is weergegeven in het histogram van tabel 2.4.

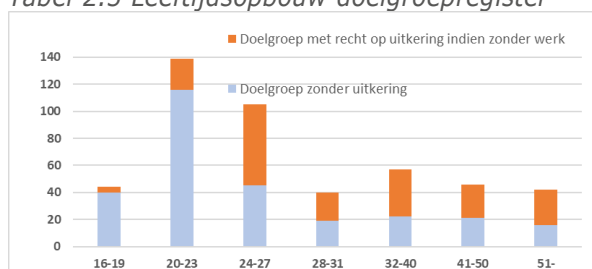
Tabel 2.4 Leeftijdsopbouw nieuwe indicaties doelgroepregister 2023



De gemiddelde leeftijd is 25 jaar. Voor 63% van de aanmeldingen is de leeftijd 23 jaar of jonger en 80% is 27 jaar of jonger. Van de totale groep instroom 2023 heeft 30% recht op uitkering indien zij geen werk hebben, dit zijn vooral de personen van 32 jaar en ouder.

De leeftijdsopbouw van het totale bestand met een indicatie doelgroepregister (zonder mensen met onbekende status) is te zien in het histogram van tabel 2.5.

Tabel 2.5 Leeftijdsopbouw doelgroepregister



Ook deze groep is gemiddeld nog vrij jong met 30 jaar als gemiddelde leeftijd. 70% van deze groep heeft een leeftijd van 27 jaar of jonger. Van deze groep heeft 40% recht op een uitkering als zij geen werk hebben. Dat is 60% voor de groep vanaf 24 jaar.

Wat opvalt is dat de verhouding tussen recht op bijstand en geen recht op bijstand verschuift vanaf 24-jarigen: meer dan de helft van deze groep heeft dan wel recht op bijstand als zij niet aan het werk zijn. Voor een grote groep in de leeftijdscategorie 20-23 is een belangrijk aandachtspunt dat de meesten van de jongeren geen recht op bijstand hebben maar dat een groot deel dit in de toekomst wel kan krijgen.

Samenstelling doelgroep in subgroepen:

- 1) Groep die relatief makkelijk plaatsbaar is en langdurig aan de slag is
- 2) Groep die goed bemiddelbaar is, maar relatief instabiel is bij werkgevers, met veel tijdelijke contracten (<2 jaar)
- 3) Grote groep jongeren zonder werkervaring, thuiswonend, zonder uitkering, maar die wel willen werken
- 4) Groep die op termijn wel zou kunnen werken maar nog niet over de benodigde werknemersvaardigheden of vakvaardigheden beschikt en een relatief langzame leercurve heeft (duidelijk meer dan 6 maanden)

- 5) Groep die nu buiten de boot valt: te goed voor beschut, maar mogelijk wel (tijdelijk) bij Provalu aan de slag zou kunnen: dat kan dan zowel als tijdelijk vangnet als voor mensen die (nog) niet bij een werkgever aan de slag kunnen.
- 6) Groep die door ziekte (tijdelijk) een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft waarbij de toekomstige belastbaarheid niet duidelijk is (zoals een deel van de bijstandsgerechtigden)

Voor iedere subgroep is er specifieke begeleiding nodig. Dit komt terug bij het beschrijven van de dienstverlening in het hoofdproces (hoofdstuk 3)

2.3.3 Landelijke ontwikkelingen van het ministerie SZW

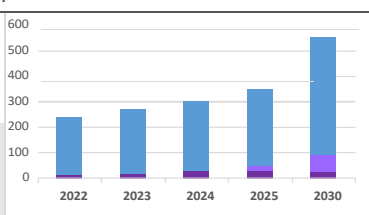
Net voor Kerst 2023 is het rapport "Verkenning: uitvoeringsperspectieven voor een duurzame sociale infrastructuur" door het ministerie van SZW gepubliceerd. Hierin worden drie varianten beschreven om de uitvoering te optimaliseren gericht op het oplossen van de belangrijkste knelpunten. In de begeleidende kamerbrief⁵ spreekt de minister de voorkeur uit voor de 2^e variant met het realiseren van 10.000 extra dienstverbanden/ werkplekken (vaste dienstverbanden en doorstroombanen) voor mensen in het doelgroepregister die nu (nog) niet bij een werkgever aan de slag kunnen. Hierbij wordt uitgegaan van een extra begeleidingsvergoeding van € 3.456 per werkplek naast de besparingen op de BUIG. De verwachte impact voor de regio KDB is 82 extra werkplekken in 2035 (naar rato Wsw budget gemeenten die deelnemen aan module C). De besluitvorming hierover wordt in het voorjaar verwacht, maar blijft mogelijk afhankelijk van de vorming van een nieuw kabinet.

2.3.4 Inschatting omvang doelgroepregister Participatiewet

Volgens de Participatiewet zijn gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van deze doelgroep. Op basis van de nieuwe registraties in het doelgroepregister en de administratie van de trajecten voor deze doelgroep bij Provalu kan de volgende inschatting voor de totale omvang worden gedaan. (Zie tabel 2.6)

Tabel 2.6 Ontwikkeling gemiddeld aantal mensen in het doelgroepregister

Aantal mensen Doelgroepregister	2022	2023	2024	2025	2030	2030-2022	2030-2022
Stand per 31/12	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Verschil	Verschil%
Mensen met DGI dienstverband	13	18	28	28	28	15	113%
Business case extra DGI (82 in 2035)				23	62	62	
Mensen bij reguliere werkgevers*	225	249	274	297	462	237	105%
Mensen met een bijstandsuitkering*	96	99	102	110	141	45	46%
Mensen zonder bijstandsuitkering*	120	135	153	151	141	20	17%
Mensen met Doelgroep indicatie	454	501	556	608	833	378	83%
Ingeschatte Arbeidsparticipatie	52%	53%	54%	57%	66%		



*Mensen die niet actief zijn in een traject worden niet meer actief gevolgd. Alleen bij een aanvraag voor loonwaardemeting worden gegevens geactualiseerd. Op basis van een ruime steekproef kunnen de cijfers binnen Suwinet worden gevalideerd.

De toelichting van de inschatting kan als volgt worden gespecificeerd:

- **Mensen met een Doelgroep indicatie:** sinds 2016 zijn er ongeveer 80 nieuwe registraties per jaar. Eind 2023 zijn er 501 mensen met een indicatie bij Provalu volledig geregistreerd. Deze registraties ontvangt Provalu eenmalig van het UWV op het moment van toekennen. De

⁵ Kamerbrief Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven, ministerie SZW, 21 december 2023

verwachting is dat per jaar 5% van de mensen uitstroomt wegens verhuizing, recht op ander type uitkering, nieuwe loonwaarde meting etc. Dat leidt in 2024 tot een verwachte toename van het bestand met 80 mensen met een nieuwe registratie in 2024, minus 25 mensen uitstroom is een netto toename van 55 mensen.

- **Mensen met een DGI-dienstverband bij Provalu:** het aantal stijgt conform begroting van 13 mensen in 2022 naar 28 mensen in 2024. Dit betreft voornamelijk uitkeringsgerechtigden uit subgroep 4 en 5 met een dienstverband van gemiddeld 26 uur.
- **Business case extra DGI bij Provalu:** in aansluiting met het voorstel vanuit het ministerie SZW is er een business case opgenomen met extra DGI-dienstverbanden; de extra 82 banen in 2035, komt neer op 62 dienstverbanden in 2030 en start met een inhaalslag van 23 extra dienstverbanden in 2025. In hoofdstuk 6 zijn de financiële consequenties van deze business case uitgewerkt. De dienstverbanden DGI worden niet meer alleen bij externe werksoorten ingezet. De verwachte verhouding voor deze hele groep is 70% extern en 30% intern. Dit scenario leidt tot 11% van de mensen in het doelgroepregister die in 2030 een (tijdelijk) dienstverband heeft bij Provalu. Het uiteindelijke doel blijft het plaatsen van mensen met loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers!
- **Mensen bij reguliere werkgevers:** de verwachting is dat het aantal plaatsingen bij van mensen uit het doelgroepregister bij reguliere werkgevers stijgt van 50 per jaar in 2023 en 2024, naar 70 per jaar vanaf 2026 als gevolg van uitstroom uit de extra tijdelijke dienstverbanden. Daarnaast is in de verwachting meegenomen dat bij een deel van de werkende mensen het dienstverband wordt beëindigd. In 2030 zijn er netto 237 extra dienstverbanden bij werkgevers gerealiseerd ten opzichte van 2022 (ongeveer 30 extra per jaar). Om deze aantallen te kunnen realiseren is het belangrijk dat mensen goede werknemersvaardigheden en vakvaardigheden ontwikkelen.
- **Niet werkenden met en zonder bijstandsuitkering:** de verwachting is dat door het ouder worden van de doelgroep de verhouding verschuift van 60% niet-uitkeringsgerechtigden in 2023 naar 50% in 2030.
- **Ingeschatte arbeidsparticipatie:** Als gevolg van het aantal plaatsingen bij reguliere werkgevers en bij Provalu stijgt het aantal mensen met betaalde arbeidsparticipatie stapsgewijs van 53% naar 66% in 2030. De inschatting is dat 25% niet actief op zoek is naar werk (subgroep 6), en dat 9% in transitie is (~80 mensen).

2.3.5 Conclusies

De belangrijkste conclusies van de ontwikkelingen van deze doelgroep voor de dienstverlening van Provalu zijn:

- 7) Significante groei van het aantal mensen in het doelgroepregister de komende jaren: 80 mensen met nieuwe indicatie per jaar
- 8) Groter deel van de groep wordt zonder werk afhankelijk van de bijstand (vanaf 24 jaar)
- 9) Er ligt een belangrijke opdracht voor matchmakers en accountmanagers van Provalu om 237 extra banen te realiseren bij reguliere werkgevers (Tabel 2.6).

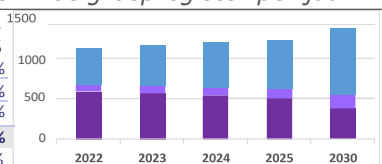
- 10) Er ligt een belangrijke opgave in het voorbereiden van werknemers- en vakvaardigheden van veelal jongeren: een deel van de groep heeft langere leertrajecten nodig voordat deze bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen. (Doorstroom subgroep 3 en 4)
- 11) Erkenning vanuit ministerie SZW dat voor een deel van de groep op de lange termijn extra begeleiding nodig is bij behoud van werk, die bij reguliere werkgevers minder vaak beschikbaar is. Hiervoor komen mogelijk extra middelen beschikbaar. (Doorstroom subgroep 5)

2.4 Werkplekken met loonkostensubsidie en extra begeleiding

Het totaal aantal mensen dat gemiddeld per jaar afhankelijk is van een baan met loonkostensubsidie en vaak extra begeleiding, stijgt ten opzichte van 2022 met 23% naar 1.384 mensen in 2030. (Zie tabel 2.7)

Tabel 2.7 Gemiddeld aantal mensen doelgroepen Wsw, Nieuw Beschut en Doelgroepregister per jaar

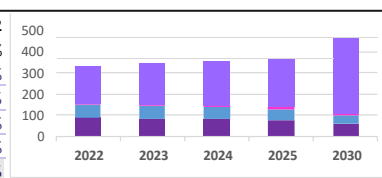
Mensen Wsw, Nieuw Beschut & DGR	2022	2023	2024	2025	2030	2030-2022	2030-2022
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Verskil	Verskil%
Mensen met Wsw indicatie	594	566	541	515	380	-214	-36%
Mensen met Nieuw Beschut indicatie	81	92	101	114	171	91	112%
Mensen met Doelgroep indicatie	454	501	556	608	833	378	83%
Totaal mensen Wsw, Nieuw Beschut & DGR	1.129	1.159	1.198	1.237	1.384	254	23%
Aantal mensen aan het werk	913	925	944	976	1102	190	21%



De wijze van begeleiding is verschillend per doelgroep. Vanaf 2024 is het aantal mensen in het doelgroepregister groter dan het aantal Wsw-ers. Het grootste deel van de werkplekken dient bij reguliere werkgevers te worden ingevuld: meer dan een verdubbeling van het aantal dienstverbanden voor mensen uit het doelgroepregister. (Zie tabel 2.8)

Tabel 2.8 Totaal impact banen bij werkgevers (in Fte)

Aantal mensen bij reguliere werkgevers	2022	2023	2024	2025	2030	2030-2022	2030-2022
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Verskil	Verskil%
Wsw Detacheringen	108	102	100	96	71	-37	-34%
Wsw Begeleid Werken	72	69	66	63	44	-28	-39%
Nieuw Beschut	7	7	7	8	11	5	67%
Doelgroepregister	225	249	274	297	462	237	105%
Werkzaam bij reguliere werkgevers	411	427	447	464	588	176	43%



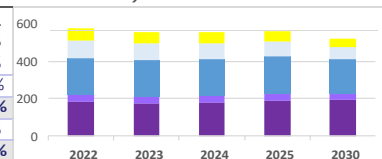
Er dienen netto 176 extra banen te worden gerealiseerd. Dat is een stijging van 43% ten opzichte van 2022. Een deel van de afname van detacheringen en Wsw-dienstverbanden bij werkgevers kan mogelijk door mensen uit het doelgroepregister worden ingevuld.

Werkplekken Provalu

De inschatting van het aantal mensen met een dienstverband én een werkplek bij Provalu laat een beperkte stijging zien van 2%, zie tabel 2.9. Hierin zijn de dienstverbanden Wsw, Nieuw Beschut en Doelgroepers meegenomen die werkzaam zijn op werkplekken van Provalu. De mensen die zijn gedetacheerd of werken met een dienstverband bij een werkgever zijn hierin niet opgenomen. Deze mensen zijn reeds opgenomen in tabel 2.8.

Tabel 2.9 Totaal impact Provalu (aantal mensen met dienstverbanden per werksoort)

Aantal mensen met dienstverbanden Per werksoort	2022 Aantal	2023 Aantal	2024 Aantal	2025 Aantal	2030 Aantal	2030-2022 Verschil	2030-2022 Verschil%
Productie	235	224	221	233	244	8	3%
Ondersteuning	43	45	42	40	35	-8	-19%
Intern 3 doelgroepen	278	269	263	274	278	0	0%
Externe Dienstverlening	228	229	242	247	237	9	4%
Subtotaal 3 doelgroepen	506	498	504	521	515	9	2%



Het aantal mensen dat werkzaam is bij de interne werksoorten productie en ondersteuning (staf & bedrijfsrestaurant) en blijft in de prognose in 2030 gelijk aan 2022: de uitstroom Wsw wordt gecompenseerd door instroom van Nieuw Beschut en mensen uit het Doelgroepregister.

Het aantal mensen dat werkt bij de werksoort de externe dienstverlening (Schoonmaak, Groen en Post) stijgt enigszins (+9) ten opzichte van 2022. In dit scenario is ongeveer 10% van het totaal aantal mensen in het Doelgroepregister tijdelijk werkzaam bij Provalu.

Naast de werkplekken met dienstverbanden zijn er ook nog de re-integratietrajecten, (Werkfit) stages en plekken arbeidsmatige dagbesteding.

2.5 Re-integratietrajecten

Alle re-integratietrajecten worden bij Provalu geregistreerd in het Compas personeels-administratiesysteem, dat ook als client-volgsysteem wordt gebruikt. Het aantal trajecten fluctueert enigszins door de instroom en uitstroom gedurende het jaar. In 2022 waren er gemiddeld 696 mensen actief in re-integratietrajecten en in 2023 is dat aantal gedaald naar 648 trajecten (-7%).

De uitstroom lag, met 245 plaatsingen, meer dan 20% hoger dan de doelstelling. Dit is een van de redenen dat het aantal trajecten is gedaald. Zowel in 2023 als in 2022 was de gemiddelde doorlooptijd van een traject 17 maanden.

Het aandeel bijstandsgerechtigden was gemiddeld 84% van het aantal trajecten in 2023. Uit de CBS cijfers blijkt dat het aantal bijstandsuitkeringen de afgelopen periode heel stabiel is met bijna 1.900 uitkeringen (zie tabel 2.10). Eind 2023 is het aantal uitkeringen bij de Bollenstreek en bij gemeente Katwijk niet afgenomen, maar eerder toegenomen. Daarom lijkt voorlopig het aantal van 700 trajecten met daarin 600 bijstandsgerechtigden een goed uitgangspunt voor de korte termijn. Op basis van de krapte op de arbeidsmarkt de afgelopen periode is het lastig om voor lange termijn expliciet andere cijfers te verwachten. Wel is er door de instroom van mensen in het doelgroepregister een grotere groep die alleen door middel van ontwikkel- en re-integratietrajecten begeleid kan worden naar plaatsing bij reguliere werkgevers. In de prognose van het implementatieplan wordt uitgegaan van gemiddeld 700 trajecten per jaar.

Tabel 2.10 Aantal bijstandsuitkeringen

Aantal bijstandsuitkeringen*	2021 december	2022 juni	2022 december	2023 juni
Hillegom	210	210	220	220
Katwijk	780	780	760	750
Lisse	200	210	210	210
Noordwijk	410	410	420	410
Teylingen	280	280	280	280
Regio KDB	1.880	1.890	1.890	1.870

*Bron: CBS Tot pensioensleeftijd afgerond op tientallen

2.6 Overige doelgroepen

2.6.1 Stages leerlingen MBO en VSO/Pro

De afgelopen twee jaar zijn er gemiddeld 25 stagiaires van VSO/Pro-scholen en het MBO actief bij Provalu voor het opdoen van werkervaring. In samenwerking met het MBO kunnen-leerlingen met deze praktijkverklaring ook hun startkwalificatie halen. Hierdoor kan een deel na het afronden van de school duurzaam aan de slag bij een werkgever.

Op basis van het praktijk-inzicht in de capaciteiten van deze leerlingen kan er voor anderen een goede keuze worden gemaakt voor een passend vervolgtraject. Het ligt in de ambitie om in overleg met deze scholen de stageplaatsen op deze wijze voort te zetten en indien mogelijk uit te bereiden door in de begeleiding van stagairs naast werknemers-vaardigheden ook te richten op vakinhoudelijke vaardigheden en basiskennis.

2.6.2 Arbeidsmatige dagbesteding

Mensen met (tijdelijk) zeer beperkt arbeidsvermogen kunnen deelnemen bij Provalu aan dagbestedingstrajecten. Dit gaat om arbeidsmatige dagbesteding zonder dienstverband, waar sommige mensen zich mogelijk op termijn kunnen door-ontwikkelen en overstappen naar een nieuw beschut dienstverband (simpel switchen).

In de huidige opzet wordt de bestaande infrastructuur en bestaande begeleiding op de productieafdeling gebruikt voor de werkplekken arbeidsmatige dagbesteding voor 13 mensen voor een beperkt aantal dagdelen per week. Mogelijk zijn er in de regio meer mensen waar arbeidsmatige dagbesteding in een productieomgeving aansluit bij de capaciteiten en verwachtingen, zeker in combinatie met een mogelijk doorstroom perspectief.

In het implementatieplan is hier op korte termijn geen specifieke actie in voorzien. Een goede inventarisatie van de mogelijke doelgroepen die hiervoor in aanmerking zou kunnen komen, is hiervoor nodig. Dit zal gaan in samenwerking met andere maatschappelijke organisaties. Het uitgangspunt zou kunnen zijn: een beter passende begeleidingsplek door een breder werkaanbod met keuze uit verschillende maatschappelijke organisaties. Na deze inventarisatie, bijvoorbeeld eind

2025, kan besloten worden of de instroom en begeleiding anders georganiseerd zou moeten worden. Omdat het voorlopig om zeer beperkt aantal mensen gaat, is het van belang om de administratieve inrichting zo simpel mogelijk te houden. Een oriëntatie om hier al dan niet een apart onderdeel, met mogelijk ook een aparte module binnen de GR KDB, voor te vormen is dan ook nog niet aan de orde.

2.6.3 Aanvullende doelgroepen

In de meerjaren visie worden ook aanvullende doelgroepen genoemd voor begeleidingstrajecten zoals re-integratie na ziekte (Spoor 2), mogelijke WIA-kandidaten en mensen aan het einde van de WW-periode bij het UWV. Dit zijn zeker interessante doelgroepen die profijt kunnen hebben van de begeleiding en infrastructuur van Provalu.

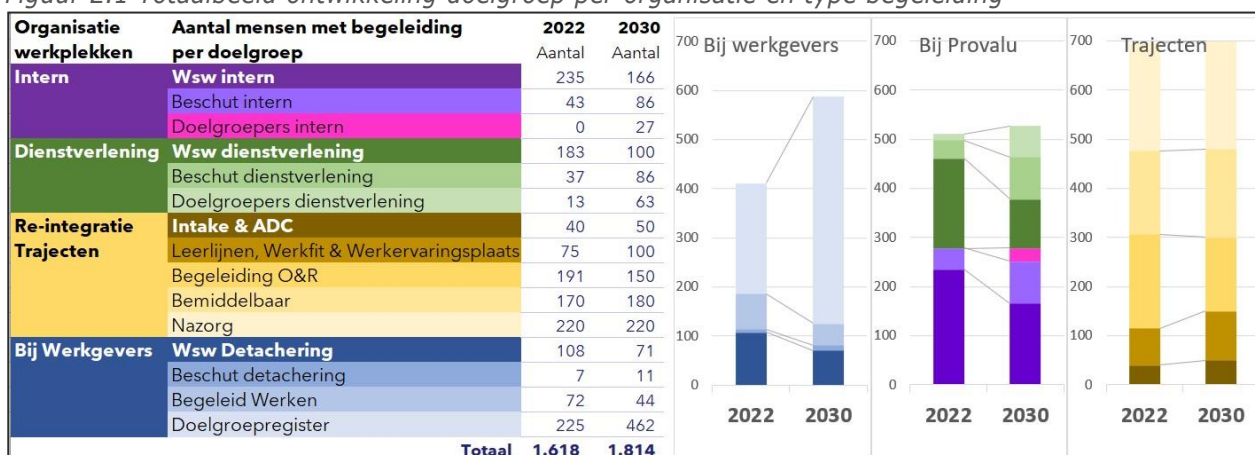
De focus ligt, met de extra inzet voor jongeren bij het jongerenpunt, in eerste instantie bij de samenwerking met onderwijs, Doorstroompunt (voormalig RMC en aanpak voortijdig schoolverlaters) en andere maatschappelijke organisaties. Daarnaast is er het algemeen toegankelijke Werkcafé voor alle inwoners.

In het implementatieplan is ervoor gekozen om in de jaren 2024 en 2025 de prioriteit te leggen op het versterken van de ontwikkeltrajecten (zie hoofdstuk 3), om daarna die instrumenten mogelijk voor aanvullende doelgroepen in te kunnen zetten.

2.7 Totaalbeeld ontwikkeling doelgroepen

In figuur 2.1 is een overzicht van de ontwikkeling van het aantal mensen en type begeleiding opgenomen. De kleuren in de lijst met doelgroepen per organisatie komen overeen met de grafieken.

Figuur 2.1 Totaalbeeld ontwikkeling doelgroep per organisatie en type begeleiding



Om naast de plaatsing van reguliere bijstandsgerechtigden veel extra mensen vanuit het doelgroepregister bij werkgevers te kunnen plaatsen, zijn goede ontwikkeltrajecten noodzakelijk. Door in re-integratietrajecten van de infrastructuur gebruik te maken, kunnen werknemersvaardigheden en de vakvaardigheden worden opgedaan bij een van de werksoorten. Alleen door extra focus op de

begeleiding in de ontwikkeltrajecten, is het mogelijk om deze mensen perspectief op duurzame uitstroom naar werk, onafhankelijk van de bijstand te kunnen bieden. Met tijdelijke dienstverbanden houdt de omvang van de werksoorten bij Provalu zowel bij de interne productie als bij externe dienstverlening voldoende op niveau om de gewenste ontwikkeltrajecten vorm te kunnen geven.

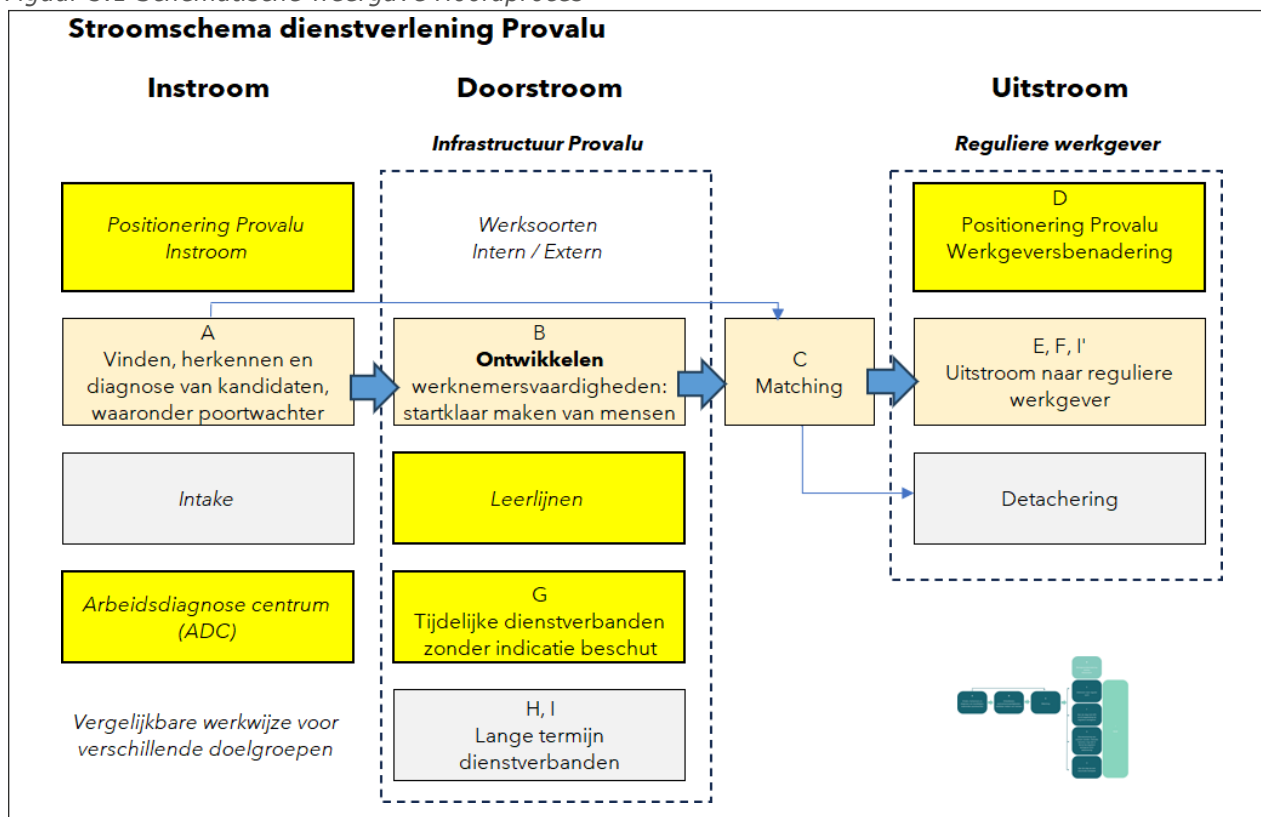
3. Nieuwe initiatieven hoofdproces

Een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, werkgevers, onderwijs en de arbeidsmarktregio is van groot belang om succesvol te zijn in het plaatsen van kandidaten bij reguliere werkgevers. Dit werd in hoofdstuk 1 al uitgebreid besproken. Om die aansluiting te ondersteunen moet de interne organisatie, met voorop het hoofdproces re-integratie en ontwikkeling, dusdanig zijn ingericht dat zij kan voldoen aan de vraag vanuit arbeidsmarkt én kandidaten. In de meerjarenvisie werd daarbij de volgende opdracht geformuleerd: op basis van de verwachte ontwikkeling van de geprioriteerde doelgroep wordt uitgewerkt welke activiteiten /aanbod zal worden aangeboden en eventueel ontwikkeld en wat de omvang daarvan zal zijn. Het aanbod wordt gegroepeerd naar de drie modules zoals die in de GR gedefinieerd zijn.

In het hoofdproces re-integratie en ontwikkeling zijn de processen die voor verschillende doelgroepen op dezelfde wijze worden uitgevoerd, samengevoegd. Dit leidt tot het onderstaande stroomschema. In de meerjarenvisie wordt de nadruk gelegd op nieuwe dienstverlening. Deze wordt in dit hoofdstuk verder toegelicht en is in het stroomschema (figuur 3.1) weergegeven met vier gele vlakken:

- **Arbeidsdiagnose centrum**
- **Leerlijnen** (incl. Opleiden met praktijkverklaring voor functies en vacatures werkgevers, Werkfit, en Werkervaringsplekken bij werkgevers in de regio)
- **Tijdelijke dienstverbanden doelgroepregister**
- **Positionering Provalu en Werkgeversbenadering**

Figuur 3.1 Schematische weergave Hoofdproces



De reguliere dienstverlening voor Wsw en Nieuw beschut wordt verder niet uitgebreid toegelicht in dit implementatieplan (blok H, I Lange termijn dienstverbanden). Deze dienstverbanden vallen respectievelijk onder module A en B van de gemeenschappelijke regeling. Alle andere activiteiten vallen onder module C (re-integratie), maar maken voor een deel wel gebruik van dezelfde infrastructuur.

3.1 Instroom en diagnose

De instroomcijfers 2023 laten zien dat er ongeveer 100 nieuwe mensen per kwartaal starten met een re-integratietraject. (Ter info: ongeveer 65 mensen zijn reguliere uitkeringsgerechtigden) Na het intakeproces starten 10 mensen niet met een traject. Een aantal van 45 mensen is direct bemiddelbaar. Voor 45 mensen geldt dat zij nog niet bemiddelbaar zijn of dat het instroom proces langer duurt.

Een belangrijke doelstelling van het implementatieplan is om de ontwikkel-prestatie van Provalu te verbeteren (in 2023 was 40% van de 87 Werkfit trajecten succesvol). Dat kan door het versterken van Werkfit-trajecten in leerlijnen met meer focus op begeleiding en vakvaardigheden die aansluiten bij specifieke functies en vacatures van werkgevers. Een andere invalshoek is het verbeteren van het instroomproces door een tussenfase voor de start van ontwikkelproces toe te voegen: het Arbeidsdiagnose Centrum (ADC). Doelstelling is dat mensen beter voorbereid en gemotiveerd starten aan het ontwikkelproces op een specifieke afdeling of werkervaringsplaats bij een werkgever. Een aanvullende verwachting is dat bij een goed uitgebalanceerd instroomproces en sterke leerlijnen er mogelijk meer mensen (niet bemiddelbaar) kunnen worden aangemeld zodat er meer mensen zullen uitstromen naar werk. Het kunnen motiveren van mensen in de eerste fase van het re-integratietraject met het aanbieden van goed ontwikkelplan is cruciaal voor het succes. Het is echter ook realiteit dat sommige mensen geen belang hebben bij, of niet in staat zijn tot, het volgen van een traject. (Andere inkomsten, te laag taalniveau of andere belemmeringen zoals geen kinderopvang, etc.) Het ADC is niet voor iedereen de juiste start en er zijn ook andere mogelijkheden voor de invulling van een traject.

Het instroomproces begint met een intakegesprek met een adviseur O&R. Deze gesprekken worden sinds 2022 gezamenlijk met een klantmanager van ISD of Katwijk gevoerd. Dit leidt tot een gezamenlijk beeld bij de capaciteiten van de kandidaat om met het re-integratietraject te starten. De O&R adviseur is verantwoordelijk voor de begeleiding gedurende het re-integratietraject. Voor elke kandidaat wordt er een specifiek plan van aanpak (ontwikkelplan) opgesteld, dat steeds kan worden aangepast. Verschillende instrumenten kunnen worden ingezet om kandidaten te begeleiden naar werk. Een Werkfit-traject gericht op werknemersvaardigheden in een specifieke sector is in instrument dat bij (nog) niet bemiddelbare kandidaten kan worden ingezet.

Eind december 2023 waren er 41 mensen actief in een Werkfit-traject. 93 mensen zijn er in 2023 gestart in een Werkfit traject: dat zijn er ongeveer 25 per kwartaal.

Er zijn 87 trajecten beëindigd:

- 36 trajecten zijn succesvol afgerond (~40%) met een gemiddelde looptijd van 166 dagen.
- 28 trajecten zijn binnen 2 maanden ~33% niet succesvol afgerond. Daarvan zijn 20 trajecten reeds binnen 1 maand beëindigd. (23%)
- 23 andere trajecten zijn na gemiddeld 195 dagen niet succesvol afgerond.

Nu is de definitie van succesvol afronden Werkfit traject nog niet concreet geformuleerd: verbetering werknemersvaardigheden, bemiddelbaar zijn geworden of geplaatst bij werkgever? Adviseurs O&R kunnen dat nu naar eigen inzicht bepalen. Afhankelijk van wat we met deze prestatiemeting voor ogen hebben moet de definitie worden aangescherpt.

In de toelichting van de initiatieven wordt met enkele voorbeelden in kaders weergegeven hoe specifieke werkprocessen kunnen worden ingevuld. In de voorbereidingsfases worden de definitieve keuzes voor de details van de uitvoering gemaakt.

3.1.1 Arbeidsdiagnose centrum (ADC)

Het verwachte aantal kandidaten is ongeveer 100 diagnosetrajecten per jaar. Met een verwachte doorlooptijd van twee tot zes weken resulteert dit in 5 tot 12 kandidaten tegelijkertijd (meestal niet fulltime).

Aan de hand van een aantal vragen wordt er een beeld geschetst van het ADC. Mogelijk wordt er nog een meer aansprekende naam verzonnen zoals "Provalu Academie". In de voorbereidende fase wordt hier verder invulling aan gegeven.

Welke problemen moet het ADC oplossen?

Het verhogen van de uitstroomkansen voor mensen die in eerste instantie nog niet bemiddelbaar zijn of nog geen duidelijk en realistisch beroepsbeeld hebben.

De uitval van kandidaten in een Werkfit of Leerlijn verminderen in de eerste 2 maanden, door betere begeleiding met extra aandacht, een assessment om te kijken wat iemand kan en wil (beroepskeuze en oriëntatie), beter inzicht in de belastbaarheid, beter gemotiveerde keuze voor een specifieke sector of leerlijn en meer en betere motivatie. Daardoor is de verwachting dat er meer trajecten succesvol worden afgerond en er meer uitstroom naar werk gaat zijn.

Minder verstoring op de werkvloer van de afdelingen doordat nieuwe kandidaten al een inwerkprogramma hebben gevolgd en beter weten wat ze kunnen verwachten en wat er van hen wordt verwacht: meer stabiele aanwezigheid.

Wat is ADC wel en wat niet?

Het ADC is een aparte afdeling met diverse werk-activiteiten (onder andere technische productie omgeving) met intensieve begeleiding óp de werkvloer en in de vorm van extra individuele gesprekken, workshops, testen, taalles gericht op de werkvloer, etc.

Het idee is om het instroomproces te starten met een intakegesprek en te eindigen met een plan van aanpak na een periode in het ADC, voor mensen die daar profijt van kunnen hebben (voornamelijk nog-niet-bemiddelbare kandidaten). Door deze afbakening is het ADC voornamelijk een startpunt, met enkele werk-activiteiten, waarna de meeste kandidaten zullen overstappen naar andere sectoren (ook

bij werkgevers): het ADC is dus niet voor iedereen een langdurig proces maar heeft een verwachte doorlooptijd van twee tot zes weken als mensen actief participeren. Als de specifieke werkactiviteiten van het ADC aansluiten bij de behoefte van de kandidaat dan kunnen ze daar natuurlijk wel langer blijven (bijvoorbeeld de leerlijn fietsenmaker, als die onderdeel wordt van het ADC).

Een diagnose fase is belangrijk voor veel kandidaten, maar niet voor iedereen hebben de fysieke werkactiviteiten een meerwaarde. Zij kunnen dan alleen deelnemen aan bijvoorbeeld een assessment en activiteiten als CV-check en empowerment training.

Uiteraard kunnen er ook kandidaten worden gemeld waar bij de intake blijkt een directe doorstroom naar bemiddeling aan de orde is. Het doorlopen van een traject bij het ADC is dan uiteraard niet aan de orde,

Op termijn kunnen ook stages hier starten of interne re-integratietrajecten gebruik maken van de begeleiding van het ADC. Ook andere doelgroepen zijn in de toekomst denkbaar.

Wat voor activiteiten worden er in het ADC aangeboden?

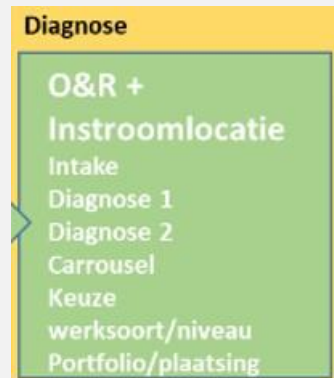
Het is belangrijk om mensen met een inhoudelijk goed programma te motiveren om deel te nemen.

De combinatie van verschillende werk-activiteiten en workshops die als opstap fungeren naar verschillende sectoren en persoonlijke ontwikkeling zal veel mensen aanspreken. Dit wordt ondersteund met trainingen en individuele gesprekken. Uit ervaring bij andere organisaties blijkt dat zeker niet iedereen die wordt uitgenodigd voor het ADC ook zal deelnemen. Bij herhaling wordt de klantmanager van ISD of Katwijk direct geïnformeerd om hierop actie te ondernemen.

Voorbeeld van de indeling van de activiteiten ADC (Voorlopig werkmodel)

Diagnose 1 (Opvolging intake, niet voor iedereen)

- CV Check
- Valideren beroepskeuze
- Taaltest
- Cognitieve test (in eigen taal; zoals NOA assessment)
- Interesstetest



Diagnose 2 in een werkomgeving (Carrousel met verschillende werkactiviteiten)

- Start werknemersvaardigheden
- Screening: monitoren van mensen gedurende enkele weken om tot een eerste inzicht te komen over individuele werknemersvaardigheden en aandachtspunten
- Fysieke testen
- Etc.

Portfolio (overzicht van capaciteiten en ervaring)

- Opstellen profiel van een medewerker
- Portfolio maken (overzicht van capaciteiten en ervaring)
- Jobport: systeem met een aantal testen en mogelijkheid voor het opstellen CV (ICT wens)
- Starten ontwikkellijn (persoonlijke werk-ontwikkeling)

Matchsessie met accountmanagers en matchmakers

- Valideren of kandidaten bemiddelbaar zijn (jobready)
- Waar moet de werkplek aan voldoen om de kandidaat optimaal te laten functioneren?
- Verwachtingen afstemmen: valideren beroepsbeeld, duidelijk doel werkfit/leerlijn

Ideeën voor trainingen en workshops (afhankelijk van het aantal kandidaten)

- Empowerment training voor meer eigenwaarde en zelfvertrouwen
- Beroepskeuze test (mogelijk met SROI-opdracht Randstad): doel realistisch beroepsbeeld (evt. als 1^e stap om daarna door te groeien)
- CV check/opmaak (bestaat al)
- Taalles basis voor de werkvloer
- Begeleiding in eigen taal
- Bedrijven bezoeken
- Netwerken
- Sollicitatietraining (mogelijk ook pas later)

Hoe wordt de begeleiding georganiseerd?

Samenwerking:

- Begeleiding op de werkvloer: werkinhoudelijk en ontwikkelgericht; (2 getrainde productiebegeleiders, inzet afhankelijk van de omvang van de groep)
- Begeleiding in de lesruimte bij empowerment, taalles, ontwikkeling beroepsbeeld etc....
- Groepsbegeleiding O&R (1 adviseur kan ongeveer 5 mensen begeleiden)
- Adviseur O&R verantwoordelijk voor rapportage, blijft gekoppeld aan kandidaat (input vanuit ontwikkelgerichte productiebegeleider).
- Coördinerende rol

De gevolgen voor de organisatiestructuur worden in hoofdstuk 4 uitgewerkt.

Locatie

In het hoofdgebouw van Provalu is er in de huidige vorm geen ruimte beschikbaar. Het voorstel is om het gehuurde gebouw aan de overzijde te gebruiken voor het ADC voor de periode tot en met eind maart 2026. Bij de tussentijdse evaluatie wordt ook het continueren van deze ruimte voor het ADC geëvalueerd. In de begroting voor 2024 en 2025 worden deze kosten opgenomen.

Voorbeeld Inrichting ADC

De definitieve inrichting hoeft nog niet in het implementatieplan opgenomen te worden. Een voorbeeld helpt wel ter verduidelijking:

Figuur 3.2 Voorbeeld van de inrichting Diagnosecentrum met een carrousel aan werk-activiteiten

OVERZIJDE			
1e	- Intake - Diagnose in werk - Carrousel - Niveau-inschaling - Werksoortkeuze +portfolio	- Fietstechniek - Gereedschappenleer - Tekening lezen - Soldeer en kabeltraining - HEAD - Knippen, strippen, dippen	- Lesruimte praktijk - Lesruimte theorie - Opleiding logistiek - Opleiding Beveiliging
BG	INGANG O&R Diverse werksoorten Industriële dienstverlening	INGANG TECHNIEK Diverse werksoorten Industriële dienstverlening	INGANG INDUSTRIËLE DIENSTVERLENING en LOGISTIEK Diverse werksoorten

Sociaal/Maatschappelijke impact

De verwachte impact op dienstverlening:

- Verhoging van klanttevredenheid werkzoekenden door duidelijk diagnoseprogramma naast individuele begeleiding
- 20% minder uitval Werkfit, nu 33% eerste periode (60% totaal) en daardoor meer uitstroom: 18 extra mensen bemiddelbaar = 12 mensen meer uitstroom?

Draagvlak

De behoefte aan een arbeidsdiagnose centrum als opstap voor een ontwikkeltraject voor een deel van de kandidaten wordt bevestigd door adviseurs van O&R én door managers van de werksoorten. Het is belangrijk om tot een realistisch plan van aanpak te komen waarin de kandidaat echt gelooft en waar hij gemotiveerd voor is. Het is op deze manier mogelijk om de start en de eventuele problemen bij mensen in de eerste weken centraal te begeleiden. Het ADC-programma - op de juiste wijze ingericht - kan die rol op een goede manier invullen. Niet in verplichte vorm, maar voor iedereen waarvan de verwachting is dat dit meerwaarde heeft.

Implementatieplanning ADC

Op basis van de gesprekken in de werkgroep is onderstaande implementatieplanning opgesteld. De beoogde start van de pilot is begin september na de zomer. In de eerste regel is een samenvatting van het stappenplan opgenomen, dat daaronder is uitgewerkt.

Implementatieplanning Arbeidsdiagnose centrum

Hoofdpijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4	2026 H1	2026 H2
Arbeidsdiagnose centrum			▶		◆		continu verbeteringen doorvoeren			
Keuze werk-activiteiten										
Fysieke inrichting										
Invullen lesprogramma										
Organisatie afstemming										
Start pilot & continu verbeteren			▶	30 mensen						
1e evaluatie (def. Go/no go)					◆					
Continueren op externe locatie?	huur tot maart 2025				◆					
Start ADC 2.0							continu verbeteringen doorvoeren			
		Activiteit		◆	Beslissing	▶	Start			

3.2 Ontwikkeling en doorstroom

De ontwikkeling van kandidaten en medewerkers na de diagnosefase is samen met de diagnosefase de motor van het ontwikkelbedrijf. In de volgende paragrafen wordt toegelicht hoe leerlijnen en ontwikkeltrajecten met tijdelijke dienstverbanden het ontwikkelproces gaan versterken. De begeleiding en ontwikkeling van de doelgroep Wsw en Nieuw beschut gebeurt voor een groot deel in dezelfde infrastructuur. Daarom is er ook extra aandacht voor de capaciteitsplanning voor de verschillende afdelingen en ontwikkeltrajecten. Het balanceren van vraag en aanbod wordt toegelicht in paragraaf 2.2.4.

3.2.1 Leerlijnen/ Werkfit/ Werkervaringsplaats

Werkfit-trajecten bij de interne en externe afdelingen van Provalu zijn gericht op werknemersvaardigheden voor mensen die nog niet direct bemiddelbaar zijn en bestaan voornamelijk uit een meewerkstage met extra aandacht voor ontwikkeling. Vanuit de O&R adviseurs wordt aangegeven dat sommige Werkfit-trajecten maar in beperkte mate aansluiten op de vacatures en behoefte van de werkgevers. Eerder is al genoemd dat er ruimte is voor verbetering met 40% succesvol afgesloten trajecten.

Een werkervaringsplaats is een onbetaalde werkplek bij een werkgever met als doel het opdoen van werkervaring met als volgende stap uitstroom naar betaald werk, bij deze of een andere werkgever. De verwachting is dat de werknemersvaardigheden reeds redelijk goed zijn, maar dat werkervaring in een specifieke sector die aansluit bij beroepsbeeld van de kandidaat zorgt voor betere motivatie en focus richting uitstroom naar werk. In 2023 zijn er 58 werkervaringsplaatsen na gemiddeld 3 tot 5 maanden beëindigd, waarvan iets meer dan 50% met een succesvol resultaat.

Wat is de definitie van een leerlijn?

Een leerlijn beschrijft per leerperiode wat leerlingen moeten kennen en kunnen. De opbouw van een leerlijn wordt onderbouwd vanuit vakdidactische inzichten. Een leerlijn vertaalt de kerndoelen die de overheid voor het onderwijs heeft vastgesteld in concrete tussendoelen en einddoelen zodat er wordt gewerkt aan het behalen van een startkwalificatie. Het inrichten en uitvoeren van de leerlijnen gebeurt in samenwerking met werkgevers en onderwijs (triple helix)

Een succesvol opgezette leerlijn sluit zowel aan bij de vraag naar specifieke vakvaardigheden en algemene werknemersvaardigheden van werkgevers voor toekomstige passende vacatures als ook bij de vraag van kandidaten om zich te kwalificeren voor die toekomstige vacatures. Anders geformuleerd, als er geen gemotiveerde kandidaten zijn of geen werkgevers met passende vacatures die zich willen verbinden aan een specifieke leerlijn is de impact ervan waarschijnlijk beperkt. Omdat er veel tijd en aandacht zit in de voorbereiding en de begeleiding is de minimale verwachte omvang van een leerlijn 10 deelnemers per jaar. In de praktijk zal de realisatie natuurlijk fluctueren.

Wat beoogt Provalu met leerlijnen?

Om mensen, die in eerste instantie niet bemiddelbaar zijn, duurzaam te laten uitstromen is van belang dat aantoonbare werknemers- én (basale) vakvaardigheden worden ontwikkeld die aansluiten bij de verwachtingen van werkgevers voor openstaande vacatures. De verwachting is dat met het aanbieden van leerlijnen de ontwikkeling van kandidaten op vakvaardigheden wordt versterkt, waardoor deze leerlijnen leiden tot een hogere uitstroom dan Werkfit-trajecten en werkervaringsplaatsen.

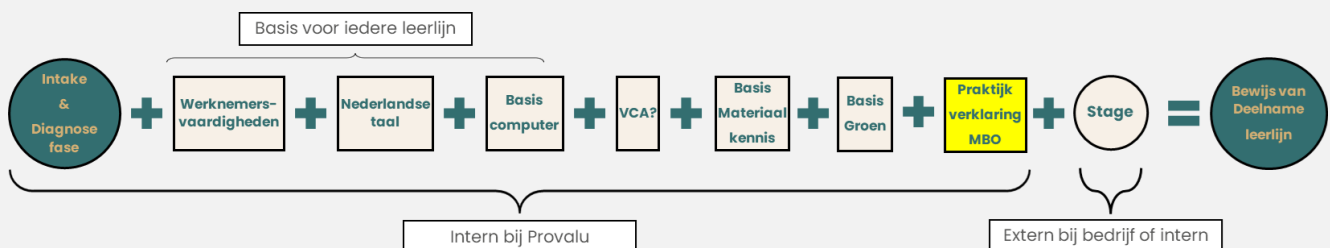
Een leerlijn kan worden ingezet voor verschillende groepen: mensen in een re-integratietraject, mensen met een nieuw beschut indicatie, Wsw-medewerkers, mensen uit het doelgroepregister, uitgevallen jongeren, stagairs, etc.

Voorbeeld opzet leerlijnen

Hoe ziet de opzet van de leerlijnen eruit?

Het idee is dat de basis voor iedere deelnemer hetzelfde is, daarnaast zijn er de specifieke vakvaardigheden. Een leerlijn bestaat dus ook uit werknemersvaardigheden, zoals bij Werkfit, en mogelijk uit een externe stage bij een werkgever, zoals bij een werkervaringsplaats. (Zie figuur 2.3). Feitelijk start het traject van de leerlijn bij Provalu en wordt voortgezet bij een werkgever.

Figuur 3.3 Voorbeeld opzet van de leerlijn met verschillende componenten



De twee definities van Ontwikkellijn

Binnen de organisatie wordt er vaak gesproken over ontwikkellijn. Deze worden op twee manieren gebruikt:

1. Een ontwikkellijn is een specifiek plan voor een kandidaat of medewerker: wat kan er bij hem of haar nog ontwikkeld worden, hoe lang wil men over de verschillende te ontwikkelende zaken

doen en hoe dat gebeurt. Dit zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat er gebruik wordt gemaakt van een leerlijn.

2. Een ontwikkellijn is een traject (opleiding, instructietraject of iets dergelijks) voor een groep kandidaten/medewerkers voor speciale techniek of specifieke opdracht.

Voor de kwaliteitsborging van de begeleiding en de realisatie van ontwikkellijnen van de kandidaten is er een toetsingsmethodiek binnen de leerlijnen op basis van de systematiek praktijkverklaring MBO en de samenwerking met MBO Rijnland. Ook voor Werkfit-trajecten wordt de voortgang van de werknemersvaardigheden periodiek getoetst door de begeleidende afdeling en besproken met de kandidaat en de adviseur O&R. De interne werksoorten zijn hier in 2024 mee gestart.

Globale stand van zaken en implementatieplanning

Er is reeds veel werk verricht voor de inhoudelijke vakdidactische voorbereiding van de leerlijnen Assistent Schoonmaak, Assistent Fietsenmaker en Assistent medewerker Groenvoorziening. Met MBO Rijnland is er een contract afgesloten voor het behalen van een officiële praktijkverklaring. De pilot fase van deze leerlijnen kan in het 1^e kwartaal 2024 starten of is zelfs reeds gestart.

De voorbereidingen voor de beoogde leerlijnen voor Elektro, Horeca en Logistiek zijn gestart en de verwachting is dat de pilotfase van deze leerlijnen uiterlijk in September, na de zomer kan beginnen. Na een gedegen evaluatie van de tweede groep leerlijnen kan de keuze worden gemaakt om nieuwe leerlijnen te starten.

Naast schoonmaak, logistiek en horeca vinden mensen uit de bijstand vaak werk in de zorg, de groothandel en de detailhandel. Dit zouden sectoren kunnen zijn waar de volgende leerlijnen op gericht worden.

De arbeidsmarktregio wordt hierbij actief betrokken. Het is immers goed voorspelbaar dat de sociaal ontwikkelbedrijven in de regio zich gaan specialiseren op verschillende leerlijnen, waardoor er sprake is van een specifiek en breder aanbod. Ook kan een deel van een specifieke leerlijn regionaal worden ingezet of gebruikt, zoals bijvoorbeeld in de leerlijn logistiek.

De globale implementatieplanning is hieronder te vinden. Voor de leerlijn schoonmaak is een stappenplan opgenomen met de belangrijkste onderdelen. Voor de overige leerlijnen geldt een vergelijkbaar stappenplan.

Implementatieplanning Leerlijnen

Hoofddijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4	2026 H1	2026 H2	2027	2028	2029	2030
Leerlijn Assistent Schoonmaak	Pilot		Start											
Afstemming met MBO voor praktijkverklaring														
Start pilot Schoonmaak	5-10 mensen?													
Afspraken met vijf werkgevers over uitstroom (SROI)														
Profiel kandidaten voor leerlijn en verwacht aantal														
Evaluatie pilot en aanpassingen														
Start leerlijn Schoonmaak (module Compas)														
Evaluatie doorstroom & uitstroom														
Start Leerlijn Schoonmaak 2.0														
Leerlijn Assistent Fietsenmaker	Pilot		Start											
Leerlijn Groen?	Pilot		Start											
Capaciteitsplanning kandidaten & leerlijnen														
Afstemming aanbod leerlijnen arbeidsmarktregio														
Leerlijn Electro/techniek			Pilot			Start								
Leerlijn Logistiek			Pilot			Start								
Leerlijn Catering (Facilitair)			Pilot			Start								
Leerlijn Zorg			Pilot			Start								
Nieuwe Leerlijnen?		Activiteit		Beïslissing		Start								

De manager leerlijnen is verantwoordelijk voor de capaciteitsplanning van de beschikbare werkplekken van een leerlijn. Dit gebeurt in overleg met de afdelingsmanagers.

Verwachte impact

Doordat de leerlijnen vakinhoudelijk meer bieden en vooraf zijn afgestemd met werkgevers is de verwachting dat mensen die de leerlijn hebben gevolgd beter bemiddelbaar zijn en makkelijker zullen uitstromen naar betaald werk. In eerste instantie is het streefcijfer 60% van de mensen, die eerder niet bemiddelbaar waren. Deels is hierin ook het effect van het ADC in verwerkt.

Een ander mogelijk effect is dat meer jongeren zich zullen aanmelden om een leerlijn te volgen. Hierdoor kan ook het aantal trajecten toenemen, met bijpassende resultaten voor de uitstroom. Om deze reden is de totale verwachting 18 extra succesvolle trajecten (20%) wat kan leiden tot 12 extra plaatsingen per jaar, ten opzichte van de huidige resultaten van Werkfit-trajecten. De resultaten van de leerlijnen en Werkfittrajecten worden apart inzichtelijk gemaakt om duidelijk te maken hoeveel extra plaatsingen worden gerealiseerd als gevolg van de leerlijnen.

3.2.2 Dienstverlening voor mensen in het Doelgroepregister

Zoals aangegeven in paragraaf 1.3 ligt er een belangrijke opgave om voor mensen uit het doelgroepregister een goede diagnose te stellen qua capaciteiten en belastbaarheid, ze waar nodig te ontwikkelen, te begeleiden bij plaatsing en mogelijk te ondersteunen met jobcoaching bij een baan met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever. De behoefte aan type begeleiding hangt af per subgroep (zie tabel 3.1).

Tabel 3.1 Type begeleiding per subgroep

Subgroep doelgroepregister	Type begeleiding
1 Groep die relatief makkelijk plaatsbaar is en langdurig aan de slag kan	Bemiddeling bij plaatsing, of mogelijk alleen administratieve registratie en loonwaardebepaling, financiering jobcoaching
2 Groep die goed bemiddelbaar is, maar relatief instabiel bij werkgevers, met veel tijdelijke contracten (<2 jaar)	Bemiddeling bij plaatsing, mogelijk met specifieke aandachtspunten voor ontwikkelen werknemersvaardigheden. Vangnet is belangrijk om mensen snel op te pakken (focusgroep nieuw beleid Ministerie van SZW).
3 Groep jongeren zonder serieuze werkervaring, thuiswonend zonder uitkering, die wel willen werken, maar waar dat zonder begeleiding in de ontwikkeling van werknemersvaardigheden niet lukt.	Via jongerenloket en scholen benaderen en reguliere begeleiding aanbieden, inclusief diagnose, ontwikkeling en begeleiding bij plaatsing. Uitdaging om deze groep blijvend te interesseren om te gaan werken.
4 Groep die op termijn wel zou kunnen werken maar nog niet de benodigde werknemersvaardigheden of vakvaardigheden beschikt en een relatief lange leercurve heeft (duidelijk meer dan 6 maanden)	Tijdelijke dienstverbanden starten na een diagnose fase of na regulier re-integratietraject als leercurve zichtbaar is geworden.
5 Groep die nu buiten de boot valt: te goed voor beschut, maar mogelijk wel bij Provalu (tijdelijk) aan de slag zou kunnen Business case 1	Tijdelijke dienstverbanden starten na een diagnose fase of na regulier re-integratietraject als leercurve zichtbaar is geworden. (Focus groep nieuw beleid min. SZW)
6 Groep die door ziekte (tijdelijk) een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft waarbij de toekomstige belastbaarheid niet duidelijk is (zoals een deel van de bijstandsgerechtigden)	Eventueel diagnose van belastbaarheid (wat kan wel op het gebied van werk) en alternatieve mogelijkheden bespreken. (Terugmelding)

Ontwikkeltraject met tijdelijke dienstverbanden zonder indicatie beschut (Doelgroepers in dienst: DGI)

Voor de subgroepen vier en vijf zijn tijdelijke dienstverbanden het instrument om voor mensen met een langzamer ontwikkeltraject toch duurzame uitstroom mogelijk te maken. Een nieuwe groep die qua ontwikkelpotentieel en begeleidingsbehoefte vergelijkbaar is met de Wsw groep maar met momenteel een beperkt aantal dienstverbanden bij Provalu. In 2030 is dat ongeveer 10% van de totale doelgroep.

Waarom is Ontwikkeltraject DGI anders dan een normaal dienstverband?

Het ontwikkeltraject DGI heeft als voornaamste doelstelling om de kandidaat zo snel mogelijk te laten doorstromen naar een reguliere werkgever, onder de voorwaarde dat de kans op structurele uitstroom groot is. Dit is een belangrijke voorwaarde om de extra dienstverbanden voor deze doelgroep bij reguliere werkgevers te kunnen realiseren.

Een ontwikkeltraject DGI kan op deze wijze worden gezien als een verlengde leerlijn van maximaal twee jaar. Het is van belang om in eerste instantie te starten met werknemersvaardigheden in een bedrijfsmatige omgeving met alle verplichtingen van een dienstverband. Als een tijdelijke medewerker

stabiel functioneert, kan worden gestart met het verder ontwikkelen van vakvaardigheden. Zeker vanaf het tweede jaar is focus op die vakvaardigheden als voorbereiding op uitstroom van belang. Daarom is er regelmatig contact met de adviseur O&R en de accountmanager om het plan van aanpak richting werk bij te stellen. Deze twee belangrijke onderdelen kunnen eenvoudig worden toegevoegd aan het werkproces doelgroep in dienst.

Ook het stroomschema op basis waarvan wordt besloten of iemand in aanmerking komt voor een tijdelijk dienstverband wordt aangepast omdat er meer trajecten beschikbaar komen en mensen ook op interne werksoorten kunnen starten. Om de resultaten beter te kunnen monitoren wordt het instrument DGI als module in het systeem Compas ingericht.

Omvang & verwachte impact

- Verwachte impact op dienstverlening
 - Verwachte uitstroom percentage naar betaald werk binnen 2 jaar: 50%
 - Verwachte percentage van de mensen die (alsnog) indicatie beschut krijgen: 25%
 - Verwachte extra uitstroom per jaar (+20 plaatsingen in 2030)
 - Opbrengsten uit werk, financiering 3.500 euro + LKS vs. besparing uitkering voor DLG
- De cijfers van Provalu met gegevens van kandidaten in het doelgroepregister zijn voor een deel niet meer actueel. Daarom is het van belang om te starten met een validatie van de arbeidsparticipatie en omvang van de huidige doelgroep met ISD & Katwijk middels een steekproef van 90 mensen. Betrokken mensen zonder werk kunnen dan direct worden opgepakt.

Bemiddeling deels met detachering (uitstroom)

Voor het uiteindelijke succes van de ontwikkeltrajecten DGI is er een grote rol weggelegd voor accountmanagement. Het uitdiepen van bestaande relaties met meer plaatsingen is een goede start, maar niet voldoende om de streefcijfers te realiseren. Een andere aanpak is het aangaan van samenwerkingsverbanden met werkgevers voor het intern opleiden in verlengde leerlijnen en een baangarantie afspreken voor betrokkenen die over de benodigde vaardigheden beschikken.

Om de verwachte 176 extra banen bij werkgevers in 2030 te kunnen realiseren (Zie tabel 2.8), moeten er meer werkgevers worden overtuigd om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen. Om de koudwatervrees te overkomen kan het voor sommige werkgevers een oplossing zijn om te starten met een detachering voor een periode van 6 tot 12 maanden. Het dienstverband blijft dan bij Provalu. Het voorstel is om in een pilot te starten met het detacheren van 5-10 mensen om gedurende twee jaar te meten of deze aanpak ook daadwerkelijk leidt tot extra plaatsingen in de vorm van een vast dienstverband. Het totaal aantal tijdelijk dienstverbanden bij Provalu blijft binnen de aangegeven aantallen uit hoofdstuk 2.

Succesverhaal 1: *betreft betrokkene T. – volledige uitstroom na 14 maanden*

Betrokkene T. is bij Provalu aangemeld voor een traject in november '21, T. was destijds 24 jaar en zoekende in zijn ambities en welke richting hij op wilde. Als Provalu wilde we hem de kans bieden om meerdere opties in het reguliere werkveld te ontdekken en boden hem dan ook een contract aan bij Provalu zodat wij hem konden detacheren. Echter wel onder de voorwaarde dat; mocht de detacheringsplek stoppen gedurende zijn arbeidsovereenkomst bij ons, hij binnen de muren van Provalu aan het werk moest.

Deze tijdelijke arbeidsovereenkomst bij ons leidde tot 3 verschillende detacheringsplekken en uiteindelijk een uitstroom naar de laatste inlener en dus uitstroom bij Provalu:

- November '21 – februari '22 gedetacheerd bij de Gemeente Katwijk
- Maart '22 – juni '22 werkzaam bij Provalu binnen op de elektroafdeling
- Juli '22 – november '22 werkzaam bij Bax speciaal drukkerij
- November '22 – februari '23 werkzaam bij C.J. Duivenvoorde opslag en hier is betrokkene dan ook uitgestroomd naar een dienstverband bij C.J. Duivenvoorde opslag.

Het dienstverband bij Provalu heeft in totaal 14 maanden geduurd en naast dat wij LKS mochten ontvangen voor betrokkene hebben we ook een detacheringsvergoeding doorbelast aan de opdrachtgever. Belangrijker: een medewerker doorgestroomd naar een regulier bedrijf.

Terugvaloptie (instroom)

Mensen uit het doelgroepregister waarbij het dienstverband bij een werkgever wordt beëindigd, moeten uiteindelijk opnieuw aan de slag. Om te komen tot goede dienstverlening voor deze groep wordt er gekeken naar best practices in het land. De gerealiseerde effecten en de successen worden beoordeeld om de best werkbare methode te ontwikkelen.

Voorbeeld pilot Terugvaloptie

In een pilot worden twee type van begeleiding aangeboden om vervolgens over een langere periode te meten wat de verschillende effecten zijn. Een deel van de mensen die in 2022 of 2023 zijn geplaatst kunnen in 2025 en 2026 administratief worden gevolgd en met een terugvaloptie worden begeleid: direct proberen te herplaatsten als zij niet meer werkzaam zijn. Als dat niet lukt dan wordt er per groep een andere begeleiding aangeboden:

1. Van de eerste groep wordt bij einde dienstverband werkgever direct begeleid volgens een regulier re-integratietraject met bijvoorbeeld een leerlijn. (Zonder inkomen, wellicht met een uitkering)
2. Bij de andere groep wordt in eerste instantie een kort tijdelijk dienstverband (7 maanden) aangeboden om de inkomenssituatie stabiel te houden en zo gemotiveerd te zijn om zo snel mogelijk weer bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan.

Na twee jaar wordt er geëvalueerd welke groep de beste resultaten laat zien op basis van cijfers en casuïstiek. De verwachting is dat er slechts enkele mensen per groep begeleid zullen worden. De aantallen tijdelijk dienstverbanden vallen binnen de aantallen van hoofdstuk 2.

Succesverhaal 2: Betreft betrokkene P. – na detachering->volledige uitstroom van 8 maanden, huidige status weer werkzaam op afdeling Gevasol in een ontwikkeltraject

Betrokkene P. is bij Provalu aangemeld voor een traject in november'21. P. was destijds 21 jaar en tevens zoekende wat hij met zijn opleiding Mechatronika niveau 2 wilde doen en vooral waar een passende werkplek voor hem zou zijn. Na een traject bij WSP Holland Rijnland hebben we P. een dienstverband aangeboden, zeker gezien zijn technische kennis zagen we P. als een hoge potentiële kandidaat voor detachering. P. is begonnen bij onze interne afdeling Gevasol om zijn technische kennis te pijlen en P. beter te leren kennen om zo hem richting een passende werkplek extern te begeleiden.

Die werkplek vonden we na 5 maanden dienstverband bij Havatec waar betrokkene werd gedetacheerd voor een 32-urige werkweek.

Na 3 maanden detacheren heeft Havatec betrokkene in dienst genomen en hield de arbeidsovereenkomst bij Provalu op. Dit bekende:

- Detacheren naar Havatec: mei' 22 – juli'22
- Uitstroom naar Havatec dienstverband: Augustus' 22- Maart'23

Helaas hield door omstandigheden de arbeidsovereenkomst bij Havatec op. Na een geruime tijd zoeken en afwachtend thuis is er besloten om gebruik te maken van de terugvalmogelijkheid en werkt momenteel P. wederom op afdeling Gevasol waar hij in een ontwikkeltraject zit om zo weer te worden voorbereid om uit te stromen. Er wordt verwacht zeker gezien de leeftijd en zijn ontwikkeling dat P. weer binnen één jaar dienstverband bij Provalu zal uitstromen.

Implementatieplanning Begeleiding Doelgroepers

In onderstaande Gantt chart is de planning voor de bovengenoemde deelinitiatieven weergegeven. Belangrijk onderdeel is een realistische looptijd om te experimenteren met overzichtelijke aantallen en een gedegen evaluatie van gerealiseerde resultaten, om op basis hiervan een verbeterde versie van DGI te starten in 2027. Dit vereist dat je bij de start goed nadenkt wat er geregistreerd moet worden in Compas en dat ook zo inricht. De focus op het realiseren van plaatsingen voor de nieuwe groep blijft over de gehele periode van het dienstverband.

Implementatieplanning begeleiding mensen uit het doelgroepregister

Hoofddijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4	2026 H1	2026 H2	2027	2028
Doelgroep in dienst					+ 23 extra mensen				+ 23 extra mensen			
Experimenteren met detachering voor plaatsing			Pilot 5-10 mensen (indien nodig)									
Pilot Terugval optie Doelgroepen					50 mensen actief volgen en indien nodig begeleiden naar werk							
Evaluatie pilot DGI												
Start Uitbereiding	Uitbereiding van 18 naar 28 mensen (van 10 naar 20 fte)											
Intensiveren focus vakvaardigheden 2e jaar DGI		9 mensen plan van aanpak										
Intensiveren Diagnose en Werkfit voor doelgroepen			10 extra mensen									
Stapsgewijze uitbereiding DGI dienstverbanden (conform business case)					+ 23 extra mensen				+ 23 extra mensen			
Intensiveren focus vakvaardigheden nieuwe groep												
Focus realiseren plaatsingen nieuwe groep												
Evaluatie uitstroom nieuwe groep & businesscase												
Experimenteren met detachering voor plaatsing			Pilot 5-10 mensen (indien nodig)									
Evaluatie inzet detachering voor DGI												
Pilot Terugval optie Doelgroepen												
Selectie op basis van plaatsingen 2022 en 2023				10 mensen								
Terugval optie met tijdelijk dienstverband					5 mensen actief volgen en indien nodig begeleiden naar werk							
Terugval optie met bemiddeling en ontwikkeling					5 mensen actief volgen en indien nodig begeleiden naar werk							
Evaluatie Pilot Terugval optie Doelgroepen												
Start DGI 2.0												
		Activiteit			Beslissing		Start					

3.2.3 Lange termijn dienstverbanden (Wsw, Nieuw Beschut)

Dienstverlening zoals die al jaren wordt uitgevoerd. Aandacht voor ontwikkeling met FIT-ontwikkelgesprekken, en ontwikkelplannen voor specifieke medewerkers. De verwachte impact is SMART geformuleerd in de doelstelling: aandeel van de Wsw-medewerkers dat zelfstandig werkzaam in externe werksoorten van Provalu of bij reguliere werkgevers (detachering en beschut werken). Voor de doelgroep Nieuw Beschut is hier een groeidoelstelling opgenomen van 42% in 2023 naar 50% in 2030. Voor de groep Wsw worden aanpassingen op basis van de belastbaarheid op oudere leeftijd een belangrijke voorwaarde om mensen duurzaam aan het werk te houden. De verwachting voor deze groep is dat geleidelijk een deel weer intern zal gaan werken (afname van percentage extern met 1% per jaar: van 63% in 2023 naar 57% in 2030).

3.2.4 Balanceren vraag en aanbod

In de loop van de jaren is er een verschuiving van meer tijdelijke trajecten en dienstverbanden en minder lange termijn dienstverbanden (zoals Wsw). Doordat er meer verloop ontstaat is het belangrijk om de capaciteitsplanning meer aandacht te geven zodat vraag (werk) en aanbod (medewerkers) per type activiteit (eenvoudig tot complex) goed op elkaar blijven afgestemd. Nauwe samenwerking tussen afdelingsmanagers, manager O&R en manager leerlijnen is belangrijk om de capaciteitsplanning goed af te stemmen.

3.3 Uitstroom

Het plaatsen van bemiddelbare kandidaten is een kernactiviteit van Provalu. De samenwerking tussen werkadviseurs O&R, die de kandidaten begeleiden bij de ontwikkeling en voorbereiden op plaatsing, en de accountmanagers is hierin een belangrijk onderdeel.

3.3.1 Matching

De adviseurs O&R zijn verantwoordelijk voor de begeleiding en plaatsing van kandidaten. Zij hebben de kennis van de capaciteiten, specifieke factoren en het beroepsbeeld van deze kandidaten.

Het creëren van de expliciete rol van matchmakers versterkt het uitstroomproces. Bij de matching worden er vacatures en functies voor werkfitte bemiddelbare kandidaten gezocht en andersom kandidaten bij nieuwe vacatures gezocht. De kandidaat staat centraal. Een matchmaker heeft brede kennis van realistische mogelijkheden in de arbeidsmarkt en weet welke capaciteiten kandidaten nodig hebben om voor specifieke vacatures, of direct bij werkgevers, voorgesteld te worden. Een matchmaker is ook in staat om op basis van vacatureteksten in te schatten of er mogelijkheden zijn voor bijvoorbeeld job-carving. De accountmanagers hebben in eerste instantie de focus op dienstverlening aan werkgevers in brede zin: aanbod-gericht: vacatures en andere vragen om ondersteuning werkgevers. Een matchmaker vervult de rol tussen kandidaten en werkgevers waarbij de kandidaat centraal staat: vraag-gericht.

Voor sommige kandidaten wordt er naar passende plek gezocht bij bestaande en nieuwe werkgevers in het netwerk van Provalu en WSP Holland Rijnland. Dit wordt ook wel jobhunting genoemd. Het presenteren van kandidaten bij werkgevers voor specifieke vacatures waarvoor een match te realiseren valt. Hiervoor kunnen ook re-integratie-instrumenten ingezet zoals een werkervaringsplaats, stageperiode, detachering, loonkostensubsidie en waar nodig jobcoaching.

Voor enkele kandidaten met specifieke capaciteiten en specifiek maar realistisch beroepsbeeld worden ook externe plaatsingsbureaus ingezet.

Op arbeidsmarktniveau en op sub-regionaal niveau is het wenselijk om goed inzicht te hebben in de beschikbare kandidaten met cv's enerzijds en opstaande vacatures anderzijds.

3.3.2 Werkgeversbenadering WSP

Het gaat hier vooral om het opbouwen en het onderhouden van een groot netwerk aan werkgevers. De accountmanagers van Provalu maken deel uit van het WerkgeversServicePunt Holland Rijnland (WSP HR). Hierdoor is er zicht op de behoefte bij werkgevers in de hele arbeidsmarktregio. Provalu zorgt ervoor dat de werkgevers in de regio KDB **samen** met het WSP HR uitstekend worden bediend. Het gaat om een breed aanbod aan dienstverlening aan werkgevers:

- Vinden juiste kandidaten
- Ontwikkeling/training van kandidaten
- Advisering over (inpassing in) processen
- Advisering over inzet instrumenten Participatiewet
- Jobcoaching en begeleiding
- Tijdelijk Vangnet

Binnen de meerjaren visie is ook extra focus om samen met werkgevers leerlijnen op te zetten om mensen voor te bereiden op toekomstige vacatures, zeker in sectoren met veel vacatures voor mensen

die in trajecten worden begeleid. Ook worden andere manieren van samenwerking ingezet, zoals strategische partnerships, 'shop-in-shop' en publiek-private samenwerking als daar de mogelijkheden zich voordoen.

Werkgevers met vragen over invulling van SROI afspraken worden door contractspecialisten begeleid om te komen tot mogelijkheden voor de invulling van de banenafpraak via dienstverlening van Provalu. Het aanbod van personeelsdiensten aan werkgevers bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Werkervaringsplaats/stage
- Proefplaatsing
- Dienstverbanden met loonkostensubsidie (doelgroepregister)
- Dienstverbanden met loonkostensubsidie en jobcoaching (doelgroepregister/nieuw beschut)
- Tijdelijke dienstverbanden
- Lange termijn dienstverbanden
- Detachering (Wsw, Nieuw Beschut en Doelgroepregister)

3.4 Verbindingscentrum is ontmoetingscentrum

Samenwerkingsverbanden kunnen worden versterkt door persoonlijke contacten in professionele relaties en het betrouwbaar nakomen van afspraken. Ook de uitstraling van de organisatie en de huisvesting zijn van belang. Als de uitstraling van een sociale werkvoorziening niet verandert, blijft het lastig om bij samenwerkingspartners en bij de nieuw te bedienen doelgroepen een ander beeld te creëren. Een visie van moderne netwerkorganisatie kan worden geconcretiseerd door een hoofdgebouw dat een duidelijke rol als ontmoetingscentrum heeft voor businesspartners, kandidaten, scholen, maatschappelijke organisaties en gemeenten.

Een andere vorm is het organiseren van symposia over ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, Participatiewet, etc. waarbij mensen uit verschillende samenwerkende organisaties worden uitgenodigd om samen kennis te delen en samenwerking in de uitvoering te versterken.

De uitstraling naar buiten gebeurt naast de persoonlijke contacten ook steeds meer via digitale zichtbaarheid waar duidelijk wordt gemaakt aan verschillende partijen welk type dienstverlening zij van Provalu kunnen verwachten. In figuur 3.4 is opgenomen hoe Scalabor (regio Arnhem) de dienstverlening richting re-integratiekandidaten en medewerkers via een duidelijke internetpagina zichtbaar maakt.

TRAININGEN	WORKSHOPS	OPLEIDINGEN
Sollicitatietraining >	Motivatiefbrief schrijven >	Beveiliging >
Oriëntatie op de arbeidsmarkt >	cv opmaken >	Logistiek >
Zelfvertrouwen >	Digitale Vaardigheden >	Schoonmaak >
Alleenstaande Moeders >	Online Search >	Fietstechniek >
Taalboost >	Vitaliteit Mindful Bewegen >	ICT >
Communicatie & Samenwerken >	Video cv >	Praktijk Leren >
Jezelf presenteren >	VR Experience >	STATUSHOUDERS Start Maken met werken in Nederland > Inloggen scal
Assertiviteit >	Formupgrade >	
JONGEREN	Vitesse Werkt >	

Figuur 3.4 "Menukaart" voor re-integratie en ontwikkeltrajecten Scalabor

In het jaarlijkse marketing-en communicatieplan zullen specifieke onderwerpen worden gekozen die meer aandacht krijgen, ook op basis van deelresultaten van het implementatieplan. Daarin is aandacht voor de communicatie naar de verschillende samenwerkingspartners en doelgroepen:

- Werkgevers en gemeentelijke opdrachtgevers, social firms, uitzendorganisaties
- Scholen, UWV, maatschappelijke organisaties en overige contactpartijen voor instroom
- Kandidaten in re-integratietrajecten, en toekomstige kandidaten
- Medewerkers en doelgroepen in dienst
- Sociale Dienst Katwijk en ISD Bollenstreek (gemeentelijke) uitvoeringsorganisaties

Daarnaast is het van belang dat er expliciete contactpersonen en vervangers zijn benoemd voor communicatie met de verschillende samenwerkingspartners, zoals het jongerenpunt en de stagebegeleider voor het contact met scholen.

4. Organisatieontwikkeling

Het aangepaste hoofdproces met de nieuwe initiatieven vormt de basis voor de beschrijving van de ontwikkeling van de organisatie en ondersteunende activiteiten.

Het betreft de structuur en de omvang van de organisatie, de gewenste kwalificaties van het niet-regeling-gebonden personeel en een plan hoe de individuele medewerkers de gewenste kwalificaties kunnen bereiken. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan aspecten als organisatiecultuur, kernwaarden en leiderschapsstijl. Ook wordt de medezeggenschapsstructuur nader uitgewerkt.

4.1 Organisatiestructuur

Een aantal verschuivingen in de organisatiestructuur wordt hier toegelicht. De detail-uitwerking volgt in het tweede kwartaal. Dit zal enkele aanpassingen van de interne organisatiestructuur met zich meebrengen. Dat wordt geregeld met inachtneming van de rol en positie van de ondernemingsraad.

Ontwikkeling

Met het verschuiven van de omvang van de doelgroepen komt een steeds groter deel van de begeleiding te liggen bij re-integratiekandidaten, tijdelijke ontwikkeltrajecten en tijdelijke dienstverbanden met focus op doorstroom en uitstroom. Hiermee heeft de afdeling Ontwikkeling & Re-integratie (O&R) een meer centrale rol in het ontwikkelbedrijf.

De ontwikkeling van kandidaten en tijdelijke medewerkers in trajecten vindt plaats op de afdelingen in de leerlijnen, Werkfit-trajecten en in werkervaringsplaatsen bij werkgevers. Dit vraagt om een passende begeleiding door productieleiders. Hierin heeft de afdeling O&R een coördinerende rol, omdat hier het beste zicht is op de ontwikkelbehoefte van de kandidaten en het aanbod en de begeleidingscapaciteit van de afdelingen. Waar nodig wordt de organisatie hierop aangepast. Het gaat voornamelijk om een mogelijke verschuiving van functies en niet om extra functies.

Voorbeeld van afwegingen voor de organisatiestructuur (1)

Leerlijnen

De te ontwikkelen leerlijnen incl. certificering en aansluiting op vacatures in de regio worden direct in de organisatie opgenomen als doorontwikkeling van Werkfit-trajecten. Deze leerlijnen worden ontwikkeld en bijgesteld door de manager leerlijnen. Door extra verwachte tijdelijke instroom dient er expliciet aandacht te zijn voor het afstemmen van de capaciteitsplanning: concrete invulling van plaatsen in de leerlijnen. Het toevoegen van leerlijnen aan de bestaande afdelingen zorgt voor meer focus op het begeleiden van de ontwikkeling.

Voorbeeld van afwegingen voor de organisatiestructuur (2)

Begeleiding op de afdeling

Bij de interne productieafdelingen wordt er gestart met een ontwikkelcoach met focus op ontwikkeling van kandidaten en medewerkers. Deze ontwikkelcoach werkt op de afdeling naast de productieleiders die meer aandacht hebben voor het realiseren van de productieafspraken met de klanten. Deze nieuwe rol wordt ingevuld vanuit de bestaande bezetting.

Omvang van de organisatie

In de begroting voor 2024 zijn 102 Fte opgenomen voor de staf opgenomen (alle niet regeling gebonden personeel). Hiervan worden 6 Fte ingevuld door tijdelijk inhuur. Vanaf 2025 wordt de tijdelijke inhuur teruggebracht hetgeen zal leiden tot een kostenbesparing. In 2023 werden er 45 staffuncties ingevuld door mensen uit de doelgroepen. De verwachting is dat als gevolg van pensionering er per jaar 1 of 2 functies opnieuw moeten worden ingevuld met het aangaan van nieuwe dienstverbanden voor de staf. Hierdoor blijft de verwachte omvang van staf de komende vijf jaar ongeveer gelijk (op langere termijn is dit mogelijk niet houdbaar omdat sommige kritieke functies in de toekomst door extra Niet-regeling-gebonden staf moeten worden ingevuld). Dat ligt in de verwachting na de conclusie uit tabel 2.9 Werkplekken Provalu, waaruit blijkt dat het verwachte aantal mensen dat bij Provalu werkt over de jaren heen ongeveer gelijk blijft.

Tabel 4.1 Verwachte mutaties in staf (Niet regeling gebonden personeel)

Mutaties Staf (in fte)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Totaal	1,0	-0,9	-0,8	1,2	1,6	2,2	2,9

Zoals eerder aangegeven is er tussen sommige afdelingen een verschuiving van de werkzaamheden door de focus op ontwikkeling. Mocht de omvang van de doelgroepen zich anders ontwikkelen dan zal de organisatie daarop moeten worden aangepast.

4.2 Organisatiecultuur, kernwaarden en leiderschapsstijl

Het begeleiden van mensen met de focus op korte termijn ontwikkeling in een traject van enkele maanden tot een jaar is duidelijk anders dan de begeleiding van de traditionele groep die in een dienstverband werken op weg naar een veertigjarig werkjubileum. Deze nieuwe mensen hebben op korte termijn veel extra aandacht nodig en tegen de tijd dat zij goede werknemersvaardigheden hebben ontwikkeld, is de verwachting dat zij weer snel uitstromen. Deze laatste groep wordt de komende jaren steeds groter.

Het is duidelijk voor iedereen in de organisatie dat de succesvolle doorstroom en uitstroom van kandidaten de belangrijkste opdracht is van een Ontwikkelbedrijf. Maar het moet natuurlijk wel betaalbaar blijven: daarom is het realiseren van voldoende inkomsten ook van belang.

De basis voor succes is het vinden van de juiste balans tussen het aansturen van de productie om afspraken met de klant (=omzet) te realiseren én de ontwikkeling van bestaande en tijdelijke medewerkers.

De belangrijkste kernwaarden, zoals die door Provalu zijn vastgesteld, zijn:

Ondernemerschap en ontwikkelingsgerichtheid

Met de nieuwe initiatieven wordt er inhoud gegeven aan het proces van ontwikkeling. Daarbij hoort ook een echte ontwikkelingscultuur waarbij management en staf een belangrijke rol hebben om de initiatieven succesvol te implementeren. De wijze waarop mensen iedere dag op individuele basis worden begeleid en uitgedaagd om te verbeteren is bepalend voor het realiseren van de doelstellingen. Hiervoor is er in 2023 al een start gemaakt met het geven van inzicht in gezamenlijke prestaties zoals ontwikkeling en uitstroom, klanttevredenheid maar ook financiële resultaten.

In de HR-cyclus wordt er steeds meer gewerkt met concrete individuele doelstellingen en verantwoordelijkheden voor het halen van resultaten, afgeleid van eenduidige organisatiedoelen. Er worden tijdens de gesprekken met leidinggevende duidelijke afspraken gemaakt over de veranderingen die er van de medewerker worden verwacht. In een omgeving waar mensen vaak langdurig samenwerken is het kritisch opvolgen of afspraken worden nagekomen, en mensen daar ook daadwerkelijk op aanspreken, erg belangrijk in het realiseren van de veranderingen.

4.3 Ontwikkeling competenties stafpersoneel

Provalu heeft een opleidingspakket samengesteld dat reeds vorig jaar is gestart: bekwaam naar een ontwikkelingsgerichte organisatie. Deze trainingen bestaan uit twee belangrijke componenten:

- 1) Basis gedragsverandering: Workshops "De Ladder" (gebaseerd op de methodiek van Ben Tiggelaar en de begeleiding door de Verandersupporters)
- 2) Inhoudelijke trainingen voor specifieke competenties en vaardigheden

In 2024 wordt er een strategische opleidingskalender opgesteld. Deze kalender sluit aan bij de doelstellingen van Provalu.

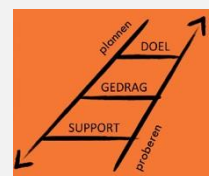
Voorbeeld Opleidingskalender

De training "De Ladder" is vorig jaar gevolgd door 50 medewerkers en wordt dit jaar gecontinueerd.

Figuur 4.2 De Ladder voor gedragsverandering

De doelen waarmee is gestart zijn:

- 1) Doelgericht werken
- 2) Open communiceren
- 3) Ontwikkelgericht en Innovatief werken



Voorbeeld Opleidingskalender

In 2024 en 2025 worden onder andere de volgende gedragsinhoudelijke trainingen aangeboden:

Online (Goodhabitz)

- Gesprekstechnieken LSD (Luisteren, Samenvatten, Doorvragen)
- Zeggen waar het op staat (feedback geven en ontvangen)
- Gedragsverandering
- Beïnvloeden
- Conflicthantering
- Het goede gesprek (gaat over medewerkers helpen om zich te blijven ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te blijven)
- Etc.

Workshops

- Omgaan met Psychische kwetsbaarheden (Laten aansluiten op begeleidingskaarten SBCM)
- Herkennen van ongewenst gedrag en hoe hierop te acteren (sanctiebeleid)
- Praktijkbegeleider IMK: Voor de productiebegeleiders die binnen Provalu verantwoordelijk zijn voor het opleiden van medewerkers.
- Participatiewet
- FIT (Functioneren in de Toekomst) Basis voor ontwikkelgesprek medewerkers
- Verzuimgesprekken
- De Ladder
- Mogelijk vervolg op workshop De Ladder, focus op gedragsverandering (Zinziz): willen, kunnen en (blijven) doen. Inhoudelijk gericht op begeleiden van cliënten en communicatie.

Implementatieplanning HRM Ontwikkeling competenties Staf

Hoofddijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4
Online (Goodhabitz)								
Participatiewet								
De Ladder								
FIT								
Verzuimgesprekken								
Herkennen van ongewenst gedrag & actie								
Zinziz								
HRM Ontwikkeling competenties Staf								
		Activiteit		Beslissing		Start		

4.4 Medezeggenschap

De medezeggenschap is binnen Provalu belegd bij de medezeggenschapsraad (OR). De OR wordt tijdens formele en informele overleggen geïnformeerd, betrokken bij de planvorming en om advies gevraagd over de doorontwikkeling van Provalu. Voor specifieke onderwerpen wordt er een formele

adviesaanvraag ingediend. Dit geldt ook voor sommige voorstellen uit het implementatieplan, zoals enkele wijzigingen in de organisatiestructuur.

Bij het opstellen van het plan zijn op specifieke onderdelen stafmedewerkers in werkgroepen betrokken bij het uitwerken van de initiatieven. Daarnaast zijn er "Sparren"-sessies geweest met adviseurs van O&R om verbeterpunten van huidige instroom en doorstroom proces naar boven te halen.

In brede zin wordt er binnen Provalu meerdere malen per jaar een medewerker-tevredenheids-onderzoek (MTO) uitgevoerd met specifieke vragen. Op basis van de resultaten hiervan worden er door het Management Team extra acties ondernomen.

Er wordt daarnaast gewerkt aan een onderzoek naar de meting van klanttevredenheid van kandidaten in re-integratietrajecten. Bij de invoering van het ADC en de leerlijnen is het van belang om constructieve feedback te verzamelen om de begeleiding en het aanbod aan te passen aan de behoefte.

5. Communicatieplan

Voor de communicatie over de meerjarenvisie en de implementatie ervan wordt een communicatieplan opgesteld dat zich richt op zowel de externe stakeholders/ketenpartners als de interne organisatie.

De meerjarenvisie is gedeeld met de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten. Op basis van de feedback van de gemeenten is de definitieve meerjarenvisie in april door het AB vastgesteld. De stafmedewerkers zijn tijdens de inloopsessie van 5 februari geïnformeerd en de leden van de werkgroepen hebben op basis van de tekst van de meerjarenvisie invulling gegeven met de uitwerking van de initiatieven. De externe communicatie naar andere stakeholders gebeurt na het vaststellen en implementeren van delen van het implementatieplan.

Tabel 5.1 Hoofdpijnen communicatieplan

Hoofdpijnen communicatieplan	Nov	Dec	Jan	Feb	Mrt	April	Mei	Juni
MT wekelijkse update								
OR formele & informele overleggen					5-mrt	9-apr		
Staf inloopsessie				5-feb				
Kwartaalbijeenkomsten				27-feb			30-mei	
Financieel beleidsadviseurs				29-feb	21-mrt			
Beleidsadviseurs					5-mrt			
Presentatie algemeen bestuur	Implementatieplan				12-mrt			
Vergadering dagelijks bestuur	Begroting				12-mrt			
Vergadering Algemeen Bestuur						4-apr		
Gemeenteraden	Raadsinformatiebrief							

De externe communicatie naar werkgevers en andere ketenpartners zal op specifieke onderwerpen gebeuren. Het voorstel is om eerst de beweging verder in gang te zetten en bijvoorbeeld rondom de start van de leerlijnen en de opening van het ADC specifiek extern te communiceren. In het jaarlijkse marketingplan worden specifieke aandachtspunten naar voren gebracht van de initiatieven die dat jaar worden gestart, zoals bijvoorbeeld een grote aanpassing van de website of verbouwing. In de kwartaalrapportages naar het DB en AB zal er op hoofdpijnen worden gerapporteerd over de voortgang van de activiteiten in het implementatieplan. Deze rapportages kunnen dan vervolgens naar de gemeenteraden worden gestuurd om ook hen op de hoogte te houden van de actuele stand van zaken.

6. Lasten en baten (begroting)

De ontwikkeling van de doelgroepen heeft een belangrijke impact op de verdien capaciteit van Provalu. Met het versterken van het hoofdproces door de vier initiatieven wordt de meerjaren visie concreet ingevuld. Een belangrijk uitgangspunt voor het implementatieplan is dat gemeenten niet meer kosten hebben dan de middelen die zij van het Rijk ontvangen voor uitvoering van de betreffende activiteit/taak.

De concept meerjaren begroting GR KDB 2024-2030, waarin het voorkeursscenario van het implementatieplan is verwerkt, wordt toegelicht op de volgende onderdelen:

- 1) Een globale samenvatting van de businesscases en een meerjaren overzicht van het voorkeursscenario waarin de financiële ontwikkeling van 2023-2030 naar voren komt.
- 2) De specifieke uitwerking van drie businesscases en de impact hiervan voor GR KDB en gemeenten die is opgenomen in de conceptbegroting.
- 3) De financiering van de incidentele lasten met een toelichting op de verschillende posten.
- 4) De risicoparagraaf met de voorgestelde beheersingssystematiek voor potentiële risico's.

De financiële doorrekening van het implementatieplan geeft een doorkijk naar 2030 en is gebaseerd op een aantal belangrijke aannames en uitgangspunten. In de loop van de tijd zullen de actuele ontwikkelingen afwijken en zal er door het management en bestuur moeten worden bijgestuurd in de planning & control cyclus. Met deze conceptbegroting wordt op dit moment alleen gezocht naar goedkeuring voor de financiële ruimte om pilots te starten en om zaken zoals de verbouwing verder uit te werken. Het definitieve besluit om voor de grote investeringen lange termijn verplichtingen aan te gaan, volgt pas bij de bespreking van meer concrete uitwerking van de plannen. Als het bestuur voor grote uitgaven akkoord is, kan er snel worden gestart omdat de financiële ruimte reeds is opgenomen in de begroting. Zo is er bijvoorbeeld voor de nieuwe doelgroep in dienst een specifieke halfjaarrapportage en is er na twee jaar een evaluatie opgenomen om de resultaten te beoordelen en de wijze van continueren vast te stellen. Op deze wijze blijft het bestuur in control.

6.1 Voorkeursscenario meerjarenbegroting 2024-2030

De financiële basis van het implementatieplan is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Gezien de algemene financiële situatie van gemeenten is het van belang om zeker vanaf 2026 ruim binnen de beschikbare budgetten te blijven.
- Ontwikkelbedrijf > versterken diagnose fase en leerlijnen voor mensen met grote afstand tot arbeidsmarkt (initiatief 1 & 2)
- Ontwikkelbedrijf > investeren in succesvol uitstroommodel DGI met terugval optie (initiatief 3)
 - Realiseert besparing op BUIG en extra baten in de algemene middelen cluster participatie (Rekentool Berenschot met maatschappelijke kosten-basten analyse)
 - Realiseert financiële en maatschappelijk baten bij betrokken inwoners

- Investeren in de positionering Provalu als verbindingscentrum en ontmoetingscentrum voor bredere samenwerking met ketenpartners is belangrijk voor succesvolle uitvoering en realisatie doelstellingen initiatief 4). Het pand is dertig jaar geleden gebouwd voor een SW-bedrijf en voldoet maar ten dele aan de voorwaarden voor de invulling van de meerjarenvisie: verbouwing en modernisering is noodzakelijk.
- Duidelijke ontwikkeldoelstelling uitstroom: niet alleen focus omzet korte termijn. Het realiseren van succesvolle uitstroom percentages voor tijdelijke trajecten is een belangrijke voorwaarde voor een positieve businesscase: dit is de nieuwe levensader van het bedrijf.
- Uitdaging voor Provalu is om per afdeling dezelfde omzet per fte te blijven realiseren: meer afhankelijk van de inzet tijdelijke trajecten, met een groter aandeel nieuw beschut en met het wegvallen van Wsw-ers in staffuncties die deels opnieuw moeten worden ingevuld (2 Fte per jaar).
- Flexibiliteit van de organisatie is van belang: want 2030 is sowieso anders dan we nu bedenken. Bij een dalende omzet na 2026 worden de personeelskosten van de staf en de overheadlasten waar mogelijk naar beneden aangepast.

In het document concept meerjaren begroting GR KDB 2024-2028 is de programmabegroting per module opgenomen. Hierin is het voorkeursscenario met alle initiatieven verwerkt.

De extra lasten voor de vier initiatieven die zijn opgenomen in de begroting GR KDB hebben voornamelijk betrekking op module C. (Zie tabel 6.1) Alleen de huisvesting heeft impact op alle modules. Extra activiteiten in module C leiden wel tot besparingen in module A en B van ongeveer € 250.000 per jaar.

Tabel 6.1 Businesscases opgenomen in de begroting GR KDB

Toevoegingen opgenomen in de begroting (Euro x 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Extra lasten Businesscases							
1 ADC	110	110	110	110	110	110	110
2 Leerlijnen	77	77	77	77	77	77	77
3 Doelgroepers met tijdelijke dienstverbanden		205	410	492	565	607	649
4 Positionering Huisvesting			131	80	63	63	63
Totaal lasten businesscases	187	392	728	758	815	857	899

De besparingen hebben een directe impact door minder bijstandsuitkeringen, hoger BUIG-budget en hogere algemene uitkering cluster re-integratie én indirect op de uitvoeringskosten bijstand en administratie loonkostensubsidie. Omdat sommige besparing mogelijk niet direct gerealiseerd kunnen worden, is er rekening gehouden met een veiligheidsmarge van 15%.

Tabel 6.2 Besparing bij de gemeentelijke sociale diensten

Besparingen bij gemeenten (Euro x 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Uitkering Loonkostensubsidie		-248	-496	-658	-820	-884	-948
Besparing Bijstandsuitkering	39	423	854	1.166	1.393	1.463	1.533
Effect op BUIG-budget	-13	93	184	233	311	348	385
Uitvoeringskosten bijstand	9	62	124	165	207	223	239
Uitvoeringskosten LKS		-43	-86	-115	-144	-156	-167
Effect op Cluster Participatie AU/GF		52	104	139	174	187	201
Voorzichtigheidsmarge 15%	-5	-51	-103	-131	-151	-159	-167
Totaal besparingen	30	288	581	743	857	901	945
Voordelig saldo	-157	-104	-147	-15	41	44	46
Maatschappelijk impact	-	488	985	1.352	1.623	1.707	1.790

Uit tabel 6.2 blijkt dat het totaal aan te realiseren besparingen bij gemeentelijke sociale diensten leidt tot een netto voordeling saldo vanaf 2028 (Voordelig saldo = besparingen minus extra lasten uit tabel 6.1)

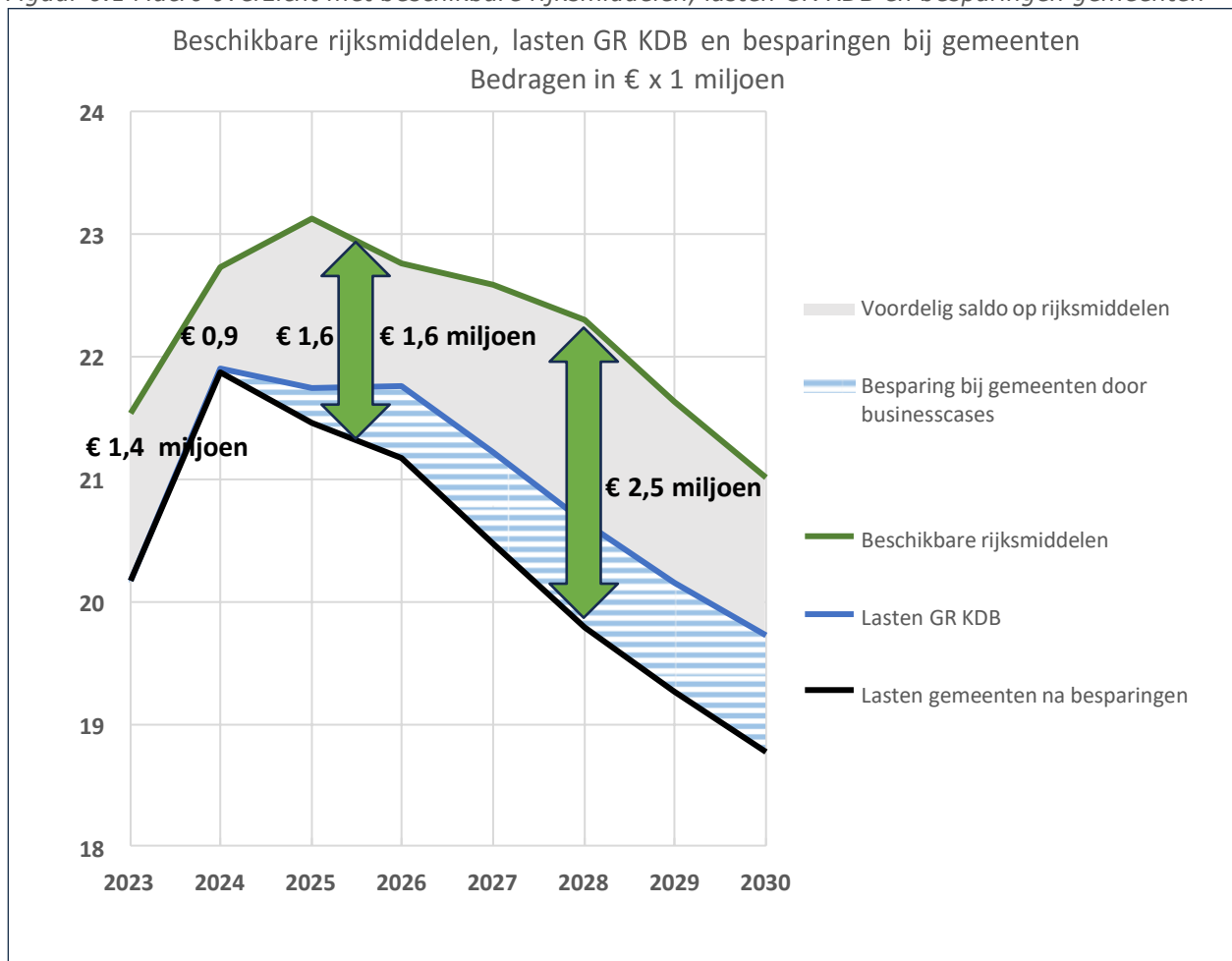
Daartegenover staat een positieve maatschappelijke impact dat oploopt van € 488.000 in 2025 naar € 1.8 miljoen in 2030.

Een duidelijk vergelijkbaar beeld van de baten en lasten is van belang om te komen tot een conclusie over de eerder gestelde vraag: hebben de gemeenten niet meer kosten dan zij van rijkswege ontvangen voor het uitvoeren van deze taken. De rijksmiddelen bestaan uit de Rijkssubsidie Wsw, de begeleidingsvergoeding Nieuw beschut en de middelen beschikbaar voor re-integratie vanuit de Algemene Uitkering van het gemeentefonds.

Daarnaast wordt de loonkostensubsidie voor 100% vergoed door het Rijk op basis van realisatie. Provalu ontvangt de loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde van individuele medewerkers per dienstverband van de uitvoeringsorganisaties ISD Bollenstreek en gemeente Katwijk. Deze loonkostensubsidie is voor gemeenten kostenneutraal en wordt in de begroting niet meegenomen als rechtstreekse financiering door gemeente (geen directe gemeentelijke bijdrage).

In de begroting van de GR KDB zijn de kosten voor 2024 en 2025 reeds geïndexeerd. De rijksmiddelen zijn in de begroting opgenomen op basis van het kostenniveau 2023 (septembercirculaire 2023). In bijlage 2 wordt toegelicht welke conservatieve correcties voor Loon-Prijs-Ontwikkelingen (LPO) worden meegenomen in de berekening om te komen tot vergelijkbaar meerjaren overzicht waarin appels met appels worden vergeleken. In bijlage 2 worden ook de correcties voor incidentele meevallers in de lasten in 2023 en de onderliggende begroting van de uitvoeringsorganisatie Provalu toegelicht.

Figuur 6.1 Macro overzicht met beschikbare rijksmiddelen, lasten GR KDB en besparingen gemeenten



De beschikbare rijksmiddelen stijgen in 2024 en 2025 als gevolg van indexering voor loon-prijs-ontwikkelingen. (Zie figuur 6.1) De overige jaren (2026-2030) blijven op het kostenniveau van 2025. De lasten van de GR KDB dalen vanaf 2025 met de uitstroom van Wsw-ers. De besparing bij gemeenten start na de implementatie van de initiatieven in 2025 en neemt stapsgewijs toe tot € 0,9 miljoen in 2030. Hierdoor blijven de netto uitvoeringslasten € 1,6 miljoen lager dan de beschikbare middelen in 2025 en 2026 (7% lager). In 2028 is het voordelig saldo na besparingen € 2,5 miljoen (11%).

Conclusie: op basis van de voorgenoemde uitgangspunten van het begrotingsmodel blijven de kosten voor de gemeenten binnen de beschikbare rijksmiddelen voor Wsw, Nieuw Beschut en re-integratie vanuit de Algemene Uitkering van het gemeentefonds. (Zie figuur 6.1) De beheersmaatregelen om de besparingen bij gemeenten ook daadwerkelijk te realiseren worden opgenomen in de risicoparaagraaf (6.4).

Mogelijk komt er jaarlijkse nog 0,2 miljoen aan extra middelen aan begeleidingsvergoeding voor dienstverbanden voor doelgroepen bij Sociaal-ontwikkelbedrijven. De tweede kamer besluit naar verwachting dit voorjaar over dit voorstel van het ministerie SZW.

6.2 Businesscases

Naast de reguliere jaarlijkse mutaties in de omzet en kosten van de uitvoeringsorganisatie Provalu zijn er structurele lasten voor initiatieven die leiden tot verbetering van de maatschappelijke impact. Deels worden deze financiële lasten gecompenseerd door hogere omzet in de uitvoeringsorganisatie, deels door besparingen bij gemeenten in het begrotingsjaar en deels door besparingen in de twee jaar na het begrotingsjaar. Door deze vertraging van de baten kunnen de lasten in het begrotingsjaar ook worden gezien als initiële (incidentele) investering die leidt tot lagere lasten in andere jaren waardoor de lasten en baten dan beter in lijn liggen. Dit wordt per businesscase toegelicht.

Er zijn drie businesscases:

1. Versterken diagnose en ontwikkeling kandidaten: de initiatieven Arbeidsdiagnose centrum (ADC) en Leerlijnen hebben een de gezamenlijke impact die lastig is te splitsen.
2. Ontwikkeltraject Doelgroep in dienst (tijdelijke dienstverbanden)
3. Positionering - aanpassing huisvesting

In deze business cases worden de te verwachten integrale kosten en opbrengsten met elkaar vergeleken. Daarbij worden ook de (financiële) voordelen die elders binnen de gemeenten ontstaan inzichtelijk gemaakt (primair wordt hierbij gedacht aan besparingen op de uitkeringen). Ook worden de overige (maatschappelijke) voordelen die ontstaan door starten of uitbreiden van de betreffende activiteit gekwantificeerd.

6.2.1 Versterken diagnose en ontwikkeling kandidaten

In deze businesscase zijn de initiatieven arbeidsdiagnose centrum en leerlijnen opgenomen. Na de evaluatie van de pilots in 2024 stijgt het aantal mensen dat via het ADC start met een re-integratietraject naar 180 kandidaten per jaar. Voornamelijk kandidaten die nog niet bemiddelbaar zijn of nog geen realistisch beroepsbeeld hebben. Het aantal mensen dat deelneemt aan één van de leerlijnen kan in de loop van de jaren oplopen tot 120 mensen (3-6 maanden). De extra focus op ontwikkeling en begeleiding in het begin en tijdens het traject zou het succespercentage met 20% kunnen verbeteren: dat leidt vanaf 2026 tot 32 extra kandidaten die bemiddelbaar zijn; ceterus paribus. De verwachting is dat 2/3 deel met praktijkverklaring kan worden geplaatst voor gemiddeld minimaal 2 jaar.

De verwachte maatschappelijke impact voor de betreffende inwoner is gemiddeld € 13.000⁶, waarbij is uitgegaan dat 67% van de kandidaten uitkeringsgerechtigd is. Daarmee stijgt de maatschappelijke impact van extra plaatsingen van € 173.000 in 2025 naar € 555.000 vanaf 2028. (Zie tabel 6.3) Bij de berekening van de maatschappelijke impact is uitgegaan van 50% van het aantal plaatsingen in het voorgaande jaar en 50% van het aantal plaatsingen in het lopende jaar.

⁶ MKBA Loonkostensubsidie, Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Cedris en Divosa, Berenschot februari 2024

Tabel 6.3 Maatschappelijk impact verbetering diagnose en leerlijnen

Maatschappelijke impact (aantal mensen)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal trajecten ADC	20	180	180	180	180	180	180
Aantal trajecten Leerlijnen	50	100	120	120	120	120	120
Impact extra aantal mensen bemiddelbaar	10	20	32	32	32	32	32
Impact extra aantal plaatsingen	3	10	17	21	21	21	21
Kosten per traject		€ 1.039	€ 1.039	€ 1.039	€ 1.039	€ 1.039	€ 1.039
Kosten per plaatsing				€ 8.766	€ 8.766	€ 8.766	€ 8.766
Maatschappelijke impact plaatsing (Euro x 1.000)		173	356	503	555	555	555

De extra uitvoeringskosten van het ADC zijn beperkt (zie tabel 6.4) doordat er voornamelijk een verschuiving is van activiteiten en begeleiding die eerder in het begin van een Werkfit-traject plaats had en in gesprekken met adviseurs van O&R. Om extra aandacht in deze fase te garanderen is een extra werkleider aan de begroting toegevoegd. Het ADC start in een apart gebouw aan de overzijde van Provalu. Deze kosten zijn ook meegenomen in de begroting. De leerlijnen vergen extra aandacht voor de begeleiding, die voornamelijk op de werkvloer gebeurt; deels wordt er ook een aparte ruimte voor ingericht.

Tabel 6.4 Businesscase met lasten en baten ADC en Leerlijnen

Businesscase ADC & Leerlijnen (Euro x 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Netto lasten ADC	110	110	110	110	110	110	110
Netto lasten Leerlijnen	77	77	77	77	77	77	77
Netto lasten GR KDB	187	187	187	187	187	187	187
Bijstandsuitkering	39	156	319	452	498	498	498
Effect op BUIG-budget	-13	-52	-107	-152	-167	-167	-167
Uitvoeringskosten bijstand	9	36	74	105	115	115	115
Voorzichtigheidsmarge 15%	-5	-21	-43	-61	-67	-67	-67
Gemeentelijke baten	30	119	243	344	379	379	379
Resultaat	-157	-68	56	157	192	192	192
Investeringskosten (incidentele lasten)	105	45					

Na een opstartfase leiden de extra kosten tot meer geplaatste kandidaten. Vanaf 2026 leidt dit tot een positieve businesscase. Een belangrijke voorwaarde is wel dat het aantal succesvol afgesloten Werkfit-trajecten (in het vervolg leerlijnen) met 20% toeneemt.

Het opstarten van de leerlijnen en ADC leidt tot incidentele lasten in 2024 en 2025. (Zie tabel 6.2) In de reserve doorontwikkeling uitvoeringsorganisatie Provalu zijn hiervoor middelen gereserveerd.

6.2.2 Ontwikkeltraject Doelgroep in dienst

Op landelijk niveau zijn er veel ontwikkelingen met betrekking tot extra dienstverbanden bij Sociaal ontwikkelbedrijven voor mensen uit het doelgroepregister. Zo ligt er een voorstel vanuit het ministerie van SZW⁷ om 10.000 extra banen te creëren en daarvoor € 3.500 per werkplek te financieren. In 2035 zou het gaan om 82 extra werkplekken in de Kust-, Duin- en Bollenstreek (Naar rato van de Wsw-

⁷ Kamerbrief Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven, ministerie SZW, 21 december 2023

verdeling). Dit leidt bij 50 extra werkplekken op korte termijn al tot € 175.000 extra baten. Dit is voorlopig nog niet meegenomen in de prognoses, omdat besluitvorming in de tweede kamer op zijn vroegst pas eind april plaatsheeft.

Op verzoek van Divosa en Cedris heeft Berenschot op 19 februari jongstleden een rapport⁸ en een rekentool gepubliceerd waarmee de maatschappelijke kosten batenanalyse per gemeente kan worden doorgerekend. Hieruit blijkt dat er op rijksniveau veel voordelen zijn, maar ook op gemeentelijk niveau. Er is een groot maatschappelijk voordeel voor betrokken inwoners. Voornamelijk gemeenten die niet op basis van historische kosten worden afgerekend hebben hierbij significante voordelen. In de regio betreft dit de gemeenten Teylingen, Noordwijk en Katwijk. De rekentool met landelijke benchmarkcijfers is gebruikt voor het doorrekenen van de businesscase. In de businesscase is uitgegaan van extra dienstverbanden, naast de 27 mensen die vanaf 2024 reeds in de begroting waren opgenomen. De maatschappelijke en financiële effecten zijn vergelijkbaar voor beide groepen.

Tabel 6.5 Maatschappelijke impact doelgroepen in dienst

Maatschappelijke impact (aantal mensen)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Extra Dienstverbanden Doelgroepen	23	46	50	54	58	62
Uitstroom 50% (2 jaar, na 2 jaar)	-	-	12	23	25	27
Directe maatschappelijk impact (EUR x1.000)	315	630	685	739	794	849
Maatschappelijk impact na plaatsing (EUR x1.000)	-	-	164	329	357	386
Totale maatschappelijke impact (Euro x1.000)	315	630	849	1.068	1.152	1.235
Maatschappelijke baten per inwoner	€ 13.700	€ 13.700	€ 17.000	€ 19.800	€ 19.900	€ 19.900

De maatschappelijke impact bestaat uit de directe en indirecte financiële voordelen voor de betrokken inwoners en de besparingen op WMO en schuldhelpverlening bij gemeenten. Een dienstverband duurt maximaal 2 jaar en de ervaring bij Provalu en bij andere sociaal-ontwikkelbedrijven, zoals Werkse in Delft, is dat ongeveer 50% uitstroomt naar reguliere baan (met loonkostensubsidie en soms jobcoaching), terwijl dat op basis van een regulier re-integratietraject niet het geval zou zijn geweest.

In de kosten-batenanalyse voor gemeenten (W&I) en sociaal ontwikkelbedrijven komt naar voren dat in de jaren met een dienstverband bij Provalu reeds een groot maatschappelijk voordeel wordt gerealiseerd, maar het financiële voordeel wordt pas in 2028 gerealiseerd door de uitstroom naar werk bij reguliere werkgevers omdat dan de lasten van de GR KDB wegvallen (zie tabel 6.6). Deze kosten bestaan uit de brutoloonkosten verminderd met de loonkostensubsidie als compensatie van de lagere loonwaarde en vermeerderd met het netto financieel resultaat dat het werk oplevert.

Het uitgangspunt voor de berekening is dat 67% van de dienstverbanden wordt gerealiseerd voor uitkeringsgerechtigden en 33% voor Nuggers. In dat geval zijn de netto kosten voor de gemeenten gemiddeld € 1.750 per inwoner⁸. Voor iemand die bij een reguliere werkgever aan de slag gaat met

⁸ MKBA Loonkostensubsidie, Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Cedris en Divosa, Berenschot februari 2024

loonkostensubsidie zijn de baten voor een gemeente gemiddeld € 4.500 per inwoner⁸. De gemiddelde kosten per inwoner zijn vanaf 2028 door de gerealiseerde uitstroom kostenneutraal.

Tabel 6.6 Financiële kosten-batenanalyse DGI

Businesscase DGI (Euro x 1.000)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Lasten GR KDB	205	410	492	565	607	649
Uitkering Loonkostensubsidie	-248	-496	-658	-820	-884	-948
Besparing Bijstandsuitkering	267	535	715	895	965	1.034
Effect op BUIG-budget*	146	291	385	478	516	553
Uitvoeringskosten bijstand	62	124	165	207	223	239
Uitvoeringskosten LKS	-43	-86	-115	-144	-156	-167
Begeleidingsvergoeding	-	-	-56	-113	-123	-132
Effect op Cluster Participatie AU/GF	52	104	139	174	187	201
Voorzichtigheidsmarge 15%	-35	-71	-86	-102	-109	-117
Impact gemeenten W&I	200	401	488	575	619	663
Totale financiële impact	-5	-9	-4	10	12	14
Incidentele lasten (ten laste van reserve doorontwikkeling)	36	71	31			

De positieve impact bij gemeenten bestaat uit besparing op de bijstandsuitkering, de verbetering van het resultaat op BUIG-uitgaven met de compensatie voor loonkostensubsidie en extra middelen in het cluster Participatie van de algemene middelen van het gemeentefonds. Indien het voorstel van het ministerie SZW wordt gerealiseerd (+€ 3.500 per werkplek) is de financiële impact voor gemeenten reeds vanaf 2025 positief.

De incidentele lasten worden gefinancierd vanuit de reserve doorontwikkeling uitvoeringsorganisatie Provalu.

Het extra voordeel dat een deel van de vaste kosten en overheadkosten van Provalu door de extra inkomsten uit deze dienstverbanden wordt gedekt, is in deze berekening niet meegenomen. Dit heeft op korte termijn een extra positief effect van ongeveer € 5.000 per dienstverband (=€ 250.000 bij 50 dienstverbanden). Op lange termijn zijn de vaste kosten en overhead kosten wel beïnvloedbaar en zou dit effect deels vervallen.

Bij de tussentijdse evaluatie (na 2 jaar) is het belangrijk om de volgende factoren te verifiëren: het gerealiseerde uitstroompercentage, het percentage Nuggers (max 33%) en de kosten van de uitvoering door Provalu (apart zichtbaar in module C). Als het totaal van deze factoren niet aan de verwachtingen voldoet kan het initiatief op relatief korte termijn worden afgebouwd omdat er sprake is van tijdelijke dienstverbanden. Er wordt dus geen nieuwe WSW opgestart!

6.2.3 Positionering - aanpassen huisvesting

In 2022 is er door een architect een eerste indicatieve offerte gemaakt. Die bedragen vormen de basis van deze businesscase. Bij goedkeuring voor de financiële ruimte in de begroting 2025 wordt er dit jaar een concreet voorstel uitgewerkt en voor goedkeuring bij bestuur gepresenteerd. Die besluitvorming volgt dus later. De opening van het vernieuwde pand staat gepland voor eind 2025. Het totale investeringsbedrag bedraagt ongeveer € 3 miljoen, met € 50.000 incidentele lasten voor de voorbereiding en € 283.000 in 2025 voor het projectmanagement voor- en tijdens de verbouwing.

Na de verbouwing en inrichting zullen de afschrijvingslasten stijgen met € 246.000 per jaar. Deze extra lasten kunnen deels gecompenseerd worden door diverse baten: besparing op huurkosten extra pand vanaf april 2026, besparing op energiekosten en einde van afschrijving van een aanpassing van het gebouw vanaf 2027. (Zie tabel 6.7)

Tabel 6.7 Businesscase huisvesting met lasten en besparingen

Businesscase Huisvesting (Euro x 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Structurele lasten			246	246	246	246	246
Structurele besparingen			115	167	183	183	183
Totaal extra lasten			131	80	63	63	63
Investering		3.068					
Incidentele lasten	50	283					

Eind 2017 is de waarde van het gebouw getaxeerd op € 5,2 miljoen door een externe expert. Er is sprake van een stille reserve als de boekwaarde lager is dan de marktwaarde. Die bedraagt ongeveer € 1,4 miljoen. Dit is deels te vergelijken met de overwaarde in vergelijking tussen de taxatiewaarde en de hypotheek van een huis. Bij een investering in het gebouw van € 2,65 miljoen stijgt de boekwaarde, maar ook de marktwaarde. In tabel 6.8 is de investering in de inrichting en meubilair niet meegenomen. Wellicht is het interessant om de huidige marktwaarde voor een definitieve besluitvorming opnieuw vast te laten stellen, inclusief de verwachte marktwaarde na verbouwing.

Tabel 6.8 Huidige boekwaarde hoofdgebouw Provalu

Hoofdgebouw Provalu (Euro x 1.000)	2023	2024	2025	2026
Investering			2.650	
Afschrijving	-200	-200	-200	-393
Boekwaarde	3.800	3.600	6.050	5.657
Externe marktwaarde*	5.200		7.500	
Stille reserve	1.400		1.450	

Voor de financiering van de verbouwing hoeft er geen externe lening te worden afgesloten, dit kan naar verwachting worden betaald uit de bestaande kredietruimte van de GR KDB en Provalu.

Er is geen specifieke reden om een geheel nieuw pand te laten bouwen. Met de huidige bouwkosten zou dit leiden tot een veel hogere investering, langere doorlooptijd en hogere jaarlijkse kosten.

6.3 Financiering incidentele lasten

Om de initiatieven en de organisatie te realiseren zijn er incidentele lasten en structurele lasten. De structurele extra lasten worden gedekt vanuit de businesscases.

De incidentele lasten 1 tot en met 4 uit tabel 6.9 voor de businesscases zijn reeds toegelicht in de vorige paragraaf. De overige incidentele lasten zijn ook opgenomen in de lijst als onderbouwing voor de reserve doorontwikkeling Provalu.

Tabel 6.9 Incidentele lasten voor de reserve doorontwikkeling Provalu

Incidentele lasten voorkeurscenario (Euro x 1.000)	2024	2025	2026	Totaal
1 ADC	40			40
2 Leerlijnen	65	45		110
3 Ontwikkeltraject Doelgroepers	36	71	31	138
4 Positionering huisvesting	50	283		333
5 Positionering Internet portaal		50		50
6 Organisatie aanpassing	395		350	745
7 ICT-applicaties	55	100		155
Onvoorzien 4%	47	16		63
Totaal	688	565	381	1.634

Na de start van de pilots ADC en Leerlijnen én op basis van een uitgewerkt marketingplan kan in 2025 het internet portaal van Provalu worden aangepast aan de nieuwe positionering.

Voor de organisatieaanpassing zijn drie bedragen opgenomen:

- € 60.000 Continuering training cultuuromslag zoals beschreven in de organisatieontwikkeling
- € 335.000 voor mogelijke vaststellingsovereenkomsten om nieuwe organisatiestructuur te realiseren met de juiste persoon op de juiste plek. In de begroting is vanaf 2025 een besparing van € 318.000 opgenomen.
- € 350.000 is als reserve opgenomen, mochten enkele stafmedewerkers met de juiste training en begeleiding toch niet de gewenste vooruitgang laten zien: niet goed functioneren in wat er in een nieuwe rol wordt verwacht.

Voor ICT-applicaties zijn bedragen opgenomen voor voorbereidende onderzoeken in 2024 en voor projectmanagement kosten in 2025 omdat dit een grote specifieke veranderopgave betreft die niet alleen met interne mensen kan worden uitgevoerd.

De incidentele lasten kunnen grotendeels worden gedekt vanuit het resultaat van 2023, de bestaande reserve doorontwikkeling uitvoeringsorganisatie Provalu en de eenmalige extra rijksbijdrage Wsw voor de positionering van sociaal ontwikkelbedrijven (ongeveer € 600.000) zoals aangekondigd in de begroting van het ministerie van SZW voor 2024. In tabel 6.10 is een overzicht opgenomen met de beschikbare financiële middelen zonder extra gemeentelijke lasten.

Tabel 6.10 Financiering reserve doorontwikkeling Provalu voor uitvoering implementatieplan

Financiering reserve doorontwikkeling Provalu	2023	2024	2025	Totaal
Reserve doorontwikkeling uitvoeringsorganisatie Provalu	662			662
Bestemming Resultaat 2023	295			295
Reserve groot onderhoud		77		77
Incidentele middelen 2024		600		600
Totaal	957	677	-	1.634

Een belangrijk deel van de implementatie vindt plaats in 2024 en 2025. Samen met de investering in de verbouwing is er dan goed zicht op de voortgang en realisatie van de initiatieven. Daarom lijkt de begroting 2026 een goed moment om weer kritisch naar de omvang van de reserve(s) te kijken.

6.4 Risicoparagraaf

In deze risicoparagraaf zijn specifieke aandachtspunten voor de ontwikkeling doelgroepen en het bewaken van de resultaten van de initiatieven opgenomen. Dit wordt opgenomen in de Planning & Control cyclus voor het MT van Provalu en het bestuur. Gezien de algemene financiële situatie van gemeenten is het van belang om zeker vanaf 2026 ruim binnen de beschikbare budgetten te blijven.

De belangrijke factoren die als signaalfunctie worden toegevoegd aan de kwartaalrapportage zijn:

- 1) Instroom doelgroepers om besparing op bijstand en op termijn extra uitstroom te realiseren
- 2) Realiseren van 20% extra succesvol afronden leerlijnen en daarvan 67% extra plaatsingen
- 3) Realiseren van 50% uitstroom DGI om de besparing bij gemeenten te concretiseren
- 4) Aandacht voor specifieke klantrisico's bij het realiseren omzet

Voor de volgende projecten is ruimte opgenomen in de meerjaren begroting. Voor de definitieve start en evaluatie worden concrete voorstellen op een later moment voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur voor de definitieve besluitvorming?

- Concreet voorstel voor verbouwing op basis van onderhandelde offerte
- Voorstel ICT-applicaties met detailplanning
- Go/no-go voortzetten Doelgroep in dienst in 2027

In de halfjaar rapportage aan het algemeen bestuur worden de volgende zaken toegevoegd:

- a. Update over de realisatie van uitgaven reserve doorontwikkeling Provalu
- b. Succesverhalen uit de pilots en voortgang op de belangrijke prestatie-indicatoren van de businesscases, zoals hierboven beschreven

De strategische ontwikkelingen met de vorming van het Regionaal Werkcentrum hebben op termijn mogelijk invloed op onderdelen van de uitvoering door Provalu. Vooralsnog lijkt de samenwerking in de vorm van een netwerkorganisatie het meest realistisch. Daarmee lijkt er geen significante impact te hebben op de initiatieven van het implementatieplan. Het bestuur wordt geïnformeerd als er specifieke ontwikkelingen zijn op dit gebied.

7. Implementatieplanning

De implementatieplanning vormt een samenvatting van de eerder genoemde initiatieven met een globale planning. In het overzicht hieronder ligt het accent op 2024 en 2025. Als een initiatief goed is voorbereid en de te verwachte impact duidelijk is geformuleerd, dan kan deze ook eerder starten. Deze formulering is van belang om in de evaluatie tot een goede beoordeling te kunnen komen.

Hoofddijnen implementatieplanning

Hoofddijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4	2026 H1	2026 H2	2027	2028	2029	2030
Arbeidsdiagnose centrum							continu verbeteringen doorvoeren							
Leerlijn Assistent Schoonmaak	Pilot			Start				Continu verbeteren en aanpassen met werkgevers						
Leerlijn Assistent Fietsenmaker	Pilot			Start				Continu verbeteren en aanpassen met werkgevers						
Leerlijn Groen	Pilot			Start				Continu verbeteren en aanpassen met werkgevers						
Leerlijn Electro/techniek				Pilot		Start								
Leerlijn Logistiek				Pilot		Start								
Leerlijn Catering (Facilitair)				Pilot		Start								
Leerlijn Zorg				Pilot		Start								
Nieuwe Leerlijnen?														
Doelgroep in dienst					+ 23 extra mensen			+ 23 extra mensen						
Experimenteren met detachering voor plaatsing			Pilot 5-10 mensen (indien nodig)											
Pilot Terugval optie Doelgroepers					10 mensen actief volgen en indien nodig begeleiden naar werk									
HRM Ontwikkeling competenties Staf														
Communicatieplan	Raadsbrief			ADC & Leerlijnen		Internet	verbouwing							
Huisvesting									Opening					
		Activiteit			Beslissing		Start							

Op basis van de evaluatie van een pilot besluit het MT om te starten met de uitbereiding, eventueel met enkele aanpassingen. Grote evaluaties zoals de uitstroom van doelgroepers in dienst en de gedetailleerde offerte voor de verbouwing worden met het bestuur gedeeld voor instemming met betrekking tot de volgende fase.

Bijlage 1: Kernpunten meerjarenvisie

Op 2 november 2023 is door het algemeen bestuur de meerjarenvisie Provalu 2030 vastgesteld. Voor de volledigheid worden de kernpunten uit deze meerjarenvisie hieronder nogmaals beschreven.

Missie (het gewenste eindbeeld in 2030)

Provalu is een ontwikkelbedrijf. Het is een krachtige organisatie, die:

- a) mensen duurzaam helpt bij het vinden van betaald werk en als dat (nog) niet lukt bij het ondersteunen van mensen bij het kunnen meedoen aan de maatschappij;
- b) werk biedt aan mensen die dat (nog) niet elders kunnen vinden;
- c) werkt in nauwe samenwerking met werkgevers, onderwijs en maatschappelijke partners (focus naar buiten gericht), en
- d) duurzaam financieel gezond is (ontwikkelen van producten en diensten die financiële bijdrage kunnen leveren, nieuwe financieringsbronnen aanspreken).

Visie (de wijze waarop dat eindbeeld bereikt wordt)

- Kandidaat staat centraal, maatwerk (grote kans op leuk, creatief en passend werk)
- Flexibele en wendbare organisatie (meebewegen met de veranderende vraag vanuit overheid, arbeidsmarkt en doelgroep)
- Doelstelling is onverminderd om iedere kandidaat een passende baan bij een reguliere werkgever te bezorgen
- Alleen wanneer nodig zal er intern een voorziening zijn om kandidaten, voor wie werken bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is, van passend werk te voorzien
- Iedere kandidaat heeft de kans om zich op de werkplek verder te ontwikkelen
- Het versoepelen van de overgang tussen zorg (dagbesteding), beschut werk en regulier werk, het zogenaamde Simpel Switchen.
- Deel van de doelgroep is juist gebaat bij continuïteit van werkplek, dagritme en behoud van de vaardigheden, Provalu zal voor deze mensen deze veilige, beschutte werkplek bieden.

Kernactiviteiten Provalu in 2030

Provalu biedt de zes door de SER geadviseerde functionaliteiten plus twee door Berenschot toegevoegd:

- 1) werkgevers adviseren en helpen bij aanpassing van werkprocessen op maat;
- 2) bieden van een voorziening voor beschut werk;
- 3) bieden van goede matching en begeleiding: het in kaart brengen van vraag en aanbod met de daarbij behorende competenties, in samenwerking met de sociale diensten van de gemeente, alsmede inzet jobcoaches en banenmakelaars;
- 4) ontwikkelen van werknemersvaardigheden: startklaar maken van kandidaten;
- 5) inspelen op en samenwerken met lokale en regionale werkgeversnetwerken;
- 6) bieden van detacheringsfaciliteiten naar reguliere werkgevers;

- 7) het vinden, herkennen en diagnosticeren van kandidaten;
- 8) dienstverlening aan mensen met de indicatie banenafpraak (zonder indicatie beschut), die (nog) niet bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen.

Nieuwe onderdelen dienstverlening Provalu

- Provalu als terugvaloptie (de kans bestaat dat bij het steeds meer plaatsen van kandidaten bij reguliere werkgevers, het aantal kandidaten dat het niet redt groeit)
- Arbeidsmatige dagbesteding (dienst op basis van de Wmo en niet op basis van de Participatiewet. Gaat hierbij om activiteiten, die dicht tegen uitvoeren van werk aanliggen en met het doel om de stap richting sociaal werk te zetten.
- Nieuwe diensten in de productiehal (start ups, PPS, shop in shop, triple helix en scholen (Pro/VSO, VMBO/MBO) om deel van hun curriculum te realiseren)

Interne organisatie

- Verbeteren van de intake van kandidaten, inclusief het uitvoeren van een assessment, om een betere startpositie van het traject te realiseren
- Meer inspelen op wat de kandidaat drijft (de interne organisatie van Provalu is in staat om de juiste methoden van begeleiden van kandidaten toe te passen en hen uit te laten gaan van hun motivatie en vertrouwen in wat men kan)
- Organisatiecultuur (veilig en ondersteunend om te leren en te groeien, diversiteit in werkplekken zodat iedereen kan bloeien)

Personeelsbeleid

- opnieuw nadenken over wat de kernwaarden betekenen voor de organisatie en het personeel van Provalu
- invulling geven aan de nieuwe positie van verbindingcentrum Provalu in het sociaal domein, het meer centraal kunnen stellen van de ontwikkeling van de kandidaten, een meer zakelijke aanpak naar werkgevers te hanteren, een meer maatwerkgerichte aanpak te gebruiken, het nog meer kunnen afstemmen met de partners in het netwerk economie en onderwijs en eventueel diensten zoals arbeidsmatige dagbesteding uit te breiden
- mogelijkheden geven aan medewerkers om zichzelf te ontwikkelen via trainingen, cursussen en opleidingen of door te stromen naar andere functies

Financiering

- Ondersteuning gemeenten
- Eigen inkomsten uit productie en diensten
- (Europese) subsidies, fondsen en nieuwe financieringsbronnen

ISD Bollenstreek en servicepunt sociaal domein Katwijk

Deze diensten vervullen huidige rol ook in 2030. Provalu zal op flexibele wijze, afhankelijk van de omstandigheden van dat moment, soms de nadruk leggen op het helpen van kandidaten naar werk, dan weer haar contacten aanboren met werkgevers om de juiste baan bij een kandidaat te zoeken. De ISD en het Servicepunt SD Katwijk zullen in samenwerking met Provalu bezien welke kandidaten uit hun bestanden het beste en/of het snelste kunnen worden gekoppeld aan een vacante baan of bijvoorbeeld kunnen worden ingezet op een SROI-traject. Daarbij geldt de gezamenlijke intake, die nu al wordt ingezet, als een belangrijk startpunt.

Randvoorwaardelijk

Er zal commitment in de samenwerking moeten zijn om geschetst perspectief daadwerkelijk te kunnen realiseren. Deze samenwerking zal vooral op de volgende vijf punten moeten worden uit- en afgesproken:

- De aan de GR deelnemende gemeenten nemen deel aan de 3 modules. Iedere gemeente heeft de mogelijkheid om de deelname aan een module stop te zetten. In dat geval zullen de organisatorische en financiële consequenties moeten worden bezien, conform de bepalingen zoals opgenomen in de statuten van de GR.
- De financiële middelen voor de (op sommige punten) uitgebreidere taken van Provalu zijn aanwezig op basis van een positieve afweging van de financiële en inhoudelijke uitkomsten van businesscases; voor opstellen van businesscases is innovatiebudget beschikbaar.
- Voor de taken van de GR is sprake van adequate huisvesting.
- Het aantal arbeidsplaatsen over de drie modules is in 2030 voldoende om de diversiteit in leer- en ontwikkelijnen én aan te bieden werk te behouden en voldoende werkgevers te kunnen blijven binden. Deze leer- en ontwikkelijnen moeten in 2030 goed passen bij de kwaliteit en kwantiteit van de doelgroepen. In de op te stellen businesscase zal een inschatting worden gemaakt van de aard en omvang van de diverse doelgroepen om de inhoudelijke ambities waar te kunnen maken, de tekorten als gevolg van de te beperkte Rijksbijdrage te kunnen dekken en daarmee de kosten voor gemeenten beheersbaar te kunnen blijven houden.
- De deelnemende gemeenten geven in het Algemeen Bestuur tijdig aan Provalu aan waar er beleidsmatig veranderingen optreden, die in de uitvoering consequenties hebben voor de activiteiten en bedrijfsvoering van Provalu.

Implementatieplan

In het implementatieplan wordt uitgewerkt hoe de gewenste ontwikkeling vormgegeven gaat worden. Daarbij hoort ook het in beeld brengen van de financiële consequenties.

In het implementatieplan is het volgende uitgewerkt:

- Ontwikkeling van de betreffende doelgroepen in de komende jaren;
- Het aanbod passend bij de ontwikkeling van de doelgroep;
- De organisatie, faciliteiten en infrastructuur die nodig is voor het aanbod;
- De daarmee samenhangende kosten en opbrengsten;
- Afweging van kosten en opbrengsten inclusief voordelen die elders (binnen de gemeentelijke financiële huishouding) ontstaan.

Bij het ontwikkelen van nieuwe activiteiten en substantiële uitbreiding van bestaande activiteiten, die niet tot de bestaande bedrijfsvoering behoren en buiten de begroting vallen, wordt steeds een businesscase opgesteld. Daarin worden de te verwachten integrale kosten en opbrengsten inzichtelijk gemaakt. Op basis van dat bedrijfsplan en onderliggende businesscase kan het Algemeen Bestuur dan keuzes maken in de concrete uitwerking van deze visie.

Was/Wordt-tabel

In de tabel hieronder worden nogmaals de belangrijkste wijzigingen voor Provalu in 2030 aangegeven ten opzichte van 2023, bij het doorvoeren van de beleidslijn zoals in deze visie is omschreven.

Provalu 2023	Provalu 2030
Sociaal werkbedrijf, gericht op het toeleiden van kandidaten naar werk	Sociaal ontwikkelbedrijf, gericht op het ontwikkelen van kandidaten en toeleiden van kandidaten naar werk
Werkgeversbenadering	Werkgeversbenadering in uitgebreidere vorm (meer samenwerking in PPS, shop in shop, triple helix, e.d.)
De vraag van de werkgever staat centraal	Opleiden voor de toekomstige vraag arbeidsmarkt/werkgevers, maar ook kandidaat centraal in bemiddeling: 'jobhunting'
Interne organisatie is bekwaam in plaatsen en begeleiden van kandidaten	Interne organisatie is bekwaam in plaatsen, begeleiden en ontwikkelen van kandidaten
Screening van kandidaten op kennis en kunde	Assessment van kandidaten in een arbeidsdiagnostisch centrum
Nog beperkt aanbod leer/werklijnen	Sterk aanbod leer/werklijnen, ontwikkeld in samenwerking met werkgevers en onderwijs
Beperkte aandacht 'doelgroepers in dienst'	Ruim aandacht 'doelgroepers in dienst'
Terugvaloptie van Provalu is beperkt	Terugvaloptie van Provalu is stevig
Aanbod arbeidsmatige dagbesteding is beperkt	Aanbod arbeidsmatige dagbesteding is stevig
Eigen aanbod diensten in productiehal	Naast eigen aanbod ook aanbod van werkgevers en onderwijs in productiehal
Het financieel resultaat is belangrijke pijler voor het bedrijf	De kosten die worden gemaakt ten behoeve van begeleiding en ontwikkeling van de doelgroep is een belangrijke pijler voor het bedrijf
Financiering door gemeenten; beperkte bijdrage via werkgevers	Financiering door gemeenten; grotere bijdrage via werkgevers
Succes Provalu van belang voor kosten elders in het sociaal domein	Succes Provalu van groot belang voor kosten elders in het sociaal domein

Bijlage 2: Verbouwing pand Voorhout en ICT-applicaties

Verbouwing pand Voorhout

Enkele jaren geleden is er door een architectenbureau een eerste aanzet gemaakt voor deze nieuwe uitstraling en inrichting. De bijbehorende kostencalculatie wordt als uitgangspunt gebruikt in de businesscase.

De uitkomsten van interviews en enquêtes hebben toen geleid tot de volgende inzichten:

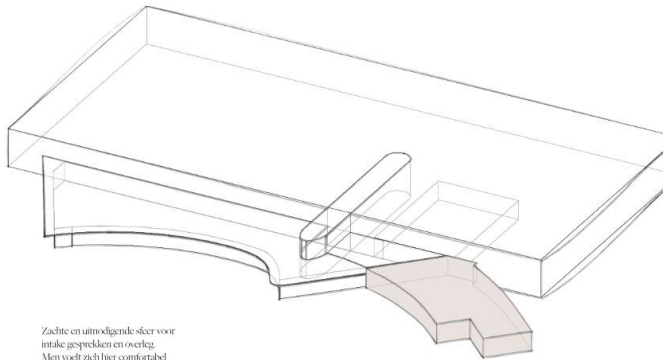
- 1 Teams meer laten samenwerken met elkaar (projectteams)
- 2 Behoeftte aan belplek, brainstormplek en kleine vergaderruimtes
- 3 Meer ruimte voor ontmoeting op kantoor.
- 4 Er wordt door mensen van verschillende afdelingen veel met HRM samengewerkt.

Dat heeft geleid tot de volgende uitgangspunten voor het nieuwe concept:

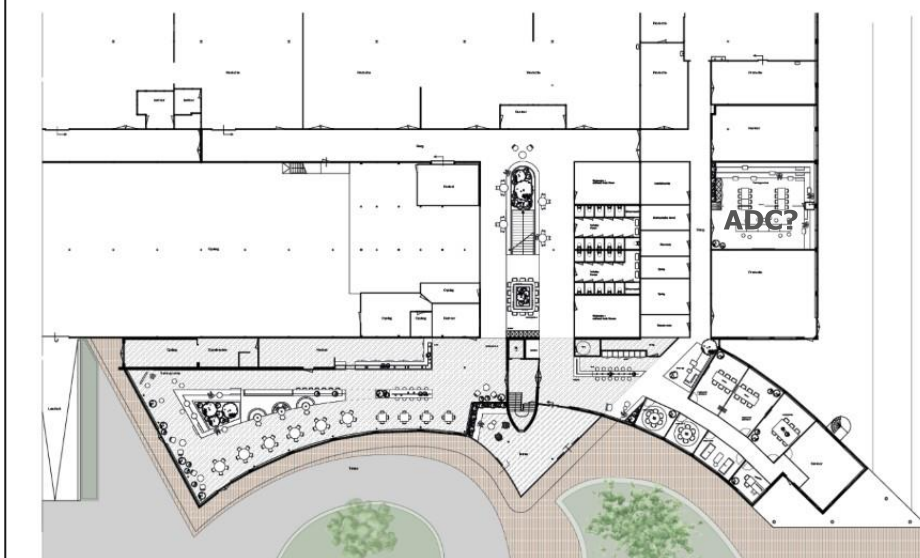
- 1 Kloof tussen beneden en boven weghalen door alle kantoorwerkplekken boven te concentreren.
- 2 Duidelijk ontmoetingscentrum creëren
- 3 Creativiteit en kruisbestuiving stimuleren
- 4 Young professionals aantrekken
- 5 Flexibiliteit vergroten met hybride werken.
- 6 Voorbereiding 'Shop-in-Shop' concept



04- Ontmoetingsvleugel



Plattegrond nieuwe situatie - Begane grond



Door alle kantoorwerkplekken op de 1^e verdieping te concentreren in meer open ruimtes ontstaat er op de begane grond ruimte voor de ontmoetingsruimtes. Afhankelijk van de evaluatie van het functioneren van het ADC zou deze na de verbouwing van het hoofdgebouw waarschijnlijk in de huidige ruimte van het bedrijfsbureau en de salesafdeling passen. De definitieve locatie blijft ook afhankelijk van de ruimteontwikkeling voor de verschillende klanten de komende twee jaar.

Implementatieplanning verbouwing

Hoofdpijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4	2026 H1	2026 H2
Inrichting overzijde voor ADC en leertijnen										
Externe taxatie actuele waarde hoofdgebouw										
Projectmanagement voorbereiding verbouwing										
Aanpassingen signalering etc. productiehallen										
Definitieve keuze en goedkeuring financiering										
Verbouwing en inrichting hoofdgebouw										
Feestelijke opening										
Huisvesting										
		Activiteit			Beslissing		Start		Opening	

ICT-applicaties

Ter ondersteuning van het primaire proces en het garanderen van de kwaliteit van informatievoorziening spelen de ICT-applicaties een belangrijke rol.

Het ICT-landschap van Provalu is erg divers door de verschillende soorten activiteiten en bestaat uit 10 systemen. Voor de personeelsadministratie en voor het volgen van re-integratiekandidaten wordt Compas gebruikt, dat van oudsher is ingericht voor SO-bedrijven. Voor de salarisadministratie, de urenregistratie en de boekhouding worden vijf systemen gebruikt. De verschillende systemen worden ook gebruikt voor rapportage. Daarnaast wordt er gewerkt met een business intelligence systeem Sumatra, dat data rechtstreeks uit verschillende systemen haalt. Veel collega sociaal-ontwikkelbedrijven hebben de afgelopen jaren de keuze gemaakt om Compas uit te faseren. Hierdoor is er op termijn een risico voor beperkte doorontwikkeling en ondersteuning van dit systeem.

In de implementatieplanning is het inventariseren van het ICT-landschap en het evalueren van verschillende alternatieven opgenomen om tot een ICT-applicatie strategie te komen. Mogelijk wordt dit gevolgd door een selectieproces voor nieuwe systemen. De nieuwe applicatiemanager is hiermee reeds gestart.

Er wordt door verschillende mensen in de organisatie met opdrachtgevers/werkgevers gecommuniceerd. Hiervoor wordt op dit moment geen CRM-systeem (customer relationship management) voor gebruikt. Provalu komt daardoor in sommige gevallen niet professioneel over door niet accurate opvolging: zo wordt informatie van individuele contacten soms op verschillend manieren of helemaal niet vastgelegd.

Ter ondersteuning van de arbeidsdiagnose zoals beroepskeuze- of capaciteitstesten maar ook voor het ondersteunen van workshops zoals CV bouwen worden er standaard systemen aangeboden. In de voorbereiding van het ADC wordt er bekeken welke systemen het ADC-proces het beste kunnen ondersteunen.

Implementatieplanning ICT-applicaties

Hoofdlijnen implementatieplanning	2024 K1	2024 K2	2024 K3	2024 K4	2025 K1	2025 K2	2025 K3	2025 K4	2026 H1	2026 H2	2027	2028	2029	2030
Projectmanagement voorbereiding selectie														
Projectmanagement implementatie														
Start HRM systeem (incl. clientvolgsysteem O&R)														
Start Financieel systeem														
ICT (1 geïntegreerd systeem)									Start HR systeem		Start FI systeem			
CRM-systeem (Customer relationship management)														
Aditionele systemen voor ADC														
		Activiteit		Bestlissing		Start								

Bijlage 3: Onderdelen implementatieplan en businesscase⁹

Het implementatieplan en businesscase worden als volgt opgesteld:

Doelgroepen

In het implementatieplan wordt een inschatting gemaakt van de ontwikkeling van de verschillende doelgroepen in de komende 7 jaar. Binnen de GR wordt in gezamenlijkheid geprioriteerd op welke doelgroepen Provalu zich primair zal richten.

Functionaliteiten/aanbod

Op basis van de verwachte ontwikkeling van de geprioriteerde doelgroep wordt uitgewerkt welke activiteiten /aanbod zal worden aangeboden en eventueel ontwikkeld en wat de omvang daarvan zal zijn. Het aanbod wordt gegroepeerd naar de drie modules zoals die in de GR gedefinieerd zijn.

Organisatieontwikkeling

Het aanbod vormt de basis voor de beschrijving van de ontwikkeling van de organisatie met bijbehorende faciliteiten en ondersteunende activiteiten. Het betreft structuur en omvang van de organisatie, de gewenste kwalificaties van het Niet-regeling-gebonden personeel en een plan hoe de individuele medewerkers de gewenste kwalificaties bereiken.

Daarnaast zal aandacht besteed worden aan aspecten als organisatiecultuur, kernwaarden en leiderschapsstijl. Ook wordt de medezeggenschapsstructuur uitgewerkt.

Ten aanzien van de faciliteiten wordt in ieder geval uitgewerkt hoe de inrichting van de productiehal dient te zijn en hoe de verdere huisvesting eruit gaat zien.

Communicatie

Voor de communicatie over de meerjaren visie en de implementatie ervan wordt een communicatieplan opgesteld dat zich richt op zowel de externe stakeholders/ketenpartners als de interne organisatie.

Kosten

Op basis van de verwachte organisatieontwikkeling en de benodigde materiele voorzieningen wordt inzichtelijk gemaakt welke structurele kosten per module gemaakt worden. Daarbij worden overheadkosten aan de drie modules toegerekend.

Separaat worden ontwikkelkosten inzichtelijk gemaakt inclusief de kosten van het communicatieplan.

Opbrengsten

Tevens wordt inzichtelijk gemaakt hoe de kosten gedekt worden:

Eigen opbrengsten van activiteiten per module

⁹ Provalu 2030, Bijlage 7 Implementatieplan en businesscase, 2 november 2023

Overige opbrengsten Provalu (bijvoorbeeld huuropbrengsten i.v.m. verhuur van een deel van de hallen)

Bijdragen van de gemeenten per module

Afweging

De balans tussen kosten en opbrengsten wordt beoordeeld in het licht van overige effecten op de gemeentelijke financiële huishouding en het maatschappelijk rendement van de onderscheiden activiteiten.

Uitgangspunt bij de afweging is dat gemeenten niet meer kosten hebben dan de middelen die zij van het Rijk ontvangen voor uitvoering van de betreffende activiteit/taak.

Daarnaast wordt beoordeeld in welke mate de activiteiten bijdragen beheersing van de overige gemeentelijke uitgaven. Hierbij wordt als eerste gedacht aan de uitgaven ten behoeve van uitkeringsgerechtigden.

Business cases

Voor alle nieuw te ontwikkelen/starten activiteiten en alle uit te breiden activiteiten die niet tot de bestaande bedrijfsvoering behoren en buiten de begroting vallen, worden separate business cases opgesteld.

In deze business cases worden de te verwachten integrale kosten en opbrengsten inzichtelijk gemaakt. Daarbij worden ook de (financiële) voordelen die elders binnen de gemeenten ontstaan inzichtelijk gemaakt (primair wordt hierbij gedacht aan besparingen op de uitkeringen). Ook wordt zo goed mogelijk inzichtelijk gemaakt welke overige (maatschappelijke) voordelen ontstaan door starten of uitbreiden van de betreffende activiteit.

De business case wordt tevens getoetst aan het bestaande aanbod elders en de geldende wet- en regelgeving. Bijzondere aandacht zal gegeven worden aan het voorkomen van ongeoorloofde staatsteun.

Op basis van de uitkomsten van een business case maken de individuele gemeenten de afweging of zij een dergelijke activiteit willen gaan afnemen. Deelname aan nieuwe activiteiten is altijd een vrijwillige keuze van de individuele gemeenten. Nadat de gemeenten hun afweging hebben gemaakt, neemt het Algemeen Bestuur een besluit over het al dan niet uitvoeren van de (uitbreiding van de) activiteit door de gehele GR.

Bijlage 4: Onderbouwing financieel macro overzicht

In deze bijlage vormt de brugstaat tussen de meerjaren begroting 2024-2028 en het macro overzicht (figuur 6.1). Eerst wordt de aansluiting gezocht met de beschikbare rijksmiddelen met correcties voor indexaties. Daarna volgt stapsgewijs de onderbouwing van de correcties op de lasten GR KDB en de besparingen voor gemeenten.

Beschikbare rijksmiddelen

De beschikbare rijksmiddelen voor de gemeenten van die deelnemen aan specifieke modules van de GR KDB zijn als volgt opgebouwd (tabel B2.1):

Tabel B2.1 Overzicht Rijksmiddelen GR KDB-gemeenten

Overzicht Rijksmiddelen GR KDB-gemeenten (Euro x 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Rijkssubsidie Wsw	16.804	16.358	16.006	15.603	15.174	14.629	13.751	12.926
Begeleidingsvergoeding Nieuw Beschut	713	999	1.178	1.303	1.428	1.553	1.652	1.750
AU gemeentefonds Re-integratie	4.022	4.061	4.196	4.379	4.545	4.722	4.900	5.077
Totaal Rijksmiddelen A+B+C (zonder LKS)	21.539	21.417	21.380	21.284	21.147	20.905	20.303	19.754

Deze informatie wordt voor de benchmark gebruikt. Zoals afgesproken ontleent GR KDB geen "rechten" aan specifieke en niet specifieke rijksmiddelen. Het is echter wel een specifieke opdracht vanuit de meerjaren visie om deze benchmark in het implementatieplan op te stellen voor het valideren van de businesscases. De bedragen van de Wsw-rijks subsidie zijn gebaseerd op de septembercirculaire (kostenniveau 2023). De bedragen voor 2029 en 2030 zijn gebaseerd op een uitstroombepaalde van 6% per jaar.

De begeleidingsvergoeding voor nieuw beschut is gebaseerd op € 10.757 per gerealiseerde werkplek van 31 uur in 2024 en éénmalig met 5,4% geïndexeerd voor 2025 en verder.

De specifieke middelen voor module C bestaan uit middelen uit het AU gemeentefonds die op basis van het rekentool van Berenschot voor re-integratie beschikbaar zijn. (Tabel B2.2)

Tabel B2.2 Beschikbare middelen voor re-integratie vanuit het AU gemeentefonds¹⁰

Beschikbaar voor re-integratie vanuit AU gemeentefonds (Euro x 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Hillegom	474	478	493	515	534	554	575	595
Katwijk	1.566	1.578	1.629	1.697	1.759	1.825	1.891	1.957
Lisse	434	438	453	473	491	511	530	550
Noordwijk	935	946	979	1.023	1.063	1.106	1.149	1.192
Teylingen	613	620	642	671	698	726	754	783
AU gemeentefonds Re-integratie	4.022	4.061	4.196	4.379	4.545	4.722	4.900	5.077

De meerjarige correcties op de rijksbijdragen hebben voornamelijk betrekking op indexatie voor loonprijs-ontwikkelingen die pas in definitieve vorm in de septembercirculaire van het lopende begrotingsjaar bekend worden. Deze correctie bedraagt in 2024 en 2025 resp. 4,35% en 5,4%.

¹⁰ Bron: rekentool Berenschot 2023, in constante prijzen van 2023

Voor 2024 is de aangekondigde eenmalige bijdrage voor herstructurering Sociaal-ontwikkelbedrijven opgenomen van € 600.000. De middelen voor het jongerenpunt worden nu gefinancierd uit regionale middelen. Vanaf 2025 wordt er nieuwe wetgeving van kracht met betrekking tot aanpak jeugdwerkloosheid: van School naar duurzaam werk. Die extra financiering loopt via gemeenten en is als dekking van de activiteiten van het jongerenpunt opgenomen in de correctielijst.

Tabel B2.3 Overzicht correcties rijksbijdragen

Overzicht correcties rijksbijdragen (Euro x 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Totaal Rijksmiddelen A+B+C (zonder LKS)	21.539	21.417	21.380	21.284	21.147	20.905	20.303	19.754
Correct Loon-Prijs-Ontwikkeling (LPO)		712	1.598	1.336	1.299	1.253	1.177	1.107
Herstructurering SO-bedrijven 2024		600						
Vanaf 2025 inzet extra middelen jeugdwerkloosheid voor jongerenpunt regio KDB			150	150	150	150	150	150
Subtotaal correctie additionele middelen	-	1.312	1.748	1.486	1.449	1.403	1.327	1.257
Beschikbare rijksmiddelen na correctie	21.539	22.729	23.128	22.770	22.596	22.307	21.630	21.011

De beschikbare rijksmiddelen na correctie komt overeen met de groene lijn in figuur 6.1.

Gemeentelijke bijdragen en besparingen

In de concept begroting van de GR KDB zijn de volgende gemeentelijke bijdragen opgenomen: (tabel B2.4)

Tabel B2.4 Totale gemeentelijke bijdrage concept begroting GR KDB 2024-2028

Gemeentelijke bijdrage zonder loonkostensubsidie (Euro x 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Module A	15.899	17.663	16.825	16.200	15.395	14.550	13.818	13.135
Module B	1.203	1.466	1.640	1.858	2.048	2.237	2.393	2.549
Module C	2.299	2.772	3.280	3.699	3.780	3.863	3.946	4.033
Totaal gemeentelijke bijdrage conform begroting	19.401	21.900	21.745	21.757	21.223	20.650	20.157	19.717

Het totaalbeeld van tabel B6.4 laat een duidelijke verschuiving van de gemeentelijke bijdrage: sterke daling van Wsw en sterke toename van nieuw beschut en re-integratie. De loonkosten voor 2025 zijn met 5,4% geïndexeerd. De bedragen vanaf 2025 zijn niet meer geïndexeerd. Daarom zijn de kosten van 2030 en 2025 goed te vergelijken. De uitsplitsing van de lasten per module zijn opgenomen in de conceptbegroting 2024-2028 (apart document).

In tabel B2.5 is een overzicht opgenomen met de **lagere** incidentele lasten in 2023, waarvoor gecorrigeerd zou moeten worden om tot een goede meerjaren vergelijking te komen. Voor de overige jaren is er geen correctie ten opzichte van de concept begroting.

Tabel B2.5 Correctie voor incidentele impact 2023

Correctie incidenteel lagere lasten (Euro x 1.000)	2023
Totaal gemeentelijke bijdrage 2023	19.401
Incidenteel Resultaat GR KDB 2023 module A	242
Onderliggend resultaat Provalu 2023 module A	400
Incidenteel Resultaat GR KDB 2023 module B	-128
Incidenteel Resultaat GR KDB 2023 module C	113
ESF middelen voorgaande jaren module C	140
Subtotaal correctie incidentele baten	767
Gemeentelijke lasten 2023 na correctie	20.168

In paragraaf 6.2 zijn de verwachte baten en besparingen voor gemeenten per businesscase uitgewerkt. Omdat dit communicerende vaten betreft zijn deze baten toegevoegd aan dit overzicht: zo leidt 1 extra tijdelijke dienstverband van een uitkeringsgerechtigde direct tot een besparing van 1 uitkering). Deze berekening is gebaseerd op de rekentool van Divosa en Cedris, ontwikkeld door Berenschot¹¹. Dit leidt na aftrek van een voorzichtigheidsmarge tot een voordelig saldo van € 30.000 in 2024 dat stapsgewijs toeneemt tot € 945.000 in 2030. (Zie tabel B 2.6)

Tabel B2.6 Verwachte baten en besparingen gemeenten als gevolg van initiatieven businesscases

Verwachte baten en besparingen gemeenten (Euro x 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Uitkering Loonkostensubsidie		-	-248	-496	-658	-820	-884	-948
Besparing Bijstandsuitkering		39	423	854	1.166	1.393	1.463	1.533
Effect op BUIG-budget		-13	93	184	233	311	348	385
Uitvoeringskosten bijstand		9	62	124	165	207	223	239
Uitvoeringskosten LKS		-	-43	-86	-115	-144	-156	-167
Begeleidingsvergoeding		-	-	-	-56	-113	-123	-132
Effect op Cluster Participatie AU/GF		-	52	104	139	174	187	201
Voorzichtigheidsmarge 15%		-5	-51	-103	-131	-151	-159	-167
Besparing gemeentelijke lasten businesscases @85%		30	288	581	743	857	901	945

In tabel B2.7 is een meerjarenoverzicht opgenomen waar totaalbedragen van tabel B2.3, B2.4 en B2.5 en B2.6 terugkomen. Deze tabel is de basis voor figuur 6.1.

Tabel B2.7 Verwachte meerjaren ontwikkeling baten en lasten

Verwachte ontwikkeling baten en lasten (Euro x 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
A Beschikbare rijksmiddelen incl. correcties tabel 6.3	21.539	22.729	23.128	22.770	22.596	22.307	21.630	21.011
B Lasten GR KDB incl. correcties tabel 6.5	20.168	21.900	21.745	21.757	21.223	20.650	20.157	19.717
C Besparing gemeentelijke lasten @85%	-	30	288	581	743	857	901	945
Verwacht voordelig saldo A-B+C	1.372	858	1.671	1.594	2.116	2.514	2.374	2.238

¹¹ MKBA Loonkostensubsidie, Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Cedris en Divosa, Berenschot februari 2024