

Arbeidsmarkt

Lokale uitvoering

**Wet sociale
werkvoorziening**

en

re-integratie

Participatiewet

**“Werk”
maken van
“Werk”**

Inrichting- en organisatieplan
“lokale uitvoering
Wsw en re-integratie PW”

Inhoudsopgave

Beslispunten en afspraken	3
1. Inleiding	5
2. Opgave.....	5
2.1. Doelgroepen	5
2.2. Denkrichting brede lokale uitvoering	7
2.3. Personeel tekort op de arbeidsmarkt	8
2.4. Doelen en resultaten	9
3. Inrichting	11
3.1. Klantrelatie	11
3.2. Klantkanalen.....	11
3.3. Positioneren	12
3.4. Belangrijkste middelen.....	13
3.5. Partners	14
3.6. Inkomsten.....	15
3.7. Sociaal maatschappelijke opbrengsten	16
3.8. Kostenstructuur	16
3.9. Sociaal maatschappelijke kosten.....	17
4. Organisatie	18
4.1. Kernactiviteiten	18
4.2. Organogram Rijssen-Holten	21
4.3. Taken, functies, plaatsingen en vacatures	22
4.4. Caseload en formatie	24
5. Formeel werkgeverschap dienstverbanden Wsw	27
6. Financiën	31
6.1. Kosten inzet brede lokale uitvoering.....	31
6.2. Risicoparagraaf.....	32
7. Planning.....	33
8. Bijlagen	34
a. Visiedocument “Werk maken van Werk”, d.d. 11 december 2018	34
b. Richtinggevend plan lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW, d.d. 9 juli 2019.....	34

Beslispunten en afspraken

Beslispunten College

- a. De werkzaamheden Wsw (individuele en groepsdetachering en beschut werk) zelf uit te gaan voeren, dan wel te organiseren, en de formatie hiervoor voorlopig vast te stellen op 1,5 Fte,
- b. De HRM/salaris- en dossieradministratie Wsw uit te besteden,
- c. Het contractbeheer Wsw zelf uit te voeren, en de formatie contractbeheer hiervoor voorlopig vaststellen op 0,3 Fte liaisonfunctionaris en 0,2 Fte financiële administratie,
- d. De lasten voor Wsw te dekken uit de vrijval van de jaarlijkse bijdrage voor het tekort aan SOWECO,
- e. De formatie voor werkzaamheden re-integratie PW en begeleid werken per 1 juli 2020 uit te breiden met 1,4 Fte onder voorbehoud van toekenning van de benodigde middelen middels het integraal afwegingsmoment (kadernota),
- f. De benodigde middelen voor de formatie-uitbreiding tijdens de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 te dekken uit de reserve re-integratie,
- g. De samenwerking tussen de 3 O's (ondernemers, overheid/gemeente en onderwijs / ontwikkelorganisaties) intensiveren en hiervoor de verenigingsvorm Participatiepact voorlopig in stand te houden,
- h. De gemeenteraad verzoeken de reserve re-integratie in te zetten voor het opvangen van financiële risico's Wsw-uitvoering en de omvang van deze reserve 2 jaar na realisatie van de lokale uitvoering te herzien.

Beslispunten DT

- a. De uitvoering Wsw taken toevoegen aan het team SC
- b. De caseload voor de combinatie detachering en jobcoaching SW dienstverbanden te bepalen op 45 klanten per Fte,
- c. Uitvoering loonwaardemeting toevoegen aan het takenpakket van de consulent re-integratie en Wsw,
- d. De caseload ontwikkeling van werkzoekenden per 1 juli 2020 bepalen op 85 klanten per Fte,
- e. De caseload voor werkgeversbenadering per 1 juli 2020 bepalen op 45 klanten per Fte,
- f. De periodieke herbeoordeling re-integratie doelgroep doeltreden 3 of lager per 1 juli 2020 toevoegen aan de caseload van de inkomensconsulenten.

Werkafspraken

- a. De werknaam "Participatiepact" te handhaven
- b. Jaarlijks in het eerste kwartaal een groepsgericht ontwikkelplan op te stellen, waarin is opgenomen voor welke ontwikkelrichtingen we gebruik wensen te maken van onze eigen werf, de Sterkerij, lokale werkgevers, opleidingscentra, etc.,
- c. Onderdeel van het ontwikkelplan is de benodigde inzet job coaching en directe begeleiding (anders dan werkbegeleiding) zodat inkoop van diensten daarop kunnen worden afgestemd en georganiseerd,
- d. Jaarlijks in het eerste kwartaal een lokaal gericht werkgeversbenaderingsplan (voor de brede doelgroep PW en Wsw) opstellen en hierin op te nemen welke kansrijke branches en dus ook werkgevers we willen benaderen (voor nieuwe plaatsingen of contractverlengingen) en onze planning hierop af te stemmen,
- e. In het tweede kwartaal van 2020 op basis van het groepsgericht ontwikkelplan de benodigde ontwikkeltrajecten te organiseren,

- f. De PR opdracht nieuwe werkwijze voor de brede doelgroep onderdeel laten uitmaken van het communicatieplan,
- g. Gemelde PR opdracht onder te brengen bij de accountmanager bedrijven en halfjaarlijks (in juli en januari) het resultaat monitoren,
- h. Jobcoaching onderdeel te laten uitmaken van de detacheringstaak en daarmee toe te voegen aan het takenpakket dat deel uitmaakt van de caseload lokale uitvoering Wsw,
- i. De werkgroep vakopleiding West Twente verzoeken ook zij-instroom opleidingen voor bijstandsgerechtigden binnen het vakopleidingscentrum aan te bieden,
- j. Het overeenkomen van detacheringsovereenkomsten onderdeel uit te laten maken van de werkzaamheden consultant Wsw,
- k. Het innen/ontvangen van de overeengekomen inleenvergoeding te beleggen bij de administratie ,
- l. Loonwaarde metingen per 1 juli 2020 toe te voegen aan het takenpakket van de consultants re-integratie en vervolgens ook de consultants Wsw,
- m. Alle consultants re-integratie in de eerste helft van 2020 en vervolgens ook de consultants Wsw te scholen tot gediplomeerd medewerker voor het verrichten van loonwaarde metingen,
- n. Kritisch de overeengekomen detacheringsovereenkomsten te bezien en daar waar het aan de orde is binnen 3 jaar de gehanteerde inleentarieven tarieven detachering op basis van loonwaarde bij te stellen,
- o. In het eerste kwartaal van 2020 onderzoeken op welke locatie een “terugvaloptie” daadwerkelijk mogelijk is en georganiseerd kan worden per 1 januari 2021.

1. Inleiding

Aan de basis van voorliggend inrichting- en organisatieplan lokale uitvoering Wsw en re-integratie liggen de volgende twee documenten:

1. Visiedocument "Werk maken van Werk", d.d. 11 december 2019
2. Richtinggevend plan lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW, d.d. 9 juli 2019

Beide documenten zijn besproken met en gepresenteerd aan de consulenten re-integratie, personeelszaken, teammanagers, DT leden, het college en de gemeenteraad.

Het visiedocument schetst de aanleiding van het Wsw probleem, geeft inzicht in de doelgroepen Wsw en re-integratie en de wijze waarop we lokaal samen met partners invulling geven aan de huidige uitvoering van de re-integratie in het kader van de Participatiewet.

Met het richtinggevend plan is beoogd de denkrichting aan te geven waarop we in de toekomst de uitvoering van de Wsw en re-integratie lokaal wensen vorm te geven. Dit plan geeft een beeld van de huidig en nieuw uit te voeren werkzaamheden (inclusief inzet van re-integratievoorzieningen), de mogelijke opties voor in en uitbesteding, vraagt aandacht voor de ontwikkeling van beide doelgroepen en geeft aan dat we :

- a. de huidig verrichte werkzaamheden **re-integratie bijstand** en **begeleid werken** (in het kader van de Wsw) zelf willen blijven uitvoeren,
- b. de werkzaamheden **Wsw** (*individuele en groepsdetachering¹ en beschut werk*) zelf willen gaan uitvoeren, dan wel organiseren.
- c. de **HRM/salaris- en dossieradministratie Wsw** willen uitbesteden door inkoop bij de centrum gemeente Almelo of andere mogelijke partijen zoals de gemeente Wierden waarbij ook de personeelsadministratie van de gemeente Rijssen-Holtén is ondergebracht,
- d. overwegen de uitvoering van **loonwaarde metingen** niet meer in te kopen, maar daarvoor zelf een training te volgen en vervolgens de metingen zelf uit te gaan voeren.

Op 16 juli 2019 heeft het college ingestemd met de denkrichting "lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW". Tevens is op 11 november 2019 tijdens de commissie MDV een positieve reactie ontvangen op de denkrichting. Voorliggende notitie geeft duidelijkheid over de inrichting en organisatie waarop we dit lokaal willen organiseren.

2. Opgave

Hieronder zal per onderdeel nader worden ingezoomd op opgave voor de gemeente Rijssen-Holtén binnen de brede lokale uitvoering.

2.1. Doelgroepen

De twee doelgroepen uit onze gemeente waarvoor we de uitvoering lokaal organiseren zijn :

- A. personen die een dienstverband hebben in het kader van de SW (inclusief begeleid werken), en
- B. personen vanuit de Participatiewet (inclusief geplaatste werknemers met loonkostensubsidie).

Bestandsanalyse doelgroep SW

De uitvoering van de Wsw is via de gemeenschappelijke regeling SOWECO uitbesteed. Het SW bedrijf SOWECO heeft op basis van huidige persoonsinformatie de mensen uit de gemeente Rijssen-Holtén met een SW-dienstverband ingedeeld in de volgende groepen.

¹ Uitvoering van deze werkzaamheden passen bij de uitvoering van huidige re-integratie werkzaamheden.

* Stand per 30 september 2019

1.	Individuele detachering	16 personen (incl. 3 interne plaatsing)
2.	Groepsdetachering	56 personen
3.	Beschut werk	43 personen (incl. 2 WOL)
	Totaal	115 personen²

Het verschil met de bijstandsgroep bestaat vooral in het feit dat het aantal van deze groep niet zal toenemen. Instroom in de Wsw namelijk niet meer mogelijk. Landelijk wordt gerekend met een daling van het Wsw bestand van 6%. Voor Rijssen-Holten ligt dit percentage hoger (7,7% in 2021, 9% in 2022 en 7,75% in 2023³). Deze daling geldt ook voor de groep SW-ers (nu nog 20 personen) die door de gemeente zelf is geplaatst op een begeleid werken plek bij een reguliere (niet SW) bedrijf. Uitstroom hiervan is de komende jaren incidenteel aan de orde.

Zoals in de denkrichting “brede lokale uitvoering” aangegeven, willen we een andere richting geven aan de gehanteerde uitvoering door SOWECO (nu nog o.b.v. drie groepen SW dienstverbanden). Reden hiervoor is dat we gelijk aan de doelgroep bijstand ook de mensen uit deze doelgroep op basis van loonwaarde willen plaatsen / detacheren. In de wetenschap dat bijna alle mensen uit deze doelgroep een werkplek hebben en we weten bij welke werkgever (of werksoort) de mensen werkzaam zijn, is het van belang dat we bij het zelf uitvoeren van deze regeling op zeer korte termijn (gelijk aan de doelgroep bijstand) ook deze klantgroep leren kennen. Omdat die klantkennis nu nog bij SOWECO als uitvoerder van de Wsw ligt.

Bestandsanalyse doelgroep bijstand

Op basis van de beschikbare informatie is vanuit de diagnose module CompetenSYS de hieronder vermelde bestandsanalyse opgesteld. Deze analyse gaat uit van de trede waarop een bijstandsgerechtigde conform de Participatieladder op dit moment staat (huidige trede), maar ook naar toe kan groeien (doeltrede). Door alle diagnoses in beeld te brengen wordt inzicht verkregen in de afstand tot de arbeidsmarkt van alle bijstandsgerechtigden. Voor het bepalen van de afstand tot arbeidsmarkt wordt gebruik gemaakt van treden op de participatieladder. Het inzicht in het bestand, geeft hierbij het volgende beeld.

Participatieladder	Huidige trede	Doel trede	Vershil
6. Betaald werk	0	50	-50
5. Betaald werk met ondersteuning	92	142	-50
4. Onbetaald werk	112	123	-11
3. Deelname aan georganiseerde activiteiten	76	48	28
2. Sociale contacten	104	38	66
1. Geïsoleerd	45	28	17
Totaal	429	429	0

Uit dit overzicht blijkt dat het aantal personen met perspectief op betaald werk, al dan niet met ondersteuning (het totaal van de treden 6 en 5) kan toenemen van 92 nu naar 192 personen. Waarbij opgemerkt dat een groot deel van deze groep (ongeveer 90 personen) nu al een parttime inkomsten heeft. Om de beoogde doorgroei de treden 6 en 5 mogelijk te maken, zal aanzienlijk geïnvesteerd moeten worden in de ontwikkeling van de huidige groep uitkeringsgerechtigden.

Enkele jaren terug is de werkafpraak gemaakt dat voor de groep mensen met een doeltrede 4 of hoger actief wordt ingezet op het ontwikkelen en bemiddelen naar werk. Voor de groep mensen met een doeltrede 3 of lager is de inzet meer gericht op het meedoen en participeren in de samenleving. In lijn met de huidige ontwikkelingen, waarbij een tegenprestatie van uitkeringsgerechtigden mag worden verwacht, zal verwijzing naar de vrijwillige vacature bank (ViaVie Welzijn) onderdeel uitmaken van de werkafspraken.

² Exclusief 20 personen begeleid werken.

³ Informatiebron SOWECO.

In en uitstroom bijstand

Verder wordt opgemerkt dat de bijstandsgroep geen statisch bestand betreft. Periodiek is er sprake van zowel instroom als ook uitstroom van circa 100 tot 120 personen op jaarbasis. Het accent moet liggen op nog meer uitstroom naar betaald werk.

Statushouders en oudkomers

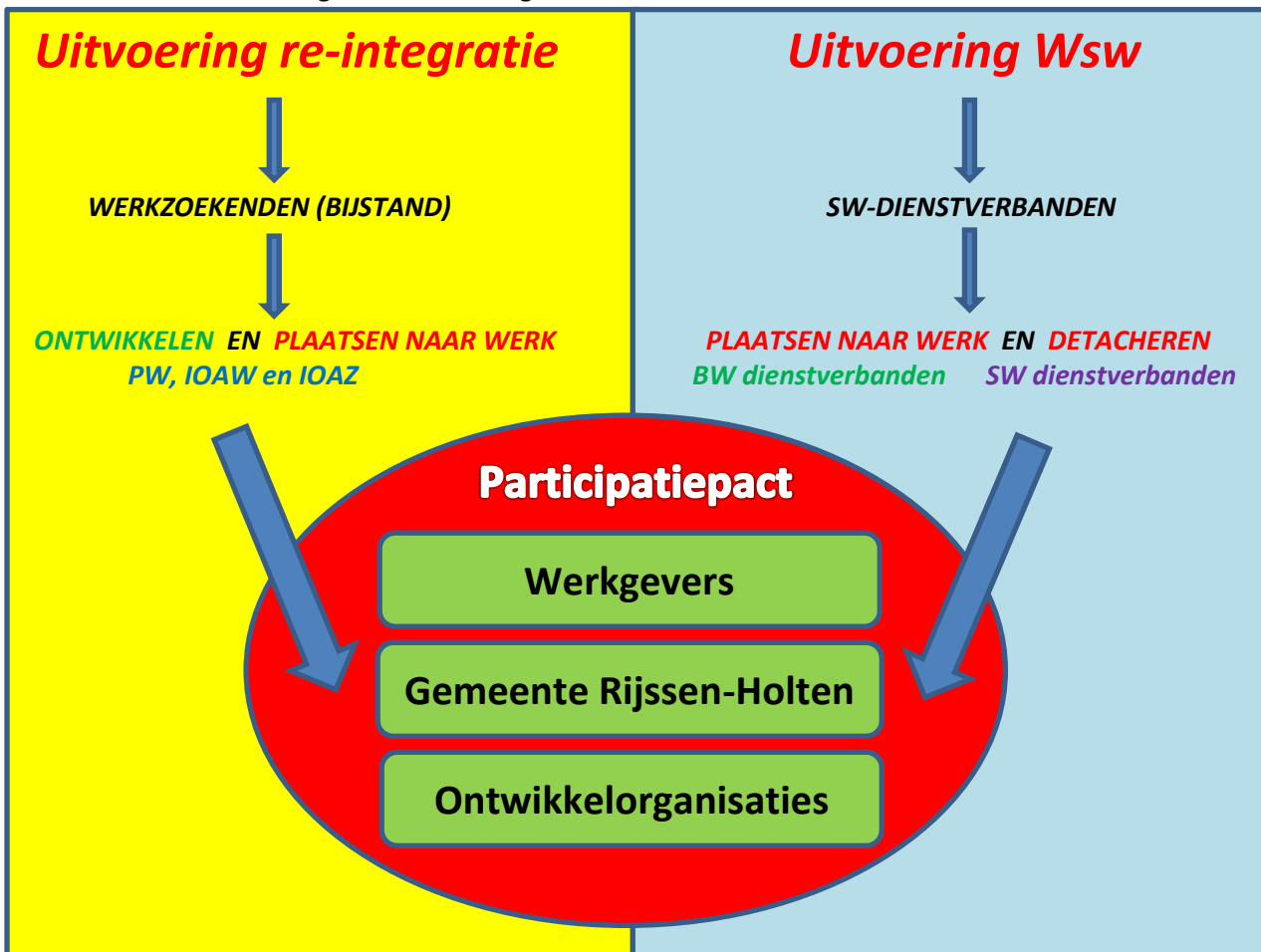
Het bijstandsbestand (bijna 50% van het bestand⁴) kenmerkt zich door een grote groep mensen die niet geboren zijn in Nederland. Een groot deel van deze groep heeft een gezamenlijk probleem dat zorgt voor een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is het **TAAL** probleem. Met de verwachte invoering van het nieuwe inburgeringsstelsel in 2021, zal als vervolg op het plan van aanpak statushouders (2017/2018) nog nadrukkelijker de re-integratie van deze groep opgepakt worden (zie POP en GOP in paragraaf 3.2.). In de formatieberekening (zie paragraaf 4.2.) zal deze extra inzet meegenomen worden.

Jongeren PRO en VSO

Doordat instroom in de Wsw niet meer mogelijk is en de instroom in de Wajong door een aangepaste regelgeving minder snel het geval is kloppen jongeren vanuit de PRO en VSO bij de gemeente aan voor een inkomens en of werkondersteuning. Vanuit de pilot "bij jongeren eruit halen wat erin zit" (deze werkwijze is regulier ingebed) is hierop geanticipeerd, zodat we deze groep een best passend aanbod kunnen bieden. In veel gevallen leidt een hulp aanvraag niet tot bijstand, maar wel tot het verstrekken van de re-integratie voorziening loonkostensubsidie (LKS) en incidenteel tot het bieden van een beschutte baan.

2.2. Denkrichting brede lokale uitvoering

Het plaatje hieronder geeft de (denk)richting aan, waarop de gemeente Rijssen-Holten invulling wil geven aan de "lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW".



⁴ Ongeveer 140 personen van deze groep heeft doeltrede 4 of hoger conform de Participatieladder.

Vanuit de denkrichting “brede lokale uitvoering”:

- detacheren we mensen met een SW dienstverband op basis van loonwaarde,
- erkennen we dat ontwikkeling van werkzoekende uitkeringsgerechtigden van groot belang is en benutten we de ontwikkellocaties zoals de Werf en de Sterkerij in Rijssen hiervoor,
- blijft het Participatiepact een nadrukkelijke rol houden in de verbinding met werkgevers,
- zullen de bestaande (door SOWECO gerealiseerde) detacheringscontracten vooralsnog worden gecontinueerd⁵.
- gaan we de detacheringsovereenkomst⁶ tussen de Sterkerij en SOWECO bij het zelf uitvoeren van de Wsw ook op basis van dezelfde afspraken continueren.

2.3. Personeel tekort op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is de afgelopen jaren snel veranderd in Twente. De werkgelegenheid is fors toegenomen, het aantal vacatures groeit en de werkloosheid daalt. Echter, werkgevers in Twente kampen met personeelstekorten. Medio 2019 geeft drie op de tien Twentse ondernemers aan⁷ dat zij productiebelemmeringen ervaren door personeelsgebrek. Dit aandeel groeide de afgelopen jaren flink, maar lijkt inmiddels niet verder toe te nemen.

De banengroei is omvangrijk genoeg om de werkloosheid te laten dalen, maar niet sterk genoeg om kansen aan iedereen te bieden. De mismatch op de Twentse arbeidsmarkt nam de afgelopen jaren toe. Steeds meer werkgevers komen moeilijk aan gekwalificeerd personeel.

Breder zoekgedrag werkgevers en werkzoekenden stimuleren

Ondanks de aanhoudende krapte zijn er nog steeds mensen die niet aan het werk komen. Werkgevers kunnen personeelstekorten verminderen door hun functie-eisen aan te passen. Bijvoorbeeld door vast te stellen welke kerntaken moeilijk aan te leren zijn, en daar vooral op te werven. Voor taken die aan te leren zijn, is het geen harde eis dat medewerkers ze direct uit kunnen voeren. Op deze manier kunnen ook mensen aangenomen worden die niet meteen aan alle eisen voldoen. Zij kunnen vervolgens de gewenste kennis en vaardigheden aanleren via onder andere (ver)korte vakgerichte opleidingstrajecten of on-the-job training. Een aanvullende mogelijkheid is om te matchen op basis van competenties, in plaats van op ervaring en opleiding. Hierdoor komen voor werkgevers meer kandidaten en voor werkzoekenden meer beroepen in beeld. Vooral werkzoekenden die solliciteren naar functies waarvoor veel concurrentie bestaat, lopen het risico dat ze niet snel aan het werk komen. Competenties die ze in eerdere beroepen of buiten het werk hebben verworven bieden vaak een goed aanknopingspunt voor concrete beroepsoverstappen. Ook ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden stimuleren breder zoekgedrag.

Anders werven voor een inclusieve arbeidsmarkt

Een andere vorm om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen is ‘open hiring’. Werkzoekenden zetten dan hun naam op een lijst en worden op volgorde van aanmelding aangenomen, zonder sollicitatieprocedure. Hierdoor krijgen de gebruikelijke vooroordelen en twijfels geen ruimte. Op die manier krijgen werkzoekenden die vaak lastiger aan het werk komen een kans op een baan.

Ook aandacht voor wendbaarheid in economisch mindere tijden

Uit het voorgaande blijkt dat werkgevers hun personeelstekorten op verschillende manieren kunnen verminderen. Meestal wordt pas op krapte op de arbeidsmarkt gereageerd als deze zich al heftig voordoet. Om goed voorbereid te zijn op periodes van krapte is het juist van belang in mindere tijden te (blijven) investeren in scholing, stageplaatsen en van-werk-naar-werk trajecten. Dit vraagt om anticyclisch opereren op basis van proactief arbeidsmarktbeleid.

⁵ De mogelijkheid bestaat dat met inlenende organisaties een gewijzigde afspraak over de hoogte inleenvergoeding gemaakt moet worden.

⁶ De hoogte van het inleenbedrag is gelijk aan het bedrag van kosten begeleiding. Door deze afspraak te continueren is organisatie van beschermt werk Wsw niet meer aan de orde omdat dit al via detachering is geregeld.

⁷ Regio in beeld “Twente” oktober 2019

Rol van het Participatiepact Rijssen-Holten

Binnen de gemeente Rijssen-Holten is de werkgeversbenadering ondergebracht bij de coördinator van de vereniging Participatiepact Rijssen-Holten. Met ingang van 1 januari 2020 wordt deze medewerkster toegevoegd aan het team re-integratie van de gemeente Rijssen-Holten.

In 2016 is bewust gekozen voor het oprichten van een vereniging. De achterliggende gedachte hiervoor betrof destijds, het tot stand brengen van een nauwere samenwerking tussen werkgevers, gemeente en ontwikkelorganisaties (de 3 O's). Deze nauwere samenwerking is maar ten dele gelukt. Omdat naast de uitgebreide samenwerking, gerealiseerde plaatsing- en uitstroomresultaten naar betaald werk en de inzet van de bestuursleden, de gemeente bijna (op enkele betaalde stageplekken na) de volledige financiering van het Participatiepact voor haar rekening heeft genomen.

Het doel van het Participatiepact is en blijft, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Dit is mogelijk doordat werkgevers, gemeente en ontwikkelorganisaties zorgen voor werk, banen en ontwikkelplekken.

Voor de komende periode moet het Participatiepact daarom ook een nadrukkelijker rol krijgen in de uitvoering van gesteld doel. Die nadrukkelijker rol bestaat onder andere uit :

- Het informeren en enthousiasmeren van de achterban (KWR, HIG, Businessclub bij de Tijd, Habi Rijssen en andere werkgevers) om mee te werken en invulling te geven aan gemeld doel,
- Mee te denken in het opstellen van en mee te bewegen in het uitvoeren van een groepsgericht ontwikkelplan alsmede een lokaal werkgeversbenaderingsplan (zie verderop in deze notitie).

Voorgesteld wordt:

- De samenwerking tussen de **3 O's** (ondernemers, overheid/gemeente en onderwijs/ontwikkelorganisaties) te intensiveren,
- Hiervoor voorlopig de verenigingsvorm nog in stand te houden, en
- Het bestuur van de vereniging uit breiden met een bredere afvaardiging vanuit de 3 O's.

2.4. Doelen en resultaten

De lokale uitvoering van de Wsw en re-integratie uitkeringsgerechtigden dient zowel maatschappelijke als sociale aspecten. Betaald werk geeft mensen vrijheid, zorgt voor participatie en financiële onafhankelijkheid. Om te kunnen meten en zo behaalde resultaten van het arbeidsmarktbeleid te achterhalen hebben we ons (met in achtneming van inzicht in kosten en aanwezige middelen) meerdere doelen en te behalen resultaten opgelegd. Op de volgende pagina zijn de doelen en resultaten vermeld.

Onderwerp	PLAN Doel	PLAN Resultaat	DO	Check	Act
Uitkeringen	A. Budgetneutraal uitkeringen + loonkostensubsidie verstrekken B. Extra uitstroom realiseren	Rechtmatige verstrekking van uitkeringen, waarbij aandacht voor re-integratie en handhaving. Door extra uitstroom van 5% moet ten minste een budgetneutraal resultaat behaald worden.	Actieve inzet vanuit het <ul style="list-style-type: none"> • controleplan en • uitvoering re-integratie. 	Dashboard participatie (monitor) Inzicht in (aantallen en €): <ul style="list-style-type: none"> * uitkeringsdossiers * instroom en uitstroom * LKS verstrekkingen * terugvorderingen 	A.d.h.v. uitkomsten uit het evaluatieonderzoek bijsturen op uitvoeringactiviteiten.
Wet sociale werkvoorziening	Het nadelig Wsw resultaat tot een minimum beperken conform begroting (rekening houdend met en jaarlijkse uitstroom van ruim 6%)	A. alle personen waarvan het detachings- of begeleid werken (BW) contract afloopt of wordt beëindigd hebben binnen een periode van 2 maanden een nieuw dienstverband. B. bezien of gesloten detachingscontracten om bijstelling vragen (v.w.b. hoogte inleenvergoeding). C. zorgen voor een goede lokale organisatie van beschut werk.	Actieve inzet vanuit het opgestelde: <ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversbenaderingsplan. 	Dashboard WSW (monitor) Inzicht in: <ul style="list-style-type: none"> * uitkeringsdossiers • aantallen en € • ontwikkeling (IOP) • doorstroom naar BW 	A.d.h.v. uitkomsten uit het evaluatieonderzoek bijsturen op uitvoeringactiviteiten. Opmerking: - actie B. is alleen mogelijk na overleg met de andere 5 GR gemeenten.
Re-integratie	A. 5% daling van het aantal uitkeringen B. Uitstroom naar tijdelijk of vast betaald werk C. het ontwikkelen van werkzoekenden waardoor de kans op participatie verbeterd	A. periodiek een arbeidsmarkt-bewerkingsplan ⁸ opstellen. B. 80 personen stromen door middel van re-integratie (volledig, dan wel gedeeltelijk) uit naar betaald werk (incl. nieuw beschut werken). C. 15 % van de personen met een bijstandsuitkering (exclusief uitstroom naar betaald werk) zijn ten minste 1 trede gestegen op de participatietrede.	Actieve inzet vanuit de 2 plannen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkeling caseload (doeltreden 4 tot en 6) 2. Werkgeversbenadering 	Dashboard re-integratie (monitor) Inzicht in: stand van zaken resultaten kolom PLAN en DO resultaten.	A.d.h.v. uitkomsten uit het evaluatieonderzoek bijsturen op uitvoeringactiviteiten.

Twee maal per jaar vind de monitoring plaats. Informatie (behaalde resultaten) uit deze monitoring wordt voorgelegd aan het college.

⁸ Een werkgeversbenaderingsplan en een caseload gericht ontwikkelplan samen vormen dit plan.

3. Inrichting

Hieronder zal per onderdeel nader worden ingezoomd op belangrijke aspecten voor de inrichting van de lokale uitvoering Wsw en re-integratie.

3.1. Klantrelatie

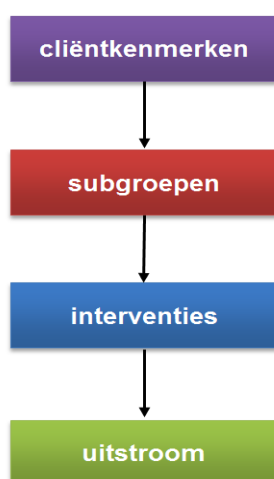
Naast de 2 doelgroepen hiervoor vermeld hebben we ook een klantrelatie met belangrijke partners als werkgevers, opleidingscentra, re-integratiebedrijven etc. Hierbij is het van belang dat we zorgen voor een relatie die passend is voor de klant en ons zelf. In de volgende paragrafen geven we aan op welke wijze we invulling willen geven aan een goede klantrelatie.

3.2. Klantkanalen

Hieronder wordt volgtijdelijk ingegaan op de wijze waarop we via verschillende klantkanalen richting willen geven aan gemelde klantrelatie.

A. Persoonlijk en groepsgerichte ontwikkelplannen

Voordat een persoon naar betaald werk begeleid kan worden zal hij of zij voldoende bagage moeten hebben. Hiervoor wordt een persoonlijk ontwikkelplan (POP) opgesteld. Dit plan beschrijft de wijze waarop de ontwikkeling van werkzoekende bijstandsgerechtigden wordt georganiseerd, zodat toeleiding naar betaald werk mogelijk wordt.



Tijdens de werkintake wordt bij het opstellen van een diagnose gebruik gemaakt van het diagnose systeem van CompetenSYS. Binnen dit systeem wordt op basis van de gestelde diagnose het hiervoor vermelde POP opgesteld. De tijdsinvestering voor het opstellen van de POP is aanzienlijk. Echter alle informatie die we vullen in dit diagnose systeem kan gebruikt worden voor een betere matching naar werk. Een andere (aanvullende) werkwijze moet leiden tot nog meer resultaat/effect. Dit is mogelijk door te gaan werken⁹ en te denken vanuit een groepsgericht ontwikkelplan (GOP).

Welke groepen kunnen we binnen we de totale caseload onderscheiden en wat hebben we nodig om de mensen uit die verschillende groepen te ontwikkelen.

Bij het opstellen van de GOP is de klantinformatie uit de POP-s dus van essentieel belang.

In 2019 is ter voorbereiding op het opstellen van een GOP de samenwerking gezocht met de lokale opleidingscentra zoals Bouwgilde, REMO, ROC van Twente, Infra Werkt, OT&L en Zorggilde. Doel is om lokaal een passende zij instroom opleiding (in combinatie met werk) te organiseren. Uit deze samenwerking is ervaren dat nog niet binnen iedere centra flexibele zij-instroom mogelijk is.

B. Lokaal gericht werkgeversbenaderingsplan

Voor bijstandsgerechtigden en Wsw-ers is het vinden en behouden van (passend) betaald werk een vereiste. Het is daarom van belang dat we in ieder geval onze lokale werkgevers kennen en bij mogelijke plaatsingen inspelen op de door hen aangereikte kansen en hun behoefte. De werkgeversbenadering vanuit het Participatiepact dient in te spelen op de hiervoor vermelde krapte op de arbeidsmarkt. Voor een gedegen uitvoering “werkgeversbenadering” is een werkgeversbenaderingsplan van essentieel belang.

⁹ I.v.m. tijdsinvestering en passende ontwikkel-/groeimogelijkheden passend bij de vraag van de arbeidsmarkt wordt voor de doelgroep bijstand gekozen voor de doeltreden 4 tot en met 6.

Voorgesteld wordt:

- jaarlijks een groepsgericht ontwikkelplan op te stellen en hierin op te nemen voor welke ontwikkelrichtingen we gebruik wensen te maken van onze eigen werf, de Sterkerij, lokale werkgevers, opleidingscentra, etc.,
- aan het ontwikkelplan toe te voegen hoeveel inzet er wordt verwacht voor job coaching en directe begeleiding (anders dan werkbegeleiding) zodat uren inzet en in te kopen diensten daarop kunnen worden afgestemd en georganiseerd,
- jaarlijks een werkgeversbenaderingsplan (voor de brede doelgroep PW en Wsw) op te stellen en hierin op te nemen welke kansrijke branches en dus ook werkgevers we willen benaderen (voor nieuwe plaatsingen of contractverlengingen) en onze planning hierop af te stemmen,
- op basis van het groepsgericht ontwikkelplan de benodigde ontwikkeltrajecten te organiseren.

3.3. Positioneren

Hiervoor is bij de “opgave” melding gemaakt over de gewenste doelen en hierbij te behalen resultaten. Van groot belang voor het realiseren van doelen en resultaten is dat we een duidelijke antwoord hebben op de volgende vraag:

- *wanneer en waarom kiest een werkgever voor ons (gemeente) als aanbieder, in plaats van andere actoren binnen de arbeidsmarkt.*

Uit de gesprekken met werkgevers hebben we opgemaakt, dat we ons meer moeten profileren en meer onderscheidend moeten positioneren. Blijkbaar zijn we niet herkenbaar genoeg en komen we volgens hen te weinig op de werkvloer van de werkgevers. Geopperd is na gerealiseerde plaatsing de vervolg werkzaamheden voor een warmer contact meer bij de ontwikkellocaties en mogelijke toekomstige werkgevers van de doelgroep te verrichten.

We zullen en moeten ons dus meer onderscheidend positioneren ten opzichte van bijvoorbeeld uitzendbureaus. Naast het aandachtspunt hiervoor vermeld zullen we onder andere ook open moeten staan voor de volgende aandachtspunten:

- Waar hebben we als gemeente behoefte aan (ken je -lokale- werkgevers)
- Wat hebben organisaties te bieden (gemeentewerf, Sterkerij, React Twente, etc.)
- Wat hebben bedrijven te bieden en waar hebben zij behoefte aan (wanneer zijn zij bereid de samenwerking met ons aan te gaan).

Omdenken vanuit een innovatieve re-integratie gedachte

Om een groep mensen die al geruime tijd van een bijstandsuitkering genieten, toch weer actief en of werk fit te krijgen naar werk, wordt een vorm van OMDENKEN¹⁰ verwacht. Bij een zelf organiserend team is deze ontwikkeling mogelijk door in de werkafspraken aandacht te hebben voor de volgende zaken.

- *denk proactief mee in het tot stand komen van een brede caseload ontwikkelplan, evenals de uitvoering van beide plannen,*
- *zorg voor verbetervoorstellen voor het huidig concept werkgeversbenaderingsplan,*
- *monitor maandelijks via werkoverleggen en stuur (indien nodig) bij op basis van kwantitatieve en kwalitatieve aspecten,*
- *zorg voor verbetervoorstellen en na afstemming met de teammanager / beleidsadviseur voor implementatie van deze voorstellen,*
- *organiseer een goede proceslijn voor maandelijks overleggen met externen zoals het Werkplein Almelo over de voortgang en behaalde resultaten betreffende de caseload gemeente Rijssen-Holtten;*

¹⁰ Anders denken en handelen, passend bij de situatie.

- organiseer (in navolging op het plan van aanpak statushouders) duale trajecten voor statushouders en oudkomers en het project “van leren naar participeren”,
- onderzoek of de inrichting en uitvoering van huidige werkprocessen nog passend zijn,
- inventariseer of huidig re-integratieaanbod passend is bij de te re-integreren doelgroepen en initieer zo nodig nieuwe initiatieven voor een beter gebruik van het aanbod re-integratievoorzieningen.

Voorgesteld wordt:

- alle aandachtspunten vermeld in paragraaf positioneren 3.3 gedurende het jaar 2020 op te pakken en uit te voeren¹¹.

Het gevolg hiervan is dat we de informatie voortvloeiend uit deze punten kunnen benutten bij het uitbreiden van de re-integratiewerkzaamheden met de zelf uit te voeren werkzaamheden Wsw.

Werknaam

Begin 2016 is, vanuit een participatiehuis gedachte (een huis met meerdere etages “afstand tot de arbeidsmarkt”) door het oprichten van de vereniging *Participatiepact Rijssen-Holtten* een start gemaakt om in samenwerking met werkgeversverenigingen, werkaanbod voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te organiseren. Door uitbreiding van de re-integratie werkzaamheden met de uitvoering van de Wsw is het van belang deze uitbreiding naar alle actoren op de arbeidsmarkt te communiceren. Het onder de aandacht brengen van de brede doelgroep moet specifiek onderdeel uitmaken van het communicatieplan. Naast het zorgen voor een duidelijke boodschap via een passende PR campagne (waarin we uiting geven aan onze gezamenlijke opdracht) is ook de werknaam “Participatiepact” voor de herkenbaarheid en beeldvorming van essentieel belang. Ook dit moet onderdeel uitmaken van het communicatieplan.



Voorgesteld wordt:

- De hiervoor gemelde PR opdracht onderdeel te laten uitmaken van het communicatieplan,
- Gemelde opdracht onder te brengen bij de accountmanager bedrijven en halfjaarlijks te monitoren wat het resultaat hiervan is,
- De werknaam “Participatiepact” te handhaven omdat dit draagvlak heeft bij onze partners.

3.4. Belangrijkste middelen

Het college stelt jaarlijks (via het uitvoeringsprogramma werk en inkomen) de gewenste doelen en te behalen resultaten vast. Om deze doelen en resultaten te kunnen halen worden de hieronder vermelde middelen ingezet. Door het zelf gaan uitvoeren van de werkzaamheden Wsw wordt aandacht gevraagd voor de wijze waarop de huidige middelen kunnen worden ingezet en of de toereikendheid ervan.

Middelen en personeel

Voor de uitvoering van Wsw (door SOWECO) en re-integratie (door gemeente) ontvangt de gemeente van het Rijk een Participatiebudget. Naast de kosten voor uitvoering Wsw en in te zetten voorzieningen voor re-integratie worden uit dit budget ook de loonkosten bekostigd van de accountmanager en consulenten re-integratie.

Zowel het deelbudget “uitvoering Wsw” als het deelbudget “re-integratie” is in de huidige situatie niet toereikend. Het structureel tekort Wsw van 6 ton is in de begroting opgenomen. Voor het overschot / tekort re-integratie wordt jaarlijks een beroep gedaan op werk gerelateerde budgetten en reserve.

¹¹ Deze opdracht past prima bij de opdracht voor de kwartiermaker zoals door het college vastgesteld begin 2019.

Deze reserve re-integratie bestaat uit een gespaard saldo uit voorgaande jaren en incidentele bijdrage zoals bonus beschut werk en bijdrage ESF. Ingeschat wordt dat door toevoeging van gemelde budgetten het saldo ten minste de komende 5 jaren nog toereikend is.

Applicaties

Voor de uit te voeren werkzaamheden re-integratie wordt voor de administratieve verwerking gebruik gemaakt van Suites applicatie. Voor de diagnose en matching is een applicatie via CompetenSYS aangeschaft. De bekostiging van de CompetenSYS applicatie vindt plaats uit het deelbudget re-integratie. In tegenstelling tot gemelde loonkosten komen kosten voor het gebruik van de Suites applicatie, bureaus, het gebouw en computers niet ten laste van het deelbudget re-integratie.

Voor het zelf gaan uitvoeren van de Wsw (zie de werkzaamheden hiervoor vermeld) wordt ervan uitgegaan dat alle uitvoeringskosten ten laste worden gebracht van het deelbudget Wsw. Verder zal er door het zelf gaan uitvoeren van Wsw werkzaamheden behoefte zijn aan formatie uitbreiding¹², maar mogelijk ook inkopen of overnemen van aanvullende applicaties. Gelijk aan de wijze waarop de diagnose tool van CompetenSYS wordt gebruikt voor re-integratie, kan deze tool ook ingezet worden als diagnose en volgsysteem voor de doelgroep Wsw¹³. Let wel, voor de klant informatie die tweemaal per jaar (uiterlijk 15 februari en 15 augustus) aan het ministerie dient te worden verstrekt via research voor beleid (Panteia) is daarmee nog geen oplossing voorhanden. Een oplossing hiervoor is koppeling aan de uit te besteden personeelsadministratie.

3.5. Partners

Naast middelen zijn ook (zakelijke) partners onmisbaar om de gewenste doelen en resultaten te realiseren. Zoals al aangehaald in richtinggevend voorstel "lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW" is ontwikkeling van de doelgroep bijstand noodzakelijk. De volgende partijen worden in de brede uitvoering gezien als passende partners die ons in de uitvoering van de werkzaamheden.

- Opleidingscentra (Bouwgilde, REMO, Zorggilde, Infra Vak, OT&L en het ROC van Twente)
- Ontwikkelcentra (eigen werf, Sterkerij, werkgevers andere organisaties)
- Werkgevers en werkgeversorganisaties

Begin 2019 zijn we in gesprek gegaan met de lokale opleidingscentra Bouwgilde, REMO, ROC van Twente, Infra Werkt, OT&L en Zorggilde. De gesprekken met deze opleidingscentra hadden als doel om als onderdeel van het ontwikkelplan voor werkzoekende lokaal passende zij instroom opleidingen (in combinatie met werk) te organiseren. Gemerkt is dat de samenwerking met deze partners kansen biedt. Ook is ervaren dat de samenwerking zorgt voor anders handelen en denken om tot een positief resultaat te (kunnen) komen. Samenwerking met buurgemeenten waarvoor dergelijke arrangementen ook interessant kunnen zijn, kan zorgen voor een grotere volume (enkele partners hebben aangegeven dat ook groter volume meer kans van slagen biedt). De gemeenten Hellendoorn en Wierden zijn inmiddels hierover geïnformeerd.

Hiervoor is op pagina 15 en ook in bijgevoegd richtinggevend voorstel "lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW" de rol van de ontwikkelcentra al onder de aandacht gebracht.

Werkgevers, zijn belangrijke partners binnen het re-integratieproces. Zij kunnen zorgen voor betaald werk, maar kunnen ook een rol vervullen in de ontwikkeling van de werkzoekende. Te denken valt aan het beschikbaar stellen / mogelijk maken van stage of werkervaringsplekken. Nu het aanbod vanuit de gemeente (door het samenvoegen van re-integratie en uitvoering Wsw) groter wordt, is het des te meer

¹² Wellicht biedt overname van SOWECO personeel een uitkomst.

¹³ Dit gebeurt ook elders (bijvoorbeeld SW Larcom)

van belang dat we die betreffende werkgever meer en beter gaan vinden. Aanvullend ook meer gaan vernemen waar hun behoeftes liggen, zodat we in ons (om)denken en handelen hierop kunnen inspelen. *Communicatie*, in meerdere vormen (persoonlijk, digitaal, telefonisch, sparringpartner, co-creatie, etc.) is een belangrijk aandachtspunt in de klantrelatie. Communicatie vraagt ook aandacht voor terugkom momenten.

Naast de opleidingscentra spelen de ontwikkelcentra een zeer belangrijke rol. Uitgaande van de *publiek en private gedachte* zullen afhankelijk van het aanbod en mogelijke afname bij inkoop de aanbestedingsregels nageleefd moeten worden.

3.6. Inkomsten

Vanuit de werkzaamheden re-integratie heeft alleen het Participatiepact uit betaalde werkstages enkele malen inkomsten gegenereerd. Bij de uitvoering van de Wsw waarbij vooral sprake is van detachering van mensen met SW dienstverband ligt er juist een opdracht om inkomsten te genereren om daarmee de uitvoering van de Wsw betaalbaar te kunnen houden. Dit voor ons nieuwe aspect vraagt daarom om aandacht.

Detachering en inleen vergoeding

Kritisch zal gekeken moeten worden naar de huidige detacheringstarieven die door SOWECO worden gehanteerd. Uitgangspunt moet zijn dat we tarieven hanteren op basis van loonwaarde. Landelijk worden door SW bedrijven verschillende tarieven gehanteerd. De volgende bedragen (netto toegevoegde waarde) worden landelijk gemiddeld per medewerker per fte gehanteerd.

- **beschut werk** tussen de € 2.500,- en € 3.500,-¹⁴
- **groepsdetachering** tussen de € 7.500,- en € 9.500,-
- **individuele detachering** tussen de € 10.000,- tot € 12.500,- (met uitschieters van € 15.000,- of meer)

De gemeente Brummen¹⁵, waaraan de opsteller van deze notitie meerdere malen een bezoek heeft gebracht, heeft zich tot doel gesteld om binnen 3 jaar de huidige gehanteerde tarieven naar boven bij stellen met 12%. Reden hiervoor is dat de door Delta (oude GR uit Zutphen) overeengekomen bedragen niet overeenkomen met de loonwaarde van de Wsw-ers.

Voorgesteld wordt:

- Kritisch de overeengekomen detacheringsovereenkomsten te bezien en daar waar het aan de orde is binnen 3 jaar de gehanteerde inleentarieven tarieven detachering op basis van loonwaarde bij te stellen.

Groen Rijssen-Holten

Met ingang van 2014 heeft de gemeente Rijssen-Holten besloten de groenopdrachten niet meer aan SOWECO te gunnen, maar deze zelf uit te voeren. In de praktijk betekent dit, dat mensen met een SW dienstverband bij SOWECO, worden gedetacheerd naar de gemeente. Dit betreft een groep van 36¹⁶ SW-ers (doelgroep “groepsdetachering”) die zijn geïntegreerd in de buitendienst en onder aansturing van gemeentelijk personeel de groenwerkzaamheden verricht. De kritische noot die hierboven is vermeld geldt natuurlijk ook voor deze groepsdetachering.

De afspraak is gemaakt dat uitstroom van SW personeel wordt opgevangen door inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een bijstandsuitkering van de gemeente ontvangen. Vanuit een

¹⁴ Bij beschut werk is in veel gevallen ook sprake van (werk)begeleiding.

¹⁵ Deze gemeente heeft per 1 januari 2019 zelf weer uitvoering van de Wsw op zich genomen.

¹⁶ Waarvan 29 afkomstig uit de gemeente Rijssen-Holten, 3 uit Hellendoorn, 2 uit Wierden, 1 uit Almelo en 1 uit Deventer.

leerwerktraject wordt uitkeringsgerechtigden (gemiddeld 5 personen per jaar) in de buitendienst de kans geboden zich te ontwikkelen richting betaald werk. Indien er vacatureruimte voorhanden is kan deze groep een betaalde baan worden aangeboden. Tot op heden hebben hierdoor 11 personen vanuit de bijstand en 2 personen vanuit de Wajong een betaalde baan bij de buitendienst (vooral in de groenonderhoud) geaccepteerd.

Inkomsten uit (parttime) werk

Naast het recht van een burger op een uitkering bestaat er voor diezelfde burger ook een verplichting om actief mee te werken aan het opgestelde re-integratietraject om uitstroom naar betaald werk mogelijk te maken. In de Rijksbesteding wordt macro mede daarom uitgegaan van een gemiddelde BUIG bijdrage. Zonder uitstroom resultaten en plaatsing op parttime betaald werk zou de gemeente Rijssen-Holteln een minder positief BUIG resultaat hebben gehaald als de laatste jaren het geval is. De afgelopen jaren zijn gemiddeld op ongeveer 90 tot 100 periodiek verstrekte uitkeringen inkomsten uit (parttime werk) in mindering gebracht.

3.7. Sociaal maatschappelijke opbrengsten

Het hebben van betaald werk zorgt voor veel positieve sociale en maatschappelijke effecten. Ook wel opbrengsten genoemd. Enkele van deze opbrengsten staan hieronder vermeld.

- geld om van te leven
- geld voor luxe
- geld voor onafhankelijkheid van andere mensen of instanties
- geld om voor anderen te zorgen die afhankelijk van mij zijn
- werken geeft structuur aan mijn leven
- werken geeft me sociale contacten
- werken geeft me aanzien en status
- werken geeft me de kans om een onderdeel te zijn van de maatschappij (er bij te horen)
- werken geeft me de kans om mezelf te ontwikkelen
- werken geeft me een prettig gevoel
- werken geeft me het gevoel, dat ik me nuttig maak, een bijdrage lever
- werken geeft me kans om ergens helemaal in op te gaan; dat geeft voldoening

Verder blijkt uit de praktijk dat mensen met betaald werk ten opzichte van mensen zonder werk in mindere mate een beroep doen op een gemeentelijke voorziening (vanuit de PW en of WMO).

Medio 2018 is uit onderzoek gebleken dat aan 25% van de mensen die een bijstandsuitkering genoten ook een WMO voorziening is toegekend. Deze WMO voorziening betrof voornamelijk begeleiding.

Voorgesteld wordt:

- Beleidsmatig na te gaan of inzet van een re-integratie voorziening kan bijdragen in het minder beroep doen op (of afzien van) een WMO voorziening.

3.8. Kostenstructuur

Hieronder zijn de noodzakelijk kosten vermeld om de brede lokale uitvoering op een juiste en kwalitatief geschikte wijze te laten werken. Een nadere uitwerking hiervan treft u verderop in deze notitie aan.

- Personeelskosten (consulenten, administratie/contractbeheer)
- Kosten in te zetten re-integratievoorzieningen
- Loonkosten SW-ers
- Kosten voor uitbesteding van HRM, salaris en dossieradministratie
- Applicatiekosten

3.9. Sociaal maatschappelijke kosten

De praktijk leert ons dat het verstandig en noodzakelijk is een “terugvaloptie” te organiseren voor onder andere SW-medewerkers die terugkomen uit een detachering (bijvoorbeeld door verlies van werk bij de werkgever of door persoonlijke omstandigheden) en er nog geen nieuwe detachering gerealiseerd is. Ingeschat wordt dat we hier jaarlijks gemiddeld 5 tot 10 werkplekken voor nodig zijn.

Waar moet een terugvaloptie aan voldoen

Om ervoor te zorgen dat SW-medewerkers het arbeidsritme blijven behouden bij einde van hun detacheringcontract dient vroegtijdig een nieuwe werkgever gevonden te worden. Indien om welke reden dan ook er nog geen nieuwe detachering gerealiseerd is, dient de voorziening tijdelijke werk als terugvaloptie te worden ingezet. Dit tijdelijk werk moet voldoen aan de eisen van een volwaardige werkplek. Meerdere opties zijn hiervoor beschikbaar.

Vanuit de ontwikkellocatie kunnen bijstandsgerechtigden onder begeleiding (weer) geactiveerd worden, werknemersvaardigheden ontwikkelen en of werkervaring opdoen. In afwachting van verdere ontwikkelingen wordt geopteerd vanuit deze ontwikkelorganisaties ook tijdelijke werkervaringsplaatsen en stageplekken beschikbaar te stellen.

Bezien wordt in hoeverre de detacheringsovereenkomst (huidige) doelgroep beschut werk Wsw, voldoende toekomst bestendig is. Tevens dient nagegaan te worden of het georganiseerd beschut werk in Rijssen (Sterkerij) mogelijkheden biedt voor uitbreiding van de overeenkomst of toevoeging van nieuw beschut werk vanuit de Participatiewet.

Begin 2020 is met het bestuur van Sterkerij en teammanagers van de gemeentewerf overeengekomen dat zij ruimte kunnen en willen bieden voor verschillende tijdelijke werkplekken, zodat de “terugvaloptie” georganiseerd kan worden per 1 januari 2021.

Naast de twee ontwikkelorganisaties en mogelijk op den duur een lokale leerwerkcentra (Vakopleidingscentrum West Twente), kunnen mogelijk ook andere werkgevers binnen onze gemeente, waar al jaren mensen werkzaam zijn vanuit de SW met een indicatie begeleid werken een arbeidscontract hebben, een partner hierin zijn.

Voorgesteld wordt:

- De komende periode te ervaren of het georganiseerd beschut werk (Wsw) in Rijssen mogelijkheden biedt voor uitbreiding van de overeenkomst of toevoeging van nieuw beschut werk vanuit de Participatiewet.
- Meer lokale partners te benaderen voor ontwikkelingsplekken en of tijdelijke werkplekken voor de terugvaloptie.

4. Organisatie

Hieronder zal per onderdeel nader worden ingezoomd op belangrijke aspecten voor de organisatie van de lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW.

4.1. Kernactiviteiten

In bijgevoegd richtinggevend voorstel "lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW" is uitvoerig ingegaan op de werkzaamheden die verwacht worden. Een belangrijk onderdeel van de uitvoering is het ontwikkelen van mensen om daarmee het perspectief op betaald werk te behouden dan wel te vergroten.

Het college heeft ingestemd met de denkrichting om:

- a. zelf de huidige verrichte werkzaamheden *re-integratie bijstand en begeleid werken (BW)* te blijven uitvoeren en deze werkzaamheden,
- b. vanaf 2021 uit te breiden met de uitvoeringsonderdelen *Wsw (individuele- en groepsdetachering en beschut werk)*.

Voor de beeldvorming en de daarvoor in te zetten formatie zijn hieronder alle kernactiviteiten vermeld.

SW dienstverbanden en begeleid werken :

- Onderhouden (huidige en toekomstige) contacten
- Zoeken nieuwe werkgevers
- Detacheren en of herplaatsen medewerkers
- Organiseren jobcoaching
- Contractbeheer
- Administratie, jaarwerk en aanlevering research voor beleid
- Betalingen LKS
- Organiseren ontwikkeling / bijscholing
- HRM, salaris en dossieradministratie BW

Re-integratie bijstand

- *Opstellen werkgeversbenaderingsplan*
 - ✓ Uitvoeren werkgeversbenadering
 - ✓ Onderhouden (huidige en toekomstige) contacten
 - ✓ Matchen en plaatsen werkzoekenden op betaalde baan
 - ✓ Organiseren / inzetten instrumenten zoals jobcoaching en LKS
 - ✓ Werkgesprekken met werkzoekenden en of voorbereiden op sollicitatieprocedure
 - ✓ Verwerken informatie in persoonsdossier
 - ✓ Betalingen LKS of andere kosten re-integratie
- *Opstellen ontwikkelplan*
 - ✓ Ontwikkelgesprekken met werkzoekenden
 - ✓ Opstellen, organiseren en toeleiden ontwikkeltrajecten
 - ✓ Inzetten re-integratietrajecten (ontwikkeling d.m.v. stage, werkervaring, scholing of activering)
 - ✓ Plaatsingen op een beschutte baan
 - ✓ Onderhouden contacten ontwikkeltrajecten
 - ✓ Verwerken informatie in persoonsdossier
 - ✓ Betalingen LKS of andere kosten re-integratie

Werkgeverschap Wsw-doelgroep

De doelgroep Wet sociale werkvoorziening blijft onder de oude wetgeving vallen en de daarbij horende Cao voor de Sociale Werkvoorziening.

Dit betekent dat het formeel werkgeverschap¹⁷ moet worden ingericht. Als denkrichting is meegegeven dat de werkgeverstaken worden ingekocht. Daarvoor kan gebruik worden gemaakt van het uitvoeringsaanbod Wsw dat de gemeente Almelo als centrum gemeente heeft voorgelegd. Een andere optie is het onderbrengen in de reeds bestaande samenwerking met de gemeente Wierden voor de personeels- en salarisadministratie. Ten slotte is een denkrichting om deze werkgeverstaken elders in te kopen bij een SW bedrijf. In hoofdstuk 6 is een uitwerking van de denkrichting over het formeel werkgeverschap nader beschreven.

Werkgeversdienstverlening om plaatsingen bij externe bedrijven te realiseren voor doelgroep Wsw en Participatiewet

De werkgeversdienstverlening kan worden gecontinueerd vanuit het re-integratie team. Doel is vacatures (betaald werk), detacheringen, werkervaringsplaatsen, garantiebanen en stageplaatsen te verwerven en realiseren bij bedrijven in de gemeente Rijssen-Holten voor inwoners met een uitkering, begeleid werken. Vanaf 2021 ook voor medewerkers met een SW-dienstverband. Aandacht wordt gevraagd voor de administratieve en organisatorische ondersteuning van plaatsingen en voldoende inzet van formatie zodat voldoende plaatsingen kunnen worden gerealiseerd. Een deel van deze plaatsingen zal ook in samenwerking met het werkplein Almelo gerealiseerd moeten worden. Met toevoeging van detachering Wsw, is uitbreiding van de huidige formatie binnen het team re-integratie een aandachtspunt.

Jobcoaching

Voor begeleiding op de werkplek van gedetacheerde Wsw-medewerkers en inwoners waarvoor een loonkostensubsidie wordt ingezet, is in veel gevallen (tijdelijke) jobcoaching aan de orde. De dagelijkse aansturing en werkbegeleiding wordt door de werkgever geboden. Een jobcoach adviseert en ondersteunt werkgevers en werknemers om daarmee het functioneren van de betreffende werknemer te bevorderen. In de huidige uitvoering van re-integratie PW wordt deze persoonlijke ondersteuning in veel gevallen uitbesteed of door de werkgever geregeld/georganiseerd. Bij het detacheren van mensen met een SW-dienstverband maakt jobcoaching onderdeel uit van het takenpakket van de aan te stellen formatie.

Voorgesteld wordt:

- Jobcoaching gelijk aan hierboven vermeld, onderdeel te laten uitmaken van de detacheringstaak en daarmee toe te voegen aan het takenpakket dat deel uitmaakt van de caseload lokale uitvoering Wsw.
- In de formatieberekening rekening houden met de uitbreiding van deze werkzaamheden.

Ontwikkeling werkzoekenden

Het ontwikkelen van mensen is van essentieel belang om daarmee het perspectief op betaald werk van de werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt te behouden dan wel te vergroten. Maar ontwikkeling van werkzoekenden vraagt ook om een breed aanbod voor het kunnen ontwikkelen. In bijgevoegd richtinggevend voorstel "lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW" is nader ingegaan op het ontwikkelen van werkzoekenden.

Binnen onze gemeente zijn meerdere ontwikkellocaties opties beschikbaar. Gedacht wordt onder andere aan de ontwikkellocatie de Werf, de Sterkerij en mogelijk op den duur een lokale leerwerkcentra.



¹⁷ Het formele werkgeverschap houdt o.a. in personeelsadministratie, salarisverwerking en betaling, mogelijk subsidieverstrekking aan externe werkgevers, ziekteverzuim, arbodiensten, aangifte loonheffing, afdrachten loonbelasting, (pensioen)premies en werknemersverzekeringen en beheer personeelsdossiers

Vanuit of in gemeld lokale leerwerkcentra (optie : het te realiseren Vakopleidingscentrum West Twente) kunnen bijstandsgerechtigden onder begeleiding werknemersvaardigheden ontwikkelen en werkervaring opdoen.

Voorgesteld wordt:

- De werkgroep vakopleiding West Twente te verzoeken ook zij-instroom opleidingen voor bijstandsgerechtigden binnen het vakopleidingscentrum aan te bieden.

Detacheren van personen beschut werk en werken op locatie (WOL)

Hiervoor is vermeld dat we gelijk aan de doelgroep bijstand, mensen uit de doelgroep Wsw op basis van hun loonwaarde willen plaatsen / detachering. Dit is een verandering ten opzichte van de huidige werkwijze die SOWECO hanteert voor individuele of groepsdetachering. Voor personen die vanuit beschut werk of WOL het werk verrichten, wordt verwacht dat deze nieuwe werkwijze minder mogelijk is.

Aan de Spinnerstraat in Rijssen was tot 1 oktober 2019 nog sprake van beschut werk op een locatie van de SW organisatie. In de overname door de Sterkerij zijn beide organisaties een detacheringsovereenkomst aangegaan. Dit lijkt dus op een WOL constructie. Door gemelde detacheringsovereenkomst te continueren bij het zelf uitvoeren van de Wsw, wordt voorzien in een werkplek voor mensen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek. De uitvoering van dit beschut werk aanbod wordt dan georganiseerd door een **private** organisatie (nieuwe locatie Heliumstraat in Rijssen).



Contractbeheer

Een andere nieuwe taak die verband houdt met het detacheren van personen met een SW dienstverband betreft het beheer van afgesloten detacheringsovereenkomsten. Contractbeheer bestaat uit de volgende onderdelen.

1. Het overeenkomen van een detacheringsovereenkomst met een werkgever (periode, aantal uren per week en de hoogte van het inleentarief),
2. Het opstellen van de overeenkomst en het innen van de overeengekomen inleenvergoeding.

Voorgesteld wordt:

- Het overeenkomen van detacheringsovereenkomsten onderdeel uit te laten maken van de werkzaamheden consultant Wsw,
- Het opstellen van de overeenkomst, het innen/ontvangen van de overeengekomen inleenvergoeding te beleggen bij de administratie en de formatie daarop in te richten.

Loonwaarde metingen

Veel van de hiervoor vermelden werkzaamheden kunnen we zelf uitvoeren. Echter zijn er ook zaken waarvoor we externe partners nodig zijn. Hierbij valt te denken aan de dienstverlening HRM/salaris- en dossieradministratie voor de doelgroep Wsw, medische adviezen, scholing/opleidingen, etc. Dit geldt ook voor de loonwaarde metingen voor beide doelgroepen. Afhankelijk van het aantal malen dat we het instrument loonwaardemeting voor werkzoekenden of detachering willen inzetten kan overwogen worden deze meting zelf te gaan voeren. Hiervoor zijn in de periode september en oktober 2019 een tweetal medewerkers van de gemeente Rijssen-Holt en hebben hun diploma behaald. Door hen is ervaren dat het zelf uitvoeren van de loonwaarde metingen goed past bij de huidige werkzaamheden. De ureninzet voor de loonwaardemeting bedraagt gemiddeld 4,5 uur per meting. Opgemerkt wordt dat er gezorgd moet worden voor achternavigatie voor mogelijk vervanging. Ook wordt opgemerkt dat (om vooroordelen te voorkomen) een loonwaardemeting niet uitgevoerd mag worden door de direct aangewezen contactpersoon van bijstandsgerechtigde of Wsw-er.

Voorgesteld wordt:

- Loonwaarde metingen toe te voegen aan het takenpakket van de consulenten re-integratie en Wsw,
- Alle consulenten re-integratie en Wsw te scholen tot gediplomeerd medewerker voor het verrichten van loonwaarde metingen,
- In de formatieberekening rekening houden met de uitbreiding van deze werkzaamheden.

4.2. Organogram Rijssen-Holten

Om slagvaardiger te kunnen werken zijn bij werkgever de gemeente Rijssen-Holten de verantwoordelijkheden lager in de organisatie gelegd. Op de plek waar het werk wordt uitgevoerd. Hiermee wordt de span of control vergroot en zijn we in staat om integraal en flexibel te werken voor onze klanten.

Teammanager

- Binnen de verschillende teams geeft de teammanager hiërarchisch leiding aan de medewerkers van het team en legt verantwoording af aan het desbetreffende lid van het directieteam.
- De teammanager is verantwoordelijk voor de procesmatige organisatie van het team, het stellen en bewaken van (kaders rond) werkprocessen en de monitoring van de voortgang en kwaliteit/kwantiteit van de producten.
- De teammanager is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het team en de individuele medewerkers.
- De teammanager levert een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van de organisatie.

Medewerker

- De medewerker is verantwoordelijk voor het organiseren van zijn/haar werk en het op tijd realiseren van de afgesproken resultaten en de kwaliteit daarvan.
- De medewerker is verantwoordelijk voor het signaleren van capaciteits- of planningsproblemen en significante proceswijzigingen.

In de denkrichting is aangegeven voor de lokale uitvoering van de Wsw aansluiting te zoeken bij de re-integratie ingevolge de Participatiewet. Deze taak wordt momenteel uitgevoerd door het team Sociaal Consulenten (SC).

Taken team SC

Het team SC is verantwoordelijk voor het verrichten van frontoffice taken voor het sociaal domein, het afhandelen van meldingen en aanvragen binnen het sociaal domein, het begeleiden van klanten richting werk/participatie, het uitvoeren van Leerplicht, het voeren van procesmanagement en het voeren van regie op meervoudige casussen.

Het team SC is verantwoordelijk is voor de uitvoering van de volgende taakvelden:

- a) Leerplichtwet
- b) Jeugdwet
- c) Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)
- d) Participatiewet - Inkomen
- e) Participatiewet - Werk (re-integratie en tegenprestatie)
- f) Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs)

De uitvoering van genoemde taakvelden wordt beleidsmatig ondersteunt door het team Sociaal Strategie en Ontwikkeling (SSO). Daarbij gaat het o.a. om het beleid t.a.v. de Participatiewet en de Wsw. Binnen dit team is tevens de administratie onder gebracht die uit de uitvoering voortkomt.

4.3. Taken, functies, plaatsingen en vacatures

Huidige formatie re-integratie

Het re-integratieteam bestaat momenteel uit een accountmanager en consultants re-integratie. Aanvullend beschikt de partner “het Participatiepact” over een coördinator. De huidige rolverdeling bestaat ruwweg uit de volgende taken / afspraken:

- Accountmanager; PR rol binnen het Participatiepact
- Consultants re-integratie; trajectbegeleiding re-integratie en ontwikkeling
- Coördinator participatiepact; werkgevers benadering

De beschreven taken zijn momenteel ondergebracht in verschillende functies.

Voorgesteld wordt:

Accountmanager bedrijven

- Periodiek dienen resultaat gerichte afspraken te worden gemaakt v.w.b. de inzet t.b.v. re-integratie.
- De functie is gekoppeld aan HR21-profiel medewerker beleidsuitvoering 1.
- De functie is ingeschaald in schaal 10.
- De kosten worden gedekt uit het re-integratiebudget.

Coördinator participatiepact

- Per 1 januari 2020 wordt de voormalig pact coördinator in gemeentelijke dienst aangesteld in generiek profiel van medewerker beleidsvoering III.
- De werkzaamheden werkgeversbenadering worden toegevoegd aan het team re-integratie

Consulent re-integratie (ontwikkeling en of werkgeversbenadering)

- De taakinvinging zijn gericht op bijstandsklanten conform participatieladder doeltrede 4 of hoger.
- De taakinvinging richt zich vooral op het ontwikkelen en de werkgeversbenadering.
- De functie is gekoppeld aan HR21-profiel medewerker beleidsuitvoering III.
- De functie is ingeschaald in schaal 8.
- De kosten werden gedekt uit het re-integratiebudget.
- De vacature ter grootte van 1,4 Fte vrijgeven voor werving door teammanager SC.

Consulent Wsw

- De taken zijn vergelijkbaar met de taken van de consulent re-integratie.
- De taakinvinging is vooral gericht op detachering en jobcoaching, waaronder de correspondentie over de detacheringsovereenkomst richting opdrachtnemer, voor verwerking van mutaties¹⁸.
- De functie is gekoppeld aan HR21-profiel medewerker beleidsuitvoering III.
- De functie wordt ingeschaald in schaal 8.
- De kosten werden gedekt uit het Wsw budget.
- De vacature ter grootte van 1,5 Fte vrijgeven voor werving door teammanager SC.

Consulent Inkomen

- De huidige taken aanvullen met taken re-integratie voor bijstandsklanten conform de participatieladder doeltrede 3 of lager.
- De taakinvinging richt zich op :
 - a. het periodiek nagaan of de inschatting doeltrede nog deugt en zo-nodig overdragen aan re-integratieconsulent
 - b. toetsen op het verrichten van vrijwilligerswerk en / of tegenprestatie.

¹⁸ Ook de werkzaamheden: urenregistratie, ziekte/vervanging en het opstellen van POP's.

- Functie is gekoppeld aan HR21-profiel medewerker beleidsuitvoering III.
- Functie is ingeschaald in schaal 8.

De taken hieronder vloeien voort uit het werkgeverschap dat nader wordt toegelicht in de volgende paragraaf.

Financieel - administratief medewerker

- De financieel-administratieve Wsw taken toevoegen aan de taken van de financiële administratie
- De taakinfilling richt zich op:
 - a. het innen en verwerken van detacheringsvergoedingen
 - b. het leveren van gegevens aan externen (2x per jaar verstrekken van info aan Panteia, research voor beleid)
 - c. het maandelijks verwerken van de betaalopdracht voor financiën ten behoeve van de salarissen
 - d. het ondersteunen bij in- en externe controles (bijv. pensioenfonds, UWV, belastingdienst en accountant)
- De functie is gekoppeld aan HR21-profiel medewerker bedrijfsvoering IV.
- De functie is ingeschaald in schaal 6.
- De kosten worden gedekt uit het Wsw budget.
- Vacature ter grootte van 0,2 Fte vrijgeven voor werving door teammanager FMF.

Liaisonfunctionaris

- De taken zijn gericht op het accountbeheer tussen opdrachtgever en opdrachtnemer ingevolge de uitvoering van de Wsw.
- De taakinfilling richt zich op:
 - a. Vertaling van ontwikkelingen, afstemming, advies en evaluatie
De accountmanager Wsw is verantwoordelijk voor het formeel werkgeverschap Wsw en adviseert over vraagstukken zoals de Sociale Werkvoorziening, Cao, medezeggenschap, Arbo en werkgeversvereniging.
 - b. Procesbewaking en regie
De accountmanager Wsw is verantwoordelijk voor de inkoop van de personeels- en salarisadministratie en het HRM-advies ten behoeve van de doelgroep Wsw, de bewaking van contractafspraken en de uitvoering van het contract. Daarbij draagt de accountmanager Wsw ook zorg voor voorlichting en communicatie aan de groep Wsw-ers.
 - c. Relatiebeheer
De accountmanager Wsw onderhoudt contacten met partijen/belanghebbenden rondom het formeel werkgeverschap en zorgt voor afstemming.
 - d. Budgethouderschap
Het formatiebeheer, de personeelsbegroting (salarissen e.d.), de bijstelling bij voorjaars- en najaarsnota, het jaarwerk, de HRM-budgetten ten aanzien van Wsw-doelgroep (scholing en ontwikkeling).
- De functie is gekoppeld aan HR21-profiel adviseur V en wordt toegevoegd aan het functieboek Rijssen-Holten.
- De functie is ingeschaald in schaal 9.
- De kosten worden gedekt uit het Wsw budget.
- Vacature ter grootte van 0,3 Fte vrijgeven voor werving door teammanager FMF.

4.4. Caseload en formatie

In de lokale uitvoering van de Wsw en re-integratie hebben we ervoor gekozen een groot deel van de werkzaamheden zelf uit te voeren en een klein deel hiervan daar waar nodig uit te besteden. De uitvoering verdient duidelijkheid over de caseload en hierbij behorende formatie. Hieronder wordt nader ingegaan op de beide zaken.

a. Caseload Lokale uitvoering Wsw

Ingeschat wordt dat op 1 januari 2021 ongeveer 105 personen¹⁹ een SW-dienstverband hebben bij SOWECO. Daarbij gaat het om:

- Individuele detachering 15 personen
- Groepsdetachering 50 personen
- Beschut werk 40 personen.

Met het detacheren van personen (op basis van loonwaarde) met een SW-dienstbetrekking, wordt een nieuwe taak toegevoegd en gaan we doelgroep personen bedienen die we nog niet als klant kennen. Een kwantitatief maar ook kwalitatief gewenste resultaat vraagt daarom om enige tijdsinvestering. Ingeschat wordt dat we de overeenkomst tussen de Sterkerij en SOWECO over het beschut werk gaan continueren en dat dit ook geldt voor de overeenkomst tussen de gemeente Werf en SOWECO voor het groen.

In de praktijk zou dit betekenen dat van de groep van 105 personen, voor ongeveer 55 personen (beschut werk 28 en detachering bij de buitendienst 27) voorlopig is voorzien in betaald werk en bijbehorende begeleiding. Waarbij bij "terugval" (zie hiervoor 3.10) wordt verwacht adequaat te anticiperen²⁰.

Voor de rest, een groep van ongeveer 50 personen (exclusief de jaarlijks gemiddeld 5 - 10 personen uit de terugval) is periodiek een actieve re-integratie inzet vereist. Waarbij opgemerkt, dat verwacht wordt dat zeer waarschijnlijk voor een groot deel van deze groep de huidige detacherings-contracten kunnen worden gecontinueerd bij de huidige werkgever. Echter is dit een aanname die pas zekerheid of duidelijkheid geeft na onderhandelingen²¹ met de desbetreffende werkgever.

Voor plaatsing naar betaald werk vanuit de bijstand wordt in de regio (werkbedrijf Almelo) een caseload van 45 per fte gehanteerd. Dit is een caseload die bij uitstroom wordt aangevuld met instroom van nieuwe klanten. Omdat er bij de Wsw geen sprake is van nieuwe instroom en jobcoaching onderdeel uitmaakt van huidige detacheringswerkzaamheden kan gesteld worden de caseload van 45 personen ook hiervoor te hanteren.

Het aantal personen Wsw waarvoor de werkgeversbenadering (bestaande uit detachering en jobcoaching) actieve aandacht vraagt wordt op basis van voorgaande informatie ingeschat op ruim 55 personen (inclusief "terugval"). Hierbij wordt opgemerkt dat we geleidelijk aan ook voor alle Wsw-ers de daadwerkelijke loonwaarde (via een loonwaardemeting) willen vaststellen. Deze taak maakt eveneens onderdeel uit van het takenpakket van de consultant Wsw.

Voorgesteld wordt:

- De caseload lokale uitvoering Wsw toe te voegen aan de caseload van de re-integratieconsulenten.
- De caseload voor de combinatie detachering en jobcoaching SW dienstverbanden te bepalen op 45 klanten per Fte.
- Uitvoering loonwaardemeting doelgroep Wsw ook toevoegen aan het takenpakket van de consultant Wsw en hiervoor gelijk aan de PW uitgaan van 0,3 Fte.
- De noodzakelijke formatie voor uitvoering Wsw taken daarmee voorlopig te stellen op 1,5 Fte.

¹⁹ De natuurlijke uitstroom binnen Rijssen-Holtten ligt de komende jaren rond de 7,5%.

²⁰ Gemiddeld 5 - 10 personen per jaar.

²¹ Afhankelijk van de hoogte inleenvergoeding zal overwogen moeten worden de contracten te continueren dan wel te beëindigen en op zoek te gaan naar andere werkgevers.

b. Caseload re-integratie PW

Een klein percentage burgers van de gemeente Rijssen-Holten ontvangt een bijstandsuitkering (alleenstaanden, alleenstaande ouderen en gehuwden). In het zelf uitvoeren van de werkzaamheden re-integratie onderscheiden we twee groepen. Dit zijn personen die conform de participatieladder een doeltrede hebben van :

- a. 4 of hoger
- b. 3 of lager

Daarnaast geven we vanaf 2012 uitvoering aan begeleid werken op basis van de Wsw.



Doeltrede 4 of hoger

Afgesproken is deze categorie actief te bemiddelen. Op dit moment betreft dit ongeveer 355 klanten.

Daarbij gaat het om:

- Uitkeringsgerechtigden 290 personen
- Cliënten vanuit WSW begeleid werken 20 personen en;
- Cliënten met een nieuwe loonkostensubsidie 45 personen.

De begeleiding van deze personen is ondergebracht bij de consultants re-integratie en medewerker van het Participatiepact.

Uitgaande van de personen doeltrede 4 of hoger bedraagt de huidige caseload re-integratie:

- 98 personen per fte re-integratieconsulent²²
 - 25 personen per 0,89 fte medewerker participatiepact
- De accountmanager (0,25 Fte) heeft geen caseload

Landelijk wordt voor de ontwikkeling een caseload van 85 gehanteerd²³ (zie voorstel nieuwe inburgering). Voor plaatsing naar betaald werk wordt in de regio (werkbedrijf Almelo) een caseload van 45 per fte gehanteerd.

Zoals vermeld is het ontwikkelen van werkzoekenden in de huidige werkverdeling ondergebracht bij de consultants re-integratie en de werkgeversbenadering bij het Participatie Pact Rijssen-Holten. Omdat de praktijk ons leert dat ontwikkeling en plaatsing van werkzoekenden niet los van elkaar gezien kan worden, wordt voorgesteld het onderdeel "werkgeversbenadering" weer volledig onderdeel te laten maken van het totale pakket re-integratie en daarmee worden toegevoegd aan het team re-integratie. Het Participatie Pact Rijssen-Holten zal hierin een bredere rol krijgen (zie paragraaf 2.3).

Aandachtspunt werkverdeling

De verdeling van het werk kan invloed hebben op de caseload per Fte, omdat voor ontwikkeling een caseload gehanteerd wordt van 85 klanten per Fte en voor werkgeversbenadering een caseload van 45 klanten per Fte. Zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- | | |
|---|-----------|
| • Aantal personen doeltrede 4 of hoger : | 355 |
| • Gemiddeld aantal personen dat jaarlijks naar betaald werk wordt begeleid: | <u>90</u> |
| Totaal aantal personen voor ontwikkeling | 265 |

Voor de benodigde formatie betekent dit het volgende:

- | | |
|--|------------------------------|
| - Werkgeversbenadering conform werkzaamheden info paragraaf 3.5 => | 2,0 Fte (90 klanten) |
| - Ontwikkeling conform werkzaamheden info paragraaf 3.5 => | <u>3,1 Fte</u> (265 klanten) |
| Totaal | 5,1 Fte (355 klanten) |

²² 355 personen minus 45 = 308, gedeeld door 3,14 Fte consultants re-integratie

²³ In de lokale berekening is ervan uitgegaan dat de uitstroom de instroom compenseert.

Voorgesteld wordt:

- De werkzaamheden werkgeversbenadering toe te voegen aan de werkzaamheden team re-integratie.
- De caseload voor de ontwikkeling van werkzoekenden te bepalen op 85 klanten per Fte.
- De caseload voor werkgeversbenadering te bepalen op 45 klanten per Fte.
- De noodzakelijk formatie daarmee vast te stellen op 5,1 Fte.

Doeltrede 3 of lager

De afspraak is deze groep passief te begeleiden. Op dit moment betref dit ongeveer 170 personen. Conform de Participatiewet dient periodiek het recht op uitkering te worden (her)beoordeeld. Indien nodig kan worden volstaan worden met een verwijzing naar de vrijwillige vacature bank (ViaVie Welzijn).

Voorgesteld wordt:

- De periodieke herbeoordeling re-integratie doelgroep doeltreden 3 of lager toe te voegen aan de caseload van de Inkomensconsulenten.
- In de formatieberekening rekening houden met de uitbreiding van deze werkzaamheden.

c. Formatie

Voor de lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW is de hieronder vermelde formatie nodig. Daarbij wordt opgemerkt dat de uitbreiding van formatie re-integratie (1,4 Fte) los staat van de lokale uitvoering Wsw. Deze uitbreiding heeft te maken met een gewijzigde keuze voor de caseload. Dit was ook aan de orde geweest indien we niet de keuze hadden gemaakt voor de lokale uitvoering van de Wsw.

Benodigde formatie lokale uitvoering Wsw:

Regeling	Taken	Formatie
Wsw	Werkgeversbenadering t.b.v. detachering en jobcoaching en loonwaarde metingen ²⁴	1,50 Fte
Wsw	Liaisonfunctie	0,30 Fte
Wsw	Financiële administratie	0,20 Fte
Totaal Wsw		2,00 Fte

Formatie re-integratie PW:

Regeling	Taken	Huidige Formatie	Taken	Voorgestelde formatie
Re-integratie PW	Accountmanager	0,25 Fte	PR (Accountmanager)	0,25 Fte
Re-integratie PW	Coördinator Participatiepact	0,89 Fte	Werkgeversbenadering	2,00 Fte
Re-integratie PW	Re-integratieconsulenten	3,14 Fte	Ontwikkeling	3,10 Fte
Re-integratie PW	Loonwaarde metingen (Extend 0,3 Fte)		Loonwaarde metingen (zelf doen)	0,30 Fte
Beschikbaar	Medewerkers	4,28 Fte	Nodig	5,65 Fte

Uitbreiding formatie re-integratie PW :

Re-integratie PW	1,4 Fte (0,3 Fte hiervan werd voorheen al begroot voor inkoop loonwaarde metingen)
-------------------------	--

²⁴ Kritische toets Nautus geeft een landelijke caseload van maximaal 60 per fte aan. DCW Enschede en de gemeente Lochem hanteren een gemiddelde caseload van 60 personen.

5. Formeel werkgeverschap dienstverbanden Wsw

Formeel werkgeverschap – de gemeente Rijssen-Holten

In 2017 zijn de gemeenten (Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden) die deelnemen in de GR SOWECO, overeengekomen de huidige gemeenschappelijke regeling af te bouwen. Naar aanleiding van dit besluit wordt het deconsolidatieproces door de 6 gemeenten met SOWECO voorbereid en uitgevoerd.

Als gevolg van dit besluit vervalt het formeel werkgeverschap voor de Wsw-werknemers automatisch aan de colleges van de deelnemende gemeenten. Dit formele werkgeverschap is een wettelijke verantwoordelijkheid van de gemeente. Inschatting is dat de gemeente Rijssen-Holten als formele werkgever op 1 januari 2021 ongeveer 105 Wsw-werknemers in dienst krijgt.

Formeel werkgeverschap – de uitlener

Formeel is de gemeente Rijssen-Holten per 1 januari 2021 werkgever voor de groep werknemers met een SW dienstverband, ondanks dat zij gedetacheerd zijn voor een langdurige periode of voor een tijdelijk project. De werknemers met een SW dienstverband zijn formeel in dienst van de gemeente Rijssen-Holten. De gemeente heeft een verantwoordelijkheid voor het organiseren van de volgende werkgeverstaken:

- personeelsbeleid (o.a. uitvoering en naleving van de Cao voor de SW-werknemers, medezeggenschap, geschillencommissies en contractbeheer)
- personeels- en salarisadministratie (o.a. loon- en personeelsadministratie, urenadministratie en verzuimadministratie)
- personeelsadvies (o.a. advisering over toepassing Cao, personele vraagstukken, ontwikkeling en scholing, organiseren gesprekscyclus, dagelijkse vragen)
- arbo en verzuim (o.a. verzuimbegeleiding, arbodienstverlening en werkplekaanpassingen)
- administratieve en financiële ondersteuning (o.a. detacheringen- en contractadministratie, facturatie opdrachtgevers, verzekeringen, overheidsrapportages)

Arbeidsomstandigheden

De gemeente Rijssen-Holten heeft ook als uitlener van SW-werknemers middels detacheringen een zorgplicht voor het veilig en gezond kunnen werken. De inlener is feitelijk verantwoordelijk voor de naleving van de regels uit de Arbowet, omdat de gedetacheerde onder zijn leiding en toezicht werkzaam is. De uitlener kan hier navraag na doen. Zijn er voor een gedetacheerde individuele aanpassingen nodig dan kan hiervoor een beroep worden gedaan op de uitlener. De uitlener kan hiervoor kennis, kosten of middelen ter beschikking stellen.

Medezeggenschap

De gemeente Rijssen-Holten kent een ondernemingsraad bestaande uit 8 leden. Met het formeel werkgeverschap voor de Wsw-werknemers moet de ondernemingsraad op grond van de Wet op de ondernemingsraden uitbreiden tot 10 leden. Het is aan de ondernemingsraad om hier vorm en inhoud aan te geven, door bijvoorbeeld in onderdeelcommissie in te stellen voor dit onderdeel.

Extra kosten en faciliteiten komen voor rekening van de gemeente Rijssen-Holten. Deze jaarlijkse kosten worden geraamd op € 1.000,- en bij geraamd bij product 1010502, rekening 4135

Eigenrisicodrager WW

De gemeente Rijssen-Holten is als overheidswerkgever verplicht eigenrisicodrager voor de WW (Werkloosheidswet). Als de arbeidsovereenkomst eindigt, kan een Wsw-werknemer recht hebben op een WW-uitkering. De gemeente Rijssen-Holten draagt de uitkeringslasten zelf en is ook verantwoordelijk voor de re-integratie. Als er geen recht meer is op een WW-uitkering kan de Wsw-werknemer in aanmerking komen voor bijstand.

Eigenrisicodrager ZW

Sinds 1 januari 2014 is de gemeente Rijssen-Holten ook eigenrisicodrager voor de ZW (Ziektewet). Dit betekent loondoorbetaling gedurende twee jaar voor (ex-)werknemers die daar bij ziekte recht op hebben. De SW-werknemers vallen onder de no-riskpolis die de gemeente Rijssen-Holten dekking biedt tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte.

Eigenrisicodrager WGA

Sinds 1 januari 2017 is de gemeente Rijssen-Holten eigenrisicodrager voor de WGA (werkherleving gedeeltelijk arbeidsgeschikten). Voor de SW-werknemers die vallen onder de no-riskpolis via UWV is de gemeente Rijssen-Holten ook gevrijwaard tegen hogere lasten voor de WGA als zij uitvallen en daardoor arbeidsongeschikt worden.

Materieel werkgeverschap – de inlener

De SW-werknemers zijn per 1 januari 2021 allen op basis van loonwaarde gedetacheerd bij bedrijven binnen en rondom onze gemeente. Daarbij gaat het om:

- Detachering op individuele basis 15 werknemers
- Detachering in groepsverband 50 werknemers
- Detachering binnen een faciliteit beschut werken 40 werknemers

Het materieel werkgeverschap betreft de dagelijkse aansturing en begeleiding van de Wsw-werknemers. Deze ligt bij de bedrijven waar de Wsw-werknemers zijn gedetacheerd.

Denkrichting

Voor de gemeente Rijssen-Holten ontstaat daarmee de vraag hoe het formeel werkgeverschap in te richten. Daarvoor bestaan meerdere alternatieven. Voor de formulering van het advies wordt aangesloten bij de reeds door het college geformuleerde denkrichting.

- Het college wil de HRM/salaris- en dossieradministratie Wsw uitbesteden door inkoop bij de centrumgemeente Almelo of andere mogelijke partijen zoals de gemeente Wierden waarbij ook de personeelsadministratie van de gemeente Rijssen-Holten is ondergebracht.

Samenwerkingspartner(s) en samenwerkingsvorm

Het formeel werkgeverschap SW-werknemers is een taak die is neergelegd bij de GR SOWECO en per 1 januari 2021 door de gemeente uitgevoerd gaat worden. Met de nieuwe samenwerkingspartner voor het HRM-advies, personeelsadministratie, arbo, verzuim en salarisadministratie moeten er goede afspraken worden gemaakt, zodat de overgang niet of nauwelijks effect hebben op het dagelijks leven van deze kwetsbare groep inwoners met een SW-indicatie. In de reeds geformuleerde denkrichting wordt uitgegaan van samenwerken (PSA Wierden of centrumgemeente Almelo) of uitbesteden (SW-bedrijf).

Samenwerken

Dienstverleningsovereenkomst Team salaris en e-HRM Wierden

Het aangaan van een dienstverleningsovereenkomst is de eenvoudigste vorm van samenwerking, waarbij een opdrachtgevers-/opdrachtnemersrelatie ontstaat tussen de betrokken gemeenten. Het aangaan van een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met het Team salaris en e-HRM Wierden voor de personeels- en salarisadministratie ligt voor de hand. Voordelen zijn dat het team salaris en e-HRM de pioniersfase door is en dat nu regels, procedures en zaken voor de verschillende rechtsposities zijn geformaliseerd en gestandaardiseerd. Deze doorontwikkeling is in 2016 vertaald in vernieuwing van de DVO. Tussen Rijssen-Holten en Wierden is er een infra- en overlegstructuur bestaande uit korte lijnen. Nadeel is het ontbreken van kennis op het gebied van de cao SW en dat niet alle werkgeverstaken hier belegd kunnen worden. Het is de vraag of de gemeente Wierden bereid is om het Team salaris en e-HRM Wierden voor dit onderdeel uit te breiden zodat alle werkgeverstaken hier kunnen worden ondergebracht. Daarbij is de laatste informatie dat Wierden het onderzoek hiervoor nog moet opstarten.

Centrumgemeente Almelo

De constructie centrumgemeente is gebaseerd op de Wet gemeenschappelijke regeling (Wgr). Deelnemers komen overeen dat bevoegdheden van een bestuursorgaan van de ene gemeente worden uitgeoefend door een bestuursorgaan van de andere gemeente. Aandachtspunt in deze is de wijze waarop regie/sturing kan worden gehouden op beleid en gemandateerde bestuursbevoegdheden. Het feit dat Almelo voor de taak van het formeel werkgeverschap Wsw de organisatie met werkprocessen nog moet inrichten, zal er in de eerste fase veel gepionierd worden. Daarnaast is er geen bestaande infra- en overlegstructuur aanwezig tussen onze gemeenten. Dit maakt zowel de samenwerkingsvorm centrumgemeente als de samenwerkingspartner Almelo het minst aantrekkelijk. Daarbij is de laatste informatie dat Almelo de personeels- en salarisadministratie voor de Wsw wil uitbesteden.

Uitbesteden

SW-bedrijf (= Europese aanbesteding met voorbehouden opdracht aan SW-bedrijven)

Gelet op de beschikbare expertise op alle werkgeverstaken en de terugloop van het aantal SW-werknemers heeft uitbesteden de voorkeur. Bij uitbesteding is alleen contractuele sturing mogelijk en dienstverlening door derden is in beginsel aanbesteding plichtig.

Drempelbedrag

De te doorlopen procedure (wel of niet Europees aanbesteden) is afhankelijk van de aard en omvang van de betreffende diensten, waarbij ook het eigen inkoop- en aanbestedingsbeleid geldt. Uitgaande van de verwachte jaarlijkse kosten van het formeel werkgeverschap (administratieve taken, HRM-administratie en HRM-advies) en voor een looptijd van drie jaar wordt het drempelbedrag voor Europees aanbesteden niet overschreden.

Meervoudig onderhandse aanbesteding voor sociale en specifieke diensten

In de Aanbestedingswet 2012 bestaat een uitzondering voor zogenaamde 'sociale en specifieke diensten'. Dit zijn diensten op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en administratie. Voor deze diensten geldt een vereenvoudigde procedure, gezien de beperkte grensoverschrijdende dimensie van deze diensten. De administratieve taken gerelateerd aan het formeel werkgeverschap Wsw kunnen worden gezien als 'administratieve sociale diensten'. In de gemeenschappelijke woordenlijst overheidsopdrachten (CPV-codes) wordt deze soort aangeduid met de code 85321000-5. Een voorwaarde bij de inkoop van deze diensten staat in artikel 2.82a van de Aanbestedingswet: de inkoop van sociale administratieve diensten kan worden voorbehouden aan een SW-bedrijf of andere organisatie die:

- Een taak van algemeen belang vervult; en
- Winsten opnieuw investeert of uitkeert/herverdeelt op grond van participatieve overwegingen; en
- Een beheers- of eigendomsstructuur heeft gebaseerd op werknemersaandeelhouderschap of beginselen van participatie; en
- In de voorgaande drie jaar geen opdracht gegund heeft gekregen van de aanbestedende dienst.

Aanwijzingsbesluit, DVO en verwerkersovereenkomst

Als de onderhandse aanbesteding een partij heeft opgeleverd, wordt het formeel werkgeverschap via een aanwijzingsbesluit aan deze partij gemandateerd. In dit besluit kan gerefereerd worden aan artikel 2.82a van de Aanbestedingswet, als extra borging voor de gekozen aanbestedingsvorm. Met de partij wordt een dienstverleningsovereenkomst gesloten, waarin afspraken staan over financiering en informatieverstrekking. Voor de verwerking van de persoonsgegevens wordt met de partij een verwerkersovereenkomst afgesloten.

Voorgesteld wordt:

- Voor het formeel werkgeverschap een liaisonfunctionaris (0,3 fte)aan te stellen binnen het team FMF die hiervoor verantwoordelijk wordt en de verbinding is met de externe partij. Zie voor beschrijving van het takenpakket paragraaf 4.3.
- De financieel-administratieve taken (0,2 fte) te beleggen bij FMF
- De opdracht voor HRM-advies, personeels- en salarisadministratie meervoudig onderhands aan besteden met toepassing van artikel 2.82a van de Aanbestedingswet.

6. Financiën

6.1. Kosten inzet brede lokale uitvoering

Met het oog op de toekomst waarin we nog meer personen door middel van (betaald) werk zo lokaal mogelijk willen laten participeren in de maatschappij, dienen middelen structureel beschikbaar te zijn om de jaarlijkse de gestelde doelen te kunnen realiseren. Hieronder treft u informatie aan over de te verwachten budgetten en kosten voor de brede lokale uitvoering van de Wsw en re-integratie.

Jaarlijks wordt door het Rijk een Participatiebudget aan gemeenten beschikbaar gesteld. Dit budget is bedoeld voor de uitvoering van de Wsw (incl. begeleid werken). Verder is dit budget ook bedoeld voor uitvoering van re-integratie (*de oude doelgroep, nieuw Wajong, nieuwe begeleiding -incl. nieuw beschut werken-*).

a. Uitvoering WSW

De hiervoor geschetste voorlopige richting vertalen we in deze paragraaf in een voorlopig financieel overzicht voor de periode 2021 t/m 2023. Voorlopig omdat we op dit moment nog niet over alle volledige gegevens en informatie beschikken van onze Wsw-ers om een goede begroting op te stellen. Bij het opstellen van dit overzicht hebben we ons gebaseerd op ervaringsgegevens, informatie van externe (markt)partijen, informatie van gemeente die de transitie reeds ondergaan zijn (Brummen) en informatie van Soweco.

In dit financieel overzicht²⁵ hebben we het jaar 2019 als actueel vertrekpunt genomen zodat een goed inzicht gegeven kan worden gegeven in de financiële ontwikkeling vanaf 2021. Hierbij wordt nogmaals opgemerkt dat het een voorlopig financieel overzicht betreft die in de komende maanden op basis van de verschillende scenario's verder en scherper wordt uitgewerkt. Tevens zullen nieuwe mei en september-circulaires zorgen voor nieuwe cijfers t.a.v. de Rijksbijdrage per AJ.

Het bovenstaande overzicht betreft het financiële scenario waarbij wordt uitgegaan van een uitbesteding van werkgeverstaken. Het extern wegzetten van werkgeverstaken in vergelijking tot het intern uitvoeren van werkgeverstaken lijkt economisch het meest voordelige scenario. Daarnaast maakt de externe uitvoering de afname flexibel. Ook dit is van groot belang i.v.m. de toekomstige uitstroom van Wsw-ers. Per saldo komt het tekort (uitvoering SW dienstverbanden) in de nieuwe situatie overeen met de bijdrages die zijn opgenomen in de (meerjaren)begroting van SOWECO. Waarbij vanaf 2023 de lokale uitvoering een positiever beeld laat zien.

Begeleid werken (BW) en uitstroom uit de Wsw

De uitvoering van BW wordt vanaf 2012 door de consultants re-integratie van de gemeente Rijssen-Holten verricht. Tot op heden wordt jaarlijks een aanzienlijk subsidievoordeel behaald op de uitvoering van dit Wsw onderdeel. In het uitvoeringsjaar 2019 werd een voordeel gerealiseerd van ruim € 235.000,-. Daarnaast is er in 2019 nog een formatie voordeel ontstaan van ruim € 120.000,-. Dit heeft te maken met een hogere uitstroom dan het landelijk gemiddelde. Dit voordeel is onderaan het overzicht toegevoegd, zodat daarmee een overall beeld verkregen wordt van de totale exploitatie uitvoering Wsw.

Het definitief totaal te kort Wsw 2019 bedraagt in de praktijk iets meer dan € 250.000,- omdat de aanvullende bijdrage voor de gemeente Rijssen-Holten door SOWECO GR is begroot op € 611.155,-. Voor 2020 is de aanvullende bijdrage voor de gemeente Rijssen-Holten begroot op € 630.682,-.

²⁵ In dit overzicht is rekening gehouden met de ontvangen informatie van SOWECO (maart 2019) betreffende de loonkosten, aantallen en te verwachten subsidieresultaat SW-dienstverbanden medewerkers uit Rijssen-Holten.

BUIG

Doordat instroom in de Wsw niet meer mogelijk is en het feit dat instroom in de Wajong aan banden is gelegd door wijziging van deze regeling, zal het beroep op een uitkering PW en de structurele re-integratievoorziening loonkostensubsidie toenemen. Daarbij wordt opgemerkt dat de huidige groep bijstandsgerechtigde werkzoekenden vaak een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en aandacht voor ontwikkeling (als onderdeel van re-integratie) van essentieel belang is om uitstroom naar betaald werk (al dan niet met ondersteuning) mogelijk te maken. Door een hogere uitstroom (dan instroom) is in de jaren 2018 en 2019 een positief BUIG budget resultaat behaald.

b. Uitvoering re-integratie

Op basis van de huidige informatie en voorgestelde formatie uitbreiding wordt verwacht dat er de komende jaren in beperkte mate beroep zal worden gedaan op het opgebouwde reserve budget re-integratie. Deze uitname dienen slechts voor de incidentele ontwikkelingskosten van de komende jaren. Verwacht wordt dat na de uitnames eind 2024 er een saldo resteert van 6,84.

Inzet reserve re-integratie

Het voorstel is om het resterende gedeelte (€ 684.000) van de reserve re-integratie te behouden als zijnde risicobuffer voor de transitieperiode en de financiële risico's van de lokale uitvoering Wsw. Deze risico's zijn in onderstaand hoofdstuk te vinden. Tevens is het voorstel om 2 jaar na realisatie van de lokale uitvoering Wsw de omvang van de reserve te herzien. Bij het uitblijven van financiële nadelen kan er naar verwachting een fors gedeelte vrijvallen.

6.2. Risicoparagraaf

In het financieel overzicht uitvoering Wsw zitten een aantal noemenswaardige risico's :

- Er wordt gerekend met een inleenvergoeding die reëel wordt geacht op basis van gegevens van andere gemeentes. De kans bestaat dat de inleenvergoeding in de gemeente Rijssen-Holtén als te hoog wordt aanschouwd wat het plaatsen van SW-ers kan belemmeren. Bij beschut werk, daar gaat de gemeente Rijssen-Holtén ervan uit dat de gelijk aan de huidige overeenkomst de hoogte van opbrengsten gelijk zijn aan de kosten, zijnde € 3.000. Ook is het mogelijk dat andere gemeenten lagere inleenvergoedingen hanteren waardoor het voor werkgevers aantrekkelijker kan zijn om zaken te doen met een andere gemeente.
- De uitstroom waar mee wordt gerekend kan in werkelijkheid anders uitvallen door wetwijzigingen. Dit heeft effect op de loonkosten en opbrengsten (inleenvergoedingen).
- De externe tarieven voor werkgeverstaken zijn gebaseerd op prijzen van gemeenten die eerder de transitie naar de lokale uitvoering hebben gemaakt. Deze gemeenten nemen meer taken af dan de gemeente Rijssen-Holtén voornemens is. Per saldo zal de marktpartij daarom een lichtelijk hoger tarief kunnen vragen.
- Het saldo kan anders uitvallen door nieuwe circulaire's. Deze gegevens zijn gebaseerd op de meicirculaire 2018 conform begroting 2020 Soweco. De nieuwe cijfers van de meicirculaire 2019 zijn positiever en zullen dan ook tot een lager saldo leiden.

7. Planning

Periode	Omschrijving	Actie
Januari 2020	a. Kritische toets Nautus op concept inrichting- en organisatieplan lokale uitvoering Wsw en re-integratie b. Presentatie inrichting- en organisatieplan lokale uitvoering Wsw en re-integratie aan directie en college	a. Werner b. Werner
Februari 2020	a. Opfriscursus consultants diagnosetool CompetenSYS b. Opstellen groepsgericht ontwikkelplan (externe opdracht) c. Opstellen werkgeversbenaderingsplan Rijssen-Holten d. Collegevoorstel, inrichting en organisatieplan lokale uitvoering Wsw en re-integratie	a. Frank b. Frank c. Frank d. Werner
Maart 2020	a. College / raadsvoorstel opheffing GR SOWECO b. Raadsvoorstel, inrichting en organisatieplan lokale uitvoering Wsw en re-integratie PW. c. Training loonwaarde meting consultants	a. Jan b. Werner c. Frank
April 2020	a. Plan van aanpak implementatie lokale uitvoering Wsw <ul style="list-style-type: none"> • Start met werkgeversgesprekken huidige detacheringsovereenkomsten • Start nadere uitwerking van processen conform nieuwe werkafspraken • Start meervoudige onderhandse aanbesteding formeel werkgeverschap b. Opstellen communicatieplan <ul style="list-style-type: none"> • aandachtspunten: positionering en nieuwe werkwijze c. Update begroting Wsw	<ul style="list-style-type: none"> • Werner • Kwaliteits-Medewerker • Silvia • Vera • Mark
Mei 2020	a. Start sollicitatie- / wervingsprocedure consultants re-integratie b. Start organisatie en of aanbesteding ontwikkeltrajecten	a. Frank b. Werner
Juli 2020	a. Aanstellen en uitbreiding formatie consultants re-integratie	Frank
Augustus 2020	a. Opfriscursus consultants diagnosetool CompetenSYS b. Training loonwaarde meting consultants	a. Frank b. Frank
September 2020	a. Start PR opdracht conform communicatieplan b. Start nieuwe werkwijze re-integratie (incl. uitbreiding formatie) c. Sluit overeenkomst(en) voor plekken "terugvaloptie" Wsw d. Start sollicitatie-/wervingsprocedure consultants Wsw en contractbeheer	a. Vera b. Frank c. Werner d. Martina
Oktober 2020	a. Gunnen opdracht formeel werkgeverschap b. Start invoeren gegevens SW-werknemers(werkgeverstaken)	a. Silvia b. Gegunde partij
November 2020	a. Aanstellen en uitbreiding formatie consultants Wsw en contractbeheer b. Proefdraaien salarisadministratie SW-werknemers	a. Martina b. Gegunde partij
December 2020		
1 januari 2021	Start brede lokale uitvoering	Team re-integratie

