

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

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

Zaaknummer
178073

Datum
20 maart 2018

Contactpersoon
I.E.F. Pardoel

Afdeling
Maatschappelijke Ontwikkeling

Onderwerp
Bestuurlijke rapportage Werkbedrijf/Rijnvicus
4^e kwartaal 2017

Geachte raadsleden,

Bijgevoegd treft u de bestuurlijke rapportage Werkbedrijf/Rijnvicus 4^e kwartaal 2017 aan. Deze rapportage geeft inzicht in de activiteiten die zijn ingezet om de overgang naar Rijnvicus per 1 januari 2018 te realiseren. Daarnaast zijn in de rapportage over de Participatiewet de ontwikkelingen opgenomen op het gebied van inkomen, arbeidsparticipatie, wet sociale werkvoorziening en specifieke doelgroepen. De basis hiervoor zijn de uitgangspunten die in het Koersplan zijn vastgesteld.

In het 4^e kwartaal is veel werk verzet om de start van Rijnvicus per 1 januari 2018 mogelijk te maken. Hierbij is niet uit het oog verloren, dat naast alle inspanningen die nodig waren om Rijnvicus neer te zetten ook 'de winkel' open moest blijven. Met de inzet van velen is gewerkt om ervoor te zorgen dat de dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en Wsw medewerkers gecontinueerd kon worden. In de rapportage komt verder naar voren dat zich een kentering heeft voorgedaan in het uitkeringsbestand. Er is sprake van een daling van het aantal uitkeringen voor Alphen aan den Rijn.

Verder willen wij u informeren over het feit, dat begin februari binnen Rijnvicus de afdeling Opstap van start is gegaan. Deze afdeling biedt ruimte aan zo'n 30 medewerkers en heeft als doel om kandidaten te helpen inzicht te krijgen in hun kwaliteiten en hun aandachtspunten. Kandidaten krijgen 1 tot 8 weken de tijd om op de werkvloer arbeidsritme en werknemersvaardigheden op te doen, en kennis te maken met verschillende werksoorten. Na deze weken heeft de kandidaat, en zijn of haar Participatiecoach, goed in beeld wat de beste stappen zijn om te zetten richting betaald werk. Daarnaast wordt de Opstap afdeling ook gebruikt als werk- en ontwikkelplek voor de kandidaten van School@work en de leerlingen van Horizon.

Zaaknummer
178073

Datum
20 maart 2018

Blad
2 van 2

Het Managementteam van Rijnvicus zal per 1 maart op volle sterkte zijn met de komst van Jan de Vries de nieuwe directeur/afdelingsmanager van Rijnvicus. De komende periode zal er zeker gelegenheid zijn om met hem kennis te maken.

Deze rapportage wordt in lijn met de vorige bestuurlijke rapportages ook ter informatie verzonden naar de colleges van Nieuwkoop en Kaag en Braassem, het AB SWA en de verschillende adviesraden van de Rijnstreek gemeenten.

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



drs. ing. P.D. Wekx MBA



mr. drs. J.W.E. Spies

Participatiewet

Bestuurlijke Rapportage

SWA/Rijnvicus & Serviceplein 4^e kwartaal 2017

Inhoudsopgave

Participatiewet	1
Bestuurlijke Rapportage	1
SWA/Rijnvicus & Serviceplein 4 ^e kwartaal 2017	1
Inhoudsopgave	2
1. Totstandkoming Rijnvicus	4
2. Ontwikkelingen Rijnvicus	7
2.1 Afdeling Arbeidsparticipatie	7
2.2 Overige dienstverlening en samenwerking	11
3. Stand van het bestand	15
3.1 Ontwikkelingen inkomen	15
3.2 Ontwikkelingen Arbeidsparticipatie	19
3.3 Ontwikkelingen Wet sociale werkvoorziening en overige specifieke doelgroepen binnen SWA	19
4. Financiële ontwikkelingen	23

Leeswijzer

Deze bestuurlijke rapportage is de laatste van 2017 in de informatie- en monitoringscyclus over de uitvoering van de Participatiewet. De rapportage zal zich focussen op de gerealiseerde overgang naar Rijnvicus per 1 januari 2018, de samenwerking met het Serviceplein en ontwikkelingen op het gebied van inkomen, arbeidsparticipatie, Wet sociale werkvoorziening en specifieke doelgroepen.

In het vierde kwartaal is veel werk verzet om de start van Rijnvicus per 1 januari 2018 mogelijk te maken. Hierbij is niet uit het oog verloren, dat naast alle inspanningen die nodig waren om Rijnvicus neer te zetten ook 'de winkel' open moest blijven. Met de inzet van velen is gewerkt om ervoor te zorgen dat de dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en Wsw medewerkers gecontinueerd kon worden. In het kader van transparantie is er voor gekozen om in deze laatste kwartaalrapportage relatief veel aandacht te geven aan de werkwijze.

1. Totstandkoming Rijnvicus

Bedrijfsplan

Een belangrijke stap voor de overgang van SWA naar een gezamenlijke uitvoering onder de naam van Rijnvicus is de vaststelling van het Bedrijfsplan Rijnvicus geweest. Er is een duidelijke weg ingezet in enerzijds de inzet op arbeidsparticipatie, mensontwikkeling en werkgeversdienstverlening en anderzijds zijn er keuzes gemaakt in de te behouden en door te ontwikkelen werksoorten / productie. In de uitwerking is er veel aandacht voor de organisatiestructuur die daarbij past en de financiële middelen die hier voor nodig zijn. De manier waarop sturing wordt gegeven komt tot uitdrukking in het bedrijfsplan onder hoofdstuk organisatie inrichting. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in de “mandaatregeling” en de statuten Productie B.V. De ondernemingsraden van SWA en de gemeente Alphen aan den Rijn hebben een positief advies afgegeven en zijn akkoord met de ingeslagen weg.

Financieel

Financieel kan gezegd worden dat de activiteiten over het gehele jaar 2017 binnen de door de raad vastgestelde kaders van de (meerjaren)begroting zijn gebleven, inclusief de incidenteel beschikbaar gestelde budgetten voor de beleidsinterventies en de vormgeving van het veranderproces en de inrichting van het Rijnvicus. De budgetten beleidsinterventies en transformatie zijn volledig benut. Het incidentele (verander)budget is ingezet voor met name inhuur van mensen die het veranderproces hebben gedragen (kwartiermaker, projectleider en beleidsondersteuning). Het budget voor de beleidsinterventies is gebruikt voor de interventie aanpak zittend bestand en de interventie aansluiting arbeidsmarkt. Verder is dit budget ingezet voor initiatieven die arbeidsparticipatie voor specifieke doelgroepen hebben mogelijk gemaakt, zoals school @ work, realisatie nieuw beschut en inzet op Banen Afspraak Banen. Het geheel aan activiteiten heeft ertoe geleid dat de uitstroom uit de uitkering over 2017 iets hoger is dan de instroom. De resultaten van SWA over het jaar 2017 zijn fors beter dan begroot waardoor het mogelijk is nog een aantal voorzieningen te treffen om extra aandacht te geven aan het ziekteverzuim, het anticiperen op aanscherping van de WBP (Wet bescherming persoonsgegevens) en het inzetten op doorontwikkeling van de bestaande bezetting.

Liquidatie GR SWA

De liquidatie van de GR SWA loopt op schema. De afspraken en de uit te voeren stappen zijn vastgelegd in een liquidatieplanning. Het bestuur van SWA heeft, gehoord hebbende de Colleges van de Rijnstreek gemeenten, het liquidatieplan vastgesteld. Op basis van de liquidatierekening zal de liquidatie plaatsvinden. Voor de verantwoording van de begroting 2017 van SWA zal de jaarrekening 2017 worden opgesteld. Deze zal na de accountantscontrole in het 2^e kwartaal worden opgeleverd.

Dienstverleningsovereenkomsten

De DVO's met Kaag & Braassem en Nieuwkoop voor dienstverlening door Rijnvicus na 1 januari 2018 zijn afgehandeld. De ondertekening heeft op 23 december 2017 plaatsgevonden.

Personele aangelegenheden

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

Communicatie

Op 16 november 2017 is de naam en het logo Rijnvicus gepresenteerd. Communicatie is het afgelopen kwartaal ingezet voor het informeren van medewerkers over de voortgang van de transformatie naar Rijnvicus. Onder andere door het publiceren van nieuwsbrieven en het organiseren van medewerkersbijeenkomsten.

Participatie

De transformatie naar Rijnvicus heeft nauwe samenwerking met verschillende partners tot stand gebracht. De kwartiermaker heeft presentaties gegeven over de voortgang bij de OR, de inwonersadviesraad en de cliëntenraden. Deze partners hebben ook hun input kunnen geven.

In 2018 wordt, na de start van de nieuwe directeur Jan de Vries, een Raad van Advies opgericht die als klankbord gaat functioneren voor de manager / directeur Rijnvicus B.V. Het doel van de Raad van Advies is het waarborgen van kwaliteit, versterken van de organisatie, netwerk activiteiten en het zorgdragen voor transparantie en legitimatie. De Raad van Advies is een adviesorgaan en heeft geen zeggenschap of een toezichthoudende rol. Voor Rijnvicus is het van belang om leden te benoemen met een lokale / regionale binding vanuit hun functioneren binnen werkgeversbranche/ondernemersvereniging (VOA), onderwijsinstellingen, UWV alsmede partners binnen het sociaal domein. Op deze wijze ontstaat een groot scala aan invalshoeken ter verbreding en verdieping voor de directie op strategische onderwerpen en de ontwikkelingsrichting Rijnvicus.

Samenvattend

Samenvattend kan gesteld worden dat de transitie om de start van Rijnvicus op 1 januari 2018 mogelijk te maken behaald is. Alle belangrijke stappen zoals het vaststellen van het Bedrijfsplan, het Liquidatieplan, het Sociaal Plan met vakbonden, het verkrijgen van positief advies van de medezeggenschap en het afsluiten van Dienstverleningsovereenkomsten met Kaag en Braassem en Nieuwkoop zijn behaald. In december is het pand overgedragen aan de gemeente Alphen aan den Rijn en zijn geldleningen overgedragen. Per 1 januari 2018 zijn personeel, de aandelen van de BV en de passiva/activa overgegaan.

In 2018 wordt de liquidatie van SWA conform de Wet op de Gemeenschappelijke regelingen afgerond. De liquidatierekening (de afrekening tussen de deelnemende gemeenten van de GR) en de jaarrekening SWA 2017, worden 1 juli verzonden naar de Provincie. Na uitschrijving in de Kamer van Koophandel en de mededeling hiervan aan de provincie is de GR volledig ontbonden.

Ontwikkelingen 2018

Iedereen mag meedoen! Om dat waar te gaan maken zal er richting worden gegeven aan de twee transformatieopgaven op Arbeidsparticipatie en Productie. Dit betekent ontwikkelen en investeren gericht op:

Arbeidsparticipatie:

Inrichten van werkprocessen die zich richten op de markt(werkgevers) en de economische (regionale) ontwikkeling van die markt.

Productie:

Omschakelen naar de gedachte en cultuur dat de organisatie en de bedrijfsvoering de middelen zijn om de marktgerichtheid van de werksoorten en nieuwe (sociale) investeringen te versterken.

2. Ontwikkelingen Rijnvicus

2.1 Afdeling Arbeidsparticipatie

In de nieuwe afdeling Arbeidsparticipatie (start 1 januari 2018) zitten alle medewerkers die kandidaten uit de Participatiewet naar werk begeleiden bij elkaar. Binnen deze afdeling zijn er 2 teams die nauw met elkaar samenwerken, het team Werkgeversservicepunt en het team diagnose en trajecten.

Per 1 oktober 2017 is voor het opbouwen van deze afdeling een interne projectleider gestart die 3 hoofdsporen heeft ingezet:

- de fysieke verhuizing
- personele bezetting borgen naar 2018
- ontwerpen van het werkproces

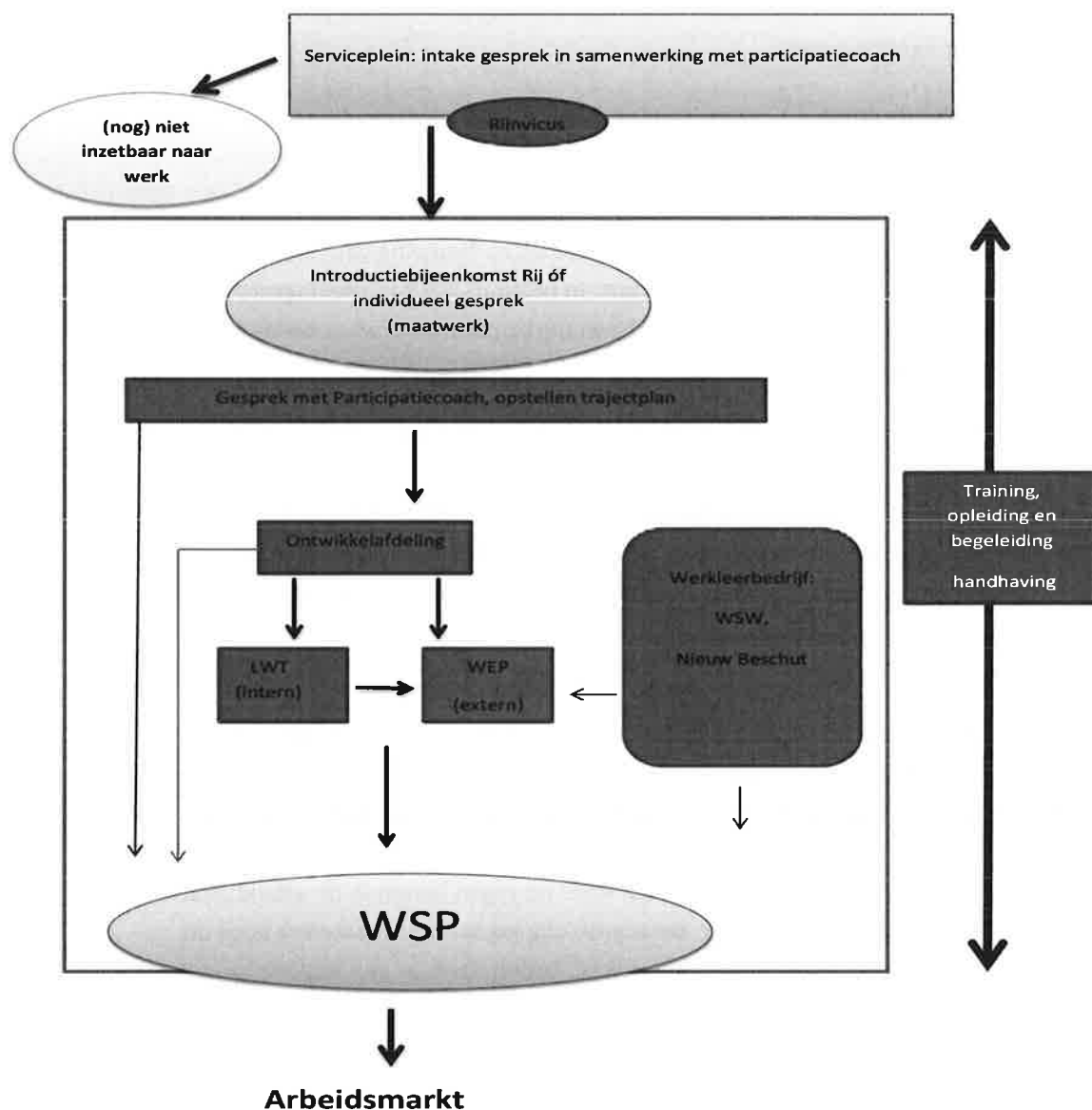
In het 4e kwartaal is na een aanbestedingsprocedure de verbouwing van het voormalig kinderdagverblijf in het gebouw van SWA gestart. In februari 2018 is alles ingericht en heeft de fysieke verhuizing plaatsgevonden. Er komt een participatieplein waar we de kandidaten spreken en trainingen geven.

In de transitieperiode van het dossier "werk" is er veel gewerkt met tijdelijk personeel. Om te borgen dat de dienstverlening aan de werkzoekenden wordt voortgezet tijdens de transitie, is het tijdelijk personeel tot 1e/2e kwartaal 2018 verlengd. In december 2017 zijn de vacatures voor het managementteam open gesteld en per 1 januari 2018 zijn deze vacatures vervuld. Het managementteam zal in 2018 de omslag maken naar een duurzame personele invulling van de afdeling waarbij structureel personeel niet langer zal bestaan uit externe inhuur.

Om te komen tot uitwerking van de uitgangspunten zoals deze in het Koersplan door de raad zijn vastgesteld, hebben in een ontwikkelteam de medewerkers met elkaar het dienstverleningsproces uitgedacht. Hierbij is gebruik gemaakt van de kennis van alle disciplines. Zij hebben het proces van de werkzoekende die met een vraag bij het Serviceplein binnenkomt tot de werknemer die weer op eigen benen in de arbeidsmarkt staat (met de nodige nazorg) uitgewerkt. Belangrijk uitgangspunt is maatwerk voor de diverse doelgroepen om de beste weg naar werk te vinden. Zo is er een andere aanpak voor de statushouders en begeleiden we kandidaten uit het doelgroepenregister ook met specifieke instrumenten. Er zijn en worden allerlei instrumenten ontwikkeld die ingezet worden via Rijnvicus en met ketenpartners. In het 4^e kwartaal is een aanzet gedaan om tot een instrumentenboek te komen waar in beschreven staat welke instrumenten Rijnvicus kan inzetten ter ondersteuning van de route naar duurzame plaatsing in werk. Voorbeelden zijn de leerwerkplekken, kortdurende vakgerichte opleidingen, jobcoaching, loonkostensubsidie. Het instrument detachering wordt verder uitgewerkt met als doel werkgevers vanuit Rijnvicus te ontzorgen. Voorzien is dat de feitelijke uitwerking hiervan in de loop van 2018 zal plaatsvinden.

Het dienstverleningsproces, zoals in onderstaand schema staat aangegeven, bestaat uit de volgende bouwstenen:

- de overdracht van het Serviceplein naar Rijnvicus
- de introductiebijeenkomst (voorlichting, intake en diagnose)
- ontwikkelafdeling
- leerwerktrajecten/werkervaringsplaatsen
- het Werkgeversservicepunt (WSP) en de werkgeversbenadering



Overdracht Serviceplein naar introductiebijeenkomst

Het Serviceplein en Rijnvicus hebben de start van het dienstverleningsproces aan de werkzoekende samen uitgewerkt. Het Serviceplein maakt met ondersteuning van de participatiecoaches, die ook fysiek op het Serviceplein werken, een eerste inschatting of de klant naar werk kan. Vanaf januari 2018 wordt er wekelijks een introductiebijeenkomst vanuit Rijnvicus georganiseerd voor nieuwe werkzoekenden waarvan de inschatting is dat zij

arbeidspotentieel hebben. Tijdens deze bijeenkomst wordt uitleg gegeven over het Participatietraject bij Rijnvicus, een korte uitleg over de rechten/plichten, werk zoeken/solliciteren en wordt ingespeeld op de werkgelegenheid op de regionale arbeidsmarkt. De introductiebijeenkomst wordt afgesloten met een individueel gesprek met een participatiecoach waarna de vervolgstappen direct worden afgesproken en vastgelegd in een trajectplan. Een werkgeversadviseur sluit aan bij dit gesprek als de werkzoekende direct naar werk kan worden begeleid. In het 1e kwartaal 2018 wordt de introductieochtend uitgebreid door de inzet van het diagnose-instrument Dariuz (een brede vragenlijst met rapportage) dat de participatiecoach ondersteunt om de juiste weg naar werk te vinden. Tevens wordt de inschrijving op werk.nl samen met de werkzoekende compleet gemaakt voor het kunnen matchen op vacatures door het Werkgeversservicepunt.

Ontwikkelafdeling Opstap

Binnen Rijnvicus wordt een aparte productieafdeling opgezet waarin kandidaten in maximaal 8 weken een diagnosetraject doorlopen op de werkvloer. Dit houdt in dat de kandidaten tijdens hun werkzaamheden worden geobserveerd en begeleid. Daar waar nodig worden testen afgenomen of trainingen ingezet. Aan het einde van de periode op de ontwikkelafdeling is helder in kaart gebracht wat de mogelijkheden van de kandidaat zijn en wat een logische vervolgstap is op de weg naar werk.

Leerwerktrajecten/werkervaringsplaatsen

Op de interne Leerwerktrajecten (LWT) en externe Werkervaringsplaatsen (WEP) kan de kandidaat vakgerichte vaardigheden en arbeidsvaardigheden opdoen. Dit kan intern binnen Rijnvicus (LWT), waarbij het tempo lager ligt en het vooral gaat om arbeidsinschakeling, of bij een externe werkgever (WEP) waarbij het uitgangspunt is dat de kandidaat na het WEP ook uitzicht op een baan heeft.

Om aanbod van werkzoekenden en vraag werkgevers op elkaar aan te laten sluiten, werken medewerkers van Rijnvicus (productieleiders, re-integratie en Werkgeversservicepunt) met elkaar samen om de leerwerktrajecten zo vorm te geven dat deze tot uitstroom leiden. Naast de leerwerktrajecten binnen Rijnvicus, is er behoefte aan werkervaringsplaatsen bij reguliere werkgevers. Deze plekken worden nu geacquireerd. In het vierde kwartaal van 2017 is een begin gemaakt met een inventarisatie van externe werkervaringstrajecten die geworven moeten worden. Hierbij kan grofweg onderscheid worden gemaakt tussen twee type trajecten. Enerzijds gaat het om trajecten die aansluiten op de huidige interne leerwerktrajecten. Het doel is om de overgang van een relatief beschermde interne omgeving naar de commerciële markt te vergemakkelijken. Gedacht kan worden aan het zich eigen maken van de benodigde verhoging van de arbeidsproductiviteit, het klantgericht werken en het leren nemen van initiatief en verantwoordelijkheid. Anderzijds gaat het om werkervaringstrajecten binnen sectoren waar we geen interne plekken voor beschikbaar hebben. Voor beide type trajecten zijn er verkennende gesprekken gevoerd met respectievelijk partijen in het groen en de zorg.

Het Werkgeversservicepunt (WSP) en de werkgeversbenadering

Het WSP is verantwoordelijk voor het matchen van kandidaten op de arbeidsmarkt. Dat kan zijn op reguliere banen, banenafspraken banen, via detachering, maar ook op LWT of proefplaatsingen. Het WSP richt zich er op om beide partijen, zowel kandidaten als juist ook de werkgevers, zo goed mogelijk te bedienen en zij heeft constant oog voor de behoeften van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden van de doelgroep.

Eind 4^e kwartaal is er gestart met de training WBS, het werkbemiddelingssysteem waarin alle vacatures en werkgeverscontacten geregistreerd gaan worden. In 2018 worden de werkzoekenden geregistreerd in Sonar en door het correct invullen van deze systemen kunnen vraag en aanbod gematcht worden.

In het 4e kwartaal is besloten om binnen het Werkgeversservicepunt de publiek-private samenwerking met Randstad in 2018 voort te zetten om de opgebouwde contacten en ervaring te behouden. Ook is geborgd dat de lokale werkgeversbenadering in de gemeenten Kaag en Braassem en Nieuwkoop wordt voortgezet en wordt meegenomen in de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt.

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

- Leerwerktraject Asbestsaneerder, er zijn 15 plekken en tot nu toe zijn er drie mensen uitgestroomd.
- Leerwerktraject Ipse de Bruggen, er zijn 40+ plaatsen beschikbaar op verschillende niveaus in de gehandicaptenzorg, tot nu toe zijn er twee mensen uitgestroomd.
- Flexpool Triavs, er zijn meerdere plekken beschikbaar voor oproepkrachten in de gehandicapten zorg, basisscontract vanaf 16u per week, twee mensen werken in deeltijd.
- Callcenter medewerkers bij West Bespaar Coach, er zijn 50+ plekken beschikbaar voor mensen die een interne opleiding willen volgen van twee weken bij West Bespaar Coach en daarna aan het werk kunnen. Er zijn 5 mensen gestart aan de opleiding, maar helaas niet doorgegaan.
- Er zijn gesprekken gestart met Star Cooling in Alphen aan den Rijn om een opleidingstraject op te zetten voor warmtepomp monteurs.
- Er is één persoon gestart in het zijinstroom traject binnen het Sectorinstituut Transport en Logistiek voor de opleiding tot chauffeur.

Daarnaast is er:

- Op 7 november een banenmarkt georganiseerd als onderdeel van de week van het werk. Gemiddeld werd het event met een 8 beoordeeld door werkgevers en met een

7,5 door werkzoekenden. Tot op heden hebben er meer dan 15 mensen een baan gevonden

- Op 7 december is er een speedmeet georganiseerd bij Greenport Boskoop met tien werkgevers en 30 werkzoekenden. We wachten nog op de uitstroom cijfers. 22 februari 2018 staat een tweede speedmeet gepland.
- Er hebben twee bijeenkomsten plaatsgevonden in het kader van max WW-ers. Middels deze aanpak zijn er 16 mensen geïdentificeerd met het risico in de bijstand te geraken. Voor 4 van deze mensen is een werkplek gevonden.

2.2 Overige dienstverlening en samenwerking

Statushouders

Activiteiten aangaande statushouders waren dit kwartaal nog ondergebracht bij het Serviceplein, maar worden in samenwerking met Rijnvicus uitgevoerd. Er is gezamenlijk een jaarplan 2018 voor de statushouders ontwikkeld. De activiteiten rondom taal en (vrijwilligers)werk worden meer verbonden. Via een trainingsmethodiek worden de statushouders groepsgewijs begeleid naar werk.

In september 2017 is er binnen SWA/Rijnvicus gestart met school@work. Een samenwerking met MBO Rijnland om een groep jonge statushouders in een beschermde omgeving te leren werken. In het vierde kwartaal is door Rijnvicus en MBO Rijnland een programma ontwikkeld voor deze groep. Dit is een combinatie van lessen en meedraaien in de productie van Rijnvicus. Resultaten die zijn behaald is dat de groep gemotiveerd is om zich hiervoor in te zetten. Voor een deel van de groep zijn volgende stappen gezet, waardoor zij al meer zelfstandig werken. De verwachting is dat een enkeling eind dit jaar door kan naar het reguliere MBO. Voor de rest van de groep wordt een passende werkplek gezocht.

Verder is de samenwerking met Kaag & Braassem op het gebied van de statushouders geoptimaliseerd. Er is nu één medewerker gekoppeld aan Kaag en Braassem. Zij werkt intensief samen met De Driemaster. In het kader van dit project zijn er een tiental statushouders geselecteerd die in het eerste kwartaal van 2018 onderdeel zullen uitmaken van een kennismakingsprogramma met de glas en tuinbouw in samenwerking met AB-Flexkracht. De wens is het aantal deelnemers uit te breiden en aan initiatieven hiervoor wordt hard gewerkt. Een soortgelijk initiatief voor Nieuwkoop is opgestart waar in februari 2018 allereerst wordt gestart met een rondgang langs werkgevers in de sector. Er heeft uitrol van de Arriva- bus of trein abonnementen voor inburgeringslessen plaatsgevonden. En de eerste aanzet voor het door ontwikkelen van het Participatieverklaringstraject in samenwerking met Tom in de Buurt/Boost/Alphen Beweegt is gedaan. De nieuwe groep zal in februari 2018 starten.

Op het gebied van participatie is een experiment met training voor de Eritrese doelgroep door Bureau Nieuwlander, in samenwerking met de Stichting Nieuwe Alphenaren gestart. De hele Alphenense doelgroep is nu getraind. Ook is er een voetbal groep opgericht die op

vrijdagmiddag voetballen op een algemeen grasveld. In samenwerking met Alphen Beweegt is bij voetbalvereniging ARC een onderkomen voor deze groep gevonden.

Op het gebied van arbeidsinschakeling zijn contacten gelegd met de zorgbranche, om een opleidingstraject met werkgarantie in te zetten. Op 29 januari vindt er een bijeenkomst plaats bij Zorgpartners waar met 25 kandidaten uit onze gemeenten kennis wordt gemaakt. Van deze 25 kandidaten zijn ongeveer 15 kandidaten statushouder. MBO Rijnland is betrokken bij dit initiatief en heeft een voortraject Taal en Rekenen opgesteld specifiek voor de doelgroep statushouders ter voorbereiding op de opleiding tot Helpende Niveau 2 en Verzorgende niveau 3. Daarnaast zijn contacten gelegd met uitzendbureau ProVoBo die tot nu toe 2 succesvolle proefplaatsingen heeft opgeleverd en bezig is met verdere uitbreiding. Er zijn contacten gelegd met de bouwbranche zodat 7 statushouders een meeloopweek hebben gehad in Waddinxveen. Bijna iedereen kan de bijbehorende opleiding en stage van 6 maanden volgen in februari.

Verdere resultaten van lopende projecten zoals Flora Holland: 8 nieuwe mensen ingestroomd, van wie 6 mensen blijvend. En in de Installatiebranche: 10 kandidaten ingestroomd waarvan er acht al zijn aangenomen. De overige kandidaten moeten nog hun vca diploma halen en voor hen wordt werk gezocht. Ook heeft er een tweede introductiedag en selectie plaatsgevonden. Hieruit zijn negen kandidaten geselecteerd die in het eerste kwartaal van 2018 aan hun traject gaan beginnen.

Social Return on Investment (SROI)

In het vierde kwartaal is het de herijking van het SROI beleid in de raad vastgesteld. De belangrijkste wijzigingen betreffen de aanpassing van de doelgroep en waardebepaling. Daarnaast wordt de verplichting voortaan opgelegd op een percentage van de loonsom. Ook is nu de mogelijkheid om de SROI verplichting af te kopen door de het overeengekomen bedrag te storten in een SROI fonds.

Er is binnen het Werkgeversservicepunt gekozen voor de inzet van een medewerker die zich volledig bezig houdt met SROI. Door de inzet van deze medewerker komt SROI nu actiever op de agenda in Alphen aan den Rijn doordat zij contact heeft met de projectleiders van de gemeente en contact opneemt met de bedrijven die nog hun verplichting nog niet hebben ingevuld. Ook zijn er door deze medewerker eerste contacten gelegd met Kaag en Braassem en Nieuwkoop om SROI daar beter vorm te geven. Voor Kaag en Braassem zijn er 2 SROI verplichtingen ingevuld. Een werkgever stort een bedrag van 4500,- euro voor de inhuur van een statushouder bij de afdeling Financiën in Kaag en Braassem. Een andere werkgever heeft Gemiva een opdracht gegund van 6000,- euro. Dit is de waarde van de SROI verplichting. Gemiva zorgt voor gebiedsassistenten op het werk (herinrichting Gohybos). Tevens kan een 4 tal cliënten van Gemiva het VCA-diploma gaan halen. Voor Alphen is er een afspraak gemaakt over de invulling van de SROI verplichting van de Persgroep. Deze kan daadwerkelijk worden ingevuld als het communicatiemateriaal van Rijnvicus af is. En door de invulling van een andere SROI verplichting krijgen 12 bijstandsklanten 3 dagdelen uitgebreide sollicitatietraining met behulp van video coaching door een externe trainer.

Samenwerking tussen Serviceplein en Arbeidsparticipatie

Beide afdelingen werken met elkaar samen, zij voeren immers samen de Participatiewet uit. Er is afgesproken om dagelijks één wisselende participatiecoach op de begane grond van het Serviceplein te positioneren. Deze participatiecoaches fungeren als verbindingsofficier tussen het Serviceplein en Rijnvicus. Met dit systeem wordt geborgd, dat iedereen kan meedoen en naar vermogen participeert. Hetzij binnen Tom in de buurt, Rijnvicus of het Serviceplein.

Ook in de aanpak van jeugdwerkloosheid wordt goed samengewerkt. In het 4^e kwartaal is de participatiecoach bij 17 jongeren al in de zoekperiode van 4 weken (die jongeren tot 27 jaar hebben) ingezet om direct op werk te focussen. Het Serviceplein en de participatiecoach werken dan nauw samen en daardoor zijn 8 jongeren aan het werk geholpen, waardoor er geen bijstandsaanvraag nodig was. Om jongeren goed te begeleiden naar werk of school is in het 4^e kwartaal geregeld dat het VOA-mentorproject aan de afdeling Arbeidsparticipatie wordt gekoppeld. Door korte lijntjes met de jongeren, de werkgevers en het mentorproject kan er efficiënt worden samengewerkt.

In de ICT-systemen wordt ook geborgd dat beide afdelingen kennis blijven delen van de klant. In het 4^e kwartaal is er hard gewerkt aan de gegevensdienst tussen Sonar en Suite. De gemeente Alphen aan den Rijn heeft als eerste gemeente i.s.m. UWV en Centric (leverancier gemeentelijk uitkeringssysteem) het initiatief genomen om een gegevensdienst te ontwikkelen die maakt dat de gegevens uit Sonar over de bemiddeling van een werkzoekende ook worden overgezet naar Suite. Dit zorgt er voor dat de medewerkers van het Serviceplein in het systeem de ontwikkelingen op het gebied van werk kunnen volgen. De verwachting is dat deze uitwisseling mei 2018 beschikbaar is.

Samenwerking gemeente – UWV

De samenwerking met UWV is in het 4^e kwartaal gecontinueerd. Deze samenwerking loopt op diverse onderdelen, zowel regionaal als landelijk zoals:

- Het invullen van de kandidatenverkenner om werkzoekenden met een arbeidsbeperking via het UWV transparant te maken voor werkgevers.
- Gezamenlijke introductiebijeenkomsten voor nieuwe WW'ers om gezamenlijke dienstverlening aan te bieden.
- Periodieke bijeenkomsten voor max WW'ers om nog een gezamenlijke inspanning naar werk te doen om instroom in de bijstand te voorkomen.
- Het ontwikkelen van een gegevensdienst tussen het werkzoekendensysteem Sonar van UWV en het gemeentelijk uitkeringssysteem Suite WIZ.
- Actieve deelname in de 2 werkgroepen "Samen organiseren" van VNG om de dienstverlening en ICT te verbeteren.

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

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

3. Stand van het bestand

3.1 Ontwikkelingen inkomen

- Instroom bijstand neemt verder af (2016 -> 1037, 2017 -> 670)
- De kwaliteit van het klantenbestand neemt af. Relatief veel klanten met belemmeringen en zonder startkwalificatie
- Het aantal cliënten dat in beeld is bij Inkomen neemt verder toe door de beleidsinterventie aanpak zittend bestand (nog 188 indelen tov nog 305 in Q3)

Opbouw huidig bestand Participatiewet

Totaal:	2.233 uitkeringen	(2.687 uitkeringsgerechtigden ¹)
Alphen aan den Rijn:	1.704 uitkeringen	(2.032 uitkeringsgerechtigden)
Kaag & Braassem:	277 uitkeringen	(341 uitkeringsgerechtigden)
Nieuwkoop:	252 uitkeringen	(314 uitkeringsgerechtigden)
Voor alle overzichten geldt de peildatum: 31 december 2017		

Bestandsontwikkelingen uitkeringen

	31-12-2016	groei 2016	1-10-2017	31-12-2017	groei 2017
Alphen aan den Rijn	1.725	+ 10%	1.744	1.704	-1,2%
Kaag & Braassem	275	+ 20%	283	277	+ 0,7%
Nieuwkoop	252	+15%	258	252	+0%
Totaal	2.252	+11%	2.285	2233	-0,8%

Betreft: aantal uitkeringen (bestand + instroom - uitstroom)

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

Opbouw huidig bestand Participatiewet

	Inzetbaar naar werk	(nog) niet inzetbaar naar werk	Nog indelen	Totaal
Niet statushouders	33%	36%	7% ²	76%
Statushouders	6%	18%	0	24%
Totaal	1.048	1.451	188	2687
%	39%	54%	7%	100%

Bemiddelbare kandidaten worden begeleid naar werk door een participatiecoach van Rijnvicus. Dit zijn klanten mét en zonder een belemmering (lichamelijk/ psychisch/ taal/ detentieverleden).

Kandidaten die (tijdelijk) niet bemiddelbaar zijn kunnen (nog) geen betaalde arbeid verrichten. Zij worden door het Serviceplein toegeleid naar een traject bij TOM in de buurt of naar een andere vorm van participatie.

Specificaties huidig bestand Participatiewet (uitkeringen)

	%	Waarvan doelgroep Rijnvicus
50 plussers	40%	34%
Jongeren t/m 27 jaar	12%	37%
Statushouders	23%	24%
Geen startkwalificatie (basisonderwijs, vmbo mbo 1)	62%	36%
Geboren buiten NL	53%	34%
Uitkeringsduur < 1 jaar	22%	46%
Uitkeringsduur > 5 jaar	10%	24%

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

Bij bovenstaande tabel is het belangrijk om op te merken dat kandidaten in meerdere categorieën kunnen vallen. Een kandidaat kan 50 plus zijn en ook geen startkwalificatie hebben en buiten NL geboren zijn. De uitsplitsing is gemaakt naar categorieën waar vaak extra interesse of aandacht voor is.

Bestandsontwikkelingen inzetbaarheid participatie

	Alphen aan den Rijn	Kaag & Braassem	Nieuwkoop
Eigen inzet	232	32	28
Individuele omstandigheden	144	16	17
Integrale toegang (intensieve begeleiding)	46	1	3
Meedoen (Tom in de buurt)	75	21	12
Sociale activering (Tom in de buurt)	102	10	14
Tegenprestatie (Tom in de buurt)	4	0	1

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

Uitstroom uit de bijstand (uitkeringen)

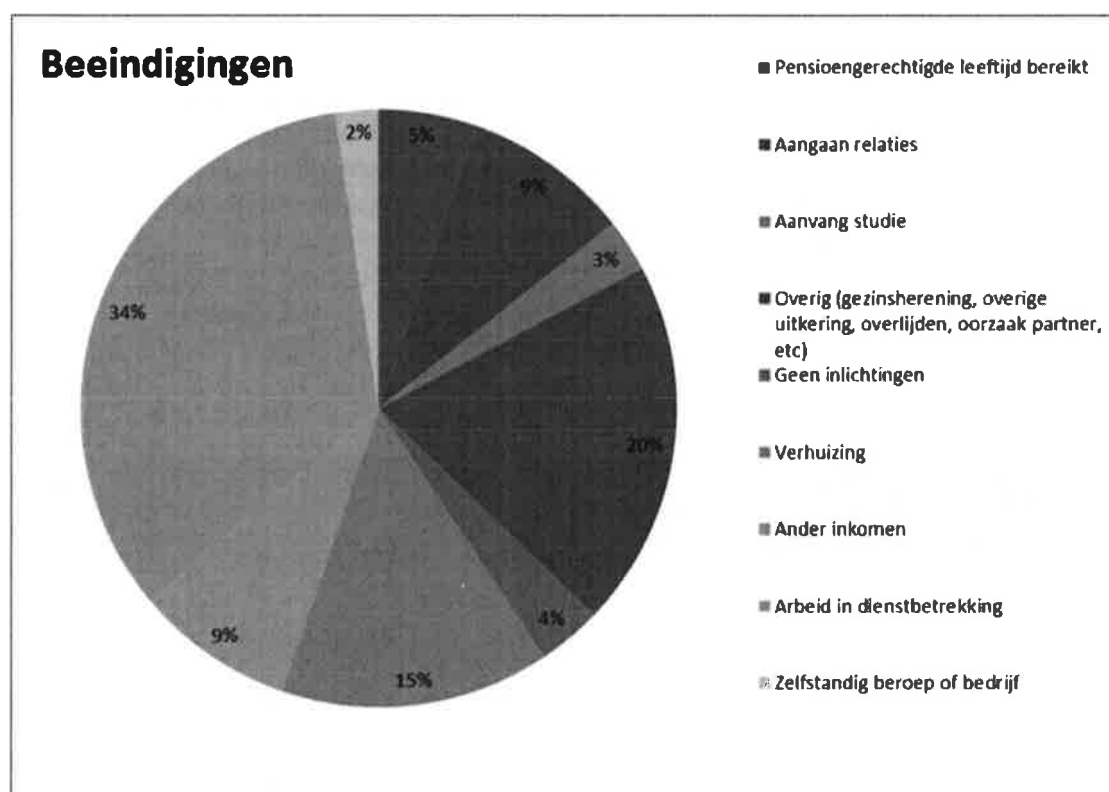
	beëindigd	werkvoorraad beëindigingen	werkvoorraad blokkades	totaal	2016
Alphen aan den Rijn	498	34	62	594	622
Kaag & Braassem	88	3	10	101	74
Nieuwkoop	83	3	6	92	115
Totaal	669	40	78	787	811

Specificatie parttime werk huidig bestand Participatiewet uitkeringen)

parttime werk	uitkeringsgerechtigden (cum.)	ingehouden op uitkering (cum)
1 ^e kwartaal 2017	354	€416.812
2 ^e kwartaal 2017	431	€896.167
3 ^e kwartaal 2017	524	€1.356.000
4 ^e kwartaal 2017	617	€1.884.393
2016 (ter vergelijking)	807	€1.798.979

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

Reden beëindigingen



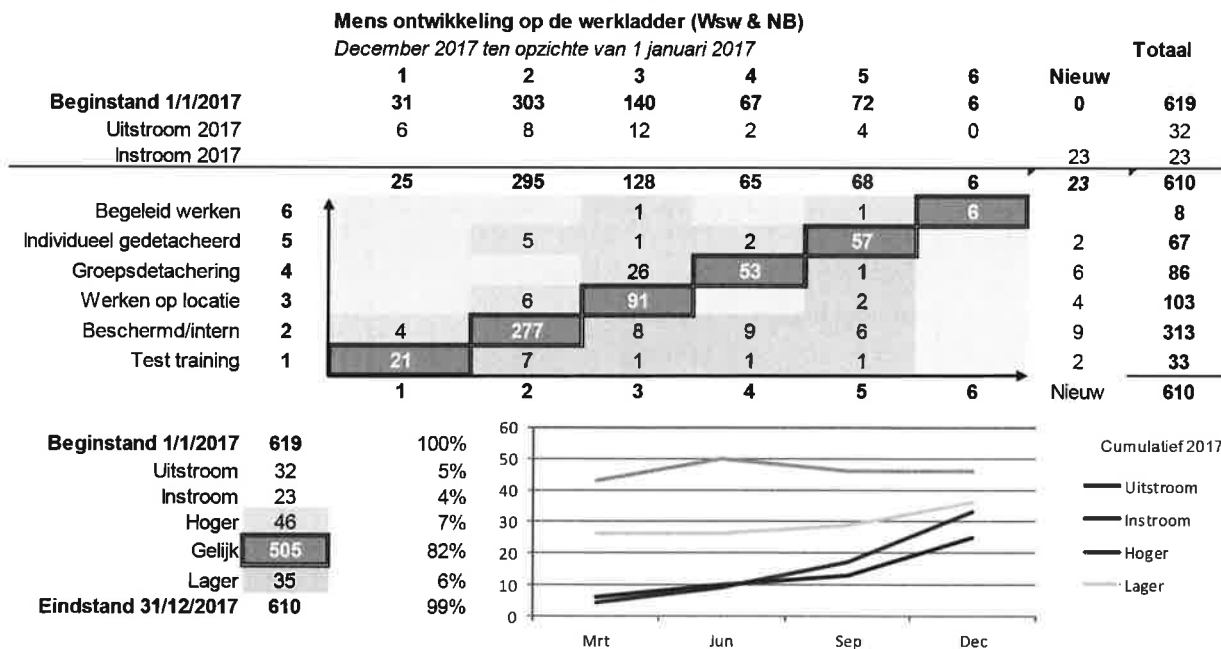
3.2 Ontwikkelingen Arbeidsparticipatie

	Alphen aan den Rijn	Kaag & Braassem	Nieuwkoop
Leerwerkplekken	80	10	25
Beschut werk	19	0	4
Baanafsprakbanen	20	4	6
Kandidaten jobhunting	128	34	27
Baanbrekend lopende trajecten	59	6	2

3.3 Ontwikkelingen Wet sociale werkvoorziening en overige specifieke doelgroepen binnen SWA

Er zijn bij Wsw medewerkers verschuivingen op de werkladder. Na twaalf maanden zijn 81 mensen werkzaam in een andere activiteit dan eind december 2016. Dat is 13% van het totaal aantal medewerkers.

Overzicht werkladder Wsw en Nieuw Beschut Werk



- ✓ 46 mensen zijn gestegen op de werkladder (7%)
- ✓ Voornaamste groep stijgers komt uit werken op locatie en heeft de overstap gemaakt naar groepsdetachering (respectievelijk 26 en 1).
- ✓ Vanuit de interne activiteiten zijn er vijf mensen individueel gedetacheerd, zes zijn gestegen naar werken op locatie en één is gestegen naar een groepsdetachering.
- ✓ Van de 35 terugplaatsingen zijn 18 mensen teruggekomen na het beëindigen van groepsdetacheringscontracten.
- ✓ Er zijn twee Wsw-medewerker die vanuit een andere regio naar de Rijnstreek zijn verhuisd. (Ter informatie: de subsidie wordt verrekend met de oude werkgever).

Concrete doelstellingen Rijnstreek

In onderstaand tabel wordt voor iedere doelgroep apart weergegeven welke activiteiten met welk doel binnen SWA zijn ondernomen. En tot welke resultaten dit heeft geleid. De cijfers omvatten kandidaten uit de regio Rijnstreek.

Doelgroep	Activiteit	Doel	Realisatie 2016	Begroting 2017	Realisatie jan t/m dec 2017
Werkzoekenden	Maximaal 50 Vak leerwerktrajecten begeleiden	Uitstroom naar werk	n.b.	30% uitstroom	102 Instroom, 56 actief, 19 uitstroom naar werk (19%)
Werkzoekenden	Maximaal 200 Diagnosetrajecten begeleiden	Uitstroom uit uitkering	n.v.t.	4%	18 instroom, 7 actief, 11 uitstroom uit diagnose traject
Doelgroepenregister	Plaatsen BA Banen	Plaatsingen bij reguliere werkgever	26	25	65
Arbeidsbeperkten	Nieuw Beschut dienstverband en begeleiden	Totaal aantal dienstverband en Nieuw Beschut	12	22	23
Wsw medewerkers	Ontwikkelen van capaciteiten van Wsw medewerkers	Stijging op de werkladder	8%	10%	7%
Wsw medewerkers	Reduceren van het aantal Wsw	Verhouding interne plekken	53%	49%	57%

	werkplekken binnen SWA	verlagen richting 40%			
Wsw medewerkers	Detacheren	Groei detachering en begeleid werken	30 mensen 26%	45 mensen 31%	24 mensen 17%
Wsw medewerkers	Beëindigen Wsw dienstverband	Uitstroom uit de Wsw	3,2%	3,5%	3,4%

Uit de tabel blijkt ondermeer dat de uitstroom naar werk na een vakleerwerktraject achterblijft. Reden hiervoor is dat in de praktijk kandidaten na het volgen van het vakleerwerktraject nog stappen moeten maken voordat matching mogelijk is. Te denken valt aan het opdoen van werkervaring bij een externe leerwerkplek. In 2018 zet Rijnvicus zich in om de aansluiting van de interne en externe leerwerktrajecten met de arbeidsmarkt te verbeteren om matching te realiseren.

Verder geeft de tabel inzicht over de stand van zaken rondom Beschut werk. Hoewel het om kleine aantallen gaat, loopt Alphen aan den Rijn landelijk voorop bij de invulling van de verplichtingen rondom Beschut werk. Dit kwam ook naar voren tijdens een werkbezoek van de staatssecretaris van SZW aan Rijnvicus dat plaatsvond in het najaar van 2017. De ervaringen die wij tot nu toe hebben opgedaan, zullen we op verzoek van het ministerie in 2018 gaan delen met andere gemeenten.

Uit de tabel komt tot slot naar voren voor wat betreft de Wsw medewerkers, dat het ontwikkelpotentieel van deze groep beperkt is. Het vraagt veel ondersteuning en begeleiding om duurzame ontwikkeling mogelijk te maken. De grote ontwikkelingen het afgelopen jaar rondom Rijnvicus kunnen hier ook een verklaring voor zijn. In 2018 worden stappen gezet om de begeleiding aan Wsw medewerkers meer te richten op ontwikkeling van talent en werkvaardigheden.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim voor Wsw en nieuw beschut medewerkers is 3% hoger dan vorig jaar. Een extern adviesbureau heeft onderzoek gedaan en daarover is in december in het bestuur gerapporteerd. Adviezen en verbeterpunten zullen begin 2018 projectmatig worden aangepakt, hiervoor is inmiddels een tijdelijke projectleider verzuimreductie geworven.

Specifieke doelgroepen binnen SWA

Al jaren verzorgt SWA voor leerlingen van het Speciaal onderwijs stage plekken. Sinds vorig schooljaar (september 2016) is daar ook de groep Horizon jongeren bijgekomen.

In 2017 zijn 32 deelnemers een stage gestart. Hiervan zijn 9 deelnemers doorgestroomd naar een buitenstage. Bedrijven die stageplaatsen bieden zijn; Zeeman, Hema, Scapino, Albert Heijn en een garage.

Sinds dit jaar(2017) is er een VCA cursus, gegeven door een docent van het Park College voor alle medewerkers binnen het werkbedrijf en stagiaires vanuit verschillende scholen. In 2017 betrof dit 13 deelnemers. Sinds dit jaar wordt er ook een lasopleiding verzorgd, vijf kandidaten zijn geslaagd voor deze lasopleiding en heeft er één kandidaat een certificaat van deelname gekregen.

Vanuit andere scholen voor speciaal onderwijs lopen er 14 leerlingen stage. De leerlingen komen vanuit de Prisma School, Praktijkschool, Leo Kannerschool, Aurisscollege en het Wellant college. Er zijn drie leerlingen actief binnen de afdeling schoonmaak, vier op de afdeling groenvoorziening en zeven op de afdeling verpakking.

In 2017 hebben er 18 deelnemers een diagnose traject gevolgd. In totaal zijn er 11 deelnemers uitgestroomd. Hiervan zijn er 7 doorgestroomd in een leerwerktraject. Deze leerwerktrajecten vinden plaats binnen diverse afdelingen namelijk; groenvoorziening, metaal en de afdeling logistiek. Voor twee deelnemers is er een belastbaarheid onderzoek ingesteld en een aanvraag doelgroepenregister.

4. Financiële ontwikkelingen

In de voorafgaande rapportages is een financieel beeld gegeven van de ontwikkelingen van SWA. Met de komst van Rijnvicus per 1 januari 2018 en de opheffing van de GR volgt SWA een bijzonder jaarrekeningtraject 2017, dat tevens moet leiden tot een liquidatieverslag (incl. afrekening met de deelnemende gemeenten in de GR). Hierdoor vindt de jaarafsluiting van SWA begin februari plaats. U wordt hierover middels het proces van de P&C cyclus op een later tijdstip over geïnformeerd.

Binnen SWA is een voorlopige rapportage gemaakt. Deze geeft zicht op het te verwachten reguliere bedrijfsresultaat van de werkactiviteiten. Met ca. € 1,2 mln positief is dat resultaat circa € 0,6 miljoen beter dan begroot en ca. € 0,1 beter dan over het voorgaande jaar 2016. Benadrukt moet worden dat dit een voorlopige raming betreft, vooruitlopend op definitieve jaarrekening en accountantscontrole, maar feit is dat de activiteiten van SWA in het jaar 2017 binnen de kaders van de begroting hebben plaatsgevonden. Over de definitieve resultaten wordt u middels het proces van de P&C cyclus op een later tijdstip geïnformeerd.

De liquidatierekening en het liquidatieverslag die zullen worden opgesteld geven inzicht in de wijze waarop de vereffening van de GR financieel heeft plaatsgevonden tussen de deelnemende gemeenten. Deze zal beschikbaar worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur van SWA op 22 juni 2018.

