



Jaarverslag 2018

Stichting Participatie Dinkelland

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2018 van de Stichting Participatie Dinkelland (SPD).

SPD is een verbonden partij van de gemeente Dinkelland. Samen staan wij voor een inclusieve samenleving. Een samenleving waarin mensen met een beperking op een vanzelfsprekende wijze kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Binnen dit streven heeft de gemeente Dinkelland verschillende taken bij de SPD ondergebracht:

- Uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
SPD is werkgever voor ca. 100 inwoners die voor de Wsw geïndiceerd zijn.
- Uitvoering van een deel van de Participatiewet (P-wet).
Alle inwoners die onder deze wet vallen en geïndiceerd zijn voor het Doelgroepenregister worden doorverwezen naar SPD.
- Uitvoering van Beschut Werk
SPD is werkgever voor de 3 inwoners die tot op heden een indicatie en beschikking voor deze nieuwe regeling hebben verkregen.
- Werkgeverschap 'P-wetters' tbv Noaberkracht
SPD is werkgever voor 11 medewerkers die vanuit de P-wet geplaatst zijn binnen de afdeling Openbare Ruimte.
Daarnaast is SPD (tijdelijk) werkgever voor 2 'P-wetters' die op andere afdelingen binnen Noaberkracht werkzaam.

Al deze taken zijn gericht op het verkrijgen en/of behouden van passend en zo regulier mogelijk werk. Daarbij ligt onze focus niet op de beperkingen, maar op de mogelijkheden.

Ik geef u in dit jaarverslag inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen in 2018 en de kengetallen betreffende caseload, verzuim en financiën. Vooruitlopend daarop, kan ik melden dat er in het afgelopen jaar weer belangrijke stappen zijn gezet in de groei naar een zelfstandige entiteit, met een stabiele en gezonde (financiële) basis.

Wim Potijk
Bestuurder-directeur



Inhoudsopgave

1. Bestuurlijk/organisatorisch	3
2. Personeel	4
3. Ontwikkeling van medewerkers	7
4. Ziekteverzuim	9
5. Overige diensten en producten	11
6. Financieel resultaat 2018	13
7. Speerpunten en ontwikkelingen	16



1. Bestuurlijk/organisatorisch

De Stichting Participatie Dinkelland is een verbonden partij voor de gemeente Dinkelland en staat statutair ingeschreven aan het Nicolaasplein 5, 7591 MA te Denekamp.
Datum akte van oprichting en eerste inschrijving in handelsregister staan gesteld op 30-8-2013.

De stichting kent twee organen:

Raad van Toezicht (RvT)

De RvT wordt benoemd door het college van Burgemeester en Wethouders en is belast met het houden van toezicht op en het geven van advies aan de Raad van Bestuur.

De RvT heeft daarnaast taken en bevoegdheden die in de statuten zijn opgenomen.

In de eerste maand van 2018 bestond de RvT uit twee leden, de portefeuillehoudende wethouders dhr. A. Steggink (Financiën) en mw. I. Duursma (Participatiewet).

Op 31 januari is de nieuwe RvT geïnstalleerd, bestaande uit dhr. J. Joosten (college van B&W) en twee externe leden: dhr. G. Lohuis en dhr. H. Ganzeboom.

Deze aanpassing in de governance betekende een 'ontvlechting' van de rollen van opdrachtgever en toezichthouder. Daarmee werd een belangrijke aanbeveling uit het 'Rekenkameronderzoek DinkellandWerkt!' opgevolgd.

De RvT heeft in 2018 vier keer regulier vergaderd, waarin m.n. het jaarverslag 2017 (inclusief jaarrekening), de kwartaalrapportages 2018 en de begroting voor 2019 werden besproken en goedgekeurd. Daarnaast is er een aantal keren in verschillende settings gesproken over de plannen rond het Noaberhoes (zie 'speerpunten en ontwikkelingen'). Hierover vond ook een ingelast overleg met wethouder Duursma plaats.

Raad van Bestuur (RvB)

De RvB wordt benoemd door de RvT en heeft alle taken en bevoegdheden die niet specifiek aan de RvT zijn opgedragen.

De RvB van de SPD bestaat uit één persoon. Tot 1 juni werd daarvoor een externe bestuurder ingehuurd, dhr. K. Steenhuis. Daarna werd deze functie toegevoegd aan de coördinator, onder de nieuwe functienaam bestuurder-directeur.

De bestuurder was in 2018 aanwezig bij de vergaderingen van de RvT en heeft, naast dit jaarverslag, alle bij de RvT genoemde stukken opgeleverd.

De bestuurder had eens per kwartaal een overlegvergadering met de Ondernemingsraad.

Statuten

Voor de genoemde aanpassing in de governance moesten de statuten gewijzigd worden. Deze werden in januari van kracht en zijn door de notaris gedeponereerd bij de KvK.

Ondernemingsraad (OR)

De OR is eind 2017 tot stand gekomen en heeft gedurende 2018 vrijwel geheel zelfstandig geopereerd. Van de oorspronkelijke vijf leden zijn dhr. R. Roelofs en dhr. J. Veldhuis om persoonlijke redenen gestopt. In overleg met de vakbonden CNV en FNV mochten er zonder verkiezingen vervangers worden gezocht. Alle medewerkers zijn schriftelijk uitgenodigd om zich kandidaat te stellen. Dhr. J. Hemme is inmiddels toetreden, maar er is nog een plek vacant.

Tijdens de overlegvergaderingen werd de OR door de bestuurder op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen binnen de SPD en de mogelijke gevolgen voor personeel en organisatie. Tevens is er instemming gevraagd voor het privacyreglement en verschillende personele regelingen (zie 'speerpunten en ontwikkelingen').

De OR was ook vertegenwoordigd bij het periodieke werkoverleg met de Groenmedewerkers (5 keer) en de informatiebijeenkomsten voor de beschutte medewerkers (2 keer).

2. Personeel

Stafleden

Werksoort	Dienstverbanden	1 jan. 2018		31 dec. 2018	
		HC	fte	HC	fte
Staf	Dienstverband SPD (regulier)	4	3,67	3	2,67

De SPD telt op 31-12-2018 drie stafleden met een dienstverband voor onbepaalde tijd

- Dhr. W. Potijk, bestuurder-directeur (1 fte)
- Dhr. E. Goedhart, Teamleider groen (1 fte)
- Mw G. Rouwers, Financieel/administratief medewerker (0,67 fte)

Na de samenvoeging van de functies van coördinator en bestuurder miv 1 juni, heeft de RvT de nieuwe functienaam en salariering van dhr. W. Potijk vastgesteld, op advies van de Human Capital Group. Tevens is op 1 augustus zijn jaarcontract voor onbepaalde tijd verlengd.

Op 1 november is het dienstverband van dhr. Wolters met wederzijds goedvinden beëindigd. In diezelfde maand is een sollicitatieprocedure voor zijn vervanging opgestart. Met 5 van de 63 sollicitanten is een gesprek gevoerd, waarna de keuze op mw. D. Pool is gevallen. Zij zal op 1 februari 2019 starten als teamleider/jobcoach, onder een fulltime jaarcontract. Daarmee komt het aantal stafleden weer op het benodigde niveau.

Medewerkers per werksoort		1 jan. 2018		31 dec. 2018	
		HC	fte	HC	fte
Groen	Dienstverband SPD (SW)	42	39,83	41	38,83
	Dienstverband SPD (P-wet)	8	7,23	11	9,33
	Dienstverband SPD (Nieuw Beschut)			1	0,89
	Dienstverband Losser (inleen)	4	3,40	4	3,40
	Dienstverband Oldenzaal (inleen)	1	1,00	1	1,00
Totaal Groen		55	51,46	58	53,45
Individuele detacheringen	Dienstverband SPD (SW)	33	31,01	35	32,79
	Dienstverband SPD (P-wet)			2	1,70
	Dienstverband werkgever (BW)	5	3,80	4	2,80
Totaal Individuele detacheringen		38	34,81	41	37,29
Beschut	Dienstverband SPD (SW)	27	21,99	23	18,14
	Dienstverband SPD (Nieuw Beschut)			2	1,78
Totaal Beschut		27	21,99	25	19,92

Dienstverbanden/populatie		1 jan. 2018		31 dec. 2018	
		HC	fte	HC	fte
Dienstverbanden SPD	Staf	4	3,67	3	2,67
	SW	102	92,83	99	89,76
	P-wet	8	7,23	13	11,03
	Nieuw Beschut	0	0	3	2,67
Totaal aantal dienstverbanden SPD		114	103,73	118	106,13
Dienstverband elders	Inleen SW Losser-Oldenzaal	5	4,40	5	4,40
	Begeleid Werken	5	3,80	4	2,80
Totale populatie SPD		124	111,93	127	113,33

Nominaal nam in 2018 het aantal dienstverbanden binnen de SPD met 4 toe, van 114 naar 118. In fte was er sprake van een stijging van 103,73 naar 106,13 (2,3%). Met 4 medewerkers in Begeleid Werken en 5 ingeleende SW-medewerkers van Losser en Oldenzaal brengt dit de totale populatie van de SPD per 31-12-2018 op 127 (113,33 fte).

De medewerkers zijn werkzaam binnen drie verschillende **werksoorten**:

Groen

Sinds 2017 is de groenploeg in zijn geheel ondergebracht bij de afdeling Openbare Ruimte (OPRU) van Noaberkracht. De exploitatie is volledig door OPRU overgenomen, inclusief het daarvoor benodigde materieel. Betreffende medewerkers worden in deze constructie gedetacheerd naar OPRU, binnen een 'Overeenkomst Groepsdetachering'.

De overeenkomst heeft een looptijd van 10 jaar (t/m 2026), maar wordt jaarlijks geactualiseerd. Op 19 december hebben dhr. E. Bosma en dhr. W. Potijk de nieuwe versie ondertekend.

Individuele detacheringen

Over het algemeen zijn de medewerkers met het meeste potentieel individueel gedetacheerd. Zij hebben een werkplek bij uiteenlopende (reguliere) werkgevers in de regio. Hiervoor heeft de SPD een detacheringsovereenkomst met betreffende werkgever afgesloten.

Begeleid Werken wordt tot dit onderdeel gerekend, omdat dit het meest vergelijkbaar is met een individuele detachering.

Beschut werken

Voor de SW medewerkers die (nog) niet gedetacheerd kunnen worden biedt de SPD een beschutte werkplek. Omdat de SPD c.q. de gemeente Dinkelland geen lokale voorziening heeft voor het uitvoeren van beschut werk, verrichten betreffende mensen in- en ompakwerk bij Soweco en in één enkel geval bij Larcom. Bij Soweco wordt een aantal van onze medewerkers ook ingezet binnen de interne catering en/of schoonmaak.

Beschutte medewerkers met ontwikkelpotentie proberen we alsnog toe te leiden naar een detachering. Verder wordt onderzocht of er alsnog een voorziening binnen de eigen gemeente te realiseren is, waarin beschut werk uitgevoerd kan worden. Dit wordt onder 'speerpunten en ontwikkelingen' nader toegelicht.

Na de stop op instroom in de Wsw is er nog steeds een mogelijkheid om in beschut werk te komen. Een advies 'Beschut Werk' (ook wel 'Nieuw Beschut' genoemd) kan worden verkregen via het UWV. Vervolgens kan de gemeente (via het Werkplein) een beschikking afgeven en moet de aanvrager een dienstverband krijgen, mits er nog ruimte binnen de taakstelling is. Voor de gemeente Dinkelland lag de taakstelling over 2017 en 2018 tezamen op 3 fte. Deze zijn in 2018 gerealiseerd, waarbij de dienstverbanden zijn ondergebracht bij de SPD.

De medewerkers zijn werkzaam op basis van verschillende **dienstverbanden**:

Dienstverband SPD

- SW: Hoofdtak voor de SPD is uitvoering geven aan de Wsw voor de gemeente Dinkelland. Deze medewerkers, met een dienstverband sociale werkvoorziening (SW), vormen de grootste groep binnen het personele bestand. Door natuurlijk verloop en de stop op instroom, nam deze groep in 2018 procentueel met 2,9 % af (van 102 naar 99).
- Participatiewet: Daarnaast hebben er verschillende medewerkers vanuit de P-wet een dienstverband. Het aandeel van deze groep nam in 2018 met 62,5 % toe (van 8 naar 13).

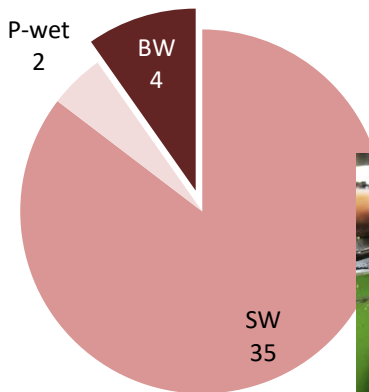
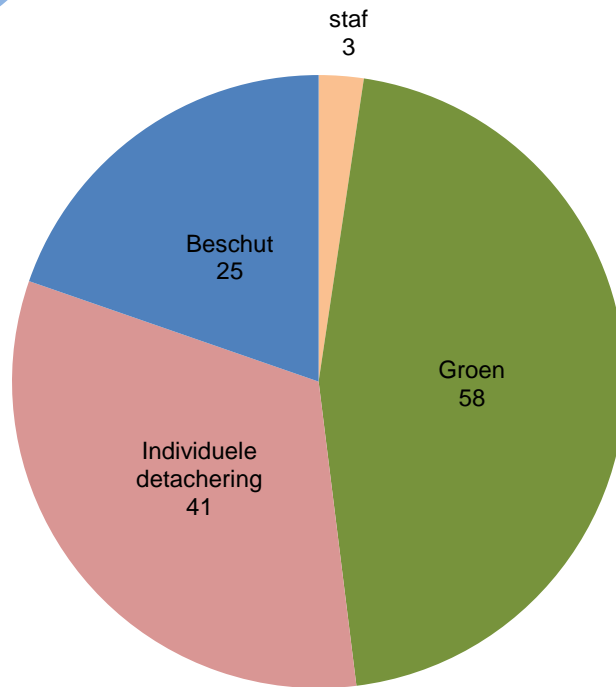
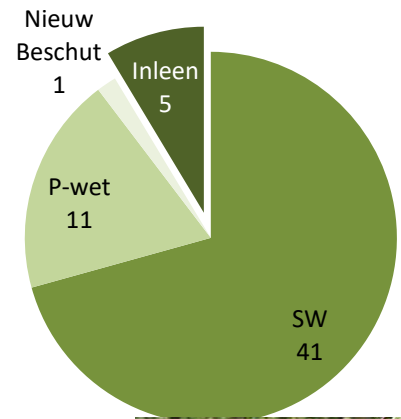
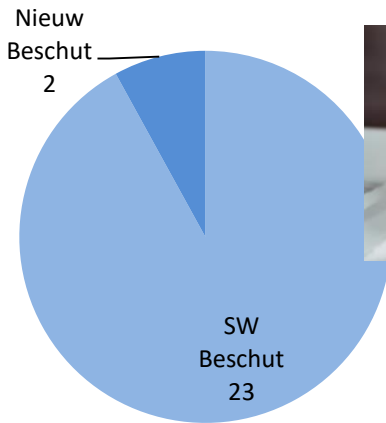
Dienstverband andere gemeente

In 2018 leenden wij 5 medewerkers met een SW-indicatie in van de gemeenten Lossen en Oldenzaal, om te kunnen detacheren naar OPRU Noaberkracht. Dit heeft zijn oorsprong in het voormalige Top-Craft.

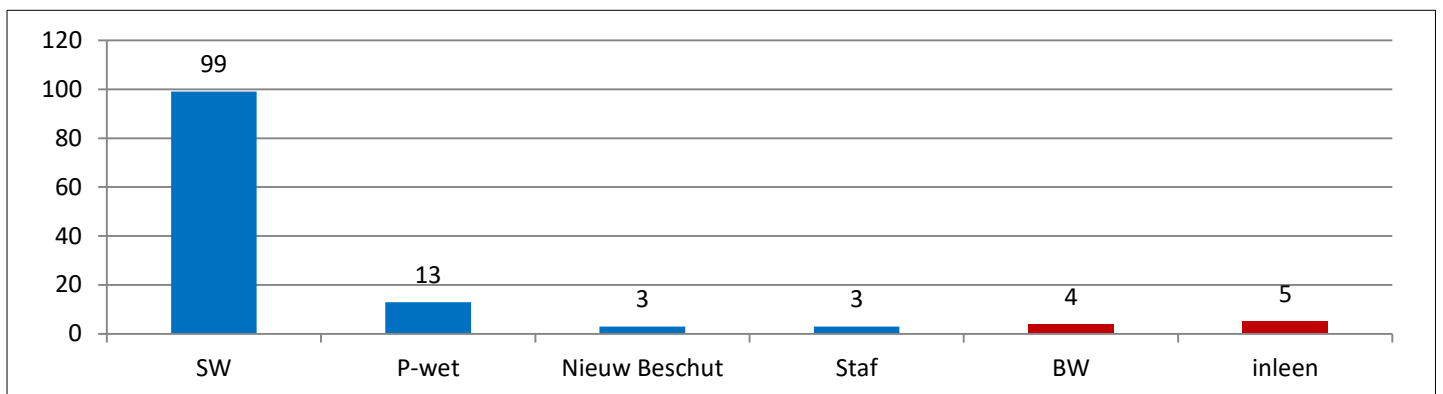
Dienstverband werkgever

De mensen die onder de regeling Begeleid Werken (BW) vallen, hebben geen dienstverband bij de SPD, maar bij de werkgever. De SPD ontvangt voor hen wel de rijksbijdrage SW. Daarvan betalen we een loonkostensubsidie aan de werkgever en wordt onze begeleiding bekostigd.

In 2018 is 1 dienstverband BW beëindigd, om medische redenen. Betreffende medewerker heeft vervolgens ihkv de terugkeergarantie een SW-dienstverband bij de SPD gekregen en is vervolgens individueel gedetacheerd. Het aantal 'BW-ers' liep daarmee terug van 5 naar 4.



Medewerkers SPD per werksort/
dienstverband op 31-12-2018



Medewerkers SPD per dienstverband op 31-12-2018 (blauw heeft dienstverband SPD)

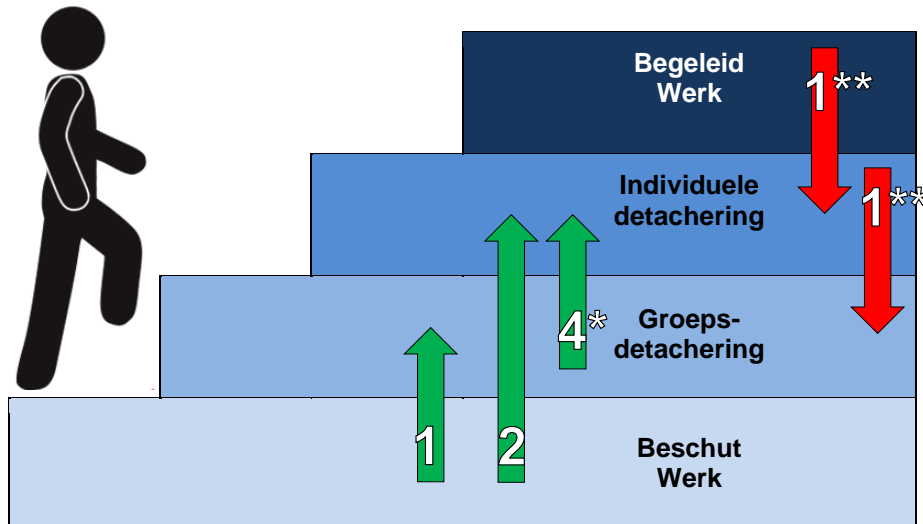
3. Ontwikkeling van medewerkers

Individueel Ontwikkelingsplan

De SPD streeft ernaar om het optimale uit de medewerker te halen. Daarbij kijken we niet naar de beperkingen, maar naar de mogelijkheden. Met de medewerker wordt jaarlijks besproken of er een stap gemaakt kan worden en wat er nodig is om dat te bereiken. De afspraken hierover worden vastgelegd in het Individuele Ontwikkelingsplan (IOP).

Werkladder

Uiteindelijk willen we een zo hoog mogelijke plek op de werkladder bereiken.



De pijlen, en de daarbij vermelde aantallen, geven aan welke stappen er in 2018 op de werkladder zijn gemaakt.

* Incl. 3 medewerkers uit groepsdetachering die gepromoveerd zijn naar vakkracht.
** Betreffende medewerkers moesten om medische redenen een stap terug doen.

▪ Beschut werk

Rond de 20% van onze medewerkers is aangewezen op beschut werk. Daartoe rekenen we ook de 3 medewerkers die in 2018 zijn ingestroomd ihkv de nieuwe regeling 'Beschut Werk'. Om verwarring te voorkomen, wordt deze doelgroep verder aangemerkt als 'Nieuw Beschut'.

Omdat we zelf niet over een locatie beschikken om beschut werk uit te voeren, zijn deze medewerkers ondergebracht bij Soweco.

Betreffende medewerkers zijn nog niet in staat om gedetacheerd te worden. In samenwerking met Soweco, proberen we ze dusdanig te ontwikkelen, dat die stap op termijn wel mogelijk is.

Het komt regelmatig voor dat er vanuit Soweco werkzaamheden bij een klant wordt verricht. Daarbij gaat het om tijdelijk werk, zoals het inpakken van kerstpakketten of het uitpakken en verzendklaar maken van kledingcollecties. Onze medewerkers worden daar ook zoveel mogelijk voor ingezet. Op die wijze wordt hun zelfstandigheid vergroot en leren ze om in een meer reguliere werkomgeving te werken. Vaak dient dit als 'springplank' naar een detachering.

Landelijk en regionaal gezien is ons percentage beschutte medewerkers uitzonderlijk laag. Dat houdt echter wel in dat het steeds lastiger wordt om vanuit de nog zittende groep mensen door te ontwikkelen. Desondanks hebben dit jaar 2 medewerkers vanuit beschut de stap naar een individuele detachering gemaakt.

Ook is er een medewerker vanuit 'Nieuw Beschut' geplaatst in de groepsdetachering.

▪ Groepsdetachering

De SPD kent op dit moment één groepsdetachering, die van onze groenmedewerkers naar OPRU Noaberkracht. Dit betreft ongeveer 50% van onze medewerkers. Zij worden daar als productiemedewerkers ingezet voor het reguliere groenonderhoud binnen de gemeente Dinkelland. Hierbij is de afspraak dat we medewerkers met ambitie en potentie door mogen laten stromen naar een individuele detachering.

In 2018 is het voor 1 medewerker gelukt om de stap naar een individuele detachering te maken.

Verder stelt OPRU Noaberkracht de functies, die buiten het reguliere groenonderhoud vallen, zoveel mogelijk open voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Om dit te bewerkstelligen heeft OPRU Noaberkracht een extern bureau een 'Quickscan functiecreatie' laten verrichten.

In 2018 zijn er 3 productiemedewerkers doorgegroeid naar dergelijke functies, onder de noemer vakkracht. Administratief gezien maken deze medewerkers nog steeds deel uit van de groepsdetachering, maar feitelijk zijn ze een positie op de werkladder gestegen. Daarnaast is er een administratieve functie gecreëerd, die is ingevuld door een beschutte medewerker, met een ernstige visuele beperking.

De 4 productiemedewerkers die een stap hogerop zijn gegaan, mochten vervangen worden door kandidaten uit de P-wet, met een geïndiceerde arbeidsbeperking. Door dit principe van 'in- en doorstroom' hebben we 3 'P-wetters' aan betaald werk kunnen helpen.

De vierde plek is ingevuld door een SW-er, waarvan de individuele detachering om medische redenen moest worden gestopt.

Nieuwe medewerkers krijgen in het eerste jaar extra aandacht en begeleiding om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten en ze de benodigde basiskennis en vakvaardigheden aan te leren. Dat dit het beoogde resultaat oplevert, blijkt uit het feit dat in 2018 van alle 8 reeds zittende 'P-wetters' het arbeidscontract verlengd is.

▪ Individuele detacheringen

Ongeveer 30% van onze medewerkers is individueel gedetacheerd naar een grote diversiteit aan bedrijven in de regio. Hierbij is veelal sprake van langlopende contracten met de werkgever (inlener). Het merendeel van deze inleners geeft de voorkeur aan een detachering en is niet bereid om de medewerker zelf in dienst te nemen. Dat maakt een doorstroom naar Begeleid Werken moeilijk te realiseren. Wel blijven we hierover in gesprek met de inlener.

Zo hebben we Noaberkracht een voorstel gedaan om enkele medewerkers, die zij van de SPD inlenen, over te nemen in Begeleid Werken. Deze overname zou dan onderdeel uit moeten maken van het 'Doelgroepenbeleid' van Noaberkracht. Hierover beslist het bestuur medio 2019.

▪ Begeleid Werken

De medewerkers in Begeleid Werken hebben geen dienstverband bij de SPD, maar bij de werkgever. Onze begeleiding is derhalve meer op duurzaamheid dan op ontwikkeling gericht.

Opleidingen

Aantal	Cursus/opleiding	Doel	Resultaat
Groepsdetachering Groen			
3	Aankomend hovenier (niv. 2)	Kennis en inzetbaarheid vergroten	2 x diploma 1 x bewijs deelname
1	Interne opleiding voorman	Vervangen ambtelijke voorman	Afronding in 2019
24	Cursus motorkettingzaag	Vergroten veiligheid en kennis tav onderhoud	Allen gecertificeerd
11	Cursus werken met bosmaaier	Vergroten veiligheid en kennis tav onderhoud	Allen gecertificeerd
7	Herhalingslessen EHBO	Kennis up-to-date houden	Diploma's verlengd
11	Herhalingslessen AED	Kennis up-to-date houden	Certificaten verlengd
3	Cursus meewerkend voorman	Leidinggeven, coachen en omgang diverse doelgroepen	Allen gecertificeerd
4	Basiscursus planten kennis en snoeien (i.s.m. Oldenzaal)	Kennis en inzetbaarheid vergroten	Afronding voorjaar 2019
3	Cursus voorbereiding rijbewijs B	Toetsen haalbaarheid reguliere rijlessen	Afronding febr. 2019; Zo mogelijk vervolg.
Staf			
1	Opleiding jobcoach	Professionalisering trajecten	Diploma behaald

4. Ziekteverzuim

Onderstaande tabel toont het ziekteverzuim per kwartaal en het gemiddelde van 2018 per werksoort/dvb. Dit wordt afgezet tegen de Benchmark voor kleinere SW-bedrijven (< 500 wn).

Groep (aantal)	gemiddeld 2017	gemiddeld Q1	gemiddeld Q2	gemiddeld Q3	gemiddeld Q4	gemiddeld 2018	Benchmark 2018
Detacheringen	7,76 %	10,99 %	12,31 %	7,98 %	11,31%	10,67 %	
Groen	10,70 %	9,55 %	7,56 %	7,20 %	9,43 %	8,43 %	
Beschut	18,33 %	17,44 %	17,45 %	17,24 %	11,57%	15,99 %	
Gem. SW	10,66 %	11,66 %	11,18 %	9,43 %	10,49 %	10,68 %	
Wajong	1,78 %	8,52 %	0,73 %	8,33 %	27,81 %	13,14 %	
Participatiewet	6,84 %	5,29 %	1,06 %	1,75 %	11,31 %	4,66 %	
Gem. Doelgroep	4,09 %	6,59 %	0,94 %	3,87 %	19,04 %	7,99 %	
Dinkelland Staf	5,92 %	0,57 %	0,99 %	1,22 %	11,09%	3,37 %	
Gem. totaal	10,17 %	10,87 %	10,06 %	8,65 %	11,22 %	10,19 %	13,0 %
Meldingsfrequentie	1,35	1,33	1,41	1,36	1,33	1,36	1,85

Cijfers inclusief ingehuurse medewerkers Losser/Oldenzaal en exclusief Begeleid Werken

Verzuimbeleid

Voor 2018 was de doelstelling dat het ziekteverzuim niet hoger zou zijn dan het gemiddelde van de benchmark. Dit lag in 2017 op 12,2% (Bron: rapportage EMC, i.o.v. SBCM en Cedris).

Bij de SPD was in 2018 sprake van een gemiddeld ziekteverzuim van 10,19 % voor alle eigen medewerkers (SW, doelgroep en staf) en de 5 ingeleende medewerkers binnen het groen. Dat percentage ligt dus 2 % onder de Benchmark van 2017.

In 2018 lag het gemiddelde in de benchmark op 13 %. De SPD blijft daar 2,8 % onder.

Het ziekteverzuim binnen de Doelgroep (Wajong en P-wet) ligt 2,2 % onder de SW. Met 7,99 % is dat nog steeds laag, maar dat is wel bijna een verdubbeling t.o.v. 2017. Gezien de grootte van deze groep (8 tot 11 mw) is deze stijging niet zorgwekkend.

Per werksoort kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Het ziekteverzuim onder de (individueel) gedetacheerden is in 2018 met 2,9 % gestegen. Dit werd hoofdzakelijk veroorzaakt door enkele ernstige en langdurige ziektegevallen, binnen deze relatief kleine groep medewerkers.
- Het ziekteverzuim in het Groen (groepsdetachering) is over geheel 2018 met 2,3 % afgenomen en komt daarmee onder de 8,5 %. Voor deze fysiek redelijk zware arbeid is dat opvallend laag, zeker gezien de extreme zomertemperaturen in het afgelopen jaar.
- Het ziekteverzuim onder de medewerkers in beschut werk is het hoogst, maar is over 2018 wel met 2,3 % afgenomen en ook stabiel geworden. Deze groep is over het algemeen het meest beperkt. Bovendien wordt beschut werk soms gebruikt als re-integratieplek (pleisterplaats) voor langdurig zieken uit Groen en Detacheringen, die maakt dat het ziekteverzuim op deze afdeling verhoudingsgewijs hoger uitvalt.

In 2018 lag de meldingsfrequentie met 1,37 ruim onder de benchmark (1,65).

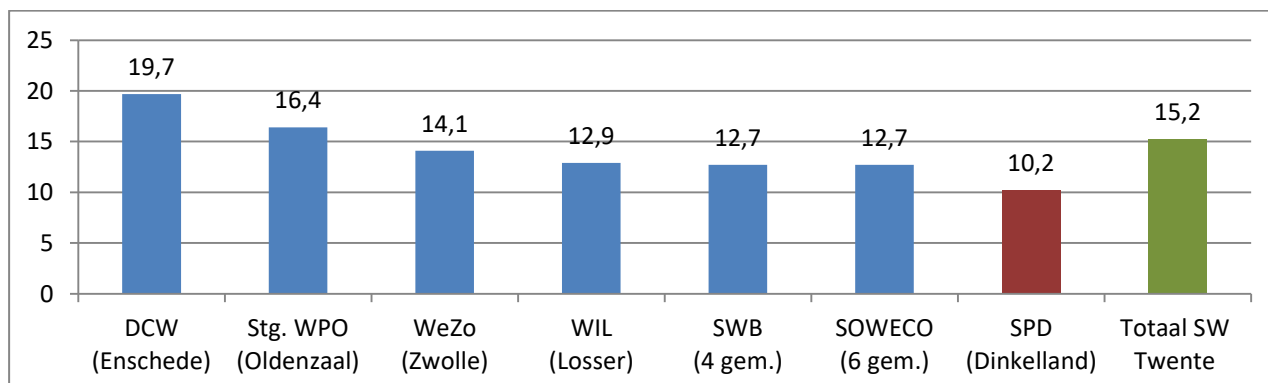
Het verzuim wordt gemonitord door de teamleider/jobcoach en de verzuimunit van Soweco, die maandelijks aan de SPD rapporteert, als input voor de cijfers in bovenstaande tabel.

Verder houdt een bedrijfsarts van Soweco eens per maand een spreekuur voor de medewerkers van de SPD. Deze werkwijze gaat in 2019 veranderen (zie 'speerpunten en ontwikkelingen').

De bevindingen van de bedrijfsarts worden gerapporteerd aan de teamleider/jobcoach, waarbij de privacy regels in acht worden genomen. Waar nodig worden langdurig zieken besproken in een SMT (Sociaal Medisch Team) overleg, tussen bedrijfsarts, teamleider/jobcoach en personeelsfunctionaris.

Regionale Benchmark

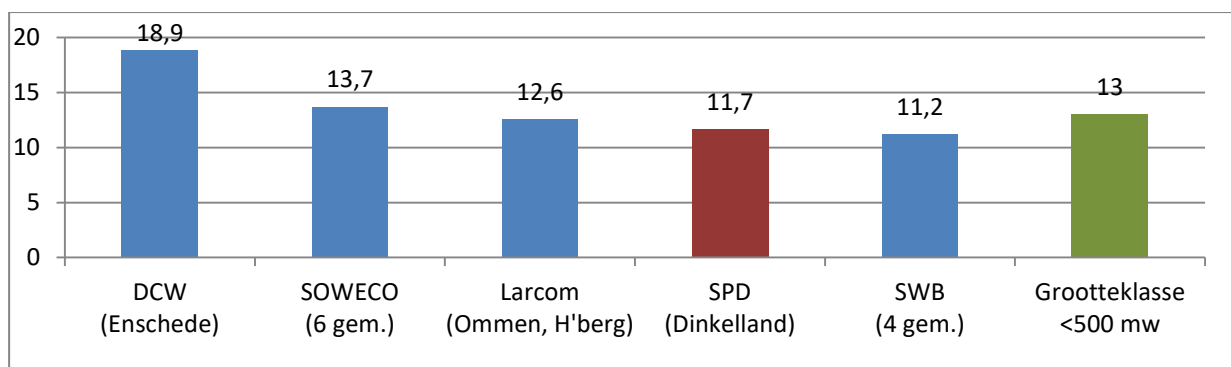
De uitvoering van de SW voor de 14 Twentse gemeenten is ondergebracht bij 6 verschillende organisaties, waarvan de SPD de kleinste is. Deze SW organisaties stellen jaarlijks zelf een regionale Benchmark samen. Afgelopen jaar is WeZo (Zwolle) daarbij aangesloten. De meest recente ziekteverzuimcijfers (2017) zijn in onderstaande tabel weergegeven.



Ziekteverzuim SW 14 Twentse gemeenten + Zwolle, 2017

Regionaal gezien had de SPD in 2017 dus de laagste verzuimcijfers, waarbij we precies 5 % onder het gemiddeld zitten. De cijfers over 2018 zijn nog niet bekend.

Wel worden in de rapportage EMC over 2018 enkele regionale SW organisaties vermeld.



Ziekteverzuim 2018 regionale SW-bedrijven, rapportage EMC

In dit overzicht heeft de SPD een hoger ziekteverzuim. Dat komt doordat EMC alleen het ziekteverzuim van de eigen medewerkers telt, terwijl voor de regionale benchmark ook de ingehuurd medewerkers van Losser en Oldenzaal worden meegenomen.

Verzuimreductie

Het verzuimpercentage is een vrij betrouwbare indicator voor het welzijn en de tevredenheid van de medewerkers. Daarnaast is een (relatief) laag ziekteverzuim uiteraard in financieel opzicht van belang. Om die reden blijft het ziekteverzuim onze aandacht houden en blijven we actief werken aan een zo laag mogelijk verzuimpercentage.

Met medewerkers die frequent ziek zijn of structureel een bovengemiddeld verzuim hebben, worden hoogverzuimgesprekken gevoerd. Normaal gesproken vindt dat gesprek plaats met de teamleider/jobcoach en de personeelsfunctionaris. Wanneer dat geen effect oplevert, vindt er een vervolgesprek met de bestuurder-directeur plaats. Dat bleek in 2018 niet nodig.

In overstijgende zin wordt ook geprobeerd het verzuim te reduceren. Voor de medewerkers in het groen is in januari een bijeenkomst gehouden, waarbij de film 'Ziek is ziek' van de Sociale Werkvoorziening in Rotterdam (Roteb) is vertoond. Daarna is er met de medewerkers gediscussieerd over hoe om te gaan met ziekteverzuim.

Deze bijeenkomst vond eind 2017 al plaatst met onze beschutte medewerkers.

5. Overige diensten en producten

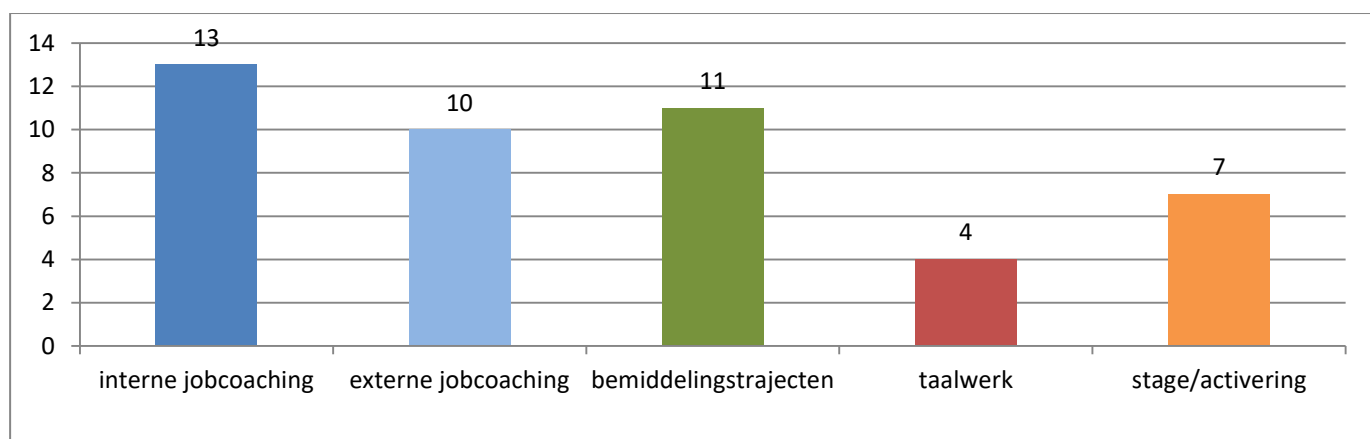
Naast de uitvoering van de SW en Participatiewet, zet SPD actief in op extra verdienmodellen. Door het aanbieden van een zo breed mogelijk pallet aan diensten/producten, vergroten wij de financiële onafhankelijkheid en creëren we meer draagvlak en bestaansrecht in de gemeente.

In 2018 ging het daarbij om onderstaande diensten/producten:

Dienst/product	Werkplek	Uitvoerende	Actieve trajecten 2018				
			1-1	31-3	30-6	30-9	31-12
Jobcoaching	Intern (Groen)	Erik Goedhart	7	9	10	11	11
	Intern (overige afd. NK)	Niek Wolters*				2	2
	Extern (reguliere werkgever)	Niek Wolters*	4	8	9	8	6
Bemiddelingstraject	Extern (stage/proefplaatsing)	Niek Wolters*	3	6	5	4	6
Taalwerkstage	Intern (Groen)	Erik Goedhart	1	3	3	1	
Stage/activeringsplek	Intern (Groen)	Erik Goedhart	2	3	2	1	5
Totaal			17	29	29	27	30

*Met ondersteuning van 2 freelancers: Brigitte Vogt en Wil van Til

Het aantal actieve trajecten lag in 2018 gemiddeld rond de 29. Dat is een stijging met maar liefst 70% t.o.v. 2017. In 2018 zijn er in totaal 45 kandidaten in traject geweest.



Jobcoaching

Hierbij moet onderscheid gemaakt worden tussen interne- en externe jobcoaching.

- Interne jobcoaching wordt gegeven aan de 'doelgroepers' die de SPD in dienst heeft en werkzaam zijn in het Groen of binnen andere afdelingen van Noaberkracht. De aanvraag voor interne jobcoaching dienen we zelf in bij het UWV (medewerkers 'oude' Wajong) of het Werkplein (medewerkers P-wet).
Voor alle 'doelgroepers', die de SPD in dienst heeft, is interne jobcoaching aangevraagd en toegekend. De stijging loopt dus parallel met het aantal dienstverbanden.
- Externe jobcoaching wordt in opdracht van het Werkplein uitgevoerd. Het gaat om 'P-wetters' van de gemeente Dinkelland, die geplaatst zijn bij werkgevers in de regio. In 2018 hebben we gemiddeld het dubbele aantal externe jobcoach trajecten uitgevoerd. Dit houdt mede verband met het resultaat van de bemiddelingstrajecten. Wanneer we iemand succesvol in een betaalde baan weten te plaatsen, probeerden we vervolgens de externe jobcoaching voor betreffende persoon te verkrijgen.

Bemiddelingstrajecten

Deze trajecten voeren we uit op verzoek van het Werkplein en/of de gem. Dinkelland.

In 2018 was er sprake van 11 bemiddelings-trajecten, waarvan er 1 al in de beginfase stopte, vanwege een verhuizing van de kandidaat naar een andere gemeente.

Van de 10 doorlopende trajecten hebben er 4 geleid tot een betaalde baan c.q. beëindiging van de uitkering.

Voor 2 kandidaten hebben we een proefplaatsing gerealiseerd, die begin 2019 worden voortgezet in betaald werk.

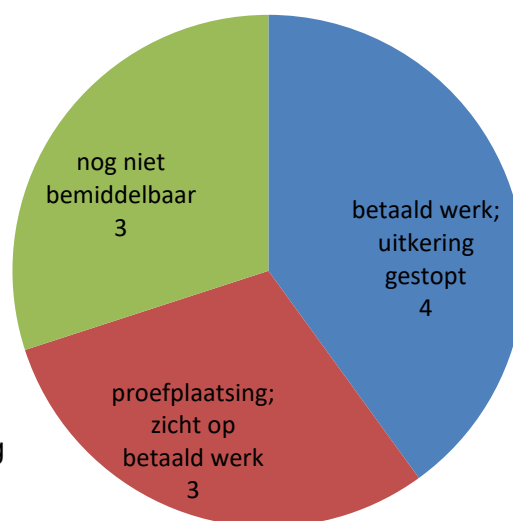
Het plaatsingspercentage komt daarmee op 60 %.

Daarnaast is er nog voor 1 deelnemer een proefplaatsing verkregen, met de intentie op betaald werk.

Als dat lukt, komt het plaatsingspercentage op 70 %.

De overige 3 kandidaten zijn op dit moment nog niet te

bemiddelen naar werk, vanwege persoonlijke en/of medische omstandigheden.



Taalwerkstage

Op verzoek van het Werkplein bieden we werkervaringsplekken voor statushouders. Op deze werkplek kan de statushouder arbeidsritme en werknemersvaardigheden opdoen en de taal (verder) ontwikkelen. Daarvoor hebben we alleen mogelijkheden binnen onze groenafdeling, waardoor het aantal aanmeldingen beperkt blijft.

Gemiddeld gezien, is in 2018 het aantal taalwerkstages wel verdubbeld, maar in het laatste kwartaal stond de teller op nul. Statushouders die slaagden voor hun inburgering, werden door het Werkplein overgenomen, om te worden bemiddeld naar werk of een opleiding. Dat stonden geen nieuwe aanmeldingen tegenover. Wel heeft het Werkplein 3 statushouders bij de SPD ondergebracht ihkv activering, omdat ze nog niet bemiddelbaar zijn naar werk of opleiding.

Stage/activeringsplek

Deze plekken bieden we om niet aan voor leerlingen uit het VSO/PrO. In 2018 ging dat om 1 leerling uit de gem. Dinkelland, afkomstig van het Praktijkonderwijs.

Verder bieden we tegen betaling activeringsplekken voor kandidaten van het Werkplein, UWV of commerciële partijen. In 2018 ging dat om 4 kandidaten van het Werkplein, waaronder de hierboven genoemde 3 statushouders. Daarnaast heeft de A.T.-groep 2 activeringsplekken bij ons ingekocht. Het ging daarbij om inwoners van de gem. Dinkelland, waarvan we er 1 konden bemiddelen naar betaald werk, waardoor zijn uitkering gestopt kon worden.

Incidentele dienstverlening

Als SPD verlenen we in toenemende mate diensten aan de gemeente, die buiten het reguliere (betaalde) dienstenpakket vallen. Op zich is dat een positieve ontwikkeling, omdat dit ons meer draagvlak verschaft. Bovendien past dit goed binnen de gewenste integrale benadering van de drie domeinen Jeugdzorg, WMO en Participatiewet. Wel moet hierbij de juiste balans met de eigen werkzaamheden bewaakt worden. In 2018 zijn er 2 parttime jobcoaches ingehuurd, om de eigen jobcoach (Niek Wolters) te ontlasten. Als daar tegenover onbetaald werk uitgevoerd wordt voor de andere domeinen, ontstaat er (financiële) scheefgroei.

Om die reden hebben we aan de beleidsmedewerkers voorgesteld om vanuit de gemeente een vast jaarbedrag beschikbaar te stellen voor het uitvoeren van deze incidentele dienstverlening.

Dit bedrag zou dan in lijn moeten liggen met de benodigde inhuur van parttime jobcoaches.

Hierover is nog geen overeenstemming bereikt. Als in het komende jaar opnieuw inhuur van externe krachten nodig is, zullen we dit nogmaals aan de orde stellen.

6. Financieel resultaat 2018

De controle door de accountant vond op 20-2-2019 plaats. Daarbij zijn geen afwijkingen in de door de SPD opgestelde jaarcijfers geconstateerd. Na een terugkoppeling op 11-4-2019 is de definitieve jaarrekening aan de SPD verstrekt, waarop onderstaand overzicht gebaseerd is.

Stichting Participatie Dinkelland 2018 (concept)				
Lasten	Begroot 2018	Werkelijk +/- begroot	Resultaat 2018	Resultaat 2017
Salarislasten SW	2.933.500	47.057	2.980.557	3.130.498
Transitievergoeding SW	0	31.396	31.396	0
Loonkostensubsidie Begeleid Werken (BW)	51.500	-11.348	40.152	55.465
Inhuurvergoeding SW andere gemeenten	35.000	-2.182	32.818	38.480
Werkbedrijf Beschut	70.000	-9.415	60.585	67.125
Overige kosten SW	33.000	-20.278	12.722	35.159
Kosten SW	3.123.000	35.231	3.158.231	3.326.728
Salarislasten Nieuw Beschut	0	26.053	26.053	0
Werkbedrijf Nieuw Beschut	0	1.037	1.037	0
Nieuw Beschut	0	27.090	27.090	0
Dienstverbanden doelgroepen	136.000	20.562	156.562	86.924
Salarissen Staf	321.500	-217	321.283	227.955
Dienstverlening derden	161.000	2.949	163.949	162.922
Overige organisatiekosten	53.500	-13.696	39.804	96.112
Algemene Beheerskosten	536.000	-10.964	525.036	486.989
Totaal Lasten	3.795.000	71.919	3.866.919	3.900.641
Baten	Begroot 2018	Werkelijk +/- begroot	Resultaat 2018	Resultaat 2017
Subsidie SW	2.340.000	72.106	2.412.106	2.556.308
Vergoeding Nieuw Beschut	0	42.226	42.226	0
Subsidie garantiebanen	46.500	9.198	55.698	28.150
Opbrengst groepsdetachering Noaberkracht	594.000	21.678	615.678	572.313
Opbrengst individuele detacheringen	324.000	3.360	327.360	307.336
Opbrengst overige producten/diensten	48.500	43.642	92.142	28.813
Totaal opbrengsten	1.013.000	77.877	1.090.877	908.462
Totaal bedrijfsopbrengsten	3.353.000	192.209	3.545.209	3.492.920
Gemeentelijke Bijdrage	442.000	0	442.000	439.224
Totaal Baten	3.795.000	192.209	3.987.209	3.932.144
Resultaat 2018			120.290	31.503

Het jaar 2018 is afgesloten met een positief resultaat van 120K (+3,2%).

De meest significante afwijkingen worden in het hierna volgende schema toegelicht.

Post	Toelichting
Lasten	Per saldo waren de totale lasten in 2018 72 hoger dan begroot (+1,9%)
Kosten SW (+35K)	<p>De kosten SW bestaan uit de zes vermelde componenten. Gedurende 2018 hebben zich daarin de volgende bijzonderheden voorgedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Salarislasten</u> 47K hoger uitgevallen door een geringere afname SW-ers dan begroot. Er is reeds 36K uit regeling LIV in mindering gebracht. Wordt pas in 2019 uitgekeerd, maar met accountant is afgestemd dat dit bedrag in 2018 wordt meegenomen. - Niet begrote <u>transitievergoeding</u> (31K) voor een ontslagen mw na 2 jaar ziekte. - Minder verleende <u>loonkostensubsidie BW</u> (11K) door terugloop van 5 naar 4 mw. - Minder kosten <u>inhuur SW</u> (2K), m.n. door stopzetten facturatie zieke mw. - Lagere kosten <u>werkbedrijf beschut</u> (9K) door afname beschutte mw. - Lagere <u>overige kosten SW</u> (20K) m.n. door lagere opleidingskosten dan begroot.
Nieuw Beschut (+27K)	<p>Dit betreft 3 dienstverbanden nieuw beschut (26K), die niet waren begroot. Het besluit van de gemeente om het werkgeverschap bij de SPD onder te brengen is pas in 2018 genomen. Deze salarislasten worden gedekt door de 'vergoeding Nieuw Beschut' die de gemeente verstrekt, waarvan 2/3 deel bestemd is voor de loonkosten. Op de salarislasten is de LIV (1,5K) reeds in mindering gebracht.</p>
Dienstverbanden doelgroepen (+21K)	<p>Deze salarislasten vallen hoger uit, door meer instroom van doelgroepers vanuit Wajong en P-wet, dan voorzien. Dit heeft m.n. te maken met dienstverbanden die we op verzoek van NK zijn aangegaan (tijdelijk werkgeverschap ikv Doelgroepenbeleid). Hier staan opbrengsten tegenover, die onder post 'opbrengst individuele detacheringen' zijn meegenomen. Ook op deze salarislasten is de LIV (5,5K) reeds in mindering gebracht.</p>
Algemene beheerskosten (-11K)	<p>De algemene beheerskosten bestaan uit de drie vermelde componenten. Gedurende 2018 hebben zich daarin de volgende bijzonderheden voorgedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Salarislasten staf</u> zijn conform begroting. Dit is incl. transitievergoeding dhr. Wolters. - <u>Dienstverlening derden</u> is 3K boven begroot, door extra kosten verzuimmanagement. - Lagere <u>overige organisatiekosten</u> (14K), m.n. doordat er geen beroep is gedaan op de meegenomen post onvoorzien.
Baten	Per saldo waren de totale baten in 2018 192 K hoger dan begroot (+5,7%)
Rijksbijdrage SW (+72K)	<p>De Rijksbijdrage SW wordt door de gemeente o.b.v. bevoorschotting naar de SPD doorgesluisd. Na afloop van het kalenderjaar vindt hierop een nacalculatie plaats. Door een tussentijdse verhoging van de Rijksbijdrage was er sprake van een aanzienlijke verrekening.</p>
Vergoeding Nieuw Beschut (+42K)	<p>Dit betreft de (door de overheid vastgestelde) vergoeding van de gemeente voor de uitvoering en het werkgeverschap Nieuw Beschut: € 17.000,- (BUIG-budget) voor loonkosten en € 8.500,- (P-budget) voor organisatie en begeleiding (per fte).</p>
Subsidie garantiebannen (+9K)	<p>Voor het in dienst nemen van 'P-wetters' ontvangen we loonkostensubsidie van de gemeente (via het Werkplein). De subsidie is gebaseerd op een onafhankelijk vastgestelde loonwaarde. Omdat we meer 'P-wetters' in dienst hebben genomen dan begroot, valt dit bedrag hoger uit.</p>
Opbr. overige prod./diensten (+44K)	<p>Deze opbrengsten vallen flink hoger uit, door de aanzienlijke stijging van het aantal trajecten, zoals in hoofdstuk 5 is aangegeven. Door de toenemende focus zijn de opbrengsten 90% hoger dan begroot en zijn ze t.o.v. 2017 met factor 3,2 vermeerderd.</p>
Opbrengst groepsdeta NK (+22K)	<p>In 2018 was er binnen OPRU NK meer inzet benodigd, dan contractueel was vastgelegd. Deze extra inzet (2 fte) is aan het einde van het jaar o.b.v. nacalculatie gefactureerd.</p>
Opbrengst individuele detacheringen (+3K)	<p>Het gemiddelde ziekteverzuim onder de individueel gedetacheerden viel in 2018 bijna 3 % hoger uit dan het gemiddelde over 2017. Dat heeft de opbrengsten negatief beïnvloed. Toch is er sprake van een positief resultaat, door een toename van het aantal detacheringen. Hierin zijn de 'P-wetters' meegenomen die we ihkv het Doelgroepenbeleid gedetacheerd hebben naar NK. Daarnaast is een 'nieuw beschutter' tijdelijk gedetacheerd geweest.</p>

Vorming algemene reserve

Het College van B&W heeft per beschikking vastgesteld dat de SPD een bedrag van maximaal €100.000,- aan algemene reserve mag opbouwen, met de restrictie dat deze reserve alleen aangewend mag worden voor het dekken van tekorten die voortvloeien uit het werkgeverschap, zoals cao ontwikkelingen of transitievergoedingen.

Met het resultaat van 2016 (58,5K) en 2017 (31,5K) heeft de SPD reeds een algemene reserve van 90K opgebouwd. Het resultaat van 2018 (120K) mag deels aangewend worden om de reserve aan te vullen tot het maximum bedrag van 100K.

Terugbetaling aan gemeente Dinkelland

De gemeente Dinkelland heeft de SPD €442.000,- als voorschot uitbetaald om het (begrote) exploitatietekort te dekken. Het daadwerkelijke exploitatietekort bedroeg €321.710,-

Dit betekent een verschil (resultaat) van €120.290,-

Na aftrek van het deel dat aangewend mag worden voor de opbouw van de algemene reserve, blijft daar €110.306,- van over. Dit bedrag wordt terugbetaald aan de gemeente Dinkelland.

Compensatie transitievergoeding

Het resultaat is negatief beïnvloed door een uitgekeerde transitievergoeding van 31K vanwege de beëindiging van een dienstverband, na 2 jaar ziekte.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs de 'Regeling compensatie transitievergoeding' opgesteld, die het mogelijk maakt om vanaf 1 april 2020 compensatie aan te vragen voor deze vergoeding. Deze compensatie zal dan bijdragen aan het resultaat van dat jaar, maar kan feitelijk ook als een uitgesteld resultaat over 2018 beschouwd worden.

Begroting 2019

De begroting over het jaar 2019 is op 8 januari goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door de bestuurder. Daarna is deze op 9 januari akkoord bevonden door het College van Burgemeester & Wethouders.

7. Speerpunten en ontwikkelingen

In het 'Bedrijfsplan 2018' zijn 27 actie- en speerpunten geformuleerd en van een prioritering en tijdsplanning voorzien. Daar zijn gedurende het jaar nog diverse punten aan toegevoegd. In de bijeenkomsten van de RvT rapporteerde de bestuurder-directeur de resultaten c.q. stand van zaken op deze punten.

De belangrijkste acties/resultaten zijn in onderstaand schema weergegeven.

	Actie- en speerpunten 2018	Resultaat
Organisatorisch/financieel	Installatie/introductie nieuwe RvT	In januari afgerond
	Actualiseren/herzien personele regelingen	In 2018 zijn de volgende regelingen herschreven, ter goedkeuring aan OR voorgelegd en op website geplaatst: <ul style="list-style-type: none"> -Beleidslijn bijzondere gebeurtenissen -Protocol en klachtenregeling bij ongewenst gedrag -Privacyreglement -Huisregels (mobiele) telefoon, internet - en e-mailgebruik -Alcohol- en drugsbeleid -Rookbeleid -Regeling verlof- en compensatie-uren -Stappenplan onwerkbaar weer
	Introductieboekje	in november zijn twee versies geschreven, met de OR besproken en gepubliceerd op de website: <ul style="list-style-type: none"> -Introductiefolder nieuwe medewerkers -Introductiefolder deelnemers trajecten Deze worden sindsdien ook uitgereikt aan de nieuwe medewerkers en de kandidaten die met een traject starten.
	Samenvoeging functie bestuurder en coördinator	Op 1 juni afgerond, onder functienaam bestuurder-directeur. Contract met externe bestuurder is per 31-5 beëindigd.
	Meerjarenperspectief SPD opstellen	Diverse scenario's toekomst SPD zijn uitgewerkt t.b.v. 'Businessplan Noaberhoes'. Gemeentelijke bijdrage is t/m 2021 vastgesteld.
	Implementatie Doelgroepenbeleid	De SPD wordt nauw betrokken bij de uitvoering van het Doelgroepenbeleid van Noaberkracht. Afstemming gebeurt voornamelijk met mw. K. Veldhuis (BMO). Er is voorstel richting NK opgesteld om 'doelgroepers' in te laten stromen. Verder is SPD tijdelijk werkgever (detacheringsfaciliteit) voor 'doelgroepers' die reeds binnen Noaberkracht werkzaam zijn.
	Uitbesteding beschut werk	Omdat het contract met Soweco op 31-12-2019 eindigt, heeft er in 2018 al een oriëntatie op het vervolg plaatsgevonden. In dat kader zijn individuele gesprekken met alle beschutte medewerkers gevoerd, om de voorkeuren in beeld te krijgen. Ook is er vooronderzoek gedaan naar de wijze waarop een eventuele aanbesteding uitgevoerd kan/moet worden. Voor het onderbrengen van 'nieuw beschutters' is een apart contract met Soweco afgesloten.
	Implementatie 3 D's	De SPD heeft deelgenomen aan alle bijeenkomsten en kennissessies, die Noaberkracht in dit kader organiseerde. Daarnaast hebben SPD en Soweco zelf ook een kennissessie belegd voor alle consultants WMO en Jeugdzorg. In deze goed bezochte bijeenkomst hebben we o.a. een presentatie gegeven over de ondersteuning die SPD en Soweco binnen de zorgvraag kunnen bieden.

Detachering	Meerjarenplanning bezetting Groepsdetachering Groen	Voor 2019 is de benodigde bezetting inzichtelijk gemaakt. Voor de jaren daarna is dit afhankelijk van, door gemeente bepaalde, kwaliteitsniveau en mogelijke uitbreiding areaal. Dit wordt als vast agendapunt in kwartaaloverleg gemonitord.
	Analyse/screening individuele detacheringen	In 2018 mee gestart. Wordt verder, als actie voor nieuwe collega, doorgeschoven naar 2019. Zal in bredere opzet gebeuren: nieuwe detacheringovereenkomsten, met separate Algemene Voorwaarden en actualisering van de Arbo scan.
	Algemene voorwaarden voor detacheringen opstellen	Zijn in oktober opgesteld, gecheckt door juridisch medewerkers Noaberkracht en Brusse-Masselink en daarna gedeponereerd bij KvK en gepubliceerd op website.
Nieuwe business	Productenhandboek (vermarkten nieuwe producten)	In november uitgebracht onder noemer 'Dienstencatalogus', verspreid onder werkcoaches Werkplein en per dienst gepubliceerd op website: -Arbeidsactivering (werkplek) -Taalwerkstage (werkplek) -Arbeidsfit maken (traject) -Bemiddeling naar werk (traject) -Jobcoaching (traject) -Detachering
	Uitvoering P-wet voor 'doelgroepers'	Eind 2017 is met Werkplein en gemeente afgesproken dat alle 'doelgroepers' rechtstreeks door SPD bemiddeld worden. In uitvoerende zin is dat in 2018 wel gerealiseerd, maar er is nog geen raamovereenkomst getekend.
	Uitvoering/werkgeverschap 'Beschat Werk' (Nieuw Beschat)	Begin 2018 heeft de gemeente besloten dat de SPD ook uitvoering gaat geven aan Nieuw Beschat. Daarvoor is de raamovereenkomst nog niet getekend. De SPD heeft in 2018 al wel 3 'nieuw beschatters' in dienst genomen en op een werkplek geplaatst. Hiermee voldoet de gemeente aan de taakstelling over de jaren 2017 en 2018.
	Businessplan lokale voorziening Noaberhoes	De eerste versie is in april opgeleverd en daarna op verzoek van RvT en/of gemeente doorontwikkeld. De gemeente heeft echter het besluit over de komst van het Noaberhoes en de wijze van opzet uitgesteld naar 2019.
	Extra inzet Jobcoach organiseren	In 2018 is met twee freelancers een contract afgesloten. Gezamenlijk hebben ze in 2018 ongeveer een kwart van de 45 trajecten uitgevoerd.
Overeenkomsten/ contracten	Contract SPD - OPRU NK opstellen/ondertekenen	Eind 2018 door SPD opgesteld en op 19-12 door beide partijen ondertekend.
	DVO SPD-Soweco herzien	Na een lange periode van afstemming en onderhandeling, is de nieuwe DVO in december 2018 getekend. SPD gaat weer eigen regie voeren over groot deel van de P-administratie. De consulten aan bedrijfsarts vinden voortaan voor iedereen bij Soweco plaats, met als voordeel dat we deze flexibeler en frequenter in kunnen plannen.
	DVO SPD-Noaberkracht herzien	Concept nieuwe DVO is door SPD opgesteld en naar bestuur NK verstuurd. Zal hierover begin 2019 besluit nemen.
	Contract accountant	Contract met BDO is in april met 3 jaar verlengd.
	Contract externe vertrouwenspersoon	In kader van 'Protocol en klachtenregeling bij ongewenst gedrag' is hiervoor 0-uren contract afgesloten met Wil van Til.
	Overige contracten onder loep nemen	Contract met Webton (website DW!) is beëindigd. Contract leaseauto loopt tot maart 2020; tussentijdse opzegging levert nauwelijks financieel voordeel op.

Netwerken	Samenwerking en intervisie met regionale SW-bedrijven	In het kader van beschut werk is er structureel samenwerking met Soweco en in mindere mate met Larcom. Daarnaast voert Soweco een groot deel van onze administratie, verzuimmanagement en HRM uit. Intervisiebijeenkomsten vinden plaats met de SW-bedrijven van Oldenzaal en Losser en in een breder verband in een regionaal overleg tussen de 6 Twentse schappen. Met deze 6 schappen is er ook een Benchmark over 2017 opgesteld en gezamenlijk geëvalueerd.
	Partnership zoeken met lokale partijen binnen werkveld	In 2018 zijn er over en weer gesprekken gevoerd met o.a. FC Noaber, Meesterwerk, de Werkwijzer, Stayble, het Werkatelier en Werkxat. Alle partijen staan open voor samenwerking/partnership, maar voor concrete realisatie zijn nog geen mogelijkheden gevonden.
	Samenwerking zoeken met lokale bedrijfsleven	De benadering van lokale ondernemers wordt zoveel mogelijk afgestemd met de adviseur werkgeversdienstverlening van het Werkplein en de bedrijfsconsulenten van de gem. Dinkelland en Tubbergen. Hiervoor wordt regelmatig een werkgeversbenaderingsoverleg belegd. Verder is deelgenomen aan de Dag van de ondernemer en plaatste de SPD artikelen in de ondernemersbrieven van Dinkelland en Tubbergen. Met Chamlon zijn de mogelijkheden voor het uitbesteden van werk (tbv het Noaberhoes) en het opzetten van een groepsdetachering onderzocht. Chamlon kan, bij realisatie Noaberhoes, voldoende werk aanleveren, maar staat (nog) niet open voor een groepsdetachering binnen hun bedrijf.
Marketing	Herinrichten website	Nieuwe website www.participatiedinkelland.nl is in november online gegaan. Via 'medewerkers login' kunnen medewerkers, na invoeren wachtwoord, alle personele regelingen en verdere relevante personeelsinformatie inzien.
	Marketingplan opstellen	Is in concept opgezet. Verdere invulling en uitvoering zal plaatsvinden in 2019.