



Bedrijfsplan 2019

Stichting Participatie Dinkelland

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Organogram	3
2. Organisatiestructuur	4
3. Begroting	5
4. Toekomstperspectief SPD	10
5. Actie-/speerpunten 2019	12
6. Jaarplanning	15

Voorwoord

Voor u ligt het bedrijfsplan 2019 van de Stichting Participatie Dinkelland (SPD).

De stichting is de exclusieve uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en voert daarnaast delen van de Participatiewet voor de gemeente Dinkelland uit. Dit betekent m.n. dat de SPD werkgever is voor alle Wsw medewerkers uit de gemeente (via mandaat) en een aantal medewerkers die onder de Participatiewet vallen (via delegatie).

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht geworden en is gelijktijdig de Wsw op slot gegaan. Voor mensen die voor die datum al in de sociale werkvoorziening werkten, blijft de Wsw tot hun pensioen van kracht. Er is echter geen nieuwe instroom meer mogelijk. De consequenties die dit heeft voor toekomst van de SPD, worden in dit plan toegelicht.

Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt nu onder de Participatiewet. Dat geldt m.n. voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij kunnen bij het UWV een indicatie voor het Doelgroepenregister aanvragen. De inwoners die deze indicatie hebben verkregen, worden sinds 2018 door de gemeente doorverwezen naar de SPD, om zoveel mogelijk te bemiddelen naar betaald werk. Centraal daarbij staat wat de medewerker wel kan en niet wat de medewerker niet kan.

In 2018 heeft de gemeente Dinkelland ook de uitvoering van de regeling Beschut Werk (ook wel Nieuw Beschut genoemd) ondergebracht bij de SPD, inclusief het werkgeverschap.

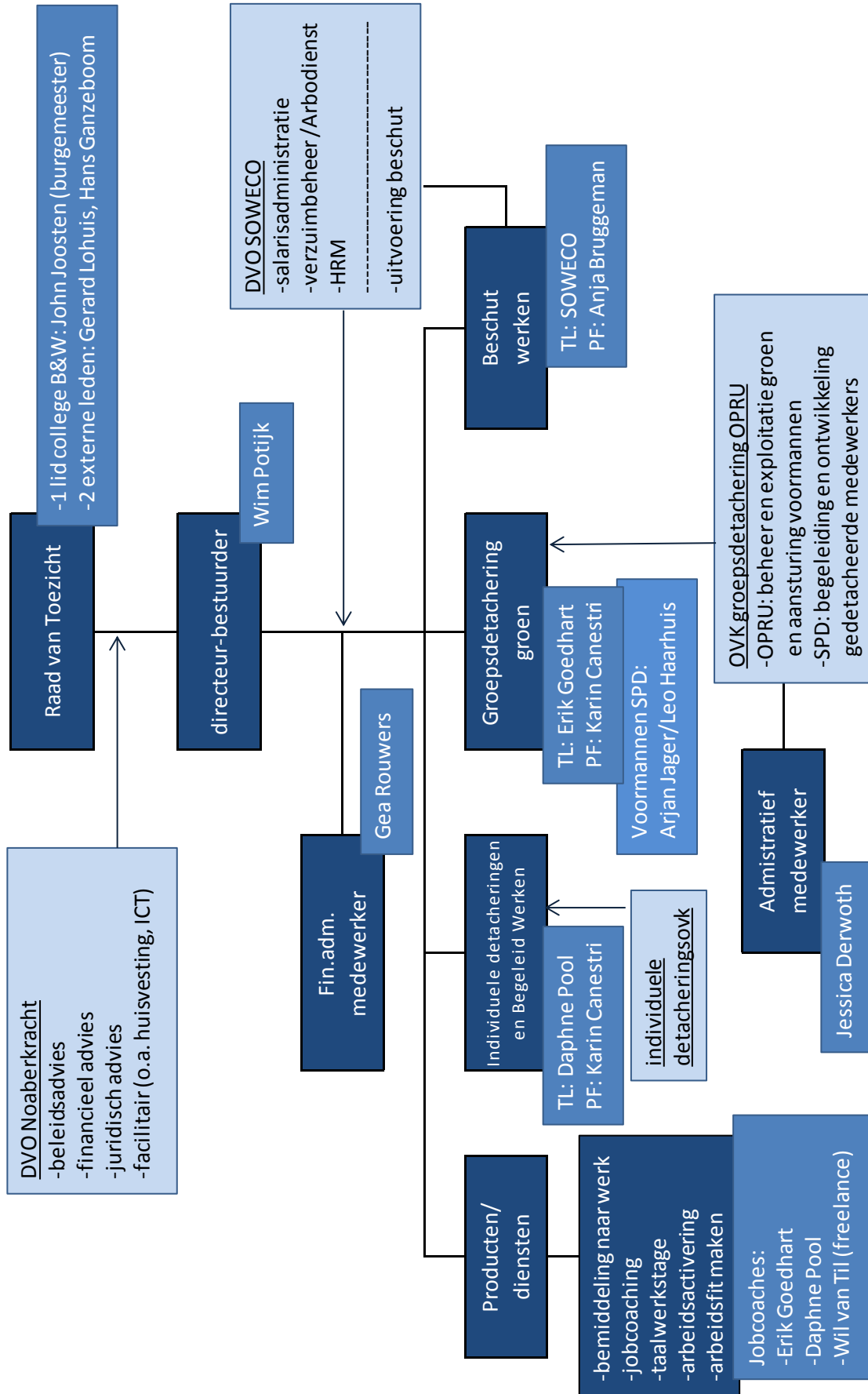
Ik geef u in dit bedrijfsplan inzicht in de huidige organisatie, alsmede de begroting, de actie- en speerpunten en de jaarplanning voor 2019.

Het geheel is in nauw overleg met het team ontstaan, m.n. tijdens onze Heidedag op 14 februari. Daarnaast diende het Jaarverslag 2018 als grondslag voor dit bedrijfsplan.

Wim Potijk
Bestuurder-directeur



1. Organogram



2. Organisatiestructuur

In het organogram zijn de lijnfuncties binnen de SPD als volgt weergegeven:

Raad van Toezicht	John Joosten	(college B&W)
	Hans Ganzeboom	(extern lid)
	Gerard Lohuis	(extern lid)
Bestuurder-directeur	Wim Potijk	1 fte (regulier, vast contract)
Teamleider groen	Erik Goedhart	1 fte (regulier, vast contract)
Teamleider/Jobcoach	Daphne Pool	1 fte (regulier, jaarcontract)

Daphne is op 1 februari gestart, als vervanger van Niek Wolters.

Voor de ondersteunende functies heeft de SPD twee medewerkers in dienst:

Financieel/administratief	Gea Rouwers	0,67 fte (regulier, vast contract)
Administratief (Groen)	Jessica Derwort	0,72 fte (Wsw, vast contract)

Verder leent de SPD twee voormannen in, die we naar OPRU detacheren:

Arjan Jager	1 fte (ingeleend van Stichting WIL)
Leo Haarhuis	1 fte (ingeleend van Noaberkracht)

Op basis van een dienstverleningsovereenkomst (DVO), is de salarisadministratie en het verzuimbeheer ondergebracht bij Soweco. Deze DVO is voor 2019 in herziene vorm verlengd. Onderling contact vindt voornamelijk via mail of telefoon plaats. Vier keer per jaar is er een kwartaaloverleg over het verloop van de dienstverlening en de eventuele verbeterpunten.

Tot vorig jaar verrichte Soweco ook de gehele personeelsadministratie. De uitvoering op afstand bleek echter omslachtig en foutgevoelig. Om die reden gaan we vanaf 2019 een groot deel in eigen beheer nemen. Dat geldt m.n. voor de urenverantwoording en de mutaties. In de begroting is rekening gehouden met een urenuitbreiding van Gea Rouwers, van 24 naar 28 uur (0,78 fte), vanwege de extra werkzaamheden. De financiële ruimte hiervoor ontstaat door de besparing op de kosten op het onderdeel personeelsadministratie binnen de DVO.

HRM is ook in de nieuwe DVO ondergebracht bij Soweco. Karin Canestri voert de HR-taken uit voor de gedetacheerde mensen en Anja Bruggeman voor onze mensen in beschut. Er vindt wekelijks onderlinge afstemming plaats en Karin sluit ook aan bij het maandelijkse teamoverleg. Deze samenwerking verloopt goed, maar ook hierbij wordt de afstand soms als een probleem ervaren. Om die reden is in de nieuwe DVO de mogelijkheid opgenomen om Karin voor anderhalve dag per week in Denekamp te laten werken.

Met een eventuele uitbreiding van de uren voor Gea, moet de bezetting voldoende zijn. Wel maakt de beperkte grootte van het team ons kwetsbaar bij langdurige uitval en is er weinig of geen ruimte voor het uitvoeren van aanvullende diensten voor de gemeente en/of het UWV. Om hierop te kunnen anticiperen, kunnen we ondersteuning vragen van een freelance jobcoach (Wil van Til). Zij is ook de externe vertrouwenspersoon van de SPD.

Maandelijks vindt er een teamoverleg plaats tussen Wim Potijk (voorzitter), Erik Goedhart, Daphne Pool, Gea Rouwers en Karin Canestri.

Op 14 februari is er met het team een heidedag gehouden, waarbij ook Anja Bruggeman en Wil van Til aanwezig waren. De actie- en speerpunten uit dit bedrijfsplan zijn op die dag vastgesteld en in de tijd uitgezet.

Er is sprake van een positieve sfeer binnen het team. De onderlinge betrokkenheid en collegialiteit zijn groot en iedereen is bereid een stap extra te doen. Ook beschikken we over voldoende kennis en ervaring om onze taken adequaat uit te kunnen voeren.

Voor Daphne zal er wel een inwerkperiode nodig zijn. Gezien haar opleiding en relevante werkervaring, moet ze binnen niet al te lange tijd volledig operationeel kunnen zijn.

3. Begroting

Definitieve begroting 2019		
LASTEN	2019	2018
Salarissen SW	3.118.000	2.933.500
Loonkostensubsidie BW	40.000	51.500
Inhuur SW andere gemeenten	35.500	35.000
Werkbedrijf Beschut	45.000	70.000
Overige kosten SW	27.500	33.000
Totaal kosten SW	3.266.000	3.123.000
Salarissen Nieuw Beschut	85.000	0
Werkbedrijf Nieuw Beschut	7.500	0
Totaal kosten Nieuw Beschut	92.500	0
Dienstverbanden Doelgroepen	195.000	136.000
Salarissen staf	325.500	321.500
Dienstverlening derden	162.000	161.000
Overige organisatiekosten	31.500	41.500
Organisatiekosten	519.000	524.000
Onvoorzien (stelpost)	0	12.000
Totaal Lasten	4.072.500	3.795.000

BATEN	2019	2018
Rijksbijdrage SW	2.206.000	2.340.000
Gemeentelijke bijdrage Participatiebudget	167.000	
Subsidie Nieuw Beschut	108.500	
Loonkostensubsidie Doelgroepen	72.500	46.500
Opbrengst Groepsdetachering Groen	640.500	594.000
Opbrengst Individuele detacheringen	305.000	324.000
Opbrengst overige producten/diensten	90.000	48.500
Totaal opbrengsten	1.035.500	966.500
Totaal Bedrijfsopbrengsten	3.589.500	3.353.000
Gemeentelijke bijdrage	483.000	442.000
TOTAAL BATEN	4.072.500	3.795.000

Begrotingspost	Toelichting
Lasten	
Salarislasten SW	<ul style="list-style-type: none"> - In de begroting is rekening gehouden met een loonsverhoging van 1,4 % per 1 januari. Deze cao prijsafpraak is eind november tot stand gekomen. - Er is een bedrag van 27K ihkv de regeling Lage Inkomens Voordeel (LIV) meegenomen. LIV houdt in dat aan werkgevers, die mensen in dienst hebben met een maximaal loon tot 120% van het wettelijk minimumloon een korting wordt verstrekt op de werkgeverslasten. Deze bedraagt maximaal 1.000 op jaarbasis. Weliswaar wordt de vergoeding pas in 2020 uitgekeerd, maar de baten zullen wel worden betrokken bij de jaarrekening 2019. Het risico bestaat dat de regeling LIV wijzigt, met negatief effect op deze post. - De salarislasten zijn gebaseerd op een gemiddelde bezetting van 95,4 AJ.
Loonkosten-subsidie BW	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal mensen in BW is tov 2018 gedaald van 5 naar 4 (3,15 fte). - De LKS BW kan nog wijzigen, omdat er in 2019 nieuwe loonwaardemetingen uitgevoerd zullen worden.
Inhuur SW andere gemeenten	<ul style="list-style-type: none"> - Het betreft hier de inhuur van personeel van de gemeenten Losser en Oldenzaal. Voor 2019 gaat het nog om 5 mensen. De financiële condities zijn gelijk aan 2018, rekening houdend met een indexering van 2%.
Werkbedrijf beschut	<ul style="list-style-type: none"> - Dit betreft het beschut werk in het kader van de Wsw. Het gaat dus om onze eigen medewerkers, die voor het beschutte werk ondergebracht zijn bij Soweco. Het contract, dat hiervoor met Soweco is afgesloten, loopt nog t/m 2019. De financiële condities zijn gelijk aan 2018, rekening houdend met een indexering van 2%. - De totale kosten nemen af tov 2018, door de uitstroom van beschutte mw. - Het verschil in kosten 2018 en 2019 komt door een verschuiving: in 2018 werden kosten HRM voor beschutte mw onder deze post meegenomen.
Overige kosten SW	<ul style="list-style-type: none"> - Onder de overige kosten SW worden verstaan opleidingskosten, jubilea, bijdrage vakbondslidmaatschap e.d.
Salarissen Nieuw Beschut	<ul style="list-style-type: none"> - Na de stop op instroom in de Wsw is er nog steeds een mogelijkheid om in beschut werk te komen. Deze indicatie 'Nieuw Beschut' kan worden verkregen via het UWV. Vervolgens kan de gemeente een beschikking afgeven en moet de aanvrager een dienstverband krijgen, mits er nog plek is. De gemeente Dinkelland had daarvoor t/m 2018 een taakstelling van 3 fte. Deze 3 dienstverbanden heeft de gemeente ondergebracht bij de SPD, waardoor wij de salarislasten dragen. Daar staat een subsidie tegenover. - Voor 2019 heeft de gemeente een taakstelling van 1 fte. Er is daarom een extra dienstverband in de begroting meegenomen.
Werkbedrijf Nieuw Beschut	<ul style="list-style-type: none"> - Op dit moment hebben we 2 'nieuw beschutters' geplaatst bij Soweco. Daarvoor hebben we een apart contract met Soweco afgesloten, omdat Nieuw Beschut niet onder het reguliere contract voor beschut werk valt. - We houden rekening met derde plaatsing medio 2019 (extra dienstverband).

Begrotingspost	Toelichting
Vervolg Lasten	
Dienstverbanden doelgroepen	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen de groenvoorziening (OPRU) zijn momenteel 11 'doelgroepers' vanuit de Wajong en/of Participatiewet werkzaam (8,4 fte). Vanwege areaaluitbreiding, en mogelijk ook een verhoging van het kwaliteitsniveau, zal het aantal 'doelgroepers' in 2019 waarschijnlijk uitgebreid moeten worden. In de detaovk met OPRU is hiervoor een 'range' van 5 fte opgenomen. In de begroting zijn geen extra fte's meegenomen. Per saldo heeft een uitbreiding namelijk geen al te grote invloed op de totalen, omdat tegenover de toenemende salariskosten extra opbrengsten staan. - Naast de 11 mw's bij OPRU, hebben we ook 2 'doelgroepers' (1,69 fte) in dienst die gedetacheerd worden naar andere afdelingen van Noaberkracht. Dit houdt verband met het doelgroepenbeleid. Noaberkracht overweegt om dergelijke dienstverbanden rechtstreeks onder de gemeente te laten vallen. In afwachting van het besluit van het bestuur hierover, is de SPD gevraagd om betreffende mw's voorlopig in dienst te nemen. - Voor 'doelgroepers' wordt geen Rijksbijdrage SW ontvangen maar een loonkostensubsidie. Per saldo is de inzet van 'doelgroepers' duurder. Dit wordt verrekend in de inleenvergoeding. - De 'doelgroepers' ontvangen een salaris obv het WML. Er is hierbij rekening gehouden met een WML stijging van 1% per 1-1 en 1-7.
Salarissen staf	<ul style="list-style-type: none"> - Salarislasten directeur (voorheen coördinator) zijn hoger door toevoeging van functie bestuurder. - Lagere salarislasten functie teamleider/jobcoach door personeelwisseling. - Hogere salarislasten ingecalculeerd voor fin-adm mw (7K): mogelijke uitbreiding met 4 u. p.w. ivm toenemende werkzaamheden. - Inhuur van een externe jobcoach.
Dienstverlening derden	<p>Dit betreft de DVO met Soweco (HRM, PA, SA en verzuim/Arbo) en Noaberkracht (huisvesting/facilitering, ICT en Key-2). Beide contracten zijn/worden herzien.</p> <p><u>DVO Soweco</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - HRM: Inleen obv uren ipv per mw → 600 uur voor ondersteuning én beleid. De kosten zijn vrijwel gelijk gebleven: van €46.500,- naar €45.900,- - Verzuim/Arbo: Zelfde inzet van casemanager, verzuimcoach en WvP, maar voor bedrijfsarts van 60 naar 72 consulten p.j. (locatie: Soweco ipv D'kamp). Kosten zijn met ruim 11K gestegen, omdat Soweco in oorspronkelijke DVO de consulten bedrijfsarts niet meegerekend had: van €14.375,- naar €25.637,- - PA/SA: P-adm. grotendeels in eigen beheer SPD (o.a. urenverantwoording en mutaties). Hiervoor wel extra licentie Compas benodigd. Kosten zijn met ruim 9K gedaald: van €42.744,- naar €33.555,- - Doordat we geen gebruik meer maken van de weburenapplicatie besparen we nog eens €1.200,-, waardoor we in totaliteit op hetzelfde prijsniveau blijven. <p><u>DVO Noaberkracht</u></p> <p>SPD heeft voorstel opgesteld richting bestuur Noaberkracht obv:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gelijkblijvende kosten voor Key-2 (wel geïndexeerd). - Een verlaging van de kosten voor overige dienstverlening (van 30% naar 25% brutoloonsom staf), vanwege de afnemende intensiteit van de dienstverlening. - Een lagere brutoloonsom voor de staf, door deze uitsluitend te baseren op de stafleden die daadwerkelijk op het gemeentehuis werkzaam zijn. <p>Daarnaast is de brutoloonsom lager de door wisseling teamleider/jobcoach.</p> <p>Bestuur NK beslist jan. of febr. 2019 over voorstel. Vooruitlopend daarop is voor deze begroting het in het voorstel berekende bedrag meegenomen (57K).</p>

Begrotingspost	Toelichting
Vervolg Lasten	
Overige organisatiekosten	Deze post bestaat o.a. kosten accountant, RvT, lease VW Up, PR en onvoorzien. Voor 2019 is deze post verlaagd, omdat ze in 2018 lager bleken dan begroot. Daarnaast vervallen onder deze post de kosten voor de externe bestuurder.
Onvoorzien (stelpost)	Binnen deze begroting is hiervoor geen ruimte, m.n. door de aanzienlijk hogere salarislasten SW.

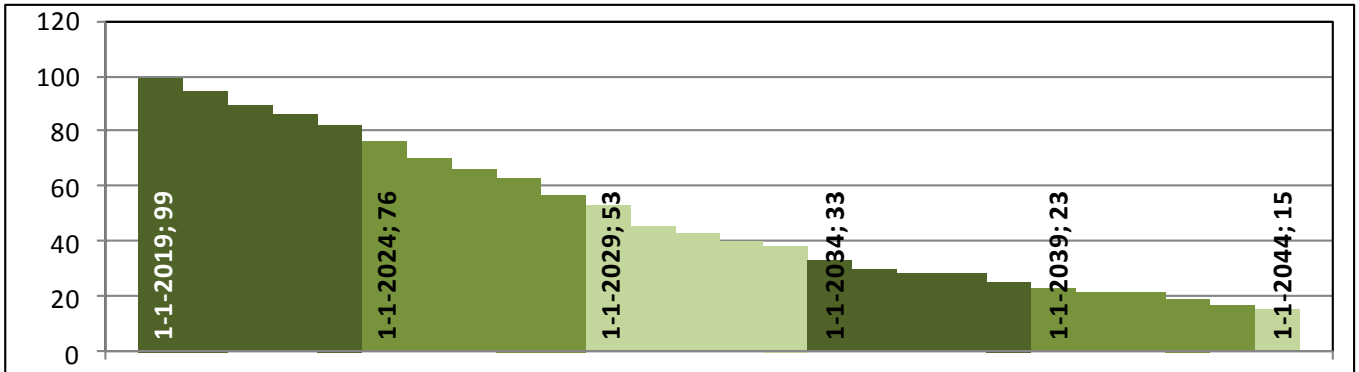
Begrotingspost	Toelichting
Baten	
Rijksbijdrage SW	Volgens de meicirculaire aan de gemeenten is de Rijksbijdrage voorlopig vastgesteld op € 24.938,- per AJ. Dit kan in een latere circulaire nog bijgesteld worden. Verder heeft volgens de meicirculaire de gem. Dinkelland in 2019 een gemiddelde van 88,47 AJ aan SW-ers. Dit betekent dat de gemeente €2.206.264,- subsidie ontvangt, die volledig wordt doorgesluisd naar de SPD en is afgerond meegenomen in de begroting.
Gemeentelijke bijdrage Participatiebudget	In het verleden werd de Rijksbijdrage uitgekeerd obv een prognose van het aantal AJ, gebaseerd op een landelijk vastgesteld percentage verloop. Het verschil met de daadwerkelijk AJ werd obv nacalculatie met de gemeente verrekend. Deze verrekening wordt echter niet meer toegepast. Dit betekent voor de gemeente c.q. de SPD dat er een gat van 167 K ontstaat, doordat het verloop binnen de SPD 6,69 AJ lager ligt, dan de vastgestelde prognose. Voor deze AJ heeft de SPD wel de salariskosten, terwijl er geen Rijksbijdrage tegenover staat. De overheid geeft aan dat dergelijke tekorten gecompenseerd moeten worden vanuit het Participatiebudget. De extra bijdrage van 167 K is in het hoofdstuk 'van koersdocument 2018-2022 naar begroting 2019 onder 'mutaties bestaand beleid' meegenomen in de gemeentelijke begroting.
Subsidie Nieuw Beschut	De SPD factureert de kosten voor de dienstverbanden, de eventuele werkplek beschut bij Soweco en de kosten voor collectief vervoer (indien geïndiceerd) naar de gem. Dinkelland. De gemeente betaalt deze kosten uit de subsidie die door de overheid wordt verstrekt.
Loonkosten-subsidie Doelgroepen	Deze loonkostensubsidie wordt verleend door het Werkplein of UWV en is gebaseerd op de loonwaarde van de doelgroeper, die de SPD in dienst heeft. Op dit moment betreft dat 13 dienstverbanden. We verwachten een toenemende vraag naar 'doelgroepers' vanuit OPRU, maar deze is nog niet in te schatten. Het doelgroepenbeleid van Noaberkracht is ook nog een onzekere factor. Noaberkracht moet nog beslissen of die dienstverbanden onder de SPD blijven, of dat ze betreffende medewerkers zelf in dienst nemen.

Begrotingspost	Toelichting
Vervolg Baten	
Opbrengst groepsdetachering groen	<p>Er is een langdurige samenwerking aangegaan met OPRU voor het groenonderhoud en een aantal andere ondersteunende taken die geschikt zijn of geschikt te maken zijn voor de uitvoering door 'doelgroepers'.</p> <p>De opbrengsten zullen met 46,5 K stijgen, vanwege een indexering van 2% en het overhevelen van een aantal productiekrachten naar vakkracht, omdat ze structureel ingezet worden voor werkzaamheden buiten het groenbestek. Waarschijnlijk zullen de opbrengsten nog verder stijgen, door een uitbreiding van het aantal fte inzet (zie onder 'lasten' - 'dienstverbanden doelgroepen').</p> <p>Mogelijk wordt er medio 2019, ihkv het doelgroepenbeleid een mw van de gem. Losser overgenomen door Noaberkracht (Begeleid Werken), die nu nog door de SPD ingehuurd en gedetacheerd wordt. Dit zal dan vanaf dat moment de opbrengsten met ca. 2K p.m. verlagen.</p>
Opbrengst indiv. detacheringen	<p>Deze opbrengsten zijn, in vergelijking met 2018, naar beneden bijgesteld, vanwege een te verwachten afname van het aantal detacheringen en enkele langdurige ziektegevallen.</p>
Opbrengst overige producten/diensten	<p>Deze opbrengsten worden hoofdzakelijk gegenereerd uit in- en externe jobcoaching, taalwerkstages en bemiddelingstrajecten voor de gemeente en/of het Werkplein. In 2018 hebben we op dat gebied een enorme slag gemaakt, met een opbrengst van 92K, terwijl deze op 49K was begroot.</p> <p>Omdat de trajecten momenteel wat stagneren/stabiliseren, gaan we voor 2019 uit van een zelfde jaaropbrengst van 90K (7,5K per maand).</p>
Gemeentelijke bijdrage	<p>De gemeentelijke bijdrage is nodig om de begroting sluitend te krijgen, omdat de kosten voor de Sociale Werkvoorziening in de regel hoger zijn dan de baten. Deze landelijke tendens, wordt vooral veroorzaakt door de afnemende Rijksbijdrage. De bijdrage is in een meerjarenbegroting van de gemeente voor 2019 vastgesteld op 483K. Met de afd. financiën van de gemeente is afgestemd dat dit voor 2019 ook daadwerkelijk aangehouden wordt.</p>

4. Toekomstperspectief SPD

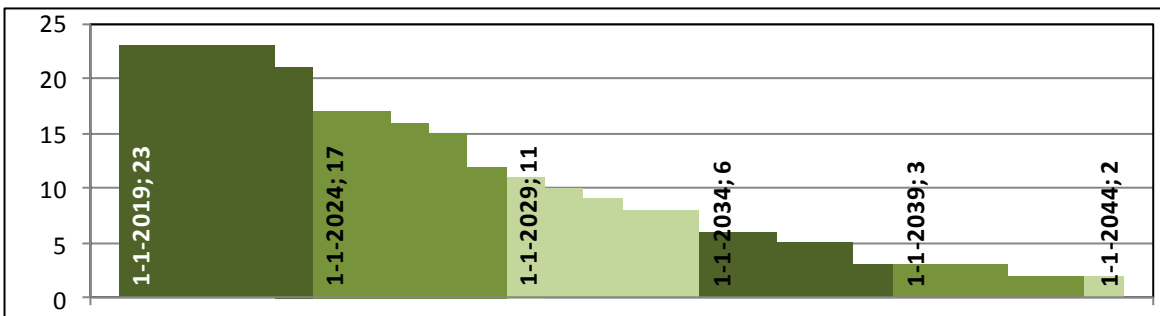
Corebusiness voor de SPD is de uitvoering van de Wsw voor de gemeente Dinkelland. Op 31-12-2014 ging de Wsw echter op slot. De SW-medewerkers, die op dat moment al bij de SPD werkten, blijven tot hun pensioen in dienst. Er is echter geen nieuwe instroom meer mogelijk.

In onderstaande tabel is de uitstroom SW binnen de SPD weergegeven voor de komende 25 jaar. Hierbij moet aangemerkt worden dat van medewerkers, geboren na 30-9-1957, de pensioendatum nog niet bekend is. Die wordt tzt berekend o.b.v. levensverwachting, maar zal minimaal 67 jaar en 3 maand zijn. Deze pensioendatum is voor deze grafieken aangehouden. Als de leeftijdsgrens wordt opgeschoven, zal de uitstroom minder snel verlopen.

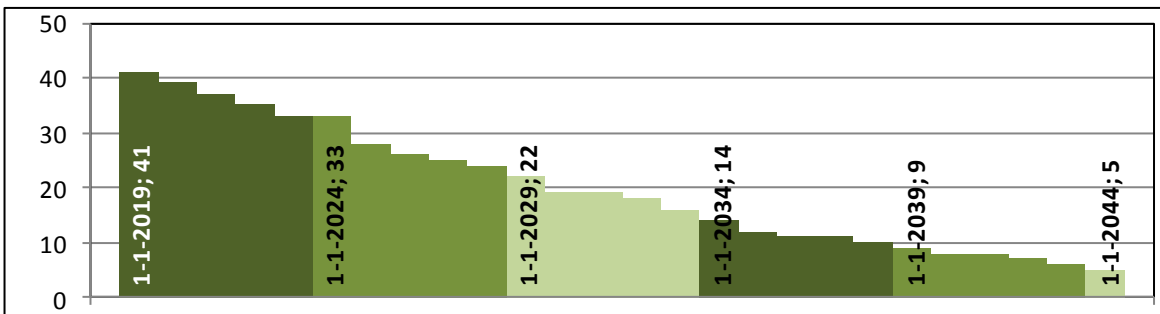


Natuurlijk verloop SW, alle medewerkers

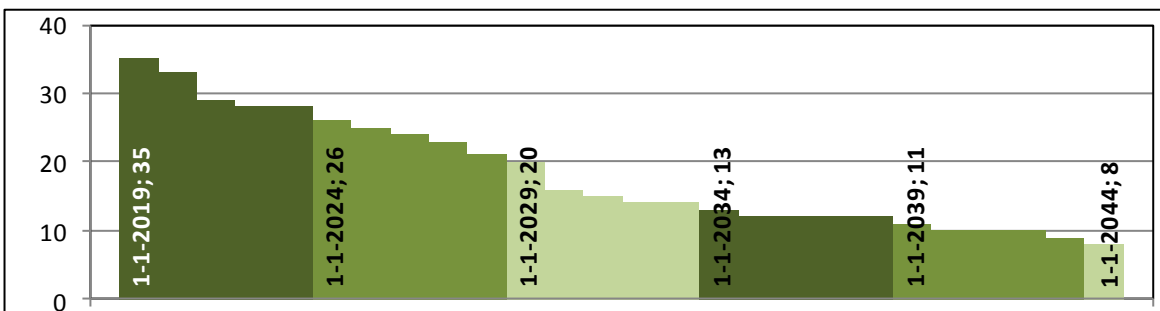
Uitstroom per werksoort (medewerkers kunnen tussentijds van werksoort wisselen):



Natuurlijk verloop SW, beschut



Natuurlijk verloop SW, groen



Natuurlijk verloop SW, individuele detacheringen

Tegenover de afname van SW medewerkers staat een instroom van twee nieuwe doelgroepen:

- Nieuw Beschut

De gemeente heeft in 2018 de uitvoering van 'nieuw beschut' ondergebracht bij de SPD, inclusief het werkgeverschap. Deze 'nieuw beschutters' compenseren voor een deel de uitstroom binnen beschut.

- Doelgroepers

De gemeente wil het aantal arbeidsbepaalde groenmedewerkers binnen OPRU NK op peil houden. Daarom mag elke uitstromende SW-er binnen het groen, vervangen worden door een doelgroeper. Hiermee wordt de uitstroom binnen het groen geheel gecompenseerd.

Door bovenstaande compensaties is er voorlopig geen sprake van een 'sterfhuisconstructie'. Daarbij gaat het om het kantelpunt, het moment waarop de gemeentelijke bijdrage aan de SPD niet meer in verhouding staat met de omvang van de organisatie c.q. het aantal medewerkers.

Het kantelpunt kan verder worden uitgesteld, of zelfs helemaal worden voorkomen, als de SPD ook structureel voor andere doelgroepen/diensten wordt ingezet.

- Detacheringsfaciliteit

De uitstroom van gedetacheerde SW medewerkers kan gecompenseerd worden als we opvallende detacheringsplekken (waar mogelijk) in mogen vullen met doelgroepers. De SPD zou dan fungeren als detacheringsfaciliteit, voor bedrijven die niet zelf een doelgroeper in dienst willen nemen. De SPD neemt dan betreffende doelgroeper in dienst, om deze vervolgens naar dat bedrijf te detacheren. Deze constructie wordt al toegepast binnen de groepsdetachering naar OPRU en tijdelijk ook binnen het doelgroepenbeleid van Noaberkracht. Het is echter nog niet het beleid van de gemeente om dat ook voor bedrijven te faciliteren.

- Uitbreiding dienstverlening

In 2018 is er voor 92K aan opbrengsten uit overige dienstverlening gegenereerd, voornamelijk uit bemiddelings- en jobcoach trajecten. Dat betekende meer dan een verdriedubbeling t.o.v. 2017, maar daarmee is het plafond ook wel ongeveer bereikt. Het aantal trajecten stabiliseert zich al langere tijd en we verwachten geen structurele stijging van het aantal aanmeldingen in de toekomst.

Om tot hogere opbrengsten te kunnen komen, moeten we daarom meer inzetten op werkplekken voor activering en trajecten arbeidsfit maken. Hiervoor ontbreekt het ons echter aan middelen. Binnen de SPD hebben we alleen werkplekken in het groen beschikbaar. Mensen die geen affiniteit met deze werksoort hebben en/of daar fysiek niet toe in staat zijn, kunnen we geen alternatief bieden. Met de komst van een Noaberhoes ontstaat die mogelijkheid wel.

- Noaberhoes

De terugloop binnen de SW dwingt ons tot een verschuiving van de werkzaamheden en nieuwe verdienmodellen. De mogelijke komst van een 'Noaberhoes' biedt in dat opzicht kansen. Door te participeren in een dergelijke lokale voorziening kunnen we wellicht ons dienstenpakket uitbreiden en zodoende meer c.q. vervangende inkomsten genereren.

De gemeente gaat begin 2019 de behoefte en haalbaarheid van een dergelijke voorziening onderzoeken, onder de noemer 'Passende werk- en dag invulling'. Dit rapport moet medio april opgeleverd worden en op basis daarvan wordt besloten of het onderzoek voortgezet wordt t.a.v. de wijze van invulling en de implementatie van deze voorziening.

De komst van het Noaberhoes is dus allerminst zeker en het is ook nog niet bekend in welke vorm deze dan opgezet gaat worden en in hoeverre de SPD daarin een rol gaat spelen. Het is in ieder geval van groot belang dat we als SPD zo nauw mogelijk bij het project betrokken blijven. Dit zal één van de belangrijkste speerpunten voor 2019 zijn.

Afhankelijk van de wijze van opzet, kan het Noaberhoes in de toekomst mogelijk ook plaats bieden aan onze beschutte medewerkers, die nu nog bij Soweco en Larcom zijn ondergebracht.

5. Actie-/speerpunten 2019

In 2019 zal de focus van de SPD op onderstaande actie- en speerpunten liggen. Deze worden in de jaarplanning in de tijd uitgezet.

	Actie-/speerpunt	Toelichting
Organisatorisch/ financieel	Actualiseren/herzien personele regelingen	De meeste regelingen zijn vorig jaar herschreven, ter goedkeuring aan OR voorgelegd en op website geplaatst. In 2019 moet dit nog gebeuren voor twee regelingen: 'speciale voorzieningen' en 'fietsplan'.
	Vergroten onderlinge saamhorigheid	Onze medewerkers werken op verschillende locaties met weinig of geen onderling contact. Om groen, beschut en detacheringen wat meer te verbinden willen we in ieder geval twee zaken opzetten: <u>Nieuwsbrief</u> Ten tijde van DW! ontvingen de medewerkers een Nieuwsbrief, met daarin informatie en artikelen van en over de medewerkers. Als SPD gaan we weer 4 keer per jaar een Nieuwsbrief uitbrengen, waarvoor we medewerkers gaan vragen om redactielid te worden. <u>Zomer- en/of eindejaarsbijeenkomst</u> Deze bijeenkomsten worden per werksoort apart georganiseerd. In 2019 willen we komen tot minimaal 1 gezamenlijke bijeenkomst.
	Meerjarenperspectief SPD opstellen	In hoofdstuk 4 zijn reeds verschillende scenario's voor de toekomst van de SPD uitgewerkt. In overleg met de RvT en de gemeente willen we in 2019 zoveel mogelijk de verdere koers bepalen. In financieel opzicht is de Gemeentelijke bijdrage t/m 2021 vastgesteld. Voor de jaren daarna proberen we tot een inschatting te komen, die mede bepaald wordt door de gekozen koers.
	Verdere implementatie Doelgroepenbeleid	De SPD is nauw betrokken bij het Doelgroepenbeleid van Noaberkracht. Voor de uitvoering/realisatie is een voorstel richting NK opgesteld om 'doelgroepers' in te laten stromen. Daarover zal het bestuur medio 2019 beslissen. Mogelijk wordt de SPD de werkgever voor 'doelgroepers' die binnen Noaberkracht geplaatst zijn/worden. Deze detacheringsfaciliteit zal dan als structureel verdienmodel uitgewerkt en geprofessionaliseerd moeten worden.
	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. Navraag bij de gemeente en de juridisch medewerker van B&M heeft duidelijk gemaakt dat de uitbesteding vanuit de SPD plaats mag vinden, zonder dat daarvoor een Europese aanbesteding benodigd is. Dit jaar moet het nieuwe contract gerealiseerd worden.
	Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO)	Voor de eigen medewerkers willen we een vragenlijst opstellen, om de tevredenheid te meten en eventuele knel- en verbeterpunten inzichtelijk te krijgen. Voor de deelnemers aan de trajecten wordt eveneens een onderzoek opgesteld, met een vergelijkbare opzet. Het MTO kan dan voor het eerst in 2020 worden afgenomen.
	Klant Tevredenheids Onderzoek (KTO)	Ook voor de inleners willen we een vragenlijst opstellen, om de tevredenheid te meten en eventuele knel- en verbeterpunten inzichtelijk te krijgen. Het KTO kan dan vanaf 2020 plaatsvinden.
	Klachtenregeling	De SPD beschikt nog niet over een Klachtenregeling, die m.n. nodig is om gecertificeerd te worden door het UWV. We gaan kijken in hoeverre we een Klachtenregeling over kunnen nemen van omliggende SW-bedrijven. Na eventueel wat bijstellingen en een juridische check, zal deze dan gepubliceerd worden op de website.

Detachering	Meerjarenplanning bezetting Groepsdetachering Groen	Voor 2019 is de benodigde bezetting inzichtelijk gemaakt. Voor de jaren daarna is dit afhankelijk van het, door de gemeente bepaalde, kwaliteitsniveau en een mogelijke uitbreiding van het areaal. Dit wordt als vast agendapunt in het kwartaaloverleg gemonitord. Zodra de benodigde inzet voor de langere termijn bekend is, zullen we daar qua personeelsbeleid op anticiperen.
	Analyse/screening individuele detacheringen	In 2018 is hiermee al een start gemaakt. De nieuwe teamleider zal dit in bredere zin voortzetten. Voor alle individuele detacheringen worden nieuwe detacheringovereenkomsten opgesteld, met separate Algemene Voorwaarden. Ook wordt voor alle werkplekken de Arbo scan geactualiseerd.

Nieuwe business	Diensten uitbreiden	In november is de eerste 'Dienstencatalogus' uitgebracht en gepubliceerd op de website. Deze moet actueel worden gehouden en waar mogelijk uitgebreid met nieuwe diensten. Als we tot de beoogde certificering van het UWV komen, moeten de diensten, waarvoor we een erkenning krijgen, opgenomen worden in de dienstencatalogus. Deze moet dan ook verstrekt worden aan de consultants c.q. opdrachtverstrekkers van het UWV.
	Uitvoering P-wet voor 'doelgroepers'	In 2018 zijn alle nieuwe trajecten voor 'P-wetters' met een indicatie Doelgroepregister ondergebracht bij de SPD. In 2019 moet hiervoor de raamovereenkomst met de gemeente getekend worden. Verder gaan we de reeds lopende trajecten zoveel mogelijk overnemen van het Werkplein. Daarover vindt begin 2019 overleg plaats met betreffende werkcoaches van het Werkplein. Ook gaan we alle beschikbare lijsten screenen op inwoners, die wel beschikken over een indicatie, maar nog niet voor een traject zijn aangemeld. Deze inwoners worden dan uitgenodigd voor een intake, om te bepalen in hoeverre er alsnog een traject in gang gezet kan/moet worden, om onnodig/ongewild thuiszitten te voorkomen.
	Certificering UWV voor jobcoaching het uitvoeren van trajecten 'werkfit' en 'naar werk'	Eind 2018 heeft de SPD een aanvraag tot erkende jobcoach-organisatie ingediend bij het UWV. Die aanvraag is begin dit jaar afgewezen, m.n. door het vertrek van Niek Wolters. De aanvraag was namelijk mede gebaseerd op zijn certificering als jobcoach. Besloten is dat Daphne Pool in 2019 de opleiding Jobcoach gaat volgen, zodat we alsnog aan de voorwaarden kunnen voldoen. Verder gaan we onderzoeken of een aanvraag tot erkende uitvoerder van 'werkfit' en 'naar werk' trajecten meerwaarde voor ons op zal leveren.
	Businessplan lokale voorziening Noaberhoes	In 2018 heeft de SPD het 'Businessplan Noaberhoes' opgeleverd en daarna op verzoek van RvT en/of gemeente doorontwikkeld. Onder 'toekomstperspectief SPD' is het belang van het Noaberhoes al toegelicht. In dat opzicht is het daarom cruciaal dat we aan de voorkant bij de plannen en ontwikkelingen betrokken blijven. Daarbij zal de SPD zich nadrukkelijk als (meest) geschikte uitvoerder moeten presenteren/profileren.

Netwerken	Samenwerking en intervisie met regionale SW-bedrijven	<p>De intervisiebijeenkomsten met de SW-bedrijven van Oldenzaal en Losser (WIL) zijn inmiddels structureel en zullen in 2019 worden voortgezet. Aangezien Losser ook concrete plannen voor een lokale voorziening heeft, zal de interactie met WIL waarschijnlijk intensiever worden.</p> <p>Het regionaal overleg tussen de 6 Twentse schappen is in 2018 weer nieuw opgestart. Voor 2019 zijn er al 4 bijeenkomsten ingepland, waarbij de SPD ook Oldenzaal en Losser zal vertegenwoordigen.</p> <p>De 6 Twentse schappen zullen ook de Benchmark voortzetten en zo mogelijk uitbreiden met omliggende schappen.</p>
	Partnership zoeken met lokale partijen binnen werkveld	<p>In 2018 zijn er contacten gelegd 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. Werkxat is inmiddels opgeheven, maar de overige partijen blijven in beeld, m.n. als mogelijke partner bij het opzetten en beheren van het Noaberhoes. In dat opzicht moeten de contacten in 2019 warm gehouden worden.</p>
	Samenwerking zoeken met lokale bedrijfsleven	<p>Met de adviseur werkgeversdienstverlening van het Werkplein en de bedrijfsconsulenten van de gem. Dinkelland en Tubbergen, wordt de werkgeversbenaderingsoverleg afgestemd. Daarvoor zijn ook in 2019 overlegmomenten ingepland.</p> <p>Daarnaast zal de SPD zoveel mogelijk aansluiten bij lokale netwerkbijeenkomsten, zoals de 'Dag van de ondernemer'. Als besloten wordt dat het Noaberhoes er komt en dat de SPD daar uitvoering aan gaat geven, zal er gericht acquisitie gepleegd moeten worden. Er moet voldoende en gevarieerd werk zijn om de deelnemers te ontwikkelen en arbeidsfit te maken.</p> <p>Dat kan vanuit de driehoek Werkplein-gemeente-SPD, maar mogelijk dat hiervoor een externe kracht ingehuurd moet worden. Dit moet meegenomen worden in het projectplan.</p> <p>Verder gaat de SPD onderzoeken of er een groepsdetachering gerealiseerd kan worden bij één of meerdere lokale ondernemers. Met Chamlon is daar in 2018 al over gesproken, maar die staan daar (nog) niet voor open.</p>
Marketing	Uitbreiden/onderhouden website	<p>De nieuwe website www.participatiedinkelland.nl is eind 2018 online gegaan. Deze moet in 2019 verder uitgebouwd en actueel gehouden worden.</p>
	Verdere uitwerking/uitvoering Marketingplan	<p>In 2018 is hiervoor een concept opgezet. De verdere invulling en uitvoering moet in 2019 plaatsvinden.</p>

6. Jaarplanning

	Actie- en speerpunten	wie?	jan	febr	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
Organisatorisch/ financieel	Personele regelingen actualiseren/herzien	WP-KC												
	Nieuwsbrief opzetten-uitbrengen (redactie)	WP-RO												
	Organiseren medewerkersbijeenkomst	WP-EG-DP												
	Meerjarenperspectief SPD opstellen	WP												
	Beschut werk uitbesteden (vanaf 2020)	WP-KC-AB												
	MTO oriëntatie/onderzoek (uitvoering 2020)	WP-KC-AB												
	KTO oriëntatie/onderzoek (uitvoering 2020)	WP-DP-GR												
	Klachtenregeling opstellen en publiceren	WP-GR												
Deta- chering	Meerjarenplanning bezetting Groepsdetachering Groen opstellen	WP-EG												
	Ovk indiv. detacheringen analyseren, bespreken met inlener (incl. optie BW) en herzien	WP-DP-GR												
	Mogelijkheden groepsdetachering onderzoeken/ in kaart brengen	WP-DP												
Nieuwe business	Screening beschikbare lijsten UWV/Werkplein/ gemeente/RMC en 'thuiszitters' benaderen	WP-DP-WvT												
	Certificering UWV 'Jobcoaching' aanvragen	WP-GR												
	Certificering UWV 'Werkfit' en 'Naar werk' aanvragen	WP-GR	Besluitvorming tav lokale voorziening (Noaberhoes) afwachten											
Marke- ting	Marketingplan verder uitwerken en uitvoeren (incl. benadering bedrijfsleven)	WP-DP-EG												
	Website uitbouwen en actueel houden	EG-JD												

Aanleveren RvT/ gemeente	Jan.	Febr.	Mrt.	Apr.	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept	Okt.	Nov.	Dec.
Kwartaalrapportage	concept jaarverslag 2018 concept bedrijfsplan 2019		jaarverslag 2018	verslag Q1 2019			verslag Q2 2019			verslag Q3 2019		
Begroting							concept begroting			definitieve begroting		

Vergadermatrix	Frequentie	Jan.	Febr.	Mrt.	Apr.	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept	Okt.	Nov.	Dec.
Raad van Toezicht + B/D SPD	4 x per jaar		7-2		25-4			18-7			31-10		
Ondernemingsraad (regulier), event. deels met B/D SPD (op uitnodiging)	4 x per jaar		14-2			9-5				4-9			12-12
Overlegvergadering Ondernemingsraad + B/D SPD	4 x per jaar		28-2			23-5				19-9			18-12
Inloopspreekuur Ondernemingsraad			21-2				27-6				31-10		
Teamoverleg SPD	Maandelijks	16-1	14-2 Heidedag	11-3	8-4	6-5	3-6	1-7 29-7	26-8	23-9	21-10	18-11	16-12
Medewerkersbijeenkomst Groen + teamleiders OPRU/SPD + B/D SPD	± 8 x per jaar	7-1	28-2			9-5		25-7		26-9		28-11	19-12
Beleidsmedewerker P-wet NK + B/D SPD	Maandelijks	8-1		5-3	30-4		25-6		20-8		15-10		
Wethouder + beleidsmedewerker P-wet NK + financiën NK + B/D SPD	4 x per jaar	17-1			29-4			15-7				4-11	
Uitvoeringsoverleg beleidsmw's NK + Werkplein + Soweco + B/D SPD	± 6 x per jaar		5-2		2-4		11-6			3-9	29-10		10-12
Overleg werkgeversbenadering NK + Werkplein + Soweco + B/D SPD	± 4 x per jaar				2-4		11-6			10-9			10-12
Samenwerkingsoverleg OPRU NK + teamleider en B/D SPD	4 x per jaar		19-2			16-5			29-8			14-11	
Samenwerkingsoverleg Soweco + B/D SPD	Minimaal 4 x per jaar	17-1		18-3									

Intervisie	Frequentie	Jan.	Febr.	Mrt.	Apr.	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept	Okt.	Nov.	Dec.
Regionaal overleg 6 SW organisaties Twente	4 x per jaar		26-2			28-5				3-9		26-11	
Intervisie SW organisaties Losser – Oldenzaal - Dinkelland	3 à 4 x per jaar	10-1											