

Scenarioverkenning gemeente Midden- Drenthe en Alescon

Tussenrapportage

Inhoudsopgave

INLEIDING	3
CONTEXT VERKENNING	5
SCENARIO 1: INTEGRATIE SOCIALE ZAKEN EN ALESCON	8
SCENARIO 2: INTEGRATIE TEAM WERK EN ALESCON	13
SCENARIO 3: INKOOPRELATIE	14
SCENARIO 4: OVERNAME VRIJVALLLENDE INFRASTRUCTUUR	16
SCENARIO 5: AANSLUITING BIJ HOOGVEEEN/DE WOLDEN	18
BIJLAGE 1 PRODUCTENBOEK ALESCON	19
BIJLAGE 2 ACTIVITEITEN HUIDIG ALESCON	22

Inleiding

De gemeente Midden-Drenthe is samen met Alescon aan het onderzoeken hoe de dienstverlening aan (toekomstige) groepen binnen de Participatiewet wordt vormgegeven en welke rol Alescon daarbij voor de gemeente kan spelen. Het college van Midden-Drenthe heeft in dat kader gevraagd om vijf scenario's uit te werken. Deze scenario's gaan van een volledige integratie van de dienstverlening tot een inkooprelatie tussen gemeente en Alescon. In deze verkenning zetten we de scenario's op een rij en brengen we in hoofdlijnen de gevolgen voor burgers en gemeentelijke financiën in beeld.

Eerste vingeroefeningen

Deze tussenrapportage is het resultaat van wat eerste vingeroefeningen en moet een globale indruk geven welke mogelijkheden er per scenario zijn voor de uitvoering van de Participatiewet. Hiermee verwachten we dat de gemeenteraad in staat is om een eerste keuze te maken over hoe we vorm geven aan het door de gemeenteraad vastgestelde uitgangspunt in de kadernota Participatiewet: We willen gebruik blijven maken van de kennis en expertise van Alescon.

Nadat de gemeenteraad zijn voorkeur heeft uitgesproken gaan we één of meerdere scenario's verder uitdiepen, teneinde de gemeenteraad een weloverwogen en goed onderbouwde beslissing kan nemen.

De vijf scenario's

Het college heeft gevraagd om vijf mogelijke scenario's te gaan verkennen.

Scenario 1 <i>Integratie sociale zaken en Alescon</i>	In dit scenario worden de teams Inkomen en Werk geïntegreerd met (de begeleidingsorganisatie van) Alescon. Hierbij vindt aansluiting plaats bij de plannen die de Drentsche Aa-gemeenten hebben gemaakt over de uitvoering van de Participatiewet en waarin een gezamenlijke werkwijze en organisatie van ISD AAT en Alescon is uitgewerkt.
Scenario 2 <i>Integratie team werk en Alescon</i>	In dit scenario wordt het team Werk geïntegreerd met (de begeleidingsorganisatie van) Alescon. De toegang tot een uitkering en de inkomensverstrekking vindt plaats vanuit de gemeente (team inkomen sociale zaken).
Scenario 3 <i>Inkooprelatie sociale zaken en Alescon</i>	In dit scenario ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering volledig bij sociale zaken van de gemeente. De gemeente koopt ondersteuning in bij Alescon. Er is dus sprake van een inkooprelatie en een contract.
Scenario 4 <i>Overname vrijvallende infrastructuur</i>	Het stoppen van de instroom in de Wsw leidt ertoe dat Alescon krimpt. Er komen dus stapsgewijs activiteiten, personeel en huisvesting vrij. In dit scenario voert de gemeente zelf de Participatiewet uit en neemt daartoe delen van deze "vrijvallende" infrastructuur van Alescon over.

Scenario 5 Aansluiting bij Hoogeveen en De Wolden	De gemeenten Hoogeveen en De Wolden voeren momenteel ook een verkenning uit naar de manier waarop zij bij de uitvoering van de Participatiewet gaan samenwerken met Alescon. In dit scenario sluit de gemeente Midden-Drenthe aan bij de keuzes die deze gemeenten daarbij maken.
---	--

Toekomst Alescon

Er is momenteel veel onduidelijkheid over de toekomst van Alescon. Blijven we in een gemeenschappelijke regeling als zes gemeenten met elkaar samenwerken om de Wsw uit te voeren? Hebben we binnen de Participatiewet iets gemeenschappelijks? Wat is de toekomst van het bedrijf Alescon, wetende dat er jaarlijks 5% aan Wsw'ers uitstroomt en de Wsw daarmee is verworpen tot een uitsterfconstructie?

De verkenning die Midden-Drenthe momenteel uitvoert en de daaraan gekoppelde keuzes, zijn van invloed op de toekomst van Alescon. Dit geldt natuurlijk evenzeer voor de uitkomst van de verkenningen in de overige gemeenten. Het is nu bijvoorbeeld onduidelijk hoe de business case tussen Alescon en de gemeenten Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo uit gaat werken. Datzelfde geldt voor de verkenning van de gemeenten Hoogeveen en De Wolden.

De zes gemeenten hebben afgesproken om alle verkenningen afzonderlijk of in samenwerking uit te voeren en vóór de zomervakantie inzichtelijk te maken wat de uitwerkingen zijn. Op basis daarvan kan in het bestuur van Alescon de koers voor de toekomst van Alescon uitgezet worden.

Leeswijzer

Allereerst zal er geschetst worden in welke context deze verkenning wordt uitgevoerd. Dit bevat een beschrijving van wat de gemeente Midden-Drenthe momenteel doet in het kader van de Participatiewet. Daarbij geven we informatie over de keuzes en verkenningen in de overige Alescon-gemeenten. En tot slot zoomen we in op de arbeidsmarktregio Drenthe, aangezien de arbeidsmarktregio een steeds groter wordende rol speelt in de uitvoering van de Participatiewet.

Vandaaruit gaan we dieper in op de uitwerking van de eerste verkenningen. Per scenario schetsen we een beeld om een gevoel te krijgen bij hoe de uitvoering van de Participatiewet wordt vormgegeven. We sluiten elk scenario af met enkele conclusies op het gebied van inhoud, formatie en financiën.

Context verkenning

In het speelveld van de uitvoering van de Participatiewet staat de gemeente Midden-Drenthe niet op zichzelf. Er spelen meerdere zaken en partijen een rol die de gemeentelijke uitvoering raken. Daarom zal in dit hoofdstuk worden geschetst hoe de uitvoering van de Participatiewet in Midden-Drenthe momenteel is vormgegeven, wat de plannen in de overige Alescon-gemeenten zijn en hoe zich dit allemaal tot elkaar verhoudt in de arbeidsmarktregio Drenthe.

Midden-Drenthe

Midden-Drenthe voert de meeste werkzaamheden in het kader van de Participatiewet zelf uit. Het gaat hier om het verwerken en toetsen van de aanvragen voor bijstand en andere minimaregelingen en de ondersteuning bij het re-integreren van klanten. Ook de handhaving voert de gemeente zelf uit.

Het uitgangspunt bij de re-integratie is dat de gemeente voor elke doelgroep wat wil bieden, of iemand nu een kleine of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Na een uitgebreide diagnose worden de competenties van een klant in kaart gebracht. Dit is de basis voor het traject naar regulier werk of participatie. Per klant wordt bekeken wat het beste traject is en grofweg kan dit ingedeeld worden in de volgende activiteiten:

- Sociale activering, voor mensen waarvan niet te verwachten is dat men in korte termijn in staat is om regulier werkzaam te zijn. Dit leidt veelal tot vrijwilligerswerk/participatie.
- Scholing, een traject voor met name jongeren zonder startkwalificatie.
- WorkFirst, waarin mensen werknemersvaardigheden, ritme en werkervaring opdoen.
- Werkervaringsplek, bij een werkgever drie maanden werken met als primaire doel ervaring opdoen en ontwikkelen in een werksoort in de hoop dat dit leidt tot een dienstverband.
- Proefplaatsing, bij een reguliere werkgever waarbij een klant een 'proeftijd' heeft van maximaal drie maanden met als resultaat dat er bij gebleken geschiktheid een dienstverband volgt
- Matching vraag en aanbod, waar de klant solliciteert op één of meerdere vacatures

Bovenstaande is een grove indeling van de verschillende activiteiten waarbij we zien dat er elke activiteit weer onder te verdelen is een veel verschillende varianten.

Alescon

De uitvoering van de Wsw, waarvan de instroom per 1 januari 2015 is gestopt, is volledig belegd bij Alescon. In de Wsw werken mensen met een arbeidsbeperking op basis van een Wsw-indicatie.

De Wsw is onder te verdelen in de volgende categorieën en kent een opbouw van een lage verdien capaciteit rond de 30% (beschut werk binnen) naar een hogere verdien capaciteit rond de 70% (begeleid werken):

- Beschut werk binnen, waar de meest kwetsbare Wsw'ers werken in een beschutte omgeving. Veelal assemblage werk.
- Beschut werk buiten, bestaat voornamelijk uit werk in het groen.
- Detachering, voor Wsw'ers die bij een ander bedrijf worden gedetacheerd vanuit Alescon.

- Begeleid werken, waarin Wsw'ers een arbeidscontract hebben bij een ander bedrijf en vanuit Alescon worden begeleid.

Bij Alescon werken ongeveer 2000 Wsw'ers waarvan 215 uit Midden-Drenthe.

Drentsche Aa gemeenten

De gemeenten Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo (de zogenaamde Drentsche Aa gemeenten) hebben de uitvoering van de sociale dienst al geruime tijd weggezet in een Intergemeentelijke Sociale Dienst (ISD). De gemeenten hebben de ISD en Alescon de opdracht gegeven om in een business case uit te werken hoe de Participatiewet uitgevoerd kan worden in één uitvoeringsorganisatie.

In de business case wordt een model geïntroduceerd waarbinnen de nieuwe uitvoeringsorganisatie werkzaam zal zijn. Men onderscheid hierin twee vormen van dienstverlening:

- De basisdienstverlening. Dit is de dienstverlening die voor iedere uitkeringsgerechtigde hetzelfde is: de intake, verstrekken van de uitkering en het activeren en stimuleren van participatie. Hierin vindt ook de handhaving plaats.
- De intensieve dienstverlening. Dit is de dienstverlening aan de mensen die binnen twee jaar uit kunnen stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Het doel hierbinnen is om de loonwaarde van mensen te ontwikkelen, zodat daarmee de kans op een betaalde baan groter is.

De intensieve dienstverlening bestaat uit de volgende onderdelen:

- Een proeftuin waarbinnen de mogelijkheden en beperkingen van mensen in kaart worden gebracht en waarin een persoonlijk ontwikkelplan wordt opgesteld.
- Een werkontwikkelomgeving waar mensen vaardigheden aanleren in een bedrijfsmatige werkomgeving om zodoende de loonwaarde van mensen te verhogen. De werkontwikkelomgeving kan worden georganiseerd binnen reguliere bedrijven of bij de werkleerafdelingen van het huidige Alescon.
- Een omgeving voor beschut werk, gebruik makend van huidige onderdelen van Alescon.
- De matching van vraag en aanbod waarbinnen de matching naar de baanafsprakenbanen¹ plaatsvindt en de reguliere vacatures.

De business case wordt concreet uitgewerkt in een plan waarin de verschillende werkwijzen in de basis- en intensieve dienstverlening wordt beschreven. Dit wordt vóór de zomervakantie 2015 opgeleverd.

Hoogeveen/De Wolden

De gemeenten Hoogeveen en De Wolden zijn per 1 januari 2015 een samenwerking aangegaan waardoor beide ambtelijke organisaties zijn samengevoegd. Er bestaan nog wel twee afzonderlijke colleges en twee afzonderlijke gemeenteraden.

De beide gemeenten voeren momenteel ook een verkenning hoe men de uitvoering van de Participatiewet kan vormgeven met daarbij mogelijke inzet van vrijvallende infrastructuur

¹ Baanafsprakenbanen: de extra banen die beschikbaar moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Voorheen: quotumbanen.

(activiteiten, gebouwen, personeel) bij Alescon. De resultaten van deze verkenning worden vóór de zomervakantie 2015 opgeleverd.

Arbeidsmarktregio Drenthe

Een andere belangrijke speler in dit geheel, en daardoor ook van invloed op de Midden-Drentse organisatie, is de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio Drenthe. Het Rijk heeft besloten om Nederland op te delen in 35 verschillende arbeidsmarktregio's en Midden-Drenthe maakt deel uit van arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD).

De AMRD bestaat uit de gemeenten Emmen (centrumgemeente), Coevorden, Borger-Odoorn, De Wolden, Hoogeveen en Midden-Drenthe en het UWV. Deze publieke partijen moeten met elkaar afspraken maken over een gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Hierin is het van belang dat re-integratieinstrumenten op elkaar worden afgestemd, zodat er een eenduidige manier van werkgeversbenadering gaat ontstaan.

In de arbeidsmarktregio wordt er momenteel, in samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties, gewerkt aan het opzetten van een Werkbedrijf. Het Werkbedrijf is een netwerkorganisatie waarbinnen de voornoemde partijen afspraken maken over het invullen van de baanafsprakenbanen door mensen met een arbeidsbeperking. De mensen met een arbeidsbeperking stroomden voorheen in, in de WSW en de Wajong (populatie Alescon), maar zijn binnen de Participatiewet een verantwoordelijkheid van de gemeenten. In de AMRD moeten we dus met alle partijen hier afspraken over maken.

Het Rijk beschouwt de verschillende arbeidsmarktregio's steeds meer als een belangrijke gesprekspartner. We zien dat binnen de arbeidsmarktregio's een hechtere samenwerking gaat ontstaan als gevolg van de wettelijke verplichtingen die we met elkaar hebben (zoals hierboven beschreven), maar ook doordat er veel gezamenlijke projecten worden opgezet. Zo stelt het Rijk onder andere middelen beschikbaar om in de arbeidsmarktregio's de jeugdwerkloosheid terug te dringen.

Conclusie context

In dit hoofdstuk hebben we laten zien dat de toekomstige samenwerking tussen Midden-Drenthe en Alescon niet alleen om deze beide partijen gaat. Er spelen hierin meerdere ontwikkelingen een rol: de uitwerking van de business case in de Drentsche Aa gemeenten, de verkenning in Hoogeveen/De Wolden en de steeds verdergaande samenwerking en ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio Drenthe.

De verkenning van de Midden-Drentse scenario's speelt zich dus af in een krachtenveld, waarin binnen en buiten onze organisatie van alles gebeurt.

Scenario 1: integratie sociale zaken en Alescon

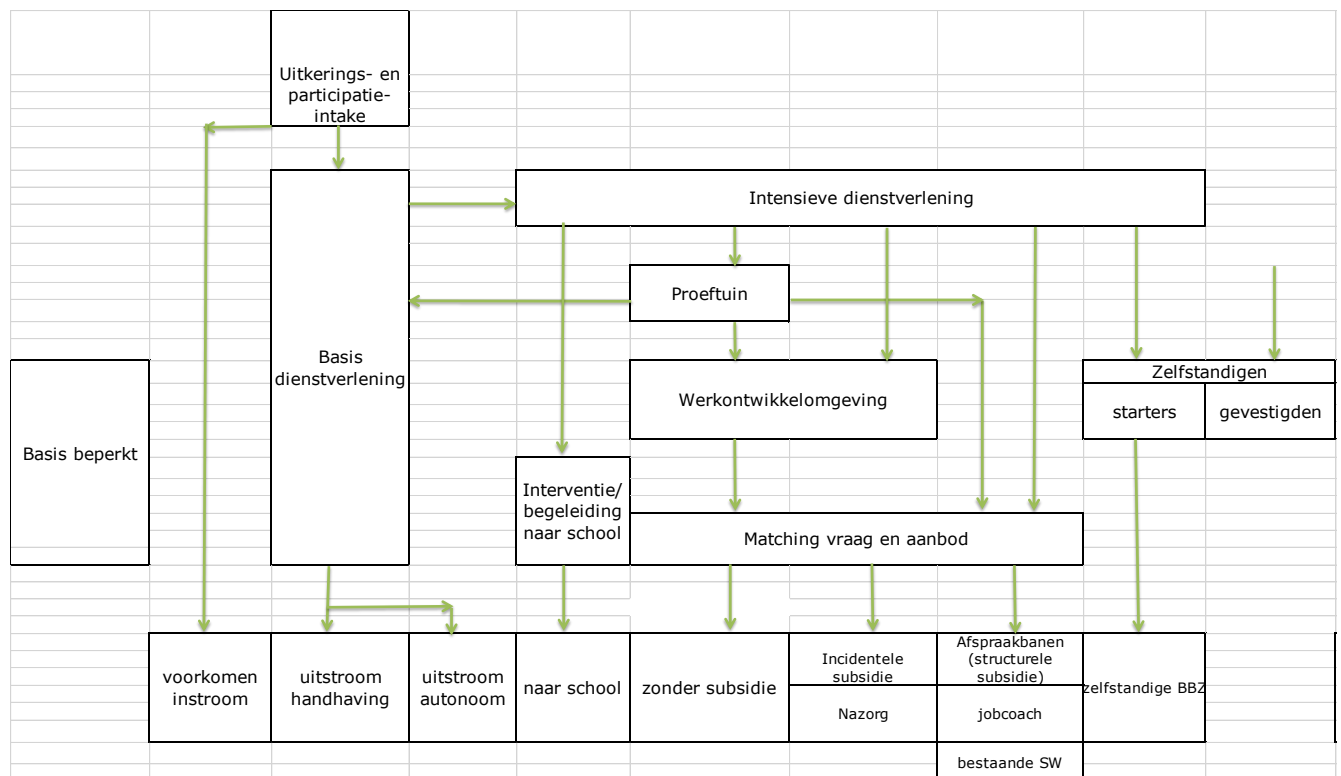
In dit scenario is er sprake van een volledige integratie van sociale zaken van Midden-Drenthe met Alescon en de Drentsche Aa gemeenten. Er wordt dus aangesloten bij de keuzes die in de Drentsche Aa zijn gemaakt en de daarbij behorende uitvoering.

Vormen van dienstverlening

Er wordt onderscheid gemaakt tussen basisdienstverlening en intensieve dienstverlening:

- De basisdienstverlening wordt geboden aan alle mensen die een beroep doen op gemeentelijke ondersteuning: uitkeringsverstrekking en minimaregelingen, intake (voor uitkeringen, werk en participatie) en een verwijzing naar intensievere vormen van ondersteuning op het gebied van werk of participatie.
- De intensieve dienstverlening wordt geboden aan de mensen met arbeidsvermogen. In een proeftuin wordt vastgesteld wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn. Op basis daarvan stellen burgers en uitvoeringsorganisatie vast welke vervolgstappen en voorzieningen noodzakelijk zijn. Een werkontwikkelomgeving, waarin mensen (tijdelijk) aan hun competenties kunnen werken, vormt de kern van de dienstverlening. Daarnaast biedt de uitvoeringsorganisatie begeleiding en bemiddeling in voorbereiding op werk en gedurende de arbeidsovereenkomst. Het faciliteren van werkgevers (door informatie en advies, door subsidies en ondersteunende instrumenten en door begeleiding) maakt ook onderdeel uit van de dienstverlening.

De uitvoering van participatieactiviteiten (sociale activering) maakt geen deel uit van de dienstverlening, de activering voor en verwijzing naar deze activiteiten wel.



Figuur 1 Proces Drentsche Aa

De ondersteuning van mensen met een beperking (voorafgaand en binnen baanafspraken) is hierin opgenomen, evenals de ondersteuning van huidige WSW-medewerkers die via detachering en begeleid werken aan de slag zijn.

Analyse

In de business case van de Drentsche Aa is berekend hoeveel mensen naar verwachting gebruik gaan maken van de verschillende vormen van ondersteuning. Dezelfde berekening hebben we toegepast op het aantal mensen dat een beroep doet op een uitkering en/of ondersteuning in de gemeente Midden-Drenthe.

In Midden-Drenthe doen jaarlijks naar verwachting 226 nieuwe personen een beroep op een uitkering. Naar verwachting wordt de helft daarvan ondersteund bij het vinden van (en behouden van) werk. Daarbij is ervan uitgegaan dat een groot deel van de mensen die arbeidsvermogen hebben, gebruik maakt van de activiteiten in de proeftuin. Daar vindt diagnose en activering plaats. Van hen gaat naar verwachting een groot deel naar een werkontwikkelomgeving. Dat is een werkplek bij een reguliere werkgever of binnen een werkleeromgeving (zoals die nu bij Alescon bestaat) waar mensen werken aan de verbetering van hun competenties.

Per processtap is een berekening gemaakt van het aantal uren dat voor de begeleiding nodig is. Het gaat daarbij om uren voor het vaststellen van de juiste uitkering, het begeleiden van bestaande Wsw-ers, de diagnose, training en assessment van mensen in de proeftuin, de coaching gedurende de werkontwikkelomgeving en het werken op een baanafpraakbaan. Voor de werkbegeleiding tijdens de werkontwikkelomgeving zijn er geen kosten opgenomen. We gaan ervan uit dat de begeleiding te financieren is uit de opbrengsten uit het werk dat mensen verrichten.

Formatie

Wanneer de gemeente Midden-Drenthe kiest voor de aanpak conform de Drentsche Aa, zijn er voor de uitvoering van de Participatiewet in het eerste jaar 24,1 FTE nodig. Dit is inclusief de ondersteuning van een gedeelte van de mensen in de Wsw (detachering en begeleid werken) en de ondersteuning van nieuwe doelgroepen (baanafspraken). In de komende jaren zal de formatie voor de Wsw-doelgroep afnemen en die voor nieuwe doelgroepen toenemen.

Dienstverlening	formatie
Uitkeringsintake en participatie-intake	0,9
Basisdienstverlening	9,2
Basisdienstverlening beperkt	0,8
Totaal basisdienstverlening:	11,0
Intensieve dienstverlening:	
- proeftuin	0,7
- werkontwikkelomgeving (ontwikkelklant)	1,5
- bestaande groep WSW	2,4
- matching vraag en aanbod (matchklant)	2,5
- begeleiding naar school	0,2
- begeleiding naar zelfstandigheid	0,3
- begeleiding gevestigde ondernemers	0,4
- klantbeheer intensieve dienstverlening	0,6

- nazorg plaatsing	0,2
- jobcoaching baanafsprakenbanen	0,3
<i>Totaal intensieve dienstverlening</i>	9,3
<i>Management & Staf</i>	3,8
TOTAAL-GENERAAL	24,1

Figuur 2 Geschatte omvang formatie

Vergelijking met gecorrigeerde formatie sociale zaken

De aard van de werkzaamheden in het Drentsche Aa model verschilt van de manier waarop Midden-Drenthe haar werkzaamheden uitvoert. Om enigszins een vergelijking te kunnen maken, hebben we een correctie toegepast op de huidige formatie van Midden-Drenthe. Hierdoor kwamen we uit op een theoretische formatiegrootte van 23,0 FTE.

Echter, voorwaarden om een betrouwbare vergelijking te maken op grootte van formatie is dat beide organisaties exact hetzelfde beleid voeren, exact dezelfde taken uitvoeren en exact dezelfde werkprocessen hebben. Een dergelijke vergelijking is niet mogelijk, aangezien de vergelijking niet aan de genoemde voorwaarden voldoet. Daarom richten we ons op een vergelijking op basis van de feitelijke situatie.

Vergelijking met huidige formatie sociale zaken

De benodigde formatie van 24,1 FTE om de doelgroep Participatiewet te kunnen bedienen vanuit het model Drentsche Aa, hebben we daarom afgezet tegen de huidige formatie sociale zaken van de gemeente Midden-Drenthe. In onderstaande tabel zijn de verschillen te zien:

Dienstverlening	Drentsche Aa	Midden-Drenthe	Saldo
<i>Totaal basisdienstverlening</i>	11,0	10,8	0,2
<i>Totaal intensieve dienstverlening</i>	9,3	6,0	3,4
<i>Management en staf</i>	3,8	2,7	0,9
Totaal formatie	24,1	19,5	4,6
Totaal kosten formatie	€ 1.564.285	€ 1.136.037	€ 428.248

Tabel 1 Vergelijking formatie

Op dit moment bedient sociale zaken Midden-Drenthe de doelgroep Participatiewet met 19,5 FTE. Dit is 4,6 FTE minder dan is berekend in het model Drentsche Aa en is daarmee qua formatie € 428.248 goedkoper.

Het verschil in FTE is voornamelijk zichtbaar in de intensieve dienstverlening en dat heeft te maken met verschillen in huidige werkwijze en dienstverlening van Midden-Drenthe en de toekomstige werkwijze en dienstverlening van de Drentsche Aa. De verschillen in werkwijze worden hieronder nader geduid:

- In het model Drentsche Aa is ook de formatie voor de begeleiding van bestaande Wsw'ers in detachering en begeleid werken meegenomen. Deze formatie zit momenteel nog in de begroting van Alescon.
- In het model Drentsche Aa is geen formatie opgenomen voor de begeleiding van mensen tijdens het leveren van een maatschappelijke bijdrage (sociale activering). Die dienstverlening wordt in Midden-Drenthe wel geboden.

- Midden-Drenthe koopt, aanvullend op de eigen formatie extern re-integratietrajecten, in. Onbekend is wat er in de Drentsche Aa extern wordt ingekocht en hoe dit zich tot elkaar verhoudt.

Aangezien er in de Drentsche Aa één nieuwe uitvoeringsorganisatie wordt gebouwd is er een model gemaakt, waarvan de (financiële) aannames en uitkomsten onzeker zijn. Hoe de praktische uitvoering wordt vormgegeven is momenteel nog onbekend, aangezien men nu bezig is om werkprocessen te formuleren.

Voorts moet worden opgemerkt dat er frictiekosten gaan ontstaan, wanneer sociale zaken Midden-Drenthe integreert in het model Drentsche Aa. Hoe hoog de frictiekosten zijn, is op dit moment onbekend.

Conclusies scenario 1

Met de verkenning van scenario 1 beogen we een beeld te scheppen van de consequenties voor de gemeente Midden-Drenthe. Deze consequenties hebben betrekking op de uitvoering, op de formatie en op de financiën.

Uitvoering

- De uitvoering van de Participatiewet gebeurt in het model Drentsche Aa, door gebruik te maken van de reeds bestaande infrastructuur van Alescon, in eigen beheer. Dit gebeurt in de proeftuin en voornamelijk in de werkontwikkelomgeving. Dat verschilt van de manier van werken in Midden-Drenthe: door de relatief kleine doelgroep en de kleine formatie (ten opzichte van het Drentsche Aa model) wordt er binnen de re-integratie ook gebruik gemaakt van externe partijen.
- De intensieve dienstverlening van de Drentsche Aa richt zich op mensen waarvan de verwachting is dat men binnen twee jaar uitstroomt naar regulier werk. De begeleiding van mensen tijdens sociale activering maakt geen deel uit van dit model. In Midden-Drenthe is er door de gemeenteraad bewust voor gekozen om de begeleiding van deze groep binnen de sociale dienst uit te voeren.
- In het model Drentsche Aa wordt de periode waarin men zich gedurende de bijstandsperiode ontwikkelt, gemaximeerd op 2 jaar. In Midden-Drenthe kiezen we ervoor om die periode maximaal 9 maanden te laten duren. Op dit punt is er dus sprake van een verschil in uitgangspunt.
- De Drentsche Aa gemeenten zijn nog werkprocessen aan het ontwikkelen, behorend bij het model, dus waar de verschillen in werkwijzen zitten is nu nog niet aan te geven.

Formatie

Alhoewel een vergelijking lastig is, vanwege bovenstaande verschillen in uitvoering en uitgangspunten, komt de huidige formatie in Midden-Drenthe uit op 19,5 FTE ten opzichte van 24,1 FTE in het model van de Drentsche Aa. Dit is een verschil van 4,6 FTE.

Financiën

We hebben nog geen exacte doorrekening kunnen maken van de verschillen tussen de kosten van model 1 in vergelijking tot de bestaande uitvoering. Globaal kunnen we stellen dat een integratie leidt tot relatief meer formatie en minder inkoop van externe trajecten en dat de frictiekosten voor de afbouw van de Wsw-uitvoering relatief lager zijn. Echter, door

de ontvlechting van de sociale dienst van de rest van de gemeentelijke organisatie, zullen er in dit scenario frictiekosten bij de gemeente ontstaan.

Scenario 2: Integratie team werk en Alescon

In dit scenario is er sprake van een integratie van het team werk van Midden-Drenthe met Alescon en de Drentsche Aa gemeenten. De werkzaamheden op het gebied van uitkeringsverstrekking, minimaregelingen en handhaving blijven door de gemeente gedaan worden. De re-integratie van klanten vindt plaats in de samenwerking met de Drentsche Aa.

De dienstverlening

Als er wordt geredeneerd vanuit het model van de Drentsche Aa (zie figuur 1 op pagina 6) dan doet Midden-Drenthe de basisdienstverlening zelf. De gemeente maakt slechts gebruik van de intensieve dienstverlening en knipt hierdoor de uitvoering van de Participatiewet in tweeën: de inkomensconsulenten in Midden-Drenthe worden gescheiden van de werkconsulenten in de Drentsche Aa.

De uitvoering van de intensieve dienstverlening is hetzelfde als in scenario 1.

Formatie

De benodigde formatie voor de intensieve dienstverlening voor Midden-Drenthe in het model van de Drentsche Aa is 9,3 FTE, conform figuur 2 op pagina 9 en 10. De huidige feitelijke formatie in Midden-Drenthe is 6,0 FTE. Als daar de benodigde formatie aan management en staf aan toe wordt gevoegd komen we uit op 11,0 FTE in het model Drentsche Aa en 6,6 FTE aan feitelijke formatie in Midden-Drenthe. Dat maakt een verschil van 4,4 FTE.

Conclusies scenario 2

Scenario 2 is een afgeleide van scenario 1 en is op basis van de resultaten van scenario 1 tot stand gekomen. Dit levert de volgende voorlopige conclusies op.

Uitvoering

De conclusies op de uitvoering zijn dezelfde als in scenario 1, aangevuld met:

- Er komt een scheiding tussen de uitkeringsverstrekking en alle zaken die daarmee samenhangen in Midden-Drenthe en de re-integratie van klanten in Drentsche Aa verband. Dit vraagt nauwe afstemming.

Formatie

Alhoewel een vergelijking lastig is, vanwege de eerder genoemde verschillen in uitvoering en uitgangspunten, komt de feitelijke formatie in Midden-Drenthe uit op 6,6 FTE. In het model Drentsche Aa komen we uit op een benodigde personeelsomvang van 11,0 FTE. In dit scenario is er dus 4,4 FTE aan formatie meer nodig dan in de huidige situatie.

Financiën

De financiële gevolgen zijn vergelijkbaar met die van scenario 1. Daarbij moeten eventuele financiële gevolgen van een splitsing nog nader worden onderzocht.

Scenario 3: Inkooprelatie

In scenario 3 gaan we uit van de huidige situatie: Midden-Drenthe voert de Participatiewet zelf uit en waar er kennis, expertise of formatie ontbreekt, koopt Midden-Drenthe dat in en Alescon voert de Wsw uit. Alescon heeft hierop een productenboek gemaakt, waarin per dienst/product een beschrijving gegeven is met daarbij een kostenplaatje.

Productenboek

In bijlage 1 staat het volledige productenboek opgenomen. Hierin staan de producten/diensten die Alescon kan uitvoeren in het kader van de Participatiewet. Daar waar er gebruik gemaakt wordt van deze producten/diensten, wordt er (extra) werk geboden aan medewerkers van Alescon die anders zonder werk komen te zitten als gevolg van de jaarlijkse 5% uitstroom uit de Wsw. Hiermee worden frictiekosten verminderd.

Afname producten

Alhoewel het lastig is om aan te geven welk jaar we welke producten inkopen, re-integratie is immers maatwerk, doen we hier toch een poging toe. In dit scenario gaan we er vanuit dat Midden-Drenthe voor wat betreft de nieuwe doelgroep (mensen met een arbeidsbeperking) de kennis en expertise momenteel mist. Dit betekent dat we onderstaande producten zullen gaan inkopen:

- Werkontwikkelomgeving, om mensen met een arbeidsbeperking te activeren, de verdiencapaciteit te verhogen in afwachting van de plaatsing op een baanafsprakbaan. Deze periode mag maximaal 9 maanden duren
- Jobcoaching, voor mensen met een arbeidsbeperking die geplaatst zijn op een baanafsprakbaan.
- Beschut werk nieuw, voor de meest kwetsbare mensen met een arbeidsbeperking.

Financieel

Er is per jaar een inschatting gemaakt van de kosten van bovenstaande producten:

2015

Product	Aantal	Prijs per product	Totaalprijs
Werkontwikkelomgeving	10	€ 1.750	€ 17.500
Jobcoaching	5	€ 2.520	€ 12.600
Beschut werk nieuw	1	€ 13.200	€ 13.200
Totaal			€ 43.300

2016

Product	Aantal	Prijs per product	Totaalprijs
Werkontwikkelomgeving	10	€ 1.750	€ 17.500
Jobcoaching	10	€ 2.520	€ 25.200
Beschut werk nieuw	2	€ 13.200	€ 26.400
Totaal			€ 56.500

2017

Product	Aantal	Prijs per product	Totaalprijs
Werkontwikkelomgeving	10	€ 1.750	€ 17.500
Jobcoaching	15	€ 2.520	€ 37.800
Beschut werk nieuw	3	€ 13.200	€ 39.600
Totaal			€ 94.900

2018

Product	Aantal	Prijs per product	Totaalprijs
Werkontwikkelomgeving	10	€ 1.750	€ 17.500
Jobcoaching	20	€ 2.520	€ 50.400
Beschut werk nieuw	4	€ 13.200	€ 52.800
Totaal			€ 120.700

Conclusie

Dit scenario bestaat uit het voortzetten van de activiteiten die gemeente Midden-Drenthe momenteel al doet, aangevuld met het inkopen van producten bij Alescon. De producten die we inkopen zijn de producten die gericht zijn op de nieuwe doelgroep.

Uitvoering

- Voortzetting van activiteiten in de gemeente en gebruik makend van de kennis en expertise van Alescon door middel van het inkopen van producten voor de nieuwe doelgroep.

Formatie

In eerste instantie wordt er vanuit gegaan dat Midden-Drenthe de werkzaamheden kan uitvoeren binnen de huidige formatie. Op termijn zal moeten blijken of dit haalbaar is als er substantieel meer klanten zijn. Voor Alescon betekent dit dat een afbouw van de formatie, als gevolg van krimp van de Wsw, wordt gedempt.

Financiën

We zien een oplopend bedrag voor de inkoop van producten, waarvoor Midden-Drenthe de dekking moet zoeken in het Participatiebudget. Vanuit het Rijk staan hier middelen tegenover, maar die dekken niet in z'n geheel de kosten.

De gevolgen voor de begroting en de mate waarin de demping van frictiekosten plaatsvindt, als gevolg van de afbouw van de Wsw, is mede afhankelijk van de ingekochte dienstverlening van Midden-Drenthe.

De kosten voor de Wsw blijven in dit scenario onderdeel van de begroting van Alescon.

Scenario 4: Overname vrijvallende infrastructuur

Met de komst van de Participatiewet stopt de instroom in de Wsw. De komende jaren neemt het aantal Wsw-medewerkers dus af. Tegelijkertijd neemt het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat een beroep doet op ondersteuning van de gemeente toe. Scenario vier houdt in dat de gemeente Midden-Drenthe de kennis en (vrijvallende) infrastructuur zoveel mogelijk wil benutten.

Activiteiten en expertise van Alescon

Om een goede afweging te kunnen maken wat er nodig is voor de uitvoering van de Participatiewet en hoe elementen van die infrastructuur van Alescon daarbij ingezet kunnen worden, is het in de eerste plaats van belang om inzicht te hebben in de huidige activiteiten, expertise en infrastructuur. Daarnaast is het van belang om inzicht te hebben in de dienstverlening die Midden-Drenthe wil gaan bieden.

Alescon biedt op dit moment 215 mensen werk in het kader van de Wsw. Hiervan zijn er 122 werkzaam binnen één van de afdelingen binnen Alescon en zijn er 50 via detacheringen en 43 via begeleid werken aan de slag. De verschillende activiteiten kunnen we in een aantal “brokken” verdelen (zie voor het overzicht bijlage 2).

Moment waarop activiteiten/personeel/panden beschikbaar komen

Jaarlijks verwachten we een afname van 5% van het aantal personen in de Wsw. Dat betekent globaal dat jaarlijks ook 5% van het personeel en de locaties vrijvallen. Het is niet eenvoudig om vast te stellen wat dat jaarlijks concreet betekent aan inzetbaar personeel, temeer daar Midden-Drenthe slechts een beperkt aandeel van het totale aantal Wsw-ers heeft (9%)..

Om dit scenario compleet te maken, moeten we inzichtelijk krijgen hoeveel FTE er jaarlijks beschikbaar komt. Dit is momenteel niet te bepalen, omdat de keuzes van de overige gemeenten hier een grote invloed op hebben. Daarnaast kunnen mensen natuurlijk andere keuzes maken door het verkrijgen van een baan elders.

Nadat de uitwerkingen van de keuzes van de zes gemeenten in beeld zijn, is een betere inschatting te maken van deze vrijvallende infrastructuur.

Welke delen van de activiteiten van Alescon kunnen worden ingezet voor de uitvoering van de Participatiewet

Wat er precies ingezet kan worden, is voor een belangrijk deel afhankelijk van de keuzes die de gemeenten maken over de wijze waarop zij (nieuwe) doelgroepen willen ondersteunen. De verschillende onderdelen van Alescon kunnen daarbij bijvoorbeeld een rol spelen bij:

- Het vaststellen van de mogelijkheden van medewerkers: door de competenties van mensen gedurende een werkende situatie in kaart te brengen. Dat kan door inzet van medewerkers (jobcoaches, praktijkopleiders) te koppelen aan werk dat door de gemeente (of andere werkgevers) wordt uitgevoerd of door Alescon daartoe werk te laten organiseren;
- Mensen ontwikkelen zich gedurende een werksituatie, in het bijzonder de groep mensen met een arbeidsbeperking die moet worden voorbereid op een baanafsprakbaan. Dat kan door de inzet van kennis en ervaring van medewerkers

van Alescon (praktijkbegeleiders/praktijkopleiders/jobcoaches) bij werk dat door de gemeente wordt georganiseerd of door Alescon daartoe werk te laten organiseren.

- Het begeleiden van mensen gedurende hun dienstverband (baanafsprakenbanen). Dat kan door de inzet van kennis en ervaring van medewerkers van Alescon.
- Het vaststellen van de loonwaarde van mensen op baanafsprakenbanen (mits gekozen is voor Dariuz, is nu niet het geval).
- Het organiseren van en/of het begeleiden op beschut werk. Dat kan door de inzet van kennis en ervaring van medewerkers van Alescon (acquisitie van werk, praktijkbegeleiding) en/of door Alescon dat te laten organiseren.
- Ketenpartnerschap WMO, onderwijs en zorg.

Conclusie

In dit scenario gaat de gemeente Midden-Drenthe de uitvoering van de Participatiewet volledig zelf doen en gaat men een nieuwe infrastructuur opbouwen voor de nieuwe doelgroep. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de vrijvallende infrastructuur bij Alescon, als gevolg van de krimpende organisatie.

Als voor dit scenario gekozen wordt, dan moet de vrijvallende infrastructuur nader worden gedefinieerd zodat financiële en inhoudelijke consequenties in beeld gebracht kunnen worden en moet de gemeente inzichtelijk hebben welke activiteiten zij straks voor de nieuwe doelgroep wil gaan uitvoeren.

Scenario 5: Aansluiting bij Hoogeveen/De Wolden

Hoogeveen en De Wolden hebben vanaf 1 januari 2015 een gezamenlijke ambtelijke organisatie en werken daardoor samen in onder andere de uitvoering van de drie transities. Zij gaan op het gebied van de Participatiewet (en het breed sociale domein) een inhoudelijke verkenning aan met Alescon om zicht te krijgen wat en hoe Alescon binnen dit breed sociale domein een rol kan vervullen. In dit scenario zoekt de gemeente Midden-Drenthe aansluiting bij deze verkenning.

Analyse

In feite lijkt dit scenario op scenario 4. Hoogeveen en De Wolden zijn een verkenning gestart vanuit de gedachte dat men de uitvoering van de Participatiewet (en de overige transities) zelf doet en gebruik wil maken van vrijvallende infrastructuur bij Alescon daar waar nodig.

Momenteel ontbreekt het nog aan voldoende concrete informatie over hoe Hoogeveen en De Wolden dit gaan doen. Duidelijk is wel dat dit scenario grote organisatorische consequenties heeft, die de uitvoering van de drie transities in Midden-Drenthe gaan raken. In dit scenario zullen we ook de werkzaamheden op het gebied van Jeugdzorg en WMO af moeten stemmen op Hoogeveen en De Wolden.

Conclusie

Zoals gezegd is er te informatie bekend om een goede inschatting te maken van de consequenties van dit scenario. Doordat dit scenario ook raakt aan de uitvoering van de WMO en de Jeugdzorg is het evident dat dit ingrijpende consequenties heeft.

Bijlage 1 Productenboek Alescon

Dienst/product	omschrijving	Bedrag	Opmerkingen en toelichting	Effect
Diagnose en activering	In een werkomgeving ontwikkelen mensen zich door te worden begeleid, gecoacht en getraind en worden competenties in beeld gebracht. De duur is maximaal 8 weken, 5 dagdelen per week. De uitkomst is : • een persoonlijk ontwikkelplan op basis waarvan de gemeente uitvoering kan geven aan re-integratie. • een geactiveerde deelnemer	€ 2.350 per deelnemer	De kosten bestaan uit: • 12 uur begeleiding, coaching en training • Werkbegeleiding en kosten van de werkplek (uitgangspunt is dat we in deze korte tijd geen verdien capaciteit kunnen benutten)	Wordt voor de gemeente mogelijk om gericht activiteiten en begeleiding in te zetten, waarmee de kans op (snelle) uitstroom toeneemt.
Work First	Deelnemers gaan onmiddellijk aan het werk en krijgen ondersteuning bij sollicitatieactiviteiten. Er wordt in de beginfase een plan van aanpak opgesteld.	€ 400 per maand	De kosten bestaan uit: • Werkbegeleiding • Coaching (is intensiever dan bij werkontwikkeling) op ontwikkeling en afspraken nakomen. • Sollicitatietraining	Actief maken en houden, werkritme opdoen, zoekgedrag stimuleren waardoor mensen sneller aan de slag gaan om werk te vinden.
Werkontwikkeling	In een bedrijfsmatige omgeving (kan binnen de bedrijven van Alescon zijn of daarbuiten) ontwikkelen de werkzoekenden (met en zonder beperking) zich door coaching en training. Dat gebeurt op basis van een persoonlijk ontwikkelplan (vanuit de proeftuin of vanuit de gemeente). Onderdelen van die werkontwikkeling zijn: • Assessment (Dariuz) • Indicatieve loonwaardebepaling	€ 1.750 per deelnemer	De kosten bestaan uit de kosten voor de jobcoaching (inclusief de uren voor de afname van het assessment). We gaan uit van 25 uur per deelnemer (à € 70 per uur). De kosten voor de werkbegeleiding worden gefinancierd uit de opbrengst van de deelnemer.	Deelnemers (met en zonder beperking, dus brede doelgroep Participatiewet en doelgroep baanafsprakenbanen) ontwikkelen zich door tot het werken bij een regulier bedrijf. Doordat medewerker en sociale dienst inzicht hebben in diens competenties en mogelijkheden, is het gemakkelijker om tot een succesvolle match met een werkgever te komen. Dat betekent een snellere en duurzamere plaatsing (en dus lagere bijstandslasten).

	• Werkplekopleiding en De duur van de periode is afhankelijk van de individuele medewerker en de kaders van de gemeente (in MD maximaal 9 maanden)			Dit product kan ook worden ingezet voor jongeren die afkomstig zijn van de PrO/VSO scholen (met het ontwikkelingsprofiel arbeid) en die een werkontwikkeltraject moeten volgen om een baan te kunnen vinden.
Jobcoaching	Het bieden van ondersteuning aan mensen die in het kader van een baanafsprakbaan aan het werk zijn (of van mensen met een afstand tot werk die tijdelijk extra ondersteuning nodig hebben). Naast de begeleiding van de werknemer gaat het ook om advisering en ondersteuning van de werkgever (bij begeleiding of aanpassingen op de werkplek)	€ 2.520 (per jaar)	De kosten bestaan uit de kosten van de jobcoach, uitgaande van 36 uur per jaar tegen een tarief van € 70 per uur.	Vergroten van het effect op duurzame plaatsing en tevredenheid van werknemer en werkgever. Leidt tot lagere kosten bijstandsbudget.
Beschut werk nieuw (in combi met dagbesteding)	Het bieden van een baan in een beschutte werkomgeving voor iemand die daartoe is geïndiceerd. Het gaat om een werkplek binnen één van de beschutte afdelingen van Alescon (of de opvolger daarvan).	€ 13.200 (exclusief LKS)	De kosten bestaan voor de gemeente uit: • De loonkostensubsidie (op basis van een loonwaardemeting) • Een begeleidingssubsidie van € 8.500 • Het exploitatietekort: € 4.700	Gemeente biedt werknemers zonder kans op werk een betaalde baan. Leidt tot sociale integratie en tot lagere kosten op andere delen van het sociale domein.
Dagbesteding (in combi met beschut werk)	Het bieden van arbeidsmatige activiteiten en intensieve begeleiding voor (met name mensen met verstandelijke beperkingen) die zijn aangewezen op gestructureerde vormen van dagbesteding (voor zichzelf of ter ontlasting van	[op basis van businesscase]	De kosten bestaan voor de gemeente uit: • Begeleidingsbedrag [per dagdeel]	Gemeente biedt mensen dagstructuur. Leidt tot sociale integratie en tot lagere kosten op andere delen van het sociale domein. Plus: ontlasting van mantelzorgers

	mantelzorgers)			
Jobhunting	Het actief met een werkzoekende vinden van een werkplek (regulier of in het kader van een baanafsprakbaan)	€ 2.100	De kosten bestaan voor de gemeente uit de kosten van een jobhunter, uitgaande van een tijdsinvestering van 30 uur à € 70.	Gemeente zorgt voor nieuw perspectief voor de medewerker/deelnemer.
jobcarving	Taken samenvoegen, waarbij een nieuwe functie wordt gecreëerd	€ 420	De kosten bestaan voor de gemeente uit de kosten van een jobcreator, uitgaande van een tijdsinvestering van gemiddeld 6 uur a € 70.	Binnen een bedrijf de mogelijkheden onderzoeken om nieuwe banen te creëren voor mensen die nu niet of moeilijk kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt.

Bijlage 2 Activiteiten huidig Alescon

Beschut werk

Werk (intern) (afdelingen BOR, schoonmaak, assemblage, post, horeca/beheer)	
WERK	Alescon beschikt over werk dat door medewerkers wordt uitgevoerd. Het gaat daarbij deels om werkzaamheden die in opdracht van de gemeenten worden uitgevoerd en deels om opdrachten die elders zijn verworven.
WERKBEGELEIDING	Om mensen het werk uit te laten voeren en zich door middel van werk te laten ontwikkelen, worden verschillende functionarissen ingezet voor de werkbegeleiding en arbeidsontwikkeling. Het gaat om: • Praktijkbegeleiders • Praktijkopleiders • Bedrijfsbureau • Coaches • HR-adviseurs
HUISVESTING	De werkzaamheden worden uitgevoerd vanuit een locatie.
OVERIGE OVERHEAD	Om werk uit te kunnen voeren zijn directie-, staf- en ondersteunende functies nodig.

In het schema hieronder is te zien dat er in totaal 122 personen uit Midden-Drenthe aan het werk zijn binnen één van de genoemde afdelingen. Ruim de helft voert het werk uit op locaties in Midden Drenthe (69), waarbij het volledig gaat om werk in de BOR (Beheer Openbare Ruimte). Iets minder dan de helft (53) is aan het werk op locaties in andere gemeenten. Dat gebeurt vooral in de assemblage.

Gemeente Midden Drenthe	BOR	69	44
Overige locaties	BOR	3	
	Assemblage	36	
	Schoonmaak	1	
	Post	2	
	Horeca/Beheer	6	
	Staf/onderst.	2	
	Detailhandel	2	
	Langd.arb.ongesch.	1	
Totaal	BOR	72	44
	Assemblage	36	
	Schoonmaak	1	
	Post	2	
	Horeca/Beheer	6	
	Staf/onderst.	2	
	Detailhandel	2	
	Langd.arb.ongesch.	1	

De opdracht van Midden-Drenthe in de BOR biedt ook werk aan een groep mensen uit andere gemeenten. Het gaat daarbij vooral om mensen uit de gemeente Hoogeveen. De gemeente heeft voor een bedrag van ongeveer € 1,6 miljoen opdrachten verstrekt in de BOR.

Werkbegeleiding

Werknemers in de Wsw hebben arbeidsbeperkingen. Dat vraagt om specifieke vormen van aansturing en ondersteuning en om aanpassingen aan de werkplek en het werkproces. Daarnaast wil Alescon dat werknemers zich ontwikkelen, zodat zij hun productiviteit kunnen verhogen en/of de stap kunnen maken naar werk bij een regulier bedrijf. Alescon zet daarom verschillende functionarissen in die de werknemers begeleiden en ondersteunen bij hun ontwikkeling.

Praktijkbegeleiders

De praktijkbegeleiders zorgen als direct leidinggevende voor de dagelijkse aansturing van de medewerkers op de werkvloer. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het werk, de ondersteuning bij de uitvoering van de arbeidsontwikkeling en de dagelijkse begeleiding van de medewerkers. Essentieel hierbij is dat zij sturen op het gedrag van medewerkers, zodat medewerkers zich veilig voelen en ook duidelijk ervaren wat de kaders zijn. Hierbij is het met name de expertise van de praktijkbegeleider, welke ervoor kan zorgen dat escalaties of terugval bij medewerkers voorkomen worden. Indien het op de werkvloer toch tot escalatie komt, initieert de praktijkbegeleider in samenwerking met de HR-adviseur de benodigde interne en externe begeleiding of hulpverlening.

Vooraf de kennis op het gebied van arbeidsontwikkeling en de stijl van de praktijkbegeleider, zijn van belang bij de ontwikkeling van medewerkers. Hierbij gaat de ontwikkeling van werknemersvaardigheden hand in hand met de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden, welke beiden een gunstig effect hebben op andere leefgebieden. De praktijkbegeleiders voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken aan de hand van "Mijn Plan" (het ontwikkelingsplan van de medewerker). Zij voeren ook de verzuimbegeleiding uit. De groep praktijkbegeleiders zijn MBO-4 opgeleide medewerkers die aanvullende opleidingen tot praktijkbegeleider of een middenkaderopleiding hebben gevolgd. Er is een mix gemaakt van mensen met een vakinhoudelijke achtergrond en mensen met een agogische achtergrond. Zij dienen in staat te zijn om structuur te bieden aan medewerkers en om te kunnen gaan met mensen met een psychische of verstandelijke beperking of een combinatie hiervan.

Praktijkopleiders

De praktijkopleiders ondersteunen de praktijkbegeleiders en de medewerker bij de totstandkoming van het persoonlijke ontwikkelingsplan en de daarbij horende activiteiten in het kader van de arbeidsontwikkeling, zodat dit maatwerk wordt dat een medewerker in staat stelt zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. Het gaat dan bijvoorbeeld om het ontwikkelen van een effectief pakket van Werkplekopdrachten waarmee medewerkers hun competenties (en hun loonwaarde) verbeteren terwijl zij werken.

Voor de bestaande groep Wsw-ers van Midden-Drenthe zijn er in totaal 4 FTE aan praktijkbegeleiders en praktijkopleiders aan het werk.

Bedrijfsbureau

De medewerkers bedrijfsbureau worden vooral ingezet voor het bedrijfsproces, waarbij zij zowel de planning en logistiek doen als de registratie(administratie) van de productie (1 FTE).

Coaches

Aan de groep mensen, werkzaam binnen Alescon, die in staat is om op termijn de stap naar een reguliere werkgever te maken, koppelt Alescon een coach die het ontwikkelingsproces van deze mensen begeleidt. Deze coach brengt de arbeids- en ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers in beeld en zet verschillende instrumenten vanuit de arbeidsontwikkeltoolbox in opdat medewerkers zichzelf ontwikkelen naar een plaats op de arbeidsmarkt (detachering of Begeleid Werken). Hiertoe neemt de coach assessments af en verzorgt trainingen op het gebied van sollicitatie en presentatie

Voor de bestaande groep Wsw-ers van Midden Drenthe die binnen de genoemde afdelingen aan het werk zijn, zijn er 0,4 FTE aan coaches aan het werk.

Jobhunters

De jobhunters zijn verantwoordelijk voor het tot stand brengen van een match tussen een werkgever en een medewerker van Alescon. Deze match resulteert in een plaatsing Begeleid Werken of Detachering. Gegeven het feit dat er, gelet op de doelgroep waarvoor Alescon haar dagelijkse verantwoordelijkheid draagt, vaak geen vacatures beschikbaar zijn, zullen de vacatures op maat gemaakt moeten worden. Dit betekent een zeer specifieke en lokale bewerking van de markt waarbij het persoonlijke netwerk van cruciale waarde is. Om een vacature “passend” te maken wordt gesproken over “jobcarving” waarbij onderdelen van een functie (taken) worden afgesplitst. De jobhunter treedt hiertoe in overleg met een potentiële werkgever aangaande de taakhoud van de functie. De kunst is om samen met de werkgever te proberen een vacature zodanig aan te passen dat deze binnen de belastbaarheid (of kennis en ervaringen) van de medewerkers van Alescon. Dat vergt een andere denkwijze van de werkgever en daarmee overtuigingskracht van de jobhunter.

Accountmanager

De accountmanager is verantwoordelijk voor marktbewerking op strategisch en tactisch niveau. Dit kan zowel plaatsvinden vanuit push-beweging dan wel vanuit een pull-beweging. Zij hebben als taak werk op te halen voor onze medewerkers die werkzaam zijn binnen Alescon.

HRM-adviseurs

De werknemers hebben een arbeidscontract. Naast ontwikkeling en ondersteuning wordt van mensen gevraagd om zich optimaal in te spannen hun werk zo goed mogelijk uit te voeren en zich aan de afspraken te houden die op de werkplek gelden. De begeleiding en aansturing zijn gericht op (het stimuleren van en aanspreken op) goed werknemersgedrag en het welbevinden door het voorkomen van escalaties en bieden van een veilige en stimulerende werkomgeving. Daarnaast is een kenmerk van de groep mensen met een beperking dat zij een hoger verzuimrisico hebben. Deze zaken brengen met zich mee dat er relatief veel HR-zaken aan de orde zijn. Er zijn veel arbeidsconflicten of mensen die dreigen uit te vallen door hun beperkingen of veranderingen in de context waarin zij leven. Zo zijn er jaarlijks circa 10 disciplinaire trajecten.

Voor de bestaande groep Wsw-ers van Midden-Drenthe die binnen de genoemde afdelingen aan het werk zijn, zijn er 0,6 FTE aan HR adviseurs werkzaam en 0,8 FTE aan HR-administratie en loonadministratie.

Huisvesting

Is niet aan de orde.

Detachering en begeleid werken

Werk (detachering en begeleid werken)	
WERK	Alescon zorgt voor werkplekken bij verschillende werkgevers, individueel of groepsgewijs.
BEGELEIDING	Om ervoor te zorgen dat deze plekken worden gevonden, er een goede duurzame match gerealiseerd wordt en mensen (en werkgevers) worden begeleid, worden de volgende functionarissen ingezet: • Jobhunters • Coaches • HR-adviseurs (bij detacheringen)
OVERIGE OVERHEAD	Om werk uit te kunnen voeren zijn directie-, staf- en ondersteunende functies nodig.

Van de groep Wsw-ers uit Midden-Drenthe zijn 93 personen via detachering en begeleid werken aan de slag. Zij worden vanuit één van de eigen afdelingen van Alescon geplaatst als volgende stap in het traject van arbeidsontwikkeling. Om dat te realiseren worden twee typen functionarissen ingezet: jobhunters en (job)coaches. Daarnaast geldt dat voor een deel van deze mensen (degenen met een dienstverband) ook HR-activiteiten worden ingezet. Een detachering of begeleid werken plek is geen statisch gegeven. Met enige regelmaat worden plaatsingen beëindigd en worden mensen bemiddeld naar andere plekken. Hierbij wordt vaak teruggekeerd naar de eigen organisatie. Het beleid is geen mensen thuis te laten zitten in afwachting van een nieuwe baan/functie.

(job)coaches

Jobcoaches vormen de kern van de activiteiten voor mensen in detachering en begeleid werken. Zij bereiden mensen voor op een externe werkplek en begeleiden mensen gedurende de periode dat zij aan het werk zijn. Zij zijn de vraagbaak voor de werknemer en de werkgever op alle domeinen die het werk raken. Voor de werknemer raakt dit ook aan alle vraagstukken die het mogelijk maken om te kunnen werken. Zij spelen tevens een rol bij de ondersteuning van de werkgever in eventuele aanpassingen van het werk of het bieden van (dagelijkse) werkbegeleiding en advisering in hoe de werkbegeleiding richting de werknemers de werknemers het beste tot zijn/haar recht laten komen. De ervaring is dat deze begeleiding noodzakelijk is om een duurzame plaatsing te realiseren en te behouden. Naast inhoudelijke werkzaamheden wordt ook van de jobcoaches gevraagd om met werkgevers te onderhandelen over de detacheringsvergoeding en detacheringsvoorwaarden (binnen de kaders van het beleid van Alescon) en om ervoor te zorgen dat de afspraken worden nagekomen. De jobcoaches zijn HBO-geschoolde medewerkers die een aanvullende opleiding/training tot jobcoach hebben gevolgd. Zij zijn daarnaast getraind in en gecertificeerd voor het afnemen van assessments. Een aantal daarvan is opgeleid tot loonwaarde-expert.

Voor de bestaande groep Wsw-ers in begeleid werken en detachering wordt 1,3 FTE aan coaches ingezet. Een coach heeft een gemiddelde caseload van 70 personen (de caseload ligt bij individuele detacheringen en begeleid werken plaatsen lager dan bij joint ventures en groepsdetacheringen).

HRM-adviseurs

De werknemers die via detachering aan het werk zijn hebben een arbeidscontract met Alescon. Het gaat om 50 personen. Ook voor hen worden dus HR-taken uitgevoerd. Voor deze groep is 0,3 FTE aan HR adviseurs werkzaam en 0,4 FTE aan HR-administratie en loonadministratie.

Overig personeel: management/staf/ondersteuning

Ter ondersteuning van bovenstaande processen is er een directieteam, managers van de diverse afdelingen, controllers, administratie, communicatie, ICT, Kwaliteit en een facilitaire afdeling. (3 FTE).