# Uitvoeringsplan 2020-2023
# MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland

Vastgesteld 27 juni 2019

# INHOUDSOPGAVE


**Inleiding** 3

**1. MGR beheerorganisatie** 4

**2. Module Inkoop Sociaal Domein** 9

**3. Module Onderwijszaken - RBL** 11

**4. Module Werkgeverservicepunt - WSP** 13

**5. Module Werkgeverschap SW** 18

# Inleiding

Voor  u ligt het uitvoeringsplan van de MGR Sociaal Domein in de regio centraal Gelderland. Het uitvoeringsplan geeft de visie weer voor de komende vier jaar 2020 t/m 2023 ten aanzien van de door het samenwerkingsverband uit te voeren taken.
De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Regio Centraal Gelderland (hierna de MGR) is een samenwerkingsverband van 11 gemeenten.

**Terugblik**
In november 2015 hebben deze gemeenten in de regio Centraal Gelderland het besluit genomen om een aantal taken binnen het Sociaal Domein ook na 2016 gezamenlijk uit te voeren. Eind 2016 is de gemeenteraden gevraagd in te stemmen met de oprichting van een Modulaire Gemeenschappelijke Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR).

Op 1 april 2017 is de MGR van start gegaan. Gestart is met de module inkoop. Per 1 januari 2018 zijn de modules Onderwijszaken (RBL) en Werkgeversservicepunt (WSP) onder de MGR gebracht.
Vanaf 1 januari 2019 wordt het werkgeverschap SW als module onder de MGR gebracht.
Daarmee vallen per 1 januari 2019 vier modules onder de MGR. .
Conform artikel 24 van de regeling van de MGR stelt het algemeen bestuur een vierjarig uitvoeringsplan vast. Dit uitvoeringsplan is de basis voor het jaarlijkse uitvoeringsprogramma.  Beide worden voor zienswijze voorgelegd aan de raden van de deelnemende gemeenten.

***Artikel 24 Uitvoeringsplan***
1. *Het algemeen bestuur stelt een uitvoeringsplan vast waarin in grote lijnen wordt aangegeven wat het algemeen bestuur van het samenwerkingsverband voornemens is uit te voeren. Het algemeen bestuur kan een of meerdere onderdelen van het uitvoeringsplan afzonderlijk vaststellen.*
2. *Het uitvoeringsplan beslaat een periode van 4 jaar. Jaarlijks kan het algemeen bestuur besluiten over een bijstelling van het uitvoeringsplan.*

De bestuurscommissies geven een advies over het uitvoeringsplan voor de betreffende module. Het dagelijks bestuur zorgt voor het totale uitvoeringsplan op basis van de adviezen van de bestuurscommissies en legt dit voor aan het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur stelt het uitvoeringsplan vast, nadat raden hun zienswijze hierop hebben kunnen geven.

# 1. MGR beheerorganisatie

## 1.1 Visie en ambitie regionale samenwerking

De MGR staat voor samenwerking in de regio centraal Gelderland op diverse terreinen in het sociaal domein. In 2016 hebben de deelnemende gemeenten aan de MGR hun ambitie uitgesproken om de samenwerking binnen de MGR uit te breiden en te intensiveren. Vanaf 2018 is er sprake van drie modules die onder de MGR werkzaam zijn, te weten Inkoop zorg, Onderwijszaken (RBL) en het Werkgeversservicepunt (WSP). Vanaf 1 januari 2019 is daar de module Werkgeverschap SW bij gekomen. Deze ontwikkeling past in de visie van de MGR om onderdelen van het sociaal domein waarop in de regio centraal Gelderland wordt samengewerkt onder te brengen binnen één gemeenschappelijke regeling.

De MGR houdt ontwikkelingen in het sociaal domein in de huidige regio in de gaten en staat open voor het gesprek over het onderbrengen van andere modules in het sociaal domein en/of andere deelnemende gemeenten in de regio centraal Gelderland. Wanneer dit aan de orde is worden gemeenten en gemeenteraden actief betrokken bij een dergelijke besluitvorming.

**De MGR is van en voor de samenwerkende gemeenten.**

## 1.2 Doelstellingen en uitgangspunten

De regionale samenwerking in het sociaal domein moet leiden tot kwalitatief goede en efficiënte dienstverlening aan de inwoners van de 11 gemeenten. Daarbij is het lokale beleid leidend. De reden tot samenwerking en de doelstelling verschilt per module.

Bij de MGR wordt ervan uitgegaan dat de regionale samenwerking vrijwillig is, maar niet vrijblijvend. De modulaire opzet biedt keuzevrijheid voor gemeenten om te bepalen aan welke (sub)module wordt deelgenomen. Vervolgens draag je samen de uitvoering vanuit die module.

Er is respect voor de onderlinge verschillen met als uitgangspunt: eenduidig waar het moet, pluriform waar het kan. De vorm van de MGR is toekomstbestendig en er is voldoende ruimte voor publiekrechtelijke controle. De focus ligt op een efficiënte uitvoering en een ‘lean en mean’ organisatie waarbij de basis op orde is, zodat in de modules de werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden die met de deelnemende gemeenten zijn afgesproken in de regeling en de DVO’s. Met gemeenten en tussen modules onderling wordt geëxperimenteerd met een verdere integrale benadering binnen het sociaal domein.

## 1.3 Taken en rollen

Het concept van de MGR maakt het mogelijk dat ieder van de 11 gemeenten zelf besluit aan welke modules en submodules wordt deelgenomen. Daarmee is de dienstverlening vanuit de MGR ondersteunend en faciliterend aan de uitvoering van het totale beleid in het sociaal domein van de betreffende gemeente.

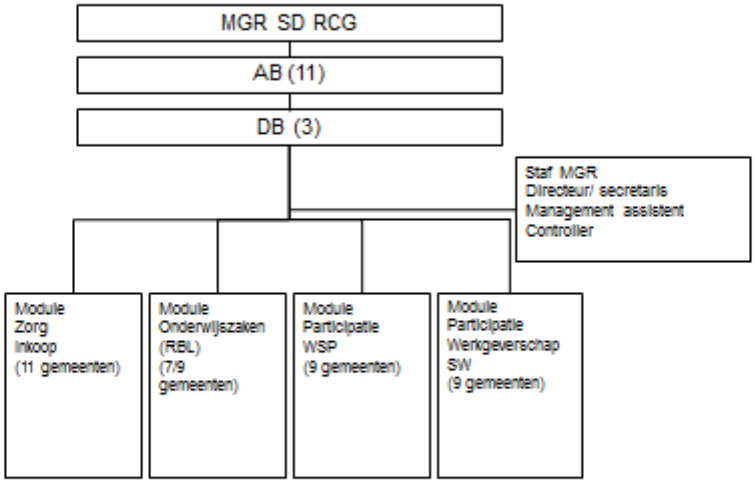
Door op meer gebieden binnen het Sociaal Domein samen te werken kan de toegevoegde waarde van de MGR richting gemeenten vergroot worden. De komende jaren wordt hieraan gewerkt op

basis van een gemeenschappelijke agenda. De MGR gaat de komende jaren door met het uitwisselen van kennis- en ervaring en gemeenschappelijke activiteiten om de dienstverlening aan individuele gemeenten en hun inwoners te versterken en er meerwaarde ontstaat. Daarbij blijft de regie liggen bij de opdrachtgevers, de gemeenten die samen opdrachtgever zijn en samenwerken in de betreffende module of submodule.

De focus van de MGR ligt op de dienstverlening binnen de 4 modules. De MGR beheerorganisatie is daarvoor faciliterend wat betreft de randvoorwaarden voor de uitvoering en de bestuurlijke processen.

De Governance van de MGR is erop gericht de bestuurlijke drukte te beperken en de focus van de bestuurlijke aandacht zoveel mogelijk te richten op de kwaliteit en efficiëntie van de dienstverlening vanuit de vier modules. Daar moeten de resultaten geleverd worden en de dienstverlening aan inwoners in de gemeenten ondersteund worden.

Dat vraagt om coördinatie vanuit de MGR beheerorganisatie en coördinatie binnen de gemeenten door de accountmanager van de MGR in iedere gemeente.




Binnen de MGR zijn de rollen duidelijke verdeeld. De gemeenten zijn opdrachtgever en eigenaar van de MGR. De MGR als uitvoeringsorganisatie is opdrachtnemer. De inhoud vindt plaats binnen de modules. De overall organisatie zit bij de beheerorganisatie.

Bij de gemeenten wordt opgehaald wat de vraagstukken zijn, welke rol samenwerking kan bieden en wat de beoogde doelen zijn voor de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie deelt de inzichten die opgedaan zijn en de mogelijkheden om de toegevoegde waarde van samenwerking te vergroten.

Zo kunnen ambitieuze en duidelijke opdrachten worden geformuleerd die uitvoerbaar zijn voor de betreffende module(s). Bij het verstrekken van opdrachten wordt er gekeken naar de kansen en

risico's. Er wordt gewerkt op basis van vertrouwen. Door transparantie over de processen, resultaten en kosten legt de MGR verantwoording af wordt toezicht en controle gefaciliteerd. Daarmee kunnen de bestuurscommissies, het algemeen bestuur, de colleges en raden ieder hun rol spelen.

## 1.4 Prioriteiten en speerpunten

De MGR beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de bestuurlijke inbedding en randvoorwaarden voor de modules om hun werk goed te kunnen doen. De belangrijkste rol van de MGR als geheel is het vergroten van de zichtbaarheid/herkenbaarheid, het vergroten van de toegevoegde waarde en intern en extern verbindend zijn.
De focus voor de komende jaren ligt op:

1. Bestuurlijk proces faciliteren zodat er gedragen besluitvorming ligt over de opdracht en financiële kaders voor de uitvoering van die opdracht op module niveau.
2. Gezamenlijk optrekken om gemeenteraden goed en tijdig te informeren en te betrekken bij besluitvorming.
3. Bedrijfsvoering op orde om het werk vanuit de modules te faciliteren. Dit betreft goed werkgeverschap, transparant financieel beheer en goede uitvoering van privacybeleid, archiefbeleid en andere zaken op het terrein van de bedrijfsvoering van de MGR en haar modules.
4. Versterken en borgen dat de modules blijven aansluiten bij de opdracht van de gemeenten en ( maatschappelijke ) ontwikkelingen die er zijn.
5. Onderlinge samenhang tussen modules versterken, waardoor er meerwaarde ontstaat.

Ad 1: In de periode 2020 t/m 2023 wordt doorgebouwd op de ervaringen in de afgelopen jaren wat betreft het bestuurlijke proces . Het bestuurlijk proces is erop gericht het model van governance, zoals in december 2017 door het algemeen bestuur is vastgesteld, goed te laten werken. Deze governance wordt in dit uitvoeringsplan kort toegelicht.

De modules hebben allemaal een bestuurscommissie met de portefeuillehouders van iedere deelnemende gemeente die een adviserende rol heeft richting het algemeen bestuur betreffende de planvorming, begroting en jaarrekening en kaders voor de uitvoering van de eigen module.

Ambtelijk kent iedere bestuurscommissie een regionaal ambtelijk overleg en een regiosecretaris. Per gemeente is er een accountmanager voor de gehele MGR. De accountmanagers hebben een goede vorm gevonden om de spilfunctie voor wat betreft de bestuurlijke besluitvorming binnen de gemeenten en de MGR goed in te vullen. Tussen accountmanagers wordt kennis en ervaring gewisseld en elkaars voorbereiding benut binnen de eigen gemeente, rekening houdend met de couleur locale.

De directeur/secretaris van de MGR neemt het voortouw als het gaat om een goede afstemming tussen de regiosecretarissen en de voorzitters van de bestuurscommissies en het bestuur van de MGR.

Binnen de MGR is er binnen het MT, bestaande uit de managers van de modules en de directeur/secretaris en de controller van de MGR, een gestructureerd overleg dat zich richt op:

- het realiseren van de beoogde doelen en kwalitatief goede dienstverlening

- het stimuleren van de integraliteit, samenhang en kennisuitwisseling tussen de modules
- het voeden van de bestuurlijke besluitvormingsprocessen
- een bedrijfsvoering die ondersteunend is aan het werk vanuit de modules.

Ad 2: Het is van groot belang samen op te trekken met gemeenten en gemeenteraden actief te informeren en tijdig te betrekken bij besluitvorming binnen de MGR. Dit gaat over de planvorming en de financiële consequenties van deze plannen en andere ontwikkelingen binnen de MGR. Deze informatievoorziening wordt allereerst vanuit de deelnemende gemeenten uitgevoerd. De MGR ondersteunt de gemeenten hierbij. Daarnaast is er ook een actieve informatievoorziening vanuit de MGR richting raden, via nieuwsbrieven en informatiebijeenkomsten.

Ad 3: De MGR staat voor goed werkgeverschap en biedt daarvoor de bestuurlijke kaders. De komende jaren wordt het HR beleid van de MGR verder toegespitst op de kenmerken van de MGR met een focus op het verder ontwikkelen en benutten van talenten van de medewerkers en werken aan een gemeenschappelijke cultuur. Binnen de modules ligt de focus op kwalitatief goede dienstverlening en het realiseren van de ambities die zijn geformuleerd. Daarvoor is het nodig dat de professionals hun werkzaamheden goed kunnen uitvoeren, zich blijven ontwikkelen, pro-actief zijn en meegroeien met de ontwikkeling van het werk. Dit vraagt om ondersteunend HR beleid, actieve medezeggenschap, mandaten laag in de organisatie en ontwikkelruimte voor de professionals binnen de bestuurlijke kaders.

Ook het financieel beheer, financiële rapportages, de uitvoering van het AVG beleid en archiefwerkzaamheden zijn op orde en blijven op orde. Door deze aspecten goed te borgen ervaren gemeenten ook de toegevoegde waarde van één modulaire gemeenschappelijke regeling voor meerdere onderdelen van het sociaal domein.

Ad 4: De managers en medewerkers van de modules hebben korte lijnen met het ambtelijk en bestuurlijk overleg om de opdracht vanuit de gemeenten goed op te halen, passend bij maatschappelijke ontwikkelingen en het werk van de modules hierop aan te laten sluiten.

Ad 5. Naast de ontwikkeling binnen de eigen module en teams wordt de komende jaren gewerkt aan het garant staan voor en vergroten van de toegevoegde waarde van de MGR voor de deelnemende gemeenten en inwoners van die gemeenten. Daarvoor zullen per jaar een aantal module overstijgende activiteiten gestart worden die ondersteunend zijn aan de werkzaamheden binnen de modules. Vragen en wensen vanuit deelnemende gemeenten worden ook vanuit hun integraliteit bezien.

## 1.5 Communicatie

De MGR is verantwoordelijk voor de communicatie over bestuurlijke aspecten van de MGR. Daarbij wordt de regeling uitgevoerd wat betreft het informeren en verzoeken om zienswijzen van de gemeenteraden. Daarnaast wordt er minimaal twee keer per jaar een digitale nieuwsbrief verzorgd voor raden en minimaal één keer per jaar of bij essentiële wijzigingen wordt een informatiebijeenkomst voor raadsleden georganiseerd. Relevante informatie is te vinden op de website van de MGR.

De modules zijn zelf verantwoordelijk voor de inhoudelijke rapportage richting de deelnemende gemeenten. De kaders hiervoor liggen vast in de gesloten DVO's. De modules hebben een eigen website waarmee zij communiceren met hun primaire doelgroep. Gemeenten bepalen welke informatie uit de inhoudelijke rapportages op welke wijze gedeeld wordt met hun gemeenteraden.

# 2. Module Inkoop Sociaal Domein

**Regionale Inkoop met lokale focus**
van en voor de gemeenten

## Visie en ambitie

***''Module Inkoop streeft ernaar de perfecte verbinding te organiseren tussen de zorgaanbieder en gemeente. Hierbij staat de zorg voor de inwoner centraal en blijven wij in deze driehoek van elkaar leren en kunnen we samen de transformatieopgaven vanuit de regionale samenwerking realiseren.***

Het team van de module Inkoop organiseert de inkoop, het contractmanagement c.q. relatiemanagement en het contractbeheer van maatwerkvoorzieningen en specialistische zorg Jeugd, wmo, activerend werk en beschermd wonen.
Hieronder wordt verstaan het inkopen van dienstverlening, dan wel goederen, binnen het sociaal domein voor alle elf gemeenten van de regio Centraal Gelderland. Dit is inclusief het beheren van contracten, het managen van relaties en het uitvoeren van regionale projecten in het kader van transformatie en innovatie die raakvlakken hebben met inkoop en contracten van de regio Centraal Gelderland.

De regionale samenwerking is onder andere gericht op:
- Efficiency voordelen voor de verschillende stakeholders;
- Versnellen van de Transformatie en Innovatie.

De module Inkoop vervult op basis van deze taken de volgende de volgende rollen:
1. **Verbinder** voor zowel in- en externe partijen;
2. **Inspirator** voor zowel (zorg)aanbieders, gemeenten als overige stakeholders;
3. **Expert** op het gebied van inkoop en relatiemanagement en -beheer sociaal domein.

Module Inkoop is een uitvoeringsorganisatie, de taken van de module Inkoop zijn vastgelegd in de DVO die zijn met gemeenten zijn vastgesteld .
De taken waarvan is afgesproken dat deze niet zijn belegd bij de module Inkoop:
- Beleidsmatige zaken betreffende de ontwikkelingen van het sociaal domein;
- Financiële verkeer tussen (zorg)aanbieders en gemeenten;
- Primair proces rondom de cliënt.
- Toegang tot en toewijzing van zorg.

Indien gewenst ondersteunt en adviseert de module Inkoop op de bovengenoemde taken.

De module inkoop werkt nauw samen met vertegenwoordigers beleid en uitvoering van de samenwerkende gemeenten in het uitvoeren van zijn taken.

## Waar komen we vandaan

De voorafgaande jaren hebben vooral in het teken gestaan van het opbouwen van de basis van de inkoop van de maatwerkvoorzieningen ten behoeve van het sociaal domein.
De uitgangspunten van de regionale inkoop zijn in 2016 geformuleerd en zijn nog steeds leidend.
In de collegevoorstellen van 2016 zijn de uitgangspunten als volgt gedefinieerd:
- Vergroten van inkoopkracht
- Lokaal en sub-regionaal kunnen blijven sturen bij Regionale contractering.
- Het beste van verschillende inkoopmodellen met elkaar verbinden – bestuurlijk aanbesteden (open house).

- Innovatie op 3 niveaus: Regionaal, Lokaal en Per product / Arrangement.
- Efficiency winst en minder administratieve last
- Gezamenlijk leren en ontwikkelen in het sociaal domein.
- Besparingen op de zorg realiseren.

In 2018 en 2019 zijn al een aantal stappen genomen om tot meer eenduidigheid te komen en is de uitvoering van de uitgangspunten enigszins aangepast.
Deze punten zijn:
- Betere kwaliteitstoetsing aan de voorkant
- Naleving gericht op kwaliteit
- Aanzet tot vereenvoudiging van producten en palet van producten.
- Actualiseren van aanbiedersbestand

## 2020- 2023 in hoofdlijnen

Het jaar 2019 zal vooral in het teken staan van vereenvoudiging, synchronisatie, sturen op kwaliteit en versterken van de transformatie.
De focus van de module Inkoop is en blijft:

***Passende en betaalbare zorg voor de inwoner die dat nodig heeft***.

De transformatie richt zich in hoofdlijnen op verbeteren van de relatie zorgaanbieders met het lokale veld en het versterken van de 0$^{e}$ en eerste lijn om bij te dragen aan het verminderen van het aantal inwoners dat gebruik maakt van maatwerkvoorzieningen. Vooral verminderen van het aantal inwoners dat gebruik maakt van intramurale voorzieningen. Door betere samenwerking binnen het sociaal domein op het gebied van preventie is het mogelijk problemen van inwoners te voorkomen of te beperken en versterken van de 0$^{e}$ en eerste lijn geeft de mogelijkheid tijdig zorg af te schalen.
Om deze ontwikkelingen te kunnen ondersteunen ziet de module Inkoop de volgende opgaven voor de periode 2020- 2023:

1. Sturen op kwaliteit en resultaat
    - Scherpere eisen aan kwaliteit bij inschrijving stellen en de naleving daarvan in de inkoopcyclus borgen.
    - Monitoren op doelmatigheid en rechtmatigheid zijn hieraan verbonden.
    - Rapporteren op vorm van resultaatsturing, cliënttevredenheid , doelrealisatie door tellen en vertellen. Uitkomsten zijn vast onderdeel van periodieke gesprekken met aanbieders
2. Sturen op ontwikkeling/effect
    - Inzicht in ontwikkelingen op aantallen ( inwoners, uren en euro's) en trends.
    - Monitoren van uitkomsten transformatie.
    - Data- analyses inzetten in rapportage voor lokale en regionale sturing.
3. Verdere ontwikkeling in sterkere verbinding tussen aanbieders en gemeenten en aanbieders onderling.
    - Aandacht voor bijdrage aanbieder aan voorveld/ algemene voorzieningen, lokale ontwikkelingen en transformatie.
    - Netwerk- ketensamenwerking stimuleren
    - duurzaam partnership gemeenten- aanbieders versterken
4. Verbeteren van de ondersteunende systemen
    - zoekfunctie Mylex verbeteren
    - gebruik en gebruikersvriendelijkheid van Vendorlink verbeteren.
    - PDC verbeteren en zo actueel mogelijk houden
    - Onderlinge verbinding tussen systemen zm tot stand brengen

# 3. Module Onderwijszaken

***Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL)***

*Regionale organisatie met lokale uitvoering op scholen én in samenspraak met lokale teams*

## Opdracht

Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL) voert in opdracht van de gemeenten de wettelijke taken uit in het kader van de Leerplichtwet en in opdracht van het Rijk de kwalificatieplicht en de RMC wetgeving.
Het RBL volgt de schoolloopbaan van 62.000 leerlingen vanaf 5 jaar totdat ze een startkwalificatie hebben behaald of 23 jaar worden. Bij 10% van de leerlingen doet het RBL op verzoek van de school en/of de ouders een interventie. Meestal is dat het behandelen van een verzuimmelding, die door een school is ingediend; soms betreft dit thuiszitters. Soms gaat het om leerlingen die dreigen uit te vallen of uitgevallen zijn. Het RBL begeleidt de jongere dan weer terug naar school of werk. In een klein aantal gevallen gaat het om specifieke interventies, zoals een verwijzing naar Halt, een proces verbaal of een vrijstelling. Hierbij staat de (schoolloopbaan van de) leerling centraal.

De regionale organisatie betreft onder meer het realiseren van:

- eenduidig pedagogisch handelen van leerplicht en RMC op een school(locatie)
- continuïteit in de uitvoering van leerplicht en RMC

Het RBL vervult op basis van de primaire taken de volgende rollen:

- Uitvoerder van interventies t.a.v. verzuimende leerlingen of leerlingen, die (dreigen) uit (te) vallen
- Relatiebeheerder naar de school en de samenwerkingsverbanden
- Signaleerder van trends en knelpunten, waarvoor gemeentelijk of regionaal beleid wenselijk is

Het RBL is een uitvoeringsorganisatie. De wijze van uitvoering van de taken van het RBL staan opgenomen in de dienstverleningsovereenkomst (DVO) met gemeenten.

De taken waarvan is afgesproken dat deze niet zijn belegd bij het RBL:
- Strategisch beleid
- Toegang tot en toewijzing van zorg.

Indien gewenst adviseert het RBL op de bovengenoemde taken. Voor de toegang tot zorg en hulp voor jongeren sluit het RBL aan en maakt gebruik van de lokale invulling van de toegang tot jeugdhulp ; samenwerking tussen consulenten van het RBL en afstemming met medewerkers van de lokale toegang zijn vanzelfsprekend onderdeel van het methodisch handelen van de RBL-consulenten.

## Waar komen we vandaan

Vanaf 2013 is in de pilotfase van het RBL gebouwd aan een uniforme werk- en handelwijze van consulenten. Daarnaast is uitvoering gegeven aan het formuleren van operationeel en tactisch beleid, adequate registratie in het leerlingvolgsysteem en professionele verantwoording in het jaarverslag.

Het uitgangspunt van het RBL is preventief werken en op vrijwillige basis inzet van ondersteuning bewerkstelligen voor ouders en jeugdigen waar het kan en handhaven waar het moet.

## 2020 - 2023 in hoofdlijnen

De jaren 2020 - 2023 zullen in het teken staan van de verdere professionalisering van de consulenten en het relatiebeheer naar de scholen.
In 2018 is gewerkt aan het actualiseren van het bedrijfsplan van het RBL, de landelijke methodische aanpak schoolverzuim (MAS) toegespitst op de werkpraktijk van het RBL, gewerkt aan teamontwikkeling en gestart met het vraagstuk van het benodigde aantal consulenten leerplicht met opsporingsbevoegdheid. Daarnaast is prioriteit gegeven aan de inzet van onze ketenpartners, VGGM en samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs, bij de beoordeling van vrijstellingen en de inzet op het terugdringen van ziekteverzuim van leerlingen op de scholen.
In 2019 worden voorbereidingen getroffen voor de verdere uitwerking van de plannen voor 2020 – 2023. Dit wordt in samenspraak gedaan met de gemeenten als opdrachtgever, de scholen, de lokale teams en andere ketenpartners. De beleidskaders en speerpunten van het Rijk worden hierbij meegenomen. Waar mogelijk is preventief werken  nadrukkelijk de opdracht vanuit de gemeenten.
Speciale aandacht in de periode 2020-2023 vraagt het aflopen van het regionale VSV programma in 2020. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor jongeren in kwetsbare posities. Er is nog geen zicht op de wijze waarop het ministerie van OCW hiermee verder gaat. Dit wordt vanuit het RBL actief gevolgd.

# 4. Module Werkgeverservicepunt

***Het werkgeversservicepunt is hét loket***

***voor werkgevers met arbeidsmarktvraagstukken***

## Context

Wettelijk is geregeld dat per arbeidsmarktregio, met een Werkgeversservicepunt, één aanspreekpunt is ingericht waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specialistische expertise bij arbeidsmarktvraagstukken. Onderdeel daarvan is het duurzaam plaatsen van werkzoekenden op vacatures die werkgevers aanleveren.

In de regio Midden Gelderland is deze taakstelling vanaf 2015 belegd bij het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP), een samenwerkingsverband van negen gemeenten en het UWV.

Het WSP Midden-Gelderland is ingericht met professionals die werkgevers, als strategisch adviseur, ondersteunen bij hun arbeidsmarktvraagstukken en personeelsvoorziening:

- Accountmanagers buitendienst adviseren over de inzet van arbeidsmarktinstrumenten direct bij de werkgevers. Daarnaast halen zij bij werkgevers vacatures op die geschikt zijn voor de bestanden van gemeenten en UWV.
- Daarnaast geeft een groot deel van de accountmanagers invulling aan subregionaal account-management of functiecreatie, momenteel sluit dit aan bij de huidige conjunctuur en marktvraag.
- De accountmanagers werving en selectie richten zich samen met de gemeenten en UWV op de match tussen de opgehaalde vraag en het aanbod van werkzoekenden.

- Het bovenstaande primaire proces wordt ondersteund door enkele stafleden en het management.

In 2019 wordt gewerkt aan het intensiveren van de samenwerking met alle partners in de arbeidsmarkt en gezorgd dat de organisatie dynamisch kan inspelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.. Met het Uitvoeringsplan 2020 - 2023 wordt de beweging die daarmee is ingezet, geborgd en verder uitgebouwd.

## Visie en Missie WSP 2.0.

In de zomer van 2018 is door WSP bij haar ketenpartners, zowel bestuurlijk als ambtelijk, opgehaald hoe er naar de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt wordt gekeken en wat dit op de korte en lange termijn voor kansen en mogelijkheden biedt. Welke aanpassingen dit zowel in- als extern vraagt van het WSP wordt vertaald in het WSP 2.0.

Geconcludeerd is dat onze visie en missie, op een aanscherping na, onveranderd blijven maar dat de organisatiestructuur en -cultuur aanpassing vraagt om hier dynamisch op in te kunnen blijven spelen.

### *Visie WSP 2.0.*

*"Het Werkgeversservicepunt adviseert als strategisch partner werkgevers in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland tot sociaal ondernemen. Gezamenlijk versterken wij zo de regionale arbeidsmarkt en economie."*

### *Missie WSP 2.0.*

Het WSP ondersteunt werkgevers bij arbeidsgerelateerde vraagstukken met daarbij een duidelijke focus op de personeelsvraag van en adviesbehoefte bij de werkgever enerzijds en de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen anderzijds.

Het WSP zit bij de werkgever aan tafel als strategisch adviseur bij arbeidsmarktvraagstukken en is hét loket voor (vraagstukken rond) sociaal ondernemen. Gemeenten en UWV delen met het WSP de noodzaak van het verder invullen van de adviesfunctie: voor het WSP met name richting werkgever; voor de andere partners richting werkzoekende. Het delen van ervaringen en gezamenlijk optrekken in dit proces is belangrijk.

De huidige hoogconjunctuur vraagt om een andere benadering van de arbeidsmarkt, van het personele vraagstuk en van de verschillende actoren daarbinnen. De nadruk ligt niet bij het ophalen van vacatures, maar bij het adviseren van werkgevers over de inzet van personeel met een arbeidsachterstand/-beperking. Werkgevers en werkzoekenden zijn vooral gebaat bij een goede inzet van alle arbeidsmarktinstrumenten. WSP, gemeenten, UWV en andere ketenpartners zijn hiervoor gezamenlijk verantwoordelijk.

Het WSP beweegt mee met het veranderende perspectief van werkgevers. Hierdoor ontstaat een organisatie die flexibel is ingericht en haar expertise aanpast aan de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de wensen van de werkgevers. De organisatie is "conjunctuurproof". Dat wil zeggen

dat de organisatie dynamisch is ingericht met naast een “harde kern”, expertise die ingezet wordt als daar op de arbeidsmarkt/bij werkgevers behoefte aan is.

Door het opbouwen en onderhouden van een duurzame relatie met werkgevers, is het Werkgevers-servicepunt van toegevoegde waarde voor zowel werkgevers, werkzoekenden, haar opdrachtgevers en de ketenpartners.

## Waar komen we vandaan

Ten opzichte van het moment van oprichting van het WSP in 2015 is sprake van een forse kanteling van de arbeidsmarkt. Van een laagconjunctuur in 2015 met veel aanbod en weinig vraag, is de economie in de afgelopen jaren gegroeid. Het beeld van de arbeidsmarkt anno 2018 is er een van veel vraag en weinig (direct) geschikt aanbod. Voor een flink aantal sectoren wordt het tekort aan geschikt personeel de belangrijkste bedreiging voor groei.

In 2018 is daarom een slag gemaakt voor de start van het doorontwikkelen van het WSP naar een WSP 2.0 dat dynamisch kan inspelen op een veranderende arbeidsmarkt en ‘conjunctuurproof’ is. Deze ontwikkeling past bij de expertise van de professionals binnen het WSP, de afspraken met gemeenten en het UWV en de samenwerking met partijen waarmee het WSP intensief samenwerkt ten behoeve van de facilitering van werkgevers in de regio.

## 2020 – 2023 in hoofdlijnen

De jaren 2020 - 2023 staan in het teken van de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt. Dat wil zeggen dat nadrukkelijk wordt geïnvesteerd in het bestendigen van bestaande relaties met werkgevers en met ketenpartner en het op- en uitbouwen van het totale netwerk. Zowel voor de samenwerking als voor het borgen van een goede dienstverlening is dit van belang.

Daarnaast zal professionalisering van het WSP en het conjunctuurproof en dynamisch inrichten van het WSP ook in de periode 2020 - 2023 centraal staan. In de opdracht aan de nieuwe directeur/manager van het WSP (te verwachten in het voorjaar 2019) wordt opgenomen dat hij de ontwikkeling van het WSP regisseert. Het gaat om het verder uitwerken van de beleidsthema’s:

- Basisdienstverlening met daarin opgenomen functiecreatie en subregionale dienstverlening: wat is het, hoe wordt hierop gestuurd en over gerapporteerd.
- Ketenpartnership: betrokkenheid van alle partners, inclusief hierop gebaseerde afspraken.
- Conjunctuurproof maken van de WSP-organisatie en haar dienstverlening.

## Hoe gaan we dat doen

### *Basisdienstverlening*

Het WSP werkt vanuit het werkgeversperspectief.

In de DVO's die met gemeenten zijn afgesloten (eind 2017) en in de samenwerkingsovereenkomst met UWV, is de basisdienstverlening vooral toegespitst op het behalen van resultaten in het kader van het matchen en plaatsen van werkzoekenden (uit specifieke doelgroepen) en het adviseren van werkgevers (met name banenafspraak). Tijdens de visie-bijeenkomsten in de zomer van 2018 is het begrip *basisdienstverlening* geconcretiseerd door hierbij het totale primaire proces van het ophalen van de vacature tot en met de nazorg/duurzaamheid in op te nemen.

In de basisdienstverlening zijn de volgende specifieke thema's opgenomen:

- Het WSP heeft een **ondersteunende/faciliterende** functie voor werkgevers in het kader van subsidieverstrekking, het organiseren van de inzet van arbeidsmarktinstrumenten (zoals jobcoaching) en het ondersteunen bij administratieve handelingen zoals het invullen van de formulierenstroom zodat de werkgever, voor deze subsidies/instrumenten in aanmerking komt.
- **Functiecreatie** wordt tot nu toe vooral toegepast in het kader van de banenafspraak met kandidaten uit het doelgroepenregister. In de huidige hoogconjunctuur blijkt echter dat niet alleen deze doelgroep, maar ook andere werkzoekenden gebaat kunnen zijn met een functie die voor hen specifiek is ingericht. Te denken valt bijvoorbeeld aan het WW-bestand, dat steeds verder krimpt waardoor alleen de moeilijk plaatsbare werkzoekenden overblijven. Werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden van functiecreatie. In de periode van het uitvoeringsplan zal daarom gericht gewerkt worden aan communicatie naar werkgevers over de inzet en toegevoegde waarde van deze methodiek.
- Omdat de werkgever als *klant* centraal staat, is het WSP zichtbaar voor die klant. Vanuit die visie is sinds januari 2018 **subregionaal accountmanagement** onderdeel van de basisdienstverlening. Met subregionaal werken wordt een optimale verbinding met het MKB/de lokale ondernemer bereikt en realiseren we dat het WSP de juiste vraag ophaalt. In samenwerking met de afdeling Economische Zaken van de gemeente c.q. de accountmanager *bedrijven/*bedrijvencontactfunctionaris van de gemeente wordt de behoefte van lokale ondernemers/werkgevers afgestemd, onder andere als het gaat om contacten met ondernemersverenigingen en een snelle introductie bij nieuw gevestigde ondernemers.
- Subregionale dienstverlening geeft het WSP, gemeenten (door samenwerking met de afdelingen Werk & Inkomen c.q. regionale sociale diensten) en UWV meer mogelijkheden om tot afstemming te komen over de kandidatenbestanden. Hierdoor ontstaat meer inzicht in de behoefte van werkzoekenden en is afstemming met de werkgeversbehoefte sneller te realiseren.
- Subregionaal betekent niet dat er enkel "een-tweetjes" tussen lokale werkgevers en lokale werkzoekenden worden gemaakt. De bedoeling van het WSP is een regionale inzet waarbij een match gevonden wordt tussen vacature en kandidaat, ook als deze twee niet uit eenzelfde woonplaats of gemeente komen.

In de periode van het uitvoeringsplan zal deze visie op basisdienstverlening verder worden uitgewerkt, zodat het totale proces goed in beeld komt en uitgewerkt is in sturingsmogelijkheden en een monitoringinstrument.

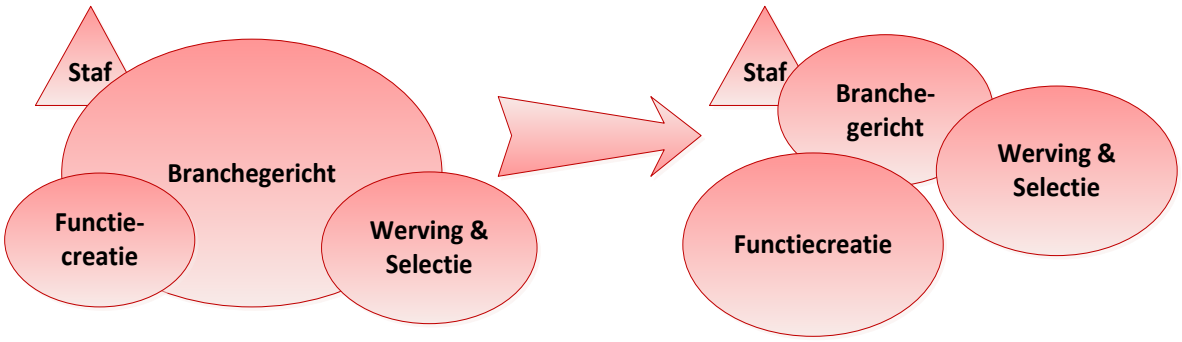
## *Van Ketensamenwerking naar Ketenpartnership*

Gezamenlijk met de ketenpartners “gemeenten/UWV” is het primaire proces van de keten uitgewerkt. Geconstateerd is  dat het WSP haar resultaten alleen kan behalen als er ook vanuit de ketenpartners voldoende inspanning geleverd wordt; onder meer op het gebied van bestandsanalyse en het aanleveren van geschikte kandidaten.

In de periode van het Uitvoeringsplan 2020 - 2023 wordt de keten verder uitgebreid en geprofessionaliseerd door het primaire proces aan te vullen met processen/partners gericht op het passend maken van de werkzoekende op vacatures. Met alle partners worden afspraken gemaakt over de te leveren inspanningen, de resultaten die dat geeft en de wijze van monitoring.

## *Vertaling naar WSP-organisatie*

De organisatie wordt, uitgaande van het primaire proces, ingericht met een *harde kern* waarin alle expertise is opgenomen die nodig is voor de uitvoering van de basisdienstverlening van het WSP.




Huidige organisatie, werkend vanuit specialisatie op brancheniveau

Flexibele organisatie, werkend met een harde kern op brancheniveau en specialisatie waar dat nodig is (in dit geval functiecreatie)

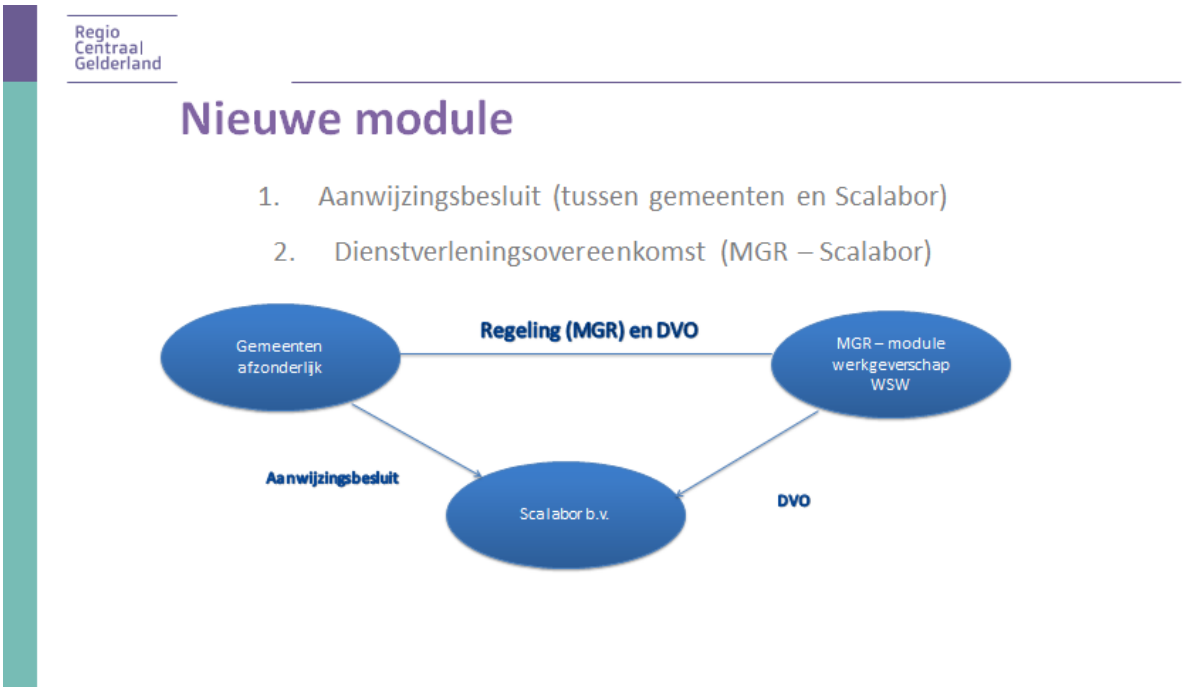
Daaromheen ligt een *flexibele schil* die meebeweegt met de ontwikkelingen.

In de huidige hoogconjunctuur betekent dit, dat vooral wordt ingezet op expertise gericht op advisering van werkgevers over de inzet van werkzoekenden die niet direct passen op de vacatures (vraagombuiging, functiecreatie, zij-instroom, scholingstrajecten). Bij een laagconjunctuur zal de expertise zich veel meer richten op acquisitie en het binnenhalen van vacatures. In de kern zal er altijd voldoende aandacht en capaciteit zijn voor het regisseren van het proces gericht op de basisdienstverlening c.q. de binding met werkgevers (relatiemanagement).

# 5. Module Werkgeverschap SW

## Context

De module werkgeverschap SW is de nieuwe module van de MGR die per 1-1-2019 van start gaat. De hoofdtaak van deze module is het vormgeven en vervullen van het formeel werkgeverschap voor de ruim 2000 SW medewerker die werkzaam zijn bij Scalabor. De negen deelnemende gemeenten hebben een aanwijzingsbesluit voor hun inwoners met een Wsw indicatie voor werk via Scalabor b.v. De negen gemeenten nemen deel aan de module Werkgeverschap SW als onderdeel van de MGR om het formele werkgeverschap in te vullen. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten. Daarmee zijn het werk en de HR, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW medewerkers van deze negen gemeenten goed geborgd.




## Waar komen we vandaan

De wijze van samenwerken tussen de MGR, gemeenten en Scalabor is door de MGR overgenomen van de GR Presikhaaf Bedrijven op 1-1-2019. In 2018 is door alle partijen toegewerkt naar een overgang van de GR Presikhaaf Bedrijven naar de MGR. De ervaringen die bij de GR Presikhaaf Bedrijven zijn opgegaan worden benut in de nieuwe module. Daarmee verwachten we dat het formeel werkgeverschap voor alle SW-ers goed uit te kunnen blijven voeren.

## Formeel werkgeverschap

De hoofdtaak van deze module is het vormgeven en vervullen van het formeel werkgeverschap voor de ruim 2000 SW medewerkers die werkzaam zijn bij Scalabor. Vanuit deze rol wordt toegezien op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt met Scalabor (vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst). Dat betreft afspraken over formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag maar zeker ook over de ontwikkeling van de

mensen werkzaam bij Scalabor. Scalabor is een arbeids-ontwikkelbedrijf dat als taak heeft haar medewerkers verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Vanuit de module WgSW wordt hier namens de gemeenten op toegezien. Mede daarom legt Scalabor ieder kwartaal verantwoording af op een aantal KPI's, zowel aan gemeenten als aan de module WgSW van de MGR.

Het formele werkgeverschap houdt ook in dat er zorggedragen wordt voor de betaling en financiering van de loonkosten en werkgeverslasten. Deze kosten worden door de deelnemende gemeenten betaald. De module WgSW draagt er zorg voor dat dit bedrag vooraf goed wordt ingeschat voor de begroting en de betalingen aan SW medewerkers goed verloopt.

Het formele werkgeverschap is gekoppeld aan het aanwijzingsbesluit van de negen deelnemende gemeenten waarin met Scalabor afspraken zijn gemaakt om in ieder geval nog de komende vier jaar de begeleiding te verzorgen van de SW medewerkers. De afspraken met deze negen gemeenten zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst. Als na de termijn die eindigt in 2022 de gemeenten mochten besluiten om de uitvoering van de WSW niet langer onder te brengen bij Scalabor, heeft dat ook consequenties voor het werkgeverschap binnen de module WgSW. Deze taak is immers onlosmakelijk verbonden aan de uitvoering van het materiële werkgeverschap door Scalabor. De komende jaren moeten worden gebruikt om meer richting te geven aan de vraag voor de gemeenten op welke wijze de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt ingericht. Een deel van de gemeenten in de regio heeft er inmiddels voor gekozen om Scalabor een rol te geven in de begeleiding van de zogenaamde 'nieuw beschut medewerkers'.

Wij verwachten in 2019 en verder dat de discussie over de vraag welke partij daarin welke rol speelt verder zal worden gevoerd. Vanuit de module WgSW kan dit vraagstuk geagendeerd en gecoördineerd worden.

## 2020-2023 hoofdlijnen

- Vanaf 2020 loopt het formele werkgeverschap en de samenwerking met Scalabor wat betreft het materiële werkgeverschap volgens afspraak.
  De huidige afspraken vanuit gemeenten met Scalabor lopen van 2018 t/m 2022. In deze periode is het dus het moment om met bestuurders vooruit te kijken na de periode na 2022.
  Daarbij zullen ook ontwikkelingen op het terrein van beschut werk en de participatiewet en andere ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt betrokken worden. Daarmee kan voor de periode na 2022 een passende afspraak gemaakt worden tussen gemeenten die samenwerken binnen deze module voor hun SW medewerkers.
- In deze periode moeten ook de afspraken met boventallige medewerkers tot een resultaat hebben geleid, te weten nieuw werk gevonden en/of uitstroom in verband pensionering en/of langdurige ziekte.
- Dat geldt ook grotendeels voor de andere twee taken, de vervuilde grond bij Viola en de afspraken over de huurovereenkomst.
- Dat betekent dat lopende deze periode en tenminste in 2023 duidelijk is wat de afwikkeling van de opdracht voor boventalligen, Viola en de huurovereenkomst voor gevolgen heeft voor de voorziening die voor deze afspraken is meegekomen naar de MGR. In deze periode kan daarvoor ook financieel afgerekend worden.

## Hoe gaan we dat doen

Voor deze module is het van belang dat de samenwerking en afstemming met Scalabor en de negen deelnemende gemeenten goed loopt. De wijze van samenwerken is in 2018 opgebouwd en in 2019 is dit verder uitgewerkt vanuit de nieuwe module. In de periode 2020-2023 moet dit een steeds beter lopend proces zijn, waarbij verbeteringen doorgevoerd kunnen worden in het materieel werkgeverschap door Scalabor. Dit wordt vanuit de module gestimuleerd en gemonitord.

Andere taken in dit proces zijn:

- **Begroting en jaarrekening**

Een belangrijke taak voor de module WgSW is de jaarlijkse raming van de salarislasten voor de groep SW-ers en de bijbehorende kosten (kosten uitvoering materieel werkgeverschap) overige personeelskosten etc.). Dit vraagt een zorgvuldige raming waarbij rekening is gehouden met ontwikkelingen in CAO afbouw SW etc. Deze lasten worden maandelijks ten laste gebracht van de 9 deelnemende gemeenten. Monitoring op dit onderdeel is zeker gelet op de grote omvang van het budget van groot belang.

- **Verantwoording per kwartaal over**

a. Afbouw boventalligen en stand van zaken voorziening
b. Werkgeverschap, verloning en salarisbetaling SW
c. Ontwikkeling SW medewerkers

- **Monitoring DVO Scalabor en uitvoering materieel werkgeverschap SW door Scalabor**

Een belangrijke rol van deze module is het monitoren van de uitvoering van de DVO. Dit betreft de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden en de interne controle als he gaat om salarisbetalingen en andere betalingen en de wijze waarop de rapportages tot stand komen.

- **Gezamenlijke afstemming gemeenten over werkgeverschap van de SW medewerkers**

De module WgSW zal zich komend jaar nog meer manifesteren als het platform waar de portefeuillehouders kunnen komen tot gezamenlijke standpunten en afspraken voor de SW medewerkers en mogelijk ook voor de nieuwe vormen van beschut werk. De manager module WgSW zal als ‘linking pin’ fungeren tussen Scalabor en de gemeenten die de uitvoering van de SW taken hebben uitbesteed aan Scalabor.

- ## Signalering ontwikkelingen Wet sociale werkvoorziening

Het is van belang om de ontwikkelingen rond de Wet sociale werkvoorziening, beschut werken en aanverwante wet- en regelgeving zoals de participatiewet goed te blijven volgen om eventuele veranderingen die relevant zijn voor deze module te agenderen om hierop voorbereid te zijn. Daarvoor wordt het netwerk actief onderhouden.

- ## Uitvoering overgedragen taken

Naast het werkgeverschap zijn er de komende drie jaren nog werkzaamheden te verrichten als het gaat om de boventallige medewerkers, het vervuilde terrein van Viola en de huurovereenkomst met Presikhaaf schoolmeubelen. Met name het actief begeleiden van werk naar werk en/of langdurige ziektebegeleiding vraagt een adequate aanpak. Dit is in belang van alle partijen, de betreffende medewerker en de gemeenten. Hoe eerder iemand weer werk heeft gevonden hoe beter het voor iedereen is. De bestuursleden van de bestuurscommissie worden hierover regelmatig geïnformeerd.