

## Jaarverslag 2016 Werkplein Ability

### 1. Inleiding

Het jaar 2016 stond in het teken van de start van de uitvoeringsorganisatie. Een belangrijk markeerpunt was de wijziging door de vier raden van de gemeenten van de Gemeenschappelijke Regeling Ability in de Gemeenschappelijke Regeling Participatie Noord-Groningen op 18 mei 2016. Vanaf het begin van het jaar functioneren het Werkplein Noord-Groningen, Sociale Zaken en Werk Hoogeland en het werkleerbedrijf Ability als één uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie draagt de naam 'Werkplein Ability'.

De aandacht van het management van de organisatie is in het jaar 2016 vooral uitgegaan naar het inrichten van de organisatie, inclusief de ondersteuning voor de PIOFACH-taken. Het proces van het ontwikkelen van een beleidskader door de vier gemeenten, het opstellen van het uitvoeringsplan en de begroting voor 2017 kenmerkte zich door aanloopproblemen. Echter door de goede samenwerking tussen alle betrokken partijen is er resultaat neergezet dat fungeert als een goede basis voor het werken aan de uitvoering van de Participatiewet. In heel Nederland zijn er weinig voorbeelden waarin de samenwerking tussen beleid en uitvoering zo zijn vorm gegeven. Het was en is een leertraject. Op basis van ervaringen worden de werkzaamheden verbeterd en meer geoptimaliseerd.

De inrichting van de Gemeenschappelijke Regeling zelf is ook veranderd. Het duale karakter van de Gemeentewet is nu ook vertaald in de samenstelling van bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling. Het algemeen en dagelijks bestuur van de organisatie bestaat nu uit de collegeleden van de deelnemende gemeenten. De gemeenteraden geven door middel van de beleids- en financiële kaders de beleidsruimte aan voor de uitvoeringsorganisatie. De colleges leggen verantwoording aan de deze raden af over de uitvoering. Daarmee zit elk orgaan in zijn eigen rol en kracht.

Intern is er binnen de organisatie hard gewerkt aan de uitwerking van het implementatieplan. De organisatiestructuur is ingericht naar het dienstverleningsconcept, met een onderscheid in sporen en sectoren. De werkprocessen zijn en worden daar op ingericht.

Op 29 september 2016 is de start van de uitvoeringsorganisatie ingeluid met een openingsfeest. De vier burgemeesters van de deelnemende gemeenten hebben toen het logo van Werkplein Ability onthuld.

In 2016 is nog niet alles geregeld. Zo zijn de medewerkers van het Werkplein Noord-Groningen/afdeling SoZaWe Hoogeland nog niet gedetacheerd naar de nieuwe uitvoeringsorganisatie. Tevens is het mandaat vanuit de gemeenten voor de uitvoering van de Participatiewet nog niet overgedragen. Financieel is er nog gewerkt vanuit twee verschillende organisaties, zowel Ability als Werkplein Noord-Groningen/afdeling SoZaWe.

Dit heeft consequenties voor de opbouw van dit verslag. Er kan nog geen integraal verslag en jaarrekening worden opgesteld. Voor de Gemeenschappelijke Regeling moet een aparte jaarrekening voor 2016, voorzien van een accountantsverklaring, worden opgesteld. Die jaarrekening betreft alleen 'oud Ability'.

In hoofdstuk 2 wordt inhoudelijk verslag gedaan van de ontwikkeling en werkzaamheden van de sporen. Het financieel verslag c.q. de jaarrekening van de sporen, het 'oude Werkplein/afdeling SoZaWe' is geïntegreerd in de jaarrekening van de vier deelnemende gemeenten.

In hoofdstuk 3 wordt het voorwoord van de jaarrekening integraal opgenomen, zodat er inhoudelijk verslag wordt gedaan. De jaarrekening van Ability vormt in 2016 nog een apart document.

Het verslag wordt afgesloten met een samenvatting.

## 2. Ontwikkeling Sporen

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de dienstverlening van het 'oude Werkplein Noord-Groningen/Afdeling SoZaWe Hoogeland'. Binnen de uitvoeringsorganisatie Werkplein Ability is dit deel van de organisatie onderverdeeld in drie sporen, te weten het werkspoor, leerwerkspoor en het participatiespoor. Het bedrijfsbureau ondersteunt de sporen bij de uitvoering, maar is ook rechtstreeks betrokken bij de dienstverlening aan burgers. Vandaar dat in dit hoofdstuk ook aandacht wordt besteed aan de dienstverlening van het bedrijfsbureau.

### • *Dienstverlening Werkspoor*

In 2016 is een start gemaakt met een nadere uitwerking van de dienstverlening in sporen en het in beeld krijgen van de effectiviteit van de ingezette re-integratie instrumenten. De dienstverlening in het werkspoor is gericht op werkzoekenden waarvan wordt verwacht dat zij binnen een half jaar geen uitkering en ondersteuning meer nodig hebben. Met de werkcoaches is afgesproken dat de in- en uitstroomcijfers beter in beeld worden gebracht vanuit de registratie vanuit Civision<sup>1</sup>. Het doel is om zo per werkcoach inzichtelijker te maken wat het effect is van de individuele interventie of begeleiding en te kijken of en waar aansturing nodig is.

Bovendien is met de werkcoaches, die werken met werkzoekenden in het werkspoor, afgesproken dat de nadruk zal liggen op de teamresultaten en hoe die te verbeteren zijn door een **groepsgebonden** aanpak. Alle werkcoaches hebben hierin een rol gekregen, afhankelijk van hun competenties en kwaliteiten. In 2016 is een start gemaakt om deze aanpak uit te breiden naar een gerichte aanpak van groepen werkzoekenden die individuele overeenkomsten hebben, zoals de 50+ groep, de groep werkzoekenden met parttime inkomsten, de groep 35-45 jaar en de groep jongeren. Verder zijn de volgende ontwikkelingen te benoemen:

- De maandelijkse bijeenkomst met werkzoekenden, werkgevers en vrijwilligersorganisaties (onder de naam Reuring in de Tent) is vervangen door een themagerichte Banenmarkt die 6 keer per jaar wordt georganiseerd rondom een specifiek thema. Op de Banenmarkt staan diverse uitzendbureaus, lokale werkgevers, vrijwilligersorganisaties en een scholingsadviseur (voornamelijk voor jongeren). In de nieuwe opzet kunnen werkzoekenden speeddaten met de aanwezige organisaties. Afhankelijk van het thema wordt de Banenmarkt regionaal georganiseerd, samen met UWV en Werkplein Fivelingo, binnen het samenwerkingsverband Werk in Zicht<sup>2</sup>.
- De inzet van het online re-integratie instrument dit-WERkt is verder uitgerold.
- Continuering van groepsgebonden aanpak & workshops:
  - In 2016 is twee keer met een jongerengroep gewerkt (10 tot 15 jongeren), met focus op uitstroom naar scholing of werk. Gemiddeld is het uitstroompercentage na afloop van het traject 70 tot 80%.
  - Banenmarkt + netwerkgroep "Focus op 50+" (voorbereiding eind 2016, uitvoering begin 2017).
  - Maandelijkse workshop "Werk vinden met Sociale Media".
  - Maandelijkse workshop "Netwerken".
- Er is een expertgroep gevormd die zich specifiek richt op de nieuwe doelgroep (oud Wajong, indicatie Beschut Werk, doelgroepregister, verminderde loonwaarde, problematiek in het autistisch spectrum, maar ook moeilijk bemiddelbare (kwetsbare) jongeren (route Arbeid, route Dagbesteding, ex Pro/VSO) . De ex-

<sup>1</sup> Civision is het klantregistratiesysteem dat in de BMWG- gemeenten gebruikt wordt voor het totale Sociale Domein.

<sup>2</sup> Werk in Zicht is de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Groningen tussen gemeenten/werkpleinen, UWV en SW-bedrijven en beslaat het gebied van de totale provincie Groningen en Noord-Drenthe.

pertgroep bestaat uit twee werkcoaches, een externe arbeidsdeskundige en twee jobcoaches. De verwachting is dat de genoemde doelgroep gebaat is bij een specifieke en specialistische dienstverlening. De eerste resultaten zijn veelbelovend. In 2017 zal deze vorm van dienstverlening verder worden geoptimaliseerd.

- Er is een start gemaakt met de uitrol het project Parttime Ondernemen (PTO), in eerste instantie in de vorm van een pilot. Hiervoor zijn klanten geselecteerd voor wie deze vorm van dienstverlening (met als doel uitstroom naar zelfstandigheid) meer passend zou kunnen zijn dan de reguliere dienstverlening. De eerste resultaten zijn aansprekend en in 2017 zal deze vorm van dienstverlening verder worden ingericht.
- Het gebruik van Sonar + kandidatenverkenner (dat wil zeggen het in beeld hebben/krijgen van kandidaten die in het doelgroeppregister vallen en beschikbaar zijn voor werk) is nog niet goed van de grond gekomen. Redenen hiervoor zijn met name de tijdsinvestering, andere prioriteiten, het uitvallen UWV-omgeving, slechte ervaringen vanuit diverse collega's en een beheersbare huidige situatie (er is geen voelbare noodzaak). In 2017 zal het gebruik van Sonar en het vullen van de kandidatenverkenner echter opnieuw en actief worden opgepakt.

#### • *Dienstverlening Leerwerkspoor*

Binnen het Leerwerkspoor wordt de dienstverlening georganiseerd voor werkzoekenden die op termijn, maar binnen 2 jaar, uitstromen naar werk. In 2016 is geconstateerd dat de doelgroep die zich binnen spoor 2 bevindt, aan het veranderen is. De snelle matches, de korte doorlooptijden op het Leer- en Ontwikkelcentrum (LOC) zijn sterk verminderd. De afstand tot betaald werk is groter geworden. Cliënten die binnenkwamen bij het LOC, hadden duidelijk meer en een langere begeleiding nodig dan voorheen. Opvallend was de hoge verslavingsproblematiek. Waar dit door komt is niet helemaal duidelijk. Het zou kunnen dat deze problematiek echt meer voorkomt of dat deze nu meer te zien is doordat de begeleiding dichter op de cliënt zit.

Belangrijk binnen dit spoor is de samenwerking binnen het Sociaal Domein. Vanuit spoor 2 zijn er veel verwijzingen geweest richting verslavingszorg, psychische hulpverlening, MJD en schuldhulpverlening. Door samen afspraken te maken ontstaat er een duidelijk netwerk rondom de cliënt waarin uitstroom naar betaald werk nog steeds mogelijk blijft. Spoor 2 werkt tevens meer samen met de sectoren Industrie & Diensten en Groen van Werkplein Ability zelf. In 2017 wordt deze samenwerking geïntensiveerd.

Spoor 2 is op de goede weg. Dit is te zien aan de uitstroomcijfers. Ondanks de veranderende doelgroep, blijft de uitstroom op peil. Vanuit het LOC is van de aanmeldingen 50% de uitkering uitgestroomd. Het LOC blijkt ook geschikt te zijn voor de cliënten die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en in de ondergrens van spoor 2 zitten. De begeleiding duurt langer, maar het effect op uitstroom naar betaald werk blijft.

In 2016 is er overleg geweest met verschillende partijen om te kijken of er meer maatschappelijke projecten in samenwerking met het LOC vorm kunnen worden gegeven. Aanleiding hiervoor was dat het productiewerk zonder productiedruk moeilijk te vinden is. Productiewerk met productiedruk zorgt voor een spanningsveld tussen omzet en uitstroom naar werk. Bij het LOC heeft uitstroom naar werk de prioriteit. De gesprekken hebben mooie projecten opgeleverd. Zo is er een start gemaakt met de Spullenbank, een samenwerking met de Noord-Groningse Uitdaging. Bedrijven kunnen overgebleven spullen inleveren bij het LOC in Wehe- den Hoorn, zodat verenigingen en vrijwillige organisaties deze weer kunnen hergebruiken. De cliënten van het LOC kunnen de administratie bijhouden, schoonmaken en repareren, rondbezorgen, etc. Een ander belangrijk bijeffect is dat de werkgevers hierdoor bij het LOC binnenlopen. Dat versterkt de mogelijkheden voor plaatsing van werkzoekenden bij potentiële werkgevers.

Daarnaast heeft het LOC meegewerkt in het project 'de Kanskaart van Humanitas'. Kanskaarten worden huis aan huis bezorgd en hierop mensen kunnen aangeven welke hulp zij nodig zijn. Na 2 weken werden de kaarten opge-

haald en kon er doorgevraagd worden aan de deur. Het doel is dat de mensen de hulp krijgen waar ze om gevraagd hebben. Deze hulpvragen zijn neergelegd bij de organisaties die deze vragen het best konden behandelen. De laatste noemenswaardige ontwikkeling is dat er een concreet plan ligt om het komende jaar restauratiewerkzaamheden te gaan doen voor het Landgoed Verhildersum.

- *Dienstverlening Participatiespoor*

#### **Deelnemers in beeld**

Binnen het Participatiespoor is de dienstverlening georganiseerd voor uitkeringsgerechtigden die niet op korte termijn (binnen twee jaar) kunnen uitstromen naar werk. De verwachting is dat door deelname aan activiteiten toch een aantal mensen zich verder zullen ontwikkelen richting werk.

Binnen het Participatiespoor zijn, onder het motto 'iedereen doet mee', de volgende doelen geformuleerd. Iedereen binnen het Participatiespoor is in beeld, 33% van de uitkeringsgerechtigden activeren en 10% activeren richting werk. Het gaat dan om alle uitkeringsgerechtigden, zowel de hoofdaanvragers als de partners.

In april 2016 is gestart met het in beeld brengen van alle deelnemers en het samen met de deelnemers opstellen van plannen van aanpak. In september is daadwerkelijk gestart met de eerste onderdelen van de plannen van aanpak, namelijk de individuele activeringsgesprekken.

Ongeveer 450 deelnemers zijn in 2016 in beeld gebracht. Via activiteiten zoals verwoord in het plan van aanpak zijn 160 deelnemers gestart met hun traject. Een deel hiervan wordt geactiveerd richting spoor 2 via een zogenaamd schakeltraject. Onder de eerste groep bevinden zich ook 36 voormalig en nieuwe statushouders.

Over 100 (voormalig) statushouders zijn afspraken gemaakt met vluchtelingenwerk en MJD om hen in beeld te brengen. De resultaten hiervan worden verwacht in 2017.

Van de uitkeringsgerechtigden in het Participatiespoor had een groep van 150 deelnemers al een actueel plan van aanpak, waren al in beeld en namen deel aan allerlei activiteiten, zoals vrijwilligerswerk.

#### **Randvoorwaarden**

In 2016 is ook aan de randvoorwaarden gewerkt om het bovenstaande mogelijk te maken. Van medewerkers die werken in het participatiespoor worden andere competenties en vaardigheden gevraagd. In 2016 is gestart met de inrichting van en het bijscholen op het nieuwe werkproces voor de heronderzoeken en activering. In 2017 wordt de scholing uitgebreid, onder andere op het gebied van huisbezoeken, netwerkontwikkeling en kennis sociale kaart.

In 2016 zijn voor alle vrijwilligers van Humanitas en vluchtelingenwerk en de medewerkers en vrijwilligers van de MJD voorlichtingen gegeven over de uitvoering van de regelingen in het kader van het *minimabeleid* van Werkplein Ability. Dit met als doel om het juiste gebruik hiervan te stimuleren en ondersteunen.

Vanuit het participatiespoor zijn de voorbereidingen voor het uitvoeren van een taalmeter in het kader van de Taalhuizen opgepakt en is gestart met de voorbereidingen.

#### **Schakeltraject**

Voor de begeleiding van de deelnemers van het participatiespoor naar het leerwerkspoor is een pilot gestart in de vorm van een schakeltraject. Aan 15 deelnemers wordt extra begeleiding aangeboden. De uitvoering vindt plaats binnen de sectoren van Werkplein Ability. De pilot wordt in 2017 afgerond en de eerste resultaten zijn positief.

Binnen het participatiespoor wordt ook het TTAC, het Test Trainings- en Activeringscentrum van Werk op Maat, als voorziening ingezet. In 2016 zijn in totaal 54 personen aangemeld, hiervan zijn 46 daadwerkelijk gestart met een traject. Hieronder een overzicht van de resultaten:

### Resultaten

|                     |    |                              |    |
|---------------------|----|------------------------------|----|
| Betaald werk        | 3  | Uitstroom naar leerwerkspoor | 13 |
| Werkervaringsplaats | 3  | Ability                      | 6  |
| Vrijwilligerswerk   | 8  | Verlenging                   | 19 |
| Scholing            | 7  | Hulpverlening                | 9  |
| Dagbesteding        | 10 |                              |    |

Meerdere mensen hebben in aansluiting op hun traject een indicatie gekregen vanuit de WMO. Voor sommigen van hen, omdat dagbesteding het hoogst haalbare is, voor anderen omdat er wel potentieel aanwezig is richting de arbeidsmarkt, maar daar meer tijd en ondersteuning voor nodig is.

### **Integrale ondersteuning Sociaal Domein BMW**

In 2016 hebben twee medewerkers en het management geparticipeerd in de pilot voor de integrale ondersteuning, door zowel aan het uitvoeringsteam, de projectgroep als de klankbordgroep deel te nemen. Werk en inkomen is hiermee goed ingebed in deze pilot en dit leidt er toe dat dit voortgang krijgt in 2017 met alle consulenten van het participatiespoor.

### **Vrijwilligerssteunpunt**

Het vrijwilligerssteunpunt bereidt plannen en activiteiten voor om meer in te zetten op de begeleiding naar vrijwilligerswerk voor cliënten vanuit het participatiespoor. De organisatie van vrijwilligerswerk voor de vier gemeenten ligt bij drie verschillende organisaties. Er is een voorstel van Werkplein Ability en deze steunpunten bij de gemeenten neergelegd om deelnemers die meer begeleiding naar vrijwilligerswerk nodig hebben, zoals de deelnemers uit het participatiespoor, gezamenlijk voor te bereiden. Hiervoor is wel extra inzet bij de steunpunten noodzakelijk. Samen met de vrijwilligerssteunpunten zijn voorlichtingen gegeven voor de werving van vrijwilligers uit het participatiespoor voor de Zeehondencreche, Goud Goed en het Gerack.

Het Vrijwilligerssteunpunt Winsum/de Marne is onder andere actief op de Reuring van Werkplein Ability in Winsum. De vrijwilligersorganisaties kunnen zich hierdoor ook goed presenteren aan de burgers.

### **Statushouders**

Nieuwe Statushouders en voormalige statushouders zijn groeiende doelgroepen binnen de Participatiewet. Daarvoor is een andere aanpak en ander beleid nodig binnen de vier gemeenten.

Vluchtelingenwerk en MJD zouden direct bij de maatschappelijke begeleiding en het opstellen van de plannen betrokken moeten worden. Dit is echter in 2016 nog niet goed van de grond gekomen. Het plan is om voor Winsum, de Marne en Eemsmond 135 statushouders in beeld te brengen. Vluchtelingenwerk de Marne/Winsum heeft ervoor gekozen om dit in 2016 onder andere te doen via een arbeidsoriëntatietraining. Deze opzet is uitgevoerd in 2016 voor 24 mensen. Acht mensen zijn doorgestroomd naar het leerwerkspoor.

Het in beeld brengen van de nieuwe statushouders maakt duidelijk dat taalachterstand een groot knelpunt is voor de activering van deze doelgroep. Dit geldt ook voor voormalig statushouders (die al ingeburgerd zijn).

Er zijn extra voorzieningen nodig, voordat een groot deel van deze mensen geactiveerd kunnen worden. Zowel in het TTAC als de pilot schakeltraject zijn in 2016 hiermee succesvolle ervaringen opgedaan. In overleg met de vier gemeenten wordt gewerkt aan een voorstel om hier extra op in te zetten.

Femina: in 2016 is op verzoek van twee gemeenten meegewerkt aan de werving en selectie van vrouwelijke statushouders voor een cursus gericht op activering van de groep. Vrouwelijke statushouders hebben in veel gevallen een dubbele achterstand. Er zijn 35 vrouwen geworven voor 2 voorlichtingen en 12 vrouwen zijn gestart in januari 2017. Ook als mensen geen statushouder meer zijn, is de problematiek vaak nog complex. Het aantal oude statushouders en nieuwe statushouders is begin 2017 duidelijk geworden en hiervan zitten er 280 in het Participatiespoor. Bij de

evaluatie van het Strategisch Beleidskader en het opstellen van het nieuwe kader is het advies aan deze groep specifiek aandacht te besteden.

#### **Verhildersum**

Met Landgoed Verhildersum is in 2016 samenwerking gezocht, omdat daar veel mogelijkheden zijn voor cliënten van het participatiespoor om vrijwilligerswerk te doen, arbeidsvaardigheden en arbeidsritme op te doen en beschut vrijwilligerswerk uit te voeren. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om efficiënt begeleiding en ondersteuning aan te bieden en het vervoer voor de deelnemers goedkoper te organiseren. Na de verkennende besprekingen in 2016 wordt verwacht dat in 2017 met een pilot kan worden gestart.

## • *Dienstverlening Bedrijfsbureau*

### **Kwaliteit en toetsing**

De rapportages voor de afhandeling van de aanvragen op grond van de PW, IOAW, IOAZ en Bbz, alsook de aanvragen voor bijzondere bijstand en minimaregelingen, werden nog 1 op 1 getoetst door de kwaliteitsmedewerkers. De kwaliteitsmedewerker toetst het rapport op volledigheid en juridische juistheid. In de applicatie Kwaliteit in Controle (KIC) worden deze controles vastgelegd en verantwoord. Daarbij wordt ook gekeken of de werkprocessen zijn gevolgd zoals ingericht en vastgelegd. Van deze toetsing wordt steeds een terugkoppeling gegeven aan de opstellers van de rapportages, de inkomensconsulenten.

Uit de onderzoeken kwam meer en meer naar voren dat de rapportages voor de vier processen een zeer goede kwaliteit laten zien. Er worden daarin nagenoeg geen fouten gemaakt. In april 2016 is daarom besloten deze vier processen vrij te laten van toetsing:

- bijzondere bijstand voor klanten met een PW-, IOAW- en/of IOAZ-uitkering;
- individuele inkomenstoeslag van klanten met een PW-, IOAW- en/of IOAZ-uitkering;
- onderzoek (bestaande) debiteuren;
- onderzoek (bestaande) Bbz-leningen (om-niet-stelling of niet).

Deze vier processen worden nu steekproefsgewijs getoetst.

Verder is in 2016 in de samenwerking met Stimulansz een plan opgesteld om meer in te zetten op kwaliteitsverhogende maatregelen en minder controle achteraf, met andere woorden van repressieve controle naar preventie. Eén van de maatregelen in dit kader is de invoering van collegiale toetsing.

De kwaliteitsmedewerkers krijgen daardoor meer tijd en ruimte om medewerkers kwalitatief te coachen.

In de laatste twee maanden van het jaar zijn de voorbereidingen voor invoering van collegiale toetsing getroffen.

Het normenkader en de checklists zijn opgesteld. In december zijn twee collega's getraind in het gebruik van de applicatie KIC. De applicatie is ook ingericht op collegiale toetsing. De collegiale toetsing is uiteindelijk ingevoerd per 1 januari 2017.

### **Werkprocessen**

De kwaliteit van de dienstverlening moet in orde zijn. Daartoe zijn ook alle werkprocessen in kaart gebracht en worden deze up-to-date gehouden. Benodigde wijzigingen als gevolg van veranderingen in wet- en regelgeving en/of gemeentelijk beleid worden direct verwerkt. Hiervoor is een zogenaamd kernteam ingesteld, bestaande uit een teamleider, kwaliteitsmedewerkers en applicatiebeheer. Het kernteam twee keer per maand bijeen.

### **Werkinstructies en richtlijnen**

Naast het vastleggen van de werkprocessen en de procedures zijn er werkinstructies en richtlijnen opgesteld voor bijna elk werkproces. Met als doel om de uniformiteit in de uitvoering te waarborgen en het bedrijfsproces te beheersen. Ook deze instructies worden door het kernteam up-to-date gehouden.

### **Cursus rechtmatigheid**

Om de wetstechnische kennis van alle medewerkers op peil te houden is in oktober een ééndaagse actualiteiten-training georganiseerd. Deze dag is gegeven door de voorzitter van de commissie bezwaar en beroep BMW.

### **Individualisering**

De uitvoeringsorganisatie voert de Participatiewet (PW) en aanverwante wet- en regelgeving uit. Binnen de PW is er veel ruimte voor individueel maatwerk. De roep om maatwerk wordt binnen het sociaal domein vaker gehoord. En dan geldt dat ook voor de beide belangrijkste wetten binnen het Sociaal Domein, die door de gemeenten worden uitgevoerd, te weten de Jeugdwet (JW) en de Wet op de maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Veelal moet het maatwerk in onderlinge samenhang worden uitgevoerd, oftewel een integrale aanpak.



Om medewerkers hierin te ondersteunen is in juni 2016 een dagdeel aan individualisering besteed met ondersteuning van Stimulansz. Stimulansz duidt deze individualisering aan als de zogenaamde omgekeerde toets. De toepassing van de omgekeerde toets houdt in grote lijnen het volgende in:

*Tot dusver werd steeds gekeken naar de mogelijkheden van wet- en regelgeving. Past een vraag van de burger daar niet in, dan volgt afwijzing. Met de omgekeerde toets wordt eerst gekeken naar wat wil de burger bereiken, welk effect heeft de burger voor ogen. Daarna wordt beoordeeld of dit past binnen de doelstelling van de wetten binnen het sociaal domein.*

Er wordt met de burger meegedacht over wat hij/zij wil bereiken en er worden gezamenlijk afspraken gemaakt en zo nodig vastgelegd in een plan van aanpak. Voorts wordt gekeken of het beoogde effect past binnen de doelstelling van de wet. Welke wettelijke instrumenten zijn er om het beoogde effect van de burger te kunnen realiseren. De PW biedt daarin veel mogelijkheden om de bijstand af te stemmen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van de burger. Dat biedt bijvoorbeeld ook de mogelijkheid om de bijstandsuitkering (tijdelijk) te verhogen om het beoogde effect te realiseren. Kortom: in plaats van naar de letter van de wet, wordt met toepassing van de omgekeerde toets meer gekeken naar de geest van de wet.

Gebleken is dat het dagdeel training in juni 2016 nog ontoereikend is om de nieuwe werkwijze door alle medewerkers goed te laten toepassen. Hier zal de komende tijd meer op worden geïnvesteerd en gestuurd.

### **Bezwaar en beroep**

Alle besluitvorming staat open voor bezwaar en beroep. Getracht wordt bezwaarschriften zoveel mogelijk te voorkomen. Bij negatieve beslissingen wordt dit met de aanvrager besproken om 'verrassingen' te voorkomen. Toch tekenen jaarlijks nog enkele tientallen burgers bezwaar aan. Na ontvangst van het bezwaarschrift wordt eerst nog een controle gedaan of alles goed is afgewerkt en/of verduidelijkt kan worden aan de aanvrager. Daarvoor zijn drie dagen in het werkproces opgenomen. In de meeste gevallen wordt dan contact opgenomen met de aanvrager en nog eens uitgelegd waarom zijn/haar aanvraag is afgewezen. Soms leidt dit tot intrekking van het bezwaarschrift. Gebeurt dat niet, dan wordt het bezwaarschrift behandeld in de (advies)commissie voor bezwaar en beroep. In vrijwel alle gevallen blijft de besluitvorming overeind. Hieruit mag ook worden afgeleid dat er kwalitatief goed werk wordt geleverd.

### **Handhaving en controle**

Bij het verstrekken van de uitkeringen wordt ernaar gestreefd om misbruik en oneigenlijk gebruik van de bijstand zoveel mogelijk te voorkomen. Daarom wordt ook veel ingezet op voorlichting. Niet alleen in schriftelijk materiaal en via website, maar ook mondeling. Zo worden de twee intakevormen per week begonnen met een collectieve voorlichting. Daarin worden de klantenuitleg gegeven over hun rechten en plichten, over de controle erop, als ook over de gevolgen wanneer men zich niet aan de verplichtingen houdt.

De uitvoeringsorganisatie heeft twee fraudecontroleurs in dienst. Daarnaast wordt samengewerkt met fraudecontroleurs/sociaal rechercheurs van de samenwerkingsverbanden sociale recherche, SRNOG Stadskanaal en SR Groningen.

In 2016 zijn weer een aantal fraudezaken opgespoord. Zo zijn er in samenwerking met SRNOG en SR Groningen 36 onderzoeken verricht, waarin in 24 gevallen fraude is geconstateerd en in 21 zaken de uitkering kon worden beëindigd. Daarnaast zijn de fraudecontroleurs vaak ingezet bij nieuwe zaken, waarin twijfel is gerezen rond de juistheid. Dit heeft ertoe geleid dat in 20 zaken de aanvraag om een uitkering is ingetrokken. In 15 zaken is de aanvraag afgewezen, maar niet altijd is duidelijk geworden dat dit het gevolg is geweest van inzet van de fraudecontroleur.

### **Boetes**

Bij constatering van fraude moet vaak naast terugvordering ook nog een boete worden opgelegd. Daarnaast moet dat ook in zaken waarin burgers de inlichtingenplicht niet of niet goed nakomen.



In 2016 zijn totaal 95 boete-onderzoeken gestart. Daarvan zijn daadwerkelijk 25 boetes opgelegd en 34 waarschuwingen en 27 onderzoeken zijn geëindigd met het niet opleggen/afzien van de boete. Een aantal van 9 boete-onderzoeken was op 31 december nog niet afgerond.

### **Nieuwe handhavingsverordening en handhavingsplan**

In 2016 is in nauwe samenwerking met de beleidsmedewerkers van de gemeenten gewerkt aan de opstelling van de Handhavingsverordening en een nieuw tweejarig Handhavingsplan Werk en Inkomen 2016-2017. De verordening is in oktober door de gemeenteraden vastgesteld.

In de verordening wordt voorgeschreven dat er een Handhavingsplan moet worden opgesteld door de colleges. Na opstelling is dit Handhavingsplan door de colleges ook in oktober 2016 vastgesteld.

In het Handhavingsplan is beschreven op welke wijze de handhaving plaatsvindt en specifiek welke controleactiviteiten zullen plaatsvinden. Ook is het voornemen vastgelegd om in 2017 een themacontrole uit te voeren.

### **Keuze samenwerkingsverband sociale recherche**

Tot dusver werken de BMW-gemeenten samen met het samenwerkingsverband sociale recherche Noord en Oost-Groningen te Stadskanaal en de gemeente Eemsmond met het samenwerkingsverband sociale recherche Groningen. Nu zowel beleid als uitvoering voor de vier BMW-gemeenten is samengevoegd, moet er ook worden gekeken naar de rol en de organisatie van de sociale recherche. Het ligt voor de hand verder te gaan met één samenwerkingsverband.

Maar welk samenwerkingsverband en hoe moet die samenwerking er uit zien? Door de verhoging van de aangiftegrens van € 10.000,- naar € 50.000,- zijn er nagenoeg geen strafzaken meer en kunnen veel zaken bestuursrechtelijk worden afgedaan. De sociaal rechercheurs zijn in 2016 daardoor ook voornamelijk ingezet als fraudecontroleurs en dan met name in zaken waarin waarnemingen moesten worden gedaan. In het Handhavingsplan 2016-2017 staat aangegeven dat in de looptijd van dit plan er een keuze moet worden gemaakt.

### **Privacy**

Verder is er aandacht besteed aan en gevraagd voor het item Privacy, zoals we dat teruggekoppeld kregen vanuit de Begeleidingsgroep Privacy (BGP) die een pilot Privacy in het Sociaal Domein heeft gedraaid. Eén van de kwaliteitsmedewerkers maakt deel uit van de BGP en hij heeft aan alle medewerkers een toelichting/uitleg gegeven en een door de BGP opgestelde hand-out "Privacy in de Praktijk" verstrekt.

### **Gebruik Suwinet**

Ook in 2016 is aandacht besteed aan het zorgvuldig gebruik van Suwinet-Inkijk. Zo hebben we, naast het steeds uitdragen van nieuwe informatie en alle ontwikkelingen op dit vlak aan de medewerkers, alle medewerkers een "Verklaring geheimhouding en zorgvuldig gebruik Suwinet-Inkijk" laten ondertekenen.

Verder is ook het Suwi-beveiligingsplan actueel gemaakt en opnieuw door de colleges vastgesteld.

### 3. Ontwikkeling Sectoren

In dit hoofdstuk wordt de tekst van het voorwoord van de jaarrekening 2016 van Ability opgenomen.

#### *Inleiding*<sup>3</sup>

Formeel vindt in dit verslag dus alleen de verantwoording plaats van 'oud Ability' over het jaar 2016. Hiermee wordt ook voldaan aan de wens van de gemeenteraden om over het jaar 2016 nog op deze wijze verslag te doen.

Het onderdeel 'oud Ability', hierna wordt in dit verslag over Ability gesproken, heeft een goed jaar achter de rug met een goed en positief financieel resultaat.

|   |            |               |
|---|------------|---------------|
| Het <b>financieel resultaat</b> komt uit op: <sup>4</sup> | + 60.000.  |               |
| Korte specificatie: (alle bedragen in euro's)             |            |               |
| Bedrijfsopbrengsten                                       | 5.923.000  |               |
| Rijkssubsidie SW  | 9.326.000  |               |
| Subsidie nieuwe doelgroepen                               | 4.000      |               |
| Gemeentelijke bijdrage                                    | 243.000    |               |
|   | -----      |               |
| <b>Subtotaal opbrengsten</b>                              |            | 15.496.000    |
| <br>  |            |               |
| Lonen Wsw   | 10.858.000 |               |
| Lonen nieuwe doelgroepen                                  | 12.000     |               |
| Lonen overige medewerkers                                 | 2.503.000  |               |
| Overige algemene beheerskosten                            | 2.063.000  |               |
| Toevoeging/onttrekking reserves                           |            |               |
|   | -----      |               |
| <b>Subtotaal kosten</b>                                   |            | 15.436.000    |
|   |            | -----         |
| <b>Financieel resultaat</b>                               |            | <b>60.000</b> |
|   |            | =====         |

<sup>3</sup> Eerste alinea voorwoord is weggelaten, komt overeen met inleiding van dit document

<sup>4</sup> Inclusief Ability Re-integratie BV en mutaties reserves

De opbouw van het financieel resultaat 2016 afgezet tegen de begroting 2016 is als volgt (in euro's):

|   |                |
|---|----------------|
| Extra opbrengsten                           | 465.000        |
| Extra subsidie                              | 52.000         |
| Verschil subsidie nieuwe doelgroepen        | -416.000       |
| Lagere loonkosten nieuwe doelgroepen        | 491.000        |
| Lagere overige kosten (incl. overige lonen) | 56.000         |
| <b>Totaal</b>                               | <b>648.000</b> |

Het verschil tussen het resultaat en de begroting is in de loop van het jaar 2016 al zichtbaar geworden, bijvoorbeeld in de verschillende kwartaalrapportages. Het laatste kwartaal van 2016 werd gekenmerkt door nog veel extra opdrachten. Daardoor is het verschil groter dan in november 2016 werd voorzien.

In dit hoofdstuk wordt stil gestaan bij een aantal ontwikkelingen in het afgelopen jaar. Het verslag is verder als volgt opgebouwd:

- Ontwikkelingen Ability 2016
- Overige ontwikkelingen 2016
- Samenvatting

#### • *Ontwikkelingen Ability 2016*

##### Algemeen

In 2016 stijgt de totale omzet met ongeveer 3% ten opzichte van 2015. De omzet van de private sector is laat ook een lichte stijging zien. De stijging bedroeg ca. 1%. De gemeenten hebben in 2016 7% meer afgenomen.

De beide sectoren van Ability scoorden wat betreft toegevoegde waarde beter dan in 2015. Dat betekent dat beide sectoren in 2016 een goede prestatie hebben verricht met een hoge productiviteit.

De onderstaande tabel geeft inzicht in de omzetontwikkeling (bedragen x € 1.000,-). Daarin wordt onderscheid gemaakt tussen de omzet uit de private sector en de omzet uit de deelnemende gemeenten.

| Omzet verdeling*           | 2016  | 2015  | 2014  | 2013  |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Totaal omzet               | 7.776 | 7.546 | 8.656 | 8.290 |
| Omzet gemeenten            | 2.671 | 2.487 | 2.790 | 2.539 |
| Omzet private organisaties | 5.105 | 5.059 | 5.866 | 5.751 |

bedragen x € 1.000 \* inclusief Ability Reïntegratie BV

In 2015 bedroeg het deel van de omzet vanuit de gemeenten 33%. Dat percentage is in 2016 opgelopen tot 34%. Desondanks komt in 2016 nog steeds 66% van de omzet uit de private sector, waarvan circa driekwart van buiten de regio. Bijna de helft van de banen bij Ability wordt dus gegenereerd van buiten de regio.

De onderstaande tabel geeft inzicht in de omzetontwikkeling per gemeente (bedragen x € 1.000,-).

| Omzet verdeling  | 2016  | Aandeel in % | 2015  | Aandeel in % | toe-/afname % in totaal |
|------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------------------------|
| Bedum            | 292   | 11           | 269   | 11           | 0                       |
| De Marne         | 790   | 30           | 781   | 31           | -1                      |
| Winsum           | 752   | 28           | 642   | 26           | +2                      |
| Eemsumond        | 837   | 31           | 795   | 32           | -1                      |
| Totaal gemeenten | 2.671 |              | 2.487 |              |                         |

bedragen x € 1.000.

De gemeente Winsum is in de omzetontwikkeling het sterkst gestegen met ca. 17%.

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Dat betekent dat er niemand meer met een Wsw-arbeidscontract instroomt. Hierdoor krimpt het totaal aantal SW'ers binnen Ability. De onderstaande tabellen geven inzicht in het aantal SW'ers per gemeente en de totale krimp van de SW-populatie binnen Ability (6,0 % afname in fte ten opzichte van 2015).

| Aantal SW'ers     | 2016            |            | 2015            |            | Toe-/afname in % fte |
|-------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|----------------------|
|                   | Aantal personen | Aantal fte | Aantal personen | Aantal fte |                      |
| Bedum             | 54              | 43,3       | 55              | 43,5       | -0,5                 |
| De Marne          | 63              | 52,3       | 67              | 55,9       | -6,4                 |
| Winsum            | 81              | 67,4       | 74              | 60,6       | +11,2                |
| Eemsumond         | 213             | 175,6      | 234             | 190,9      | -8,0                 |
| Overige gemeenten | *               | *          | 11              | 9,5        |                      |
| Totaal gemeenten  | 411             | 338,6      | 441             | 360,4      | -6,0                 |

\* overige gemeentes zijn bij centrumgemeente Winsum geteld, in verband met verdeling subsidie (anders vanaf 1/1/2017).

| Aantal SW'ers                | 2016         |            | 2015         |            |
|------------------------------|--------------|------------|--------------|------------|
|                              | Aantal pers. | Aantal fte | Aantal pers. | Aantal fte |
| Overlijden                   | 1            | 0,9        | 2            | 1,9        |
| Pensioen                     | 12           | 9,6        | 5            | 4,8        |
| Ondergrens                   | 4            | 2,5        | 4            | 2,5        |
| Eind tijdelijk dienstverband | 8            | 4,9        | 4            | 2,7        |
| Overig                       | 5            | 3,9        |              |            |
| Totaal                       | 30           | 21,8       | 16           | 12,9       |

### Detacheringen

In het Strategisch beleidskader van de BMW-gemeenten krijgt het detacheren van SW'ers bij werkgevers een hoge prioriteit. In dit verslag gaan we daarom dieper in op de ontwikkeling van detacheringen. In 2016 waren er twee detacheringconsulenten (1,25 fte) werkzaam.

Het karakter van detacheren verandert sterk. Detacheren wordt door het bedrijfsleven steeds meer gebruikt voor het verrichten van tijdelijke en korte termijnwerkzaamheden. Veel medewerkers werken dus een paar uur van hun dienstverband gedetacheerd of verrichten in een korte periode een klus. De detacheringen worden dus steeds meer gekenmerkt door flexibiliteit in plaats van duurzame vaste werkplekken.

Deze trend maakt het moeilijker om de ontwikkeling van detacheringen te volgen. Dit vraagt om een andere en nauwkeurigere definitie van detacheren en een beter registratiesysteem. In 2016 is de (interne) definitie verduide-

lijkt. Dat betekent ook een ander soort cijfers. De registratie is nu meer toekomstbestendig en kan daarom adequater fungeren als monitor.

In 2016 zijn de sectoren organisatorisch verantwoordelijk geworden voor het detacheren. Doel daarvan was dat de sectormanagers zowel belast werden met de productie/opdrachten als het realiseren van detacheringen. Dit heeft geleid tot een meer nadrukkelijke aansturing op detachering.

Een interessante vraag daarbij is waarom sommige detacheringen worden beëindigd. Het blijkt dat bijna de helft van de detacheringen in 2016 is beëindigd vanwege het stoppen van de (externe) werkzaamheden.

In onderstaand tabel geven we een beeld van wat het resultaat is van detacheringen over het afgelopen jaar (2016) maar ook ten opzichte van het jaar 2015.

| Ontwikkeling detacheringen (SW)     | 2016 | 2015 | Vershil |
|-------------------------------------|------|------|---------|
| Gemiddeld aantal detachering in fte | 39,1 | 28,4 | +37,5%  |
| waarvan bij sector I&D              | 31,1 | nvt  |         |
| waarvan bij sector Groen            | 8,0  | nvt  |         |
| Aantal plaatsingen op DETA-plek     | 128  | 119  | +8%     |
| waarvan                             |      |      |         |
| Agrarische sector                   | 17   | 16   |         |
| Overheid                            | 29   | 31   |         |
| Cultuur/welzijn                     | 22   | 22   |         |
| Industrie/transport                 | 60   | 50   |         |
| waarvan binnen BMW                  | 95   | 71   | +33%    |
| <b>Reden beëindigen detacheren</b>  |      |      |         |
| Betalingsproblemen opdrachtgever    | 0%   | 4%   |         |
| Einde werkzaamheden                 | 47%  | 28%  |         |
| Beëindiging proefplaatsing          | 18%  | 11%  |         |
| Tijdelijk-, seizoenswerk            | 12%  | 32%  |         |
| Overig                              | 23%  | 25%  |         |

Het aantal keren dat er iemand geplaatst kon worden is gegroeid met 8% (2016 versus 2015). Driekwart van de plaatsingen werd gerealiseerd bij werkgevers binnen de BMW-gemeenten.

### Sector Industrie en Diensten

Voor de sector Industrie en Diensten was voor 2016 een toegevoegde waarde begroot van € 2.207.000. Het eindresultaat in 2016 bedroeg € 2.202.000 (€ 5.000 minder dan begroot). Voor de detacheringen vanuit de sector Industrie en Diensten was € 348.000 begroot. Het daadwerkelijke resultaat voor detacheringen voor het jaar 2016 was € 399.000 (€ 51.000 meer dan begroot).

Samen was er voor de sector een toegevoegde waarde voor 2016 van € 2.555.000 begroot, maar is de realisatie € 2.601.000 (€ 46.000 meer dan begroot).

|                    | Realisatie 2016 | Begroot 2016 | Realisatie 2015 | Begroting 2015 |
|--------------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| Toegevoegde waarde | 2.202           | 2.207        | 2.124           | 2.215          |

| Sector                  |       |       |   |   |
|-------------------------|-------|-------|---|---|
| Toegevoegde waarde DETA | 399   | 348   | * | * |
| <b>Totaal:</b>          | 2.601 | 2.555 |   |   |

(toegevoegde waarde; bedragen x € 1.000,-) \* niet beschikbaar vanwege andere registratie/SECTOR INDELING

Op 1 januari 2016 zijn de sectoren Techniek en Diensten samengevoegd tot één sector Industrie en Diensten. Het afstemmen van de productie tussen de afdelingen is een belangrijk aandachtspunt geweest. In het bijzonder is er gekeken naar de afdeling verpakken om de productiviteit te verhogen. De aansturing van de afdeling is verbeterd en de werkzaamheden lopen efficiënter onder andere door nieuwe lopende banden voor afvoer van materialen.

De sector ervoer in 2016 ook de landelijke economische vooruitgang, maar merkte echter ook een verandering in het karakter van het gevraagde werk, namelijk meer korte termijn opdrachten. Verder is er een nieuwe lijn gekomen van Plymovent, wat echter ook leidde tot meer druk op de werkvoorbereiding, toezicht en kwaliteit.

In het jaar 2016 heeft de sector meerdere interessante projecten uitgevoerd. Twee daarvan zijn uitgevoerd in opdracht van Bos en Bos Catering. Het eerste project betrof de inrichting van het restaurant van vliegveld Eelde. Daarbij ging het om de meubilair, wanddecoratie en speciale tafels. Het tweede project betrof een bijdrage in de verbouwing van het Infoversum (DOT-Groningen) in Groningen, door mee te werken aan de inrichting (met metaal en hout). Bij beide projecten zijn ook enkele medewerkers van de sector gedetacheerd en hebben enkele lokale bedrijven, via de sector, geholpen bij de verbouwing.

Medio 2016 is de afdeling Business Post opgeheven, omdat de kosten niet opwogen tegen de opbrengsten. De betrokken medewerkers zijn elders in de organisatie herplaatst.

Tevens is er in 2016 een samenwerking aangegaan met Sympany en Afvalbeheer Noord-Groningen (ANG). Hierbij gaat het om het sorteren van kleding dat regionaal wordt ingezameld. Er is bedrijfsruimte aan Sympany verhuurd en er zijn enkele medewerkers van de afdeling Verpakken gedetacheerd bij Sympany.

### **Sector Groen**

De sector Groen voert werk uit voor de aangesloten gemeenten en voor de private sector. Hieronder vallen naast de particuliere opdrachtgevers ook de bedrijven, instellingen, scholen en de borgen. Voor het werk vanuit deze private sector breidt het werkgebied zich uit buiten de grenzen van de gemeenten. De sector Groen biedt werk aan ongeveer 130 medewerkers en blijft hiermee nog steeds een belangrijke speler in de regio. Ongeveer 80% van de omzet komt vanuit de gemeenten en 20% komt vanuit de private sector (deze verhouding is exclusief de detacheringen vanuit de sector).

De toegevoegde waarde was voor 2016 begroot op € 2.177.000 en het resultaat voor 2016 bedroeg uiteindelijk € 2.251.000. Het resultaat is € 74.000 meer dan vorig jaar en € 74.000 meer dan begroot. De toegevoegde waarde voor de detacheringen vanuit de sector Groen was voor 2016 begroot € 147.000, het resultaat is hoger, met € 240.000 (in totaal € 93.000 meer dan begroot). Samen was er voor de sector een toegevoegde waarde voor € 2.324.000 begroot, maar is de realisatie € 2.491.000 (€ 167.000 meer dan begroot).

|                           | Realisatie 2016 | Begroot 2016 | Realisatie 2015 | Begroting 2015 |
|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| Toegevoegde waarde Sector | 2.251           | 2.177        | 2.224           | 2.175          |

|                            |       |       |   |   |
|----------------------------|-------|-------|---|---|
| Toegevoegde waarde<br>Deta | 240   | 147   | * | * |
| <b>Totaal:</b>             | 2.491 | 2.324 |   |   |

(toegevoegde waarde; bedragen x € 1.000,-) \* niet beschikbaar vanwege andere registratie/SECTOR INDELING

In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Er stromen sindsdien geen nieuwe mensen meer de Sociale Werkvoorziening (SW) in. Deze veranderingen hebben ook gevolgen voor de sector Groen in 2016. Geen instroom, maar wel uitstroom van SW'ers door pensioen en ziekte.

De sector Groen is binnen het Werkplein Ability ook ondersteunend aan het sporenbeleid (het dienstverleningsconcept). Doordat er minder instroom is vanuit de SW, is er ruimte voor werkervaringsplaatsen en afspraakbanen voor klanten vanuit het Werkplein.

Doordat er minder instroom is vanuit de SW en er ook meer detacheringen zijn vanuit de sector Groen, is het soms noodzakelijk om extern personeel in te huren om aan de doelstellingen te voldoen (kostenverhogend).

In 2016 is op operationeel niveau de samenwerking tussen de verschillende gemeenten geïntensiveerd. Hoewel het per gemeente enigszins verschillend is ingevuld, wordt er meer gewerkt met gemengde teams. Het toezicht wordt ook vanuit deze samenwerking opgepakt. Er wordt ook meer samengewerkt met andere groenbedrijven uit de regio.

In het jaar 2016 zijn er veel opdrachten gekomen vanuit de gemeente Eemshaven. Tevens was er een grote opdracht voor bestrating in Middelstum en is een gedeelte van het terreinonderhoud uitgevoerd bij de Eemshaven.

De sector Groen ondervindt ook de gevolgen van het verbod op het gebruik van chemische onkruidbestrijding op (half)- verharding. Dit verbod van 31 maart 2016 heeft consequenties voor de uitvoering van werkzaamheden in de gehele groenbranche. De sector Groen is bezig met alternatieve werkmethoden, die echter arbeidsintensiever en duurder zijn voor zowel de aannemer als opdrachtgever.

### • Overige ontwikkelingen

#### Opleidingen

In 2016 lag de nadruk voor wat betreft de opleidingen op vakbekwaamheid, werknemersvaardigheden en VCA (Veiligheid Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers). In het afgelopen jaar was het opmerkelijk dat een hoog percentage (43%) van de eigen medewerkers zakte voor het VCA-examen. Voor een grote groep kandidaten is de opleiding te hoog gegrepen. De taalvaardigheid blijkt o.a. een struikelblok te zijn, ondanks het feit dat het VCA-examen met steeds meer hulpmiddelen kan worden afgenomen.

Vanuit het leerwerkspoor zijn er maar 15 klanten die het VCA-examen hebben gevolgd en succesvol hebben afgerond. De reden hiervoor is dat de meeste cliënten die binnen waren, al een VCA-diploma hadden. Bovendien investeren externe werkgevers en uitzendbureaus ook in VCA, waardoor er van meerdere kanten al op VCA wordt ingezet. Aan het einde van 2016 is een nieuwe groep van 10 klanten begonnen die in 2017 examen gaat doen.

| Groep medewerkers:    | opleiding | 2016   |          | 2015   |          |
|-----------------------|-----------|--------|----------|--------|----------|
|                       |           | Examen | Geslaagd | Examen | Geslaagd |
| Eigen medewerkers     | VCA       | 61     | 35       | 32     | 20       |
| Klanten leerwerkspoor | VCA       | 15     | 15       | 38     | 25       |

#### Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM)



### **Veiligheid**

In 2016 is er weer een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) gehouden en deze is extern getoetst. De aandachtspunten die hier uit voortvloeiden zijn inmiddels opgepakt.

### **Bedrijfshulpverlening (BHV)**

In 2016 zijn wederom verplichte en nuttige oefeningen voor het BHV-team gerealiseerd en afgewerkt. **Huisvesting**  
In het algemeen geldt dat de kwaliteit van de huisvesting een aandachtspunt blijft. Er is in 2016 normaal onderhoud gepleegd.

### **Ziekteverzuim**

In 2016 is de samenwerking met Arbo Triple One (ATO) voortgezet. Minimaal drie keer per jaar brengt ATO een bedrijfsbezoek aan Ability en worden knelpunten en verbeterpunten in de samenwerking besproken.

| <b>Categorie:</b>  | <b>2016</b> | <b>2015</b> | <b>2014</b> |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| Verzuimpercentage  | 12,0        | 10,8        | 12,5        |
| Meldingsfrequentie | 2,05        | 2,01        | 2,15        |

Het verzuim is in 2016 weer toegenomen. Uit de analyse blijkt dat de toename hoofdzakelijk werd veroorzaakt door een aantal langdurige ziektegevallen, die samenhangen met de fysieke conditie van de ouder wordende doelgroep. Het gemiddeld ziekteverzuim over de hele SW-sector is ook toegenomen. Landelijk is het verzuimpercentage 12,5% voor de SW.

### **Ondernemingsraad**

De algemeen directeur en ondernemingsraad hechten aan een goede open relatie. In 2016 hebben de algemeen directeur en de ondernemingsraad regelmatig overlegvergaderingen gevoerd. Naast de onderwerpen over de bedrijfsvoering, is ook uitvoerig overleg geweest over de ontwikkelingen rondom de inrichting van de organisatie voor de Participatiewet.

Ook in het jaar 2016 heeft Ability voor de ondersteuning van de ondernemingsraad een externe secretaris ingehuurd.

## Samenvatting

Het jaar 2016 was voor Werkplein Ability een goed jaar. De samenwerking tussen de verschillende onderdelen is goed van start gegaan. 'De winkel is verbouwd, terwijl hij gewoon open was'. De medewerkers van de organisatie hebben hun werk goed kunnen doen. De dienstverlening voor de burgers, is door de samenwerking verbeterd. Financieel is voor de Gemeenschappelijke Regeling een goed jaar geweest, met een positief resultaat van € 60.000, ondanks de bezuinigingen op de rijkssubsidies.

Voor de prestaties zijn we dank verschuldigd aan alle medewerkers van de uitvoeringsorganisatie Werkplein Ability.

Uithuizen, 13 april 2017.

Het Dagelijks Bestuur van Werkplein Ability