Behorend bij geamendeerd raadsbesluit Zienswijze op Meerjarenvisie Provalu 2030

Marjoleine van Egeraat
Griffier Teylingen

Digitaal ondertekend door Marjoleine van Egeraat
op 25-03-2024

PROVALU 2030

VAN WERKBEDRIJF NAAR ONTWIKKELBEDRIJF

MEERJARENVISIE PROVALU



Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Bij overname is bronvermelding verplicht.

Inhoudsopgave

1. Inleiding ____ 4

2. GR KDB/PROVALU in 2023 ____ 6

3. Doorontwikkeling Provalu 2030 ____ 8
3.1 Naast werken ook ontwikkelen ____ 8
3.2 Kernactiviteiten Provalu in 2030 ____ 10
3.3 Nieuw portfolio Provalu ____ 16

4. Interne organisatie ____ 18

5. Personeelsbeleid ____ 19

6. Financiering ____ 20

7. ISD Bollenstreek en servicepunt sociaal domein Katwijk ____ 22

8. Randvoorwaardelijk ____ 23

9. Implementatie en besluitvorming ____ 24

BIJLAGE 1 Ontwikkelingen in landelijk beleid en regelgeving ____ 25
BIJLAGE 2 Ontwikkelingen in lokaal beleid ____ 27
BIJLAGE 3 Stelsel van informatievoorziening ____ 28
BIJLAGE 4 Doelgroepen ____ 30
BIJLAGE 5 Positie van werkgevers en onderwijs ____ 31
BIJLAGE 6 Inbreng gemeenteraden ____ 33
BIJLAGE 7 Implementatieplan en businesscase ____ 35
BIJLAGE 8 Was/Wordt-tabel ____ 37

1. Inleiding

In 2030 is Provalu hét verbindingscentrum voor werkgevers en werkzoekenden in de Duin en bollenstreek. Een bedrijf dat met de focus naar buiten gericht actief de samenwerking met tal van partijen opzoekt om haar doelstellingen te verwezenlijken. Een bedrijf ook, waar niet alleen met succes een stap in de werkcarrière kan worden gemaakt, maar waar ook de (door)ontwikkeling van mensen centraal staat. Het betreft hier één van de kernpunten van de drie in 2015 gedecentraliseerde wetten in het sociaal domein, waaronder de Participatiewet. De rode draad in de Jeugdwet, Wmo en Participatiewet is dat de overheid te hulp schiet, als men het zelf of met medewerking van de sociale omgeving niet meer kan redden. Dat betekent ook aandacht voor wat mensen zelf kunnen en hoe ze zich zelf kunnen ontwikkelen om zoveel mogelijk zelfstandig aan de maatschappij te kunnen deelnemen. Ook in de Participatiewet is deze gedachte terug te vinden. En dus ligt de vraag voor hoe het huidige werkbedrijf zich in de toekomst meer kan richten om niet alleen mensen met een afstand tot werk te helpen aan een baan, maar ook hoe mensen zich in aanloop naar of op de werkplek verder kunnen ontwikkelen én daarbij ook financieel gezond kan blijven.

Met de introductie van de Participatiewet in 2015 werd de Wet sociale werkvoorziening belangrijk gewijzigd. Vanaf dat moment is er geen nieuwe instroom WSW meer mogelijk, terwijl gemeenten de WSW oud wel blijven uitvoeren voor de groep WSW'ers, die voor 2015 al tot die groep behoorden. Sindsdien is er ook steeds meer focus gekomen op nieuwe doelgroepen, zoals nieuw beschut en de positie van statushouders. Gemeenten willen daarbij twee dingen goed geregeld hebben: de belangen van de inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten goed worden gediend en de kosten van de uitvoering moeten aanvaardbaar zijn. Dat laatste is niet mogelijk als er niet wordt gekeken naar de ontwikkeling van de verschillende doelgroepen. In een uitsterfscenario voor de WSW nemen de kosten in de loop der jaren steeds verder toe, evenals dat het geval is door een grotere instroom van andere doelgroepen. Dit leidt onontkoombaar tot een situatie waarin het werkbedrijf in de huidige vorm niet meer (financieel) levensvatbaar is. En dus is een herbezinning op de taken en/of structuur van de WSW-bedrijven een noodzaak. De omslag van uitgaan van het financieel resultaat van het bedrijf naar uitgaan van welke kosten er worden gemaakt ten behoeve van de begeleiding en ontwikkeling van de doelgroep vraagt om een andere manier van kijken op hoe het bedrijf rendeert. Tegelijkertijd krijgen gemeenten van het Rijk onvoldoende middelen om *alle* niet werkende inwoners te activeren en te ondersteunen richting de arbeidsmarkt. Gemeenten en Provalu zullen daarom gezamenlijk zorgvuldig moeten kijken naar een effectieve en efficiënte inzet van de beschikbare middelen.
Dat neemt niet weg dat de krapte op de arbeidsmarkt volop kansen biedt om voor meer inwoners een duurzame plek op de arbeidsmarkt te realiseren. Dat vraagt de komende jaren meer van werkgevers, van werkzoekenden, van gemeenten en van Provalu. Wel is het zo dat binnen de politiek/bestuurlijke omgeving, waarin dit werkveld zich afspeelt, er een aantal onzekerheden is, dat van invloed is op de doorontwikkeling van Provalu. Vanaf nu tot 2030 kunnen er politieke besluiten worden genomen (inhoudelijk, financieel) door het Rijk, waarmee gemeenten in de uitvoering van het beleid te maken krijgen. Ook kunnen economische en geopolitieke ontwikkelingen dermate veranderen, dat beleid op lokaal of regionaal niveau bijgesteld moet worden. Daarom is deze meerjarenvisie niet te lezen als een 'strak keurslijf', waarin geen rekening kan worden gehouden met deze ontwikkelingen, maar als een 'ruime jas', waarin Provalu zich flexibel in moet kunnen bewegen en díe aanpassingen moet doen, die gegeven de omstandigheden van dat moment nodig zijn.

Verantwoording

Deze meerjarenvisie heeft grotendeels betrekking op de re-integratieopdracht (module C) van de gemeenschappelijke regeling. Deze is daarom opgesteld in samenwerking met overwegend de medewerkers en bestuurders van de vijf bij module C van de Gemeenschappelijke Regeling KDB/Provalu aangesloten gemeenten (Hillegom, Katwijk, Lisse, Noordwijk en Teylingen), van Provalu en van de ISD Bollenstreek. Ook zijn de 5 gemeenteraden van deze gemeenten tweemaal in het proces betrokken; met hun input is in deze visie rekening gehouden. Daarnaast is drie keer gesproken met (de voorzitter van) de Raad van Commissarissen van Provalu en is informatie verzameld en toegepast van andere sociaal ontwikkelbedrijven in Nederland.

Leeswijzer

Na een korte schets van de huidige situatie in paragraaf 2, wordt in paragraaf 3 de toekomstvisie op Provalu in 2030 beschreven. Dit gebeurt aan de hand van 6 functionaliteiten van sociaal ontwikkelbedrijven, zoals door de SER beschreven + twee door onderzoeksbureau Berenschot daaraan toegevoegde functionaliteiten (dit wordt in paragraaf 3 verder toegelicht). Daarna worden op hoofdlijnen de consequenties van de visie beschreven in termen van interne organisatie (paragraaf 4), personeelsbeleid (paragraaf 5) en financiering (paragraaf 6). In de paragrafen 7 en 8 wordt aandacht besteed aan de positie van de ISD Bollenstreek en het Servicepunt sociaal domein Katwijk resp. aan de cliënten van de Participatiewet. In paragraaf 9 wordt kort geduid welke vervolgstappen gezet worden ten behoeve van de implementatie van de meerjarenvisie.
In de bijlagen staat informatie opgenomen over het landelijk beleid en de daarop gebaseerde regelgeving, de ontwikkelingen in het lokaal beleid in de duin- en bollenstreek, het in GR-verband afgesproken informatiestelsel, de doelgroepen, de positie van werkgevers en het onderwijs en een kort overzicht van de inbreng van gemeenteraden. Tevens is in een bijlage een korte schets gegeven van wat er moet gebeuren om deze visie in 2030 geïmplementeerd te hebben. In de laatste bijlage is een ‘was/wordt-tabel’ opgenomen met de belangrijkste wijzigingen van Provalu in 2030 ten opzichte van 2023.

2. GR KDB/PROVALU in 2023

Gemeenschappelijke regeling/Provalu
De gemeenschappelijke regeling (GR KDB) is een samenwerking tussen 7 gemeenten en is tevens enige aandeelhouder van de NV Provalu. De GR KDB is een openbaar lichaam; alle collegetaken m.b.t. re-integratie, uitvoering WSW en uitvoering beschut werken zijn in drie modules gedelegeerd (overgedragen) aan de gemeenschappelijke regeling. Op de website van Provalu is kernachtig geformuleerd wat Provalu nu wil zijn: hét verbindingscentrum voor partners en werkgevers in de Kust-, Duin- en Bollenstreek voor werk, ontwikkeling en re-integratie.
Provalu zet zich in om duurzame arbeidsrelaties te realiseren door de afstand tussen mensen en werkgevers te overbruggen. Dit doet Provalu door mensen professioneel te begeleiden, te scholen en te bemiddelen en met werkgevers mee te denken en deze te adviseren. Met een goede match tussen werkgevers en werknemers maken beiden, samen met Provalu, de meerwaarde van werk mogelijk. Overigens zijn er ook mensen met een indicatiestelling die grotendeels op eigen kracht aan het werk kunnen komen.

Provalu N.V.
De feitelijke uitvoering van de dienstverlening vindt plaats bij Provalu NV. De gezamenlijke gemeenten zijn enig aandeelhouder in de NV en daarmee is de NV een publieke onderneming. Er is een RvC, de directeur van de GR is ook de directeur van de NV.

Mareflex B.V.
Op 4 november 2005 is MareFlex B.V. opgericht. MareFlex B.V. is een 100% dochter van Provalu N.V. De vennootschap fungeert als platform voor dienstverlening op de zakelijke re-integratiemarkt. De directeur van Provalu N.V. is ook directeur van MareFlex B.V.

Servicepunt Werk
Direct na de decentralisatie van de Participatiewet in 2015 is er in GR-verband gewerkt aan het realiseren van een Servicepunt Werk. Deze werd aanvankelijk geplaatst als zelfstandige organisatie, maar onder de bestuurlijke paraplu van de GR KDB, samen met (toen nog) de Maregroep. Op 11 maart 2021 is een uitvoeringsplan Integratie Maregroep en Servicepunt Werk opgesteld. Dit heeft geleid tot een reorganisatie, waarbij het SPW en MareGroep zijn opgegaan in Provalu.

Modules
De werkzaamheden van Provalu ten behoeve van de doelgroepen zijn onderverdeeld in drie modules:
- Module A: WSW oud[1]

  Dit betreft de doelgroep die vóór 2015 is aangemerkt als WSW en die zijn werkplek heeft gevonden bij of via Provalu, hetzij intern (op de werklocatie bij Provalu), hetzij extern (o.a. schoonmaak, groenvoorziening) of via detachering/begeleid werken bij werkgevers, maar met behoud van de WSW-indicatie.
- Module B: nieuw beschut[2]

  Nieuw beschut is geïntroduceerd na 2015, toen de WSW op slot ging voor nieuwe gevallen. Bij nieuw beschut moet gedacht worden aan kandidaten die een loonwaarde bezitten van ca 35-50%. Deze mensen vinden voornamelijk hun werkplek bij Provalu.

[1] Op dit moment betreft dit 477 fte.

[2] Op dit moment betreft dit 78 fte.

- Module C: re-integratie[3]

  Deze categorie betreft één van de belangrijkste doelstellingen van de decentralisatie/introductie van de Participatiewet: toeleiding naar een baan bij reguliere werkgevers. In module C vinden alle re-integratie activiteiten plaats. Dit kan zowel (tijdelijk) binnen de muren van Provalu zijn als erbuiten, met als doel (duurzame) uitstroom.

Voor de gemeenten Wassenaar en Oegstgeest geldt dat zij alleen deelnemen aan module A (uitvoering WSW) en naar behoefte diensten inkopen op de overige modules.

Informatievoorziening en prestatieafspraken
Bij de aangesloten gemeenten is de wens ontstaan om beter zicht te hebben op de resultaten van en meer direct te kunnen sturen op de werkzaamheden van Provalu, met als doel om nog meer mensen aan het werk te krijgen. Daartoe is een stelsel van informatievoorziening in het reguliere werkproces opgesteld, zie bijlage 3 .

In de afgelopen jaren is er gewerkt met een 4-tal prestatieafspraken. Vanaf 2024 zullen de prestatieafspraken worden aangescherpt en worden uitgebreid. Er zullen naast een categorie Algemene afspraken ook afspraken gaan gelden per module. De prestatieafspraken zullen worden vastgesteld en gemonitord in het algemeen bestuur. De begroting voor 2024 zal rekening houden met de af te spreken prestaties.

[3] Op dit moment betreft dit 10 fte in tijdelijke dienstverbanden, 24 fte in werkfit-verband en 700 trajecten.

3. 3. Doorontwikkeling Provalu 2030

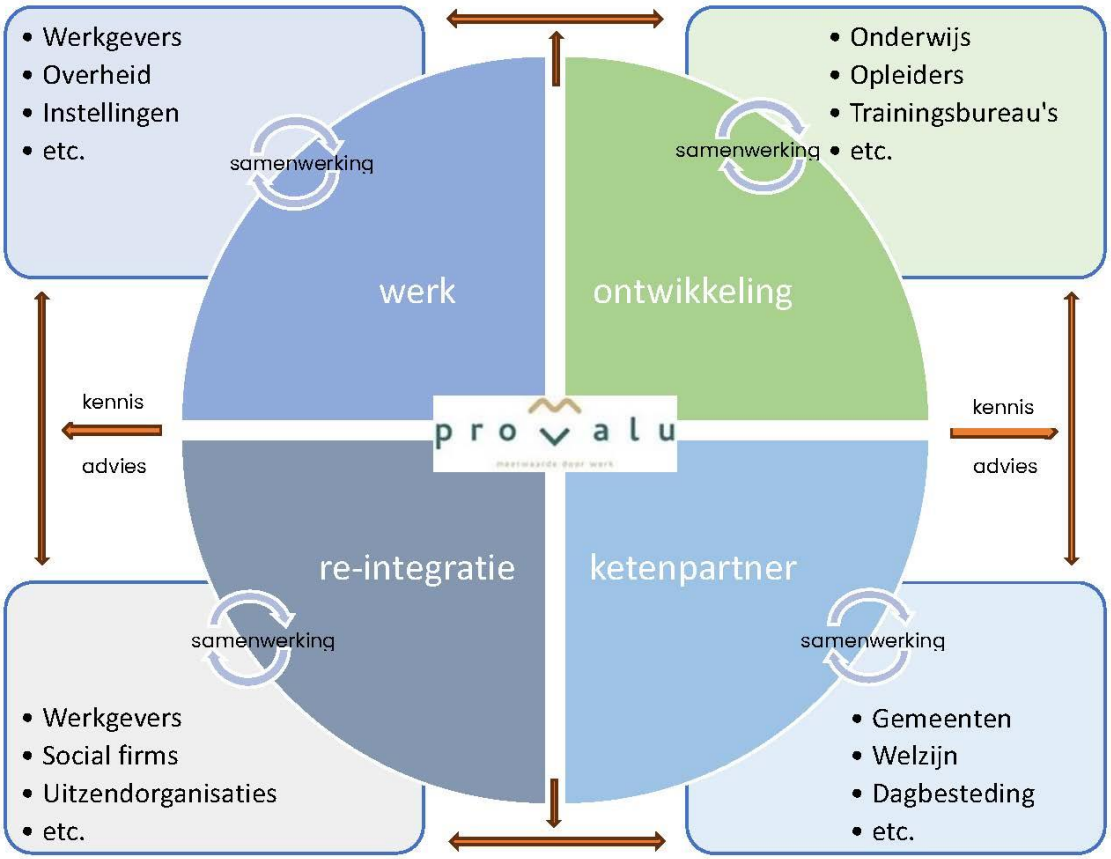
3.1 Naast werken ook ontwikkelen

Missie (het gewenste eindbeeld in 2030)
Provalu is een ontwikkelbedrijf. Het is een krachtige organisatie, die:

a. mensen duurzaam helpt bij het vinden van betaald werk en als dat (nog) niet lukt bij het ondersteunen van mensen bij het kunnen meedoen aan de maatschappij;
b. werk biedt aan mensen die dat (nog) niet elders kunnen vinden;
c. werkt in nauwe samenwerking met werkgevers, onderwijs en maatschappelijke partners, en
d. duurzaam financieel gezond is.

Het ontwikkelen van talenten en vaardigheden is de kracht van het bedrijf. Provalu is een deskundige en fijne partner om mee samen te werken voor werkgevers, onderwijs, maatschappelijke partners en gemeenten en staat ook als zodanig bekend. Provalu is en blijft een financieel gezonde organisatie door het ontwikkelen van producten en diensten, ook samen met werkgevers en onderwijs, die daaraan ook een financiële bijdrage kunnen leveren. Provalu heeft ruimte voor haar rol als publieke dienstverlener, om haar netwerken uit te bouwen, om waar nodig innovatie door te voeren en haar positie richting werkgevers te verbeteren.

Provalu heeft ruimte voor haar rol als publieke ondernemer, om haar netwerken uit te bouwen, om waar nodig innovatie door te voeren en haar positie richting werkgevers te verbeteren. Een bedrijf dat de ogen dus naar buiten heeft gericht, op basis van een zorgvuldig vormgegeven en goed ingerichte interne organisatie.



Visie (de wijze waarop dat eindbeeld bereikt wordt)
Je melden bij Provalu betekent een grote kans op leuk, creatief en passend werk, al dan niet met een goede, betrokken begeleiding van mensen die weten waar ze over praten. Provalu is een flexibele, wendbare organisatie, waar de kandidaat centraal staat. Een organisatie die in staat is mee te bewegen met de veranderende vraag vanuit overheid, arbeidsmarkt en doelgroep. Waarin de doelstelling onverminderd is om iedere kandidaat een passende baan bij een reguliere werkgever te bezorgen. Wanneer en waar nodig zal er ook intern een voorziening zijn om kandidaten, voor wie werken bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is, van passend werk te voorzien. Net zoals nu het geval is, wordt er aandacht besteed aan de meer sociale aspecten van het hebben van een baan, zoals het belang van op tijd op je werk te verschijnen, er verzorgd uitzien. Daarnaast wordt er ook gewerkt aan de omgangsvormen van de kandidaat zoals die passend zijn binnen het bedrijf, op een vertrouwde plek waar men oog voor elkaar heeft en de ander accepteert zoals hij/zij is. Maar Provalu zal zich daarnaast hebben getransformeerd tot een organisatie, waarin het ontwikkelen van de kandidaten, naast het hebben van een baan, evenzeer een doelstelling is. Iedere kandidaat heeft de kans om zich op de werkplek verder te ontwikkelen.

Bij ontwikkelen past ook dat er door de kandidaten soms minder gelukkige of zelfs verkeerde keuzes worden gemaakt. In een ontwikkelingsgerichte organisatie is daar oog voor. Daarom biedt Provalu een mogelijkheid om gemakkelijk van werk te kunnen veranderen, als dat de ontwikkeling van de kandidaat ten goede komt. Immers, voor een deel van de doelgroep stimuleert de mogelijkheid om een andere baan te gaan doen, het ontwikkelen op de werkplek en geeft de kandidaat extra motivatie om andere vaardigheden op te doen.
Maar ook als de ontwikkeling achterblijft of de kandidaat om andere redenen een terugval heeft, kan hij makkelijk switchen van werk.

Een ander deel van de doelgroep is overigens juist gebaat bij continuïteit van werkplek, dagritme en behoud van de vaardigheden en voelt zich daarbij het beste. Voor dat deel is een ontwikkelingsgerichte benadering minder aan de orde.

3.2 Kernactiviteiten Provalu in 2030

In 2030 zal er een grotere groep kandidaten zijn[4], die moet worden ondersteund in het zoeken naar passend werk. Daartoe behoort in ieder geval ook de groep statushouders[5] [6], die naar verwachting in omvang zal gaan toenemen. Gegeven de grote omvang van de doelgroepen te samen, kan niet worden uitgesloten dat er, naar aanleiding van de zich dan voordoende omstandigheden en trends, prioriteiten zullen moeten worden gesteld, mede gelet op de beperkte budgetten bij gemeenten. Dit wordt dan door Provalu, in samenspraak binnen de GR, vooraf via de begroting en een toelichting daarin op het beleid aan het algemeen bestuur voorgesteld. Die kunnen dan al dan niet akkoord gaan met de voorgestelde prioritering. Mensen zullen zich in eerste instantie richten tot Provalu bij het zoeken naar een voor hen passende baan, wetende dat zij tevens de mogelijkheid hebben om zich verder te ontwikkelen. Provalu biedt op dat moment de zes door de SER geadviseerde functionaliteiten:

1. werkgevers adviseren en helpen bij aanpassing van werkprocessen op maat;
2. bieden van een voorziening voor beschut werk;
3. bieden van goede matching en begeleiding: het in kaart brengen van vraag en aanbod met de daarbij behorende competenties, alsmede inzet jobcoaches en banenmakelaars;
4. ontwikkelen van werknemersvaardigheden: startklaar maken van kandidaten;
5. inspelen op en samenwerken met lokale en regionale werkgeversnetwerken;
6. bieden van detacheringsfaciliteiten naar reguliere werkgevers[7].

Berenschot heeft in haar rapport van 7 juni 2023[8] deze SER-functionaliteiten als uitgangspunt genomen en daar nog twee aan toegevoegd:

7. het vinden, herkennen en diagnosticeren van kandidaten
8. dienstverlening aan mensen met de indicatie banenafspraak (zonder indicatie beschut), die (nog) niet bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen.

In het rapport zijn deze acht functionaliteiten in een schema weergegeven. Deze indeling wordt in deze paragraaf als basis gehanteerd om het Provalu van 2030 weer te geven.

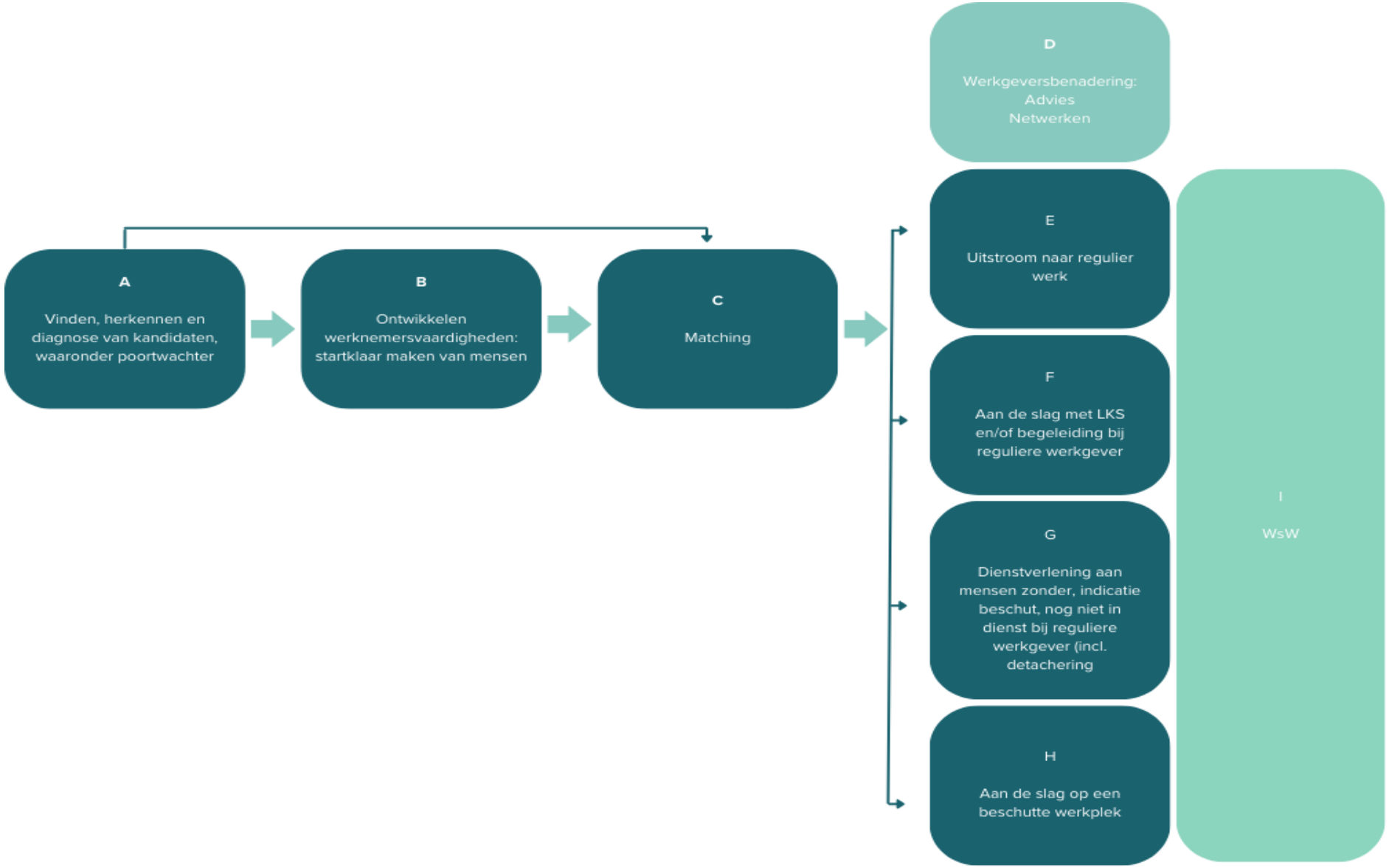
[4] De Participatiewet ziet immers op iedereen die wel kan werken, maar dit niet zelfstandig redt.

[5] Berenschot, onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven, 7 juni 2023, pagina 54.

[6] Zie voor een nadere korte analyse van de doelgroepen bijlage 4.

[7] StvdA en VNG 2014, *Uitgangspunten Werkkamer en Tweede Kamer 33161, Vierde nota wijziging Participatiewet,* en Cedris, 2016, *Zes instrumenten voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet en banenafspraak.*

[8] Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven.


A
Vinden, herkennen en diagnose van kandidaten, waaronder poortwachter
B
Ontwikkelen werknemersvaardigheden: startklaar maken van mensen
C
Matching
D
Werkgeversbenadering: Advies Netwerken
E
Uitstroom naar regulier werk
F
Aan de slag met LKS en/of begeleiding bij reguliere werkgever
G
Dienstverlening aan mensen zonder, indicatie beschut, nog niet in dienst bij reguliere werkgever (incl. detachering
H
Aan de slag op een beschutte werkplek
I
WsW

A. Vinden, herkennen en diagnose van kandidaten

Naast de regulier werkzoekenden, die door de ISD Bollenstreek en het Servicepunt sociaal domein Katwijk worden aangedragen, gaat Provalu zelf ook actief op zoek naar “zwevende kandidaten”. Binnen de GR zullen hiertoe de prioritaire en financiële kaders worden benoemd. Kandidaten, al dan niet met een indicatie, die niet bekend zijn bij (I)SD en/of Provalu, maar vaak wel bij maatschappelijke- en onderwijsorganisaties. Vandaar dat een goede samenwerking met deze partners gezocht wordt. Deze groep bestaat bijvoorbeeld uit jongeren tussen de 23 en 27 jaar, maar ook uit bijvoorbeeld ouderen zonder werk. Een doelgroep met een sterk verhoogde kans in de problemen te komen en tevens een groep waarin de Participatiewet onvoldoende voorziet. Als deze zwevende kandidaten in beeld komen, kan vervolgens worden bepaald op welke wijze zij in verband kunnen worden gebracht met een baan. Dit kan bij Provalu zijn, maar ook via Provalu.

In geval van een actieve rol van Provalu start zij het proces om kandidaten aan het werk te helpen door middel van een assessment. Met het bredere aanbod aan doelgroepen zal er immers meer aandacht moeten worden besteed aan de vraag wat de kandidaten wel of niet kunnen en wat hun doorgroeimogelijkheden zijn. Door ook te kijken naar de ontwikkeling van iemands talenten, worden er nieuwe kansen gecreëerd. Provalu beschikt daarvoor over een arbeids-diagnostisch centrum, waar tests worden afgenomen en trainingen worden gegeven. Er wordt getest op fysieke inzetbaarheid, cognitief vermogen en werknemersvaardigheden. Hier vindt ook de initiële niveauwaardering plaats en er wordt gekeken binnen welke werksoort en op welk niveau de kandidaat kan worden geplaatst. In de tests wordt, naast de kwaliteiten, ook gekeken naar interesses en de persoonlijkheid van de kandidaat. Op basis hiervan wordt beslist of de kandidaat rechtstreeks kan worden geplaatst bij een reguliere werkgever (zie E) of dat er eerst sprake zal zijn van het werkklaar maken van de kandidaat (zie B).

Provalu heeft zijn kandidaten goed in beeld. Van iedere kandidaat is bekend of er sprake is van een ontwikkelstap omhoog, een stap opzij of dat een stapje terug aan de orde is. In een persoonlijk plan, dat met enige regelmaat wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, worden de afspraken vastgelegd en wederzijds de inspanningen daartoe bevestigd.

B. Ontwikkelen werknemersvaardigheden

Het werkklaar maken van de kandidaten staat hier centraal. Waar nodig wordt het traject van een leer/werklijn ingezet. Via een leer/werklijn worden kandidaten èn opgeleid voor een baan, èn direct voorzien van een baan. In de praktijk worden de werknemersvaardigheden aangeleerd. Zo wordt er tegelijkertijd kennis en ervaring opgedaan in een specifiek vakgebied. De leer/werklijn sluit aan bij wat de praktijk vraagt. Daarom worden de leerwerklijnen samen met de desbetreffende werkgevers en het onderwijs ontwikkeld. Een leer/werklijn groen wordt bijvoorbeeld samen met een plaatselijke hovenier ontwikkeld. De arbeidsmarktregio wordt hierbij actief betrokken. Het is immers goed voorstelbaar dat de sociaal ontwikkelbedrijven in de regio zich gaan specialiseren op verschillende leer/werklijnen, waardoor er sprake is van een specifieker en ook efficiënter aanbod. Er zal in ieder geval flexibel worden gekeken naar waar er op dat moment in de arbeidsmarkt behoefte aan is of behoefte aankomt, zoals de zorg, het onderwijs of de ICT.

Ook worden er werkervaringsplekken gerealiseerd. Een werkervaringsplek is een soort stageplek, waarbij kandidaten nieuwe relevante werkervaring kunnen opdoen, eventueel in een andere beroepsrichting.
Een werkervaringsplek helpt een kandidaat te onderzoeken of deze functie past bij haar of zijn belastbaarheid, om arbeidsritme op te bouwen en/of om te ontdekken of er een goede klik is met de organisatie en werkcultuur bij de desbetreffende werkgever. Ook wordt er op deze manier gewerkt aan zelfvertrouwen en worden er nieuwe vaardigheden geleerd. Een werkervaringsplek wordt in sommige gevallen omgezet in een reguliere baan.

Soms is het nodig om bij kandidaten werknemersvaardigheden te stimuleren. Provalu zal in deze gevallen actief werken aan aspecten als op tijd op je werk verschijnen, er netjes uitzien, e.d. De rol van Provalu is in 2030 op dit punt versterkt[9].

C. Matching

Als de kandidaat klaar is om te gaan werken, wordt een passende werkplek gezocht. Provalu beschikt over een groot netwerk bij werkgevers en een zakelijk gericht accountmanagement om de matching vorm te geven. Met 'zakelijk' wordt hier bedoeld dat de accountmanagers vooral aanbodgericht, d.w.z. redenerend vanuit de eventueel nog bijgebrachte kennis en kwaliteiten van de kandidaat, te werk gaan. Werkgevers worden geacht waar nodig passende werkplekken te realiseren, in plaats van per definitie uitgaan van een bestaande, vrijgekomen werkplekken. Van werkgevers wordt tevens verwacht dat zij Provalu niet beschouwen als en praten over het bedrijf dat 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpt', maar zien als samenwerkingspartner, als verbindingscentrum tussen vraag en aanbod voor werkgelegenheid van allerlei aard.

D. Werkgeversbenadering

In 2030 is er een verstevigde samenwerking tussen werkgevers en Provalu. Provalu gaat in gesprek met werkgevers om afspraken te maken over op welke wijze mensen zo goed mogelijk geplaatst kunnen worden. Werkvraag en werkaanbod worden zo vloeiend bij elkaar gebracht. Zodra mensen werkklaar zijn, worden ze bemiddeld en geplaatst op een werkplek bij reguliere werkgevers. Voortbordurend op de huidig ingeslagen weg zal, meer dan nu het geval is, het aanbod centraal staan (bijvoorbeeld een passende werkplek creëren bij een werkgever) in plaats van de vraag van werkgevers om een bestaande vacature in te vullen. De samenwerking met werkgevers is verder uitgebreid en kent nieuwe vormen: publiek-private-samenwerkingen (PPS-constructies), inhouse-vestigingen, shop-in-shop en hybride samenwerkingen zijn daarvan voorbeelden.
Provalu maakt in 2030 nog steeds actief deel uit van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio, momenteel onder meer vormgegeven binnen het Werkgevers Servicepunt Holland Rijnland. Dit is een samenwerkingsverband tussen UWV, de ontwikkel- en reïntegratiebedrijven DZB (Leidse regio), Rijnvicus (Rijnstreek), Provalu (Kust-, Duin- en Bollenstreek) en de gemeenten in de regio Holland Rijnland op het gebied van werkgeversdienstverlening.

[9] Deze activiteit raakt aan het meeromvattende begrip 'sociale activering'. Dit begrip kent een bredere invulling en is ook gericht op activering van mensen anders dan het verkrijgen van een baan. Sociale diensten kunnen daar een belangrijke rol bij spelen, als er daartoe ook bestuurlijk de opdracht voor wordt gegeven.

Het Werkgevers Servicepunt vormt het regionale aanspreekpunt voor vragen over personeel en arbeid en helpt de werkgever bij het vinden van de juiste werknemer. De verstevigde samenwerking met werkgevers zal voor een belangrijk deel via het Werkgevers Servicepunt worden vormgegeven.

De rol die Provalu nu speelt bij het invullen van Social Return on Investment (SROI)-vereisten in geval van een gewonnen aanbesteding is ook straks een belangrijk onderdeel in de relatie Provalu /werkgevers. De opgebouwde kennis bij Provalu op SROI is een stevige basis om helder bij werkgevers aan te geven wat wel en wat niet kan. Werkgevers zullen graag van die kennis en know how gebruik maken.

De relatie met het UWV is in 2030 versterkt. Immers, als iemand vanuit de WW onvoldoende wordt begeleid of als er kansen niet worden benut, komt deze persoon niet in een werktraject, maar in de bijstand. Een stevige werkrelatie tussen UWV en Provalu, waarbij Provalu al wordt betrokken in de laatste fase van de lopende WW-uitkering, zal eraan bijdragen dat te voorkomen.

Ten slotte kan in dit verband nog gewezen worden op de zogenoemde 'triple helix'. Dit is een model, waarin drie partijen (overheid, onderwijs en ondernemers) gezamenlijk kijken naar en sturen op innovatie in de kenniseconomie. Daarbij kunnen deze partijen kwaliteiten van elkaar overnemen. Deze dynamiek draagt bij aan nieuwe manieren van bedrijfs- en beleidsvoering en zorgt voor grotere innovatiekracht. Bij de werkzaamheden van Provalu heeft de 'triple helix'- gedachte een centrale plek. Het samenspel tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven biedt extra kansen om nog meer kandidaten te voorzien van een passende baan. Waar mogelijk zal Provalu hier een initiërende rol in pakken.

E. Duurzame uitstroom naar regulier werk[10]

De directe, duurzame plaatsing bij de reguliere werkgever wordt gezien als het gewenste (eind)doel van de Participatiewet. Dit blijft dan ook voor Provalu de belangrijkste doelstelling. Deze mogelijkheid is weggelegd voor de kandidaat, die eventueel na een aantal ontwikkelstappen uiteindelijk in staat is om individueel aan de slag te gaan bij een reguliere werkgever. De werkgever is op zijn beurt in de gelegenheid deze medewerker in dienst te nemen en voor langere termijn aan zich te binden. Provalu faciliteert en ondersteunt werknemer en werkgever bij het realiseren van de duurzame plaatsing. Door meer aandacht te besteden aan de ontwikkelingsmogelijkheden van de kandidaat, daar in het begin explicieter onderzoek naar te doen via het arbeids-diagnostisch centrum en een meer op de persoon toegespitste begeleiding door de medewerkers van Provalu, zullen de plaatsingen naar verwachting ook duurzamer kunnen worden gerealiseerd.
Het kan hier gaan om werkplekken bij private werkgevers, maar ook bij de overheid. Vaak zijn dit gemeenten zelf, maar evengoed kan het gaan om gemeenschappelijke regelingen, provincies, waterschappen en het rijk. Het gaat dan om werk in de groenvoorziening, schoonmaak van grotere gebouwen, catering en postbezorging. In de regel is er bij plaatsing bij een gemeente of een gemeenschappelijke regeling wat meer zekerheid over de plaatsing en de continuïteit van de plaatsing. Gemeenten zijn immers naast werkgever ook de opdrachtgever en daarmee ook de belangrijkste financier van het sociaal ontwikkelbedrijf. Daar ligt derhalve een dubbel belang van gemeenten.

[10] Op dit moment vallen deze activiteiten onder module C.

F. Aan de slag met loonkostensubsidie en/of begeleiding bij een reguliere werkgever[11]

Kandidaten met een zogenoemde verminderde loonwaarde kunnen door Provalu bij een reguliere werkgever geplaatst worden met de mogelijkheid van een loonkostensubsidie. Deze subsidie compenseert een verminderde arbeidsprestatie/loonwaarde en is daarmee dus een interessante optie voor zowel de werkgever als de kandidaat.

G. Dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschut, nog niet in dienst bij reguliere werkgever (incl. detachering)

Het individueel kunnen werken bij een werkgever stelt de nodige eisen aan de medewerker, maar ook aan de werkgever. Ervaring uit de WSW is dat een aantal medewerkers niet goed in staat is om individueel in een reguliere werkomgeving te werken en er bij gebaat is dat zijn werk in groepsverband met meerdere collega's met een arbeidsbeperking en met een ervaringsdeskundige leidinggevende wordt uitgevoerd. In deze situatie kan een passende oplossing zijn dat groepsgewijs medewerkers bij inleners/opdrachtgevers worden geplaatst.

Het gaat hier om mensen met de indicatie banenafspraak, geen indicatie beschut hebben, niet (volledig) zelfstandig kunnen werken, maar nog niet geplaatst zijn bij een reguliere werkgever. Dit is de categorie 'doelgroepers in dienst' (max 23 maanden). De GR KDB kan er in 2030 voor kiezen om deze mensen zelf, tijdelijk, in dienst te nemen. Maar het alsnog re-integreren op de reguliere arbeidsmarkt blijft hier wel het uiteindelijke doel.

In deze categorie vallen ook de kandidaten met de indicatie banenafspraak, die via detachering bij een reguliere werkgever werken. Voor sommige werkgevers zal het niet (goed) mogelijk zijn om een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Hier spelen zaken als onbekendheid met de doelgroep, onzekerheden in de eigen bedrijfsvoering, de samenstelling van het functiegebouw en eventuele flexibele schil voor ondersteunende processen, maar ook administratieve lasten een rol. Daarnaast zien sommige werkgevers de vraag hoe het over een paar jaar met de kandidaat zal gaan en hoe te reageren als dat minder goed is dan verwacht, helaas nog als een te vermijden risico. Dit kan er toe leiden dat werkgevers er de voorkeur aan geven om het formele werkgeverschap niet zelf op zich te gaan nemen. Individuele detacheringen kunnen dan een passende oplossing zijn. Dat betekent voor Provalu dat in deze gevallen de dienstverlening richting deze werkgevers wordt voortgezet, nadat er een plaatsing heeft plaatsgevonden. Deze dienstverlening wordt goed afgestemd met de werkgever, waar de werknemer fysiek werkzaam is.

H. Aan de slag op een beschutte werkplek[12]

Er is een groep medewerkers die gebaat is bij werken in een interne omgeving. Hieronder wordt verstaan het werken bij het sociaal ontwikkelbedrijf zelf, buiten of binnen. Het betreft hier vaak medewerkers met een indicatie beschut, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Daarnaast zijn er ook medewerkers zonder indicatiestelling beschut die voor kortere of langere termijn gebaat zijn bij een interne werkomgeving. Mogelijk risico hier is dat werkgevers onvoldoende bereid zijn om werk uit te besteden aan het sociaal ontwikkelbedrijf en daarvoor een passende prijs willen betalen.
De jaarlijkse groei voor de vijf Bollenstreekgemeenten die deelnemen aan module B van de GR wordt op basis van de ontwikkeling van de taakstelling, bij gelijkblijvende omstandigheden, nu geraamd op 7 tot 8 plekken nieuw beschut werk van gemiddeld 31 uur per week.

[11] Op dit moment vallen deze activiteiten onder module C.

[12] Op dit moment vallen deze activiteiten onder module B.

I. WSW[13]

Het gaat hier om de mensen die nog zijn ingestroomd in de WSW, voordat deze lijn met de introductie van de Participatiewet werd afgesloten. Deze groep wordt dus steeds kleiner, omdat er geen nieuwe instroom zal plaatsvinden. Provalu zal zich voor deze groep blijven inzetten voor een baan zo dicht mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt.

3.3 Nieuw portfolio Provalu

Bovenstaande ontwikkeling zal gevolgen hebben voor de dienstverlening vanuit Provalu. Sowieso verandert het doelgroepenbestand doordat de afname van WSW oud sneller zal gaan dan het aannemen van nieuw beschutters. Naar verwachting zullen ook steeds meer kandidaten worden geplaatst bij reguliere werkgevers. Deze ontwikkelingen zullen leiden tot het realiseren van nieuwe activiteiten, die het primair proces van Provalu zullen ondersteunen en versterken. Het gaat om de volgende activiteiten.

- *Provalu als terugvaloptie*

De kans bestaat dat bij het steeds meer plaatsen van kandidaten bij reguliere werkgevers, het aantal kandidaten dat zich toch niet heel senang daarbij voelt, groeit[14]. In dergelijke gevallen heeft Provalu de functie van terugvaloptie. Provalu is er dan voor de kandidaat om tot rust te komen, te herstellen en eventueel een nieuwe poging te wagen bij dezelfde of een andere werkgever, dan wel te kiezen voor een meer beschutte omgeving. Voorkomen moet worden dat kandidaten na terugval voor langere tijd uit beeld raken en daardoor arbeidsritme, -vermogen en -vaardigheden verliezen. Bij tijdelijke plaatsingen is er sowieso een rol in de vorm van nazorg weggelegd voor Provalu. Bij definitieve plaatsingen ligt die rol uiteindelijk bij de reguliere werkgever.

- *Arbeidsmatige dagbesteding*

Op dit moment wordt er op kleine schaal arbeidsmatige dagbesteding verzorgd door Provalu. Dit is een dienst op basis van de Wmo en niet op basis van de Participatiewet. Mensen zijn dan ook niet in dienstverband aanwezig en verdienen geen loon. De gemeente verzorgt en betaalt deze voorziening, met een kleine eigen bijdrage van de kandidaten. Met het stoppen van de instroom WSW en het introduceren van nieuw beschut werk, maar ook met het oog op het steeds meer uitbreiden van al bestaande diensten in het kader van de Wmo, heeft arbeidsmatige dagbesteding een grotere rol binnen het Provalu van 2030. Het gaat hierbij dan om activiteiten, die dicht tegen uitvoeren van werk aanliggen. De ‘bovenkant’ van arbeidsmatige dagbesteding ligt immers dicht aan tegen en overlapt soms met de ‘onderkant’ van beschut werk. Daar onderscheidt Provalu zich van andere aanbieders van (arbeidsmatige) dagbesteding. Deze zullen in 2030 hun activiteiten nog steeds kunnen aanbieden en gemeenten kunnen die diensten nog steeds inkopen, waar dat in voorkomende gevallen het meest passend is.

[13] Op dit moment vallen deze activiteiten onder module A.

[14] Berenschot spreekt over een percentage van tussen de 10% en 30% (Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven, 7 juni 2023, pagina 40).

Provalu biedt in 2030 een vorm van arbeidsmatige dagbesteding, waarbij het mogelijk is om simpel te switchen[15] tussen dagbesteding en beschut werk. Hiervoor heeft Provalu ook samenwerkingsverbanden met andere aanbieders van dagbesteding in de regio. Zodra er arbeidsvermogen wordt vermoed, sturen collega-dagbestedingsorganisaties kandidaten door naar Provalu. Provalu doet dat ook andersom, als blijkt, dat arbeidsmatige dagbesteding te hoog gegrepen is. Met dit aanbod vanuit Provalu wordt ook de mogelijkheid geschapen om te bezien of een mogelijke doorgroei naar bijvoorbeeld beschut werk in voorkomend geval aan de orde kan zijn. Of andersom: indien beschut werken toch te veel vraagt van een kandidaat, kan makkelijk een stap worden gemaakt naar arbeidsmatige dagbesteding in dezelfde omgeving. Door arbeidsmatige dagbesteding op deze wijze een plek te geven in de diensten van Provalu, wordt bijgedragen aan de ontwikkeling – ieder in zijn eigen tempo – van iemands kennis en kunde; een aanbod dat hoort bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Afhankelijk van de schaal, waarop arbeidsmatige dagbesteding uiteindelijk zal worden aangeboden, zullen gemeenten moeten bezien of hiervoor een aparte module wordt gemaakt. In dat geval moeten wel de statuten van de GR worden gewijzigd.

- *Nieuwe diensten in de productiehal*

Bij het verdwijnen van steeds meer WSW'ers en de t.o.v. het aantal WSW'ers beperktere instroom nieuw beschut, zullen er mogelijkheden ontstaan om in de productiehal van Provalu nieuwe diensten te faciliteren. Deze diensten sluiten aan bij de twee centrale redenen om door te groeien naar een sociaal ontwikkelbedrijf. Ten eerste zullen ze de ontwikkeling van kandidaten kunnen ondersteunen of bevorderen en daarnaast zullen nieuwe diensten bijdragen aan het dekken van de kosten van het ontwikkelbedrijf. Er zijn bij voorbeeld start ups, die in de productiehal hun nieuwe bedrijf opzetten en daarbij kandidaten van Provalu inzetten. Ook kan gedacht worden aan een grotere diversiteit aan bedrijven die werk willen uitbesteden aan Provalu, gebruik makend van de mogelijkheden die de productiehal dan biedt. Maar ook scholen (Pro/VSO, VMBO/MBO) zijn in de productiehal aanwezig om daar een deel van hun curriculum te realiseren. Bij de transformatie van Provalu van werkbedrijf naar ontwikkelbedrijf zal het onderwijs zich immers moeten beraden op de vraag of er wijzigingen moeten plaatsvinden in het opleiden van Pro/VSO'ers om hen zo goed mogelijk te kunnen voorbereiden op de instroom op de arbeidsmarkt of doorgroei naar MBO 1-onderwijs. Hierbij wordt nauw samengewerkt met alle aanbieders van MBO, Pro/VSO en technisch onderwijs (waaronder de KTS in Voorhout) in de regio[16].

[15] Simpel Switchen: De Rijksoverheid wil dat mensen makkelijk de stap kunnen zetten van uitkering naar werk en als het nodig is weer terug, zonder daarbij in de financiële problemen te raken. Dit geldt ook voor bijvoorbeeld van dagbesteding naar een beschutte baan en zo nodig weer terug.

[16] Het vormgeven van nieuwe diensten is natuurlijk ook van financiële betekenis. Het levert niet alleen geld op, maar er moet ook in worden geïnvesteerd. In een businesscase zullen deze financiële randvoorwaarden moeten worden getoetst ophaalbaarheid.

4. 4. Interne organisatie

Meer inspelen op wat de kandidaat drijft
Hierboven zagen we dat de doelgroep verandert en de hulpvraag complexer wordt. De kandidaten zullen steeds meer aangesproken worden op hun motivatie en vertrouwen in eigen kunnen. Dit zijn twee belangrijke concepten als het gaat om ontwikkelen en in beweging komen.
De interne organisatie van Provalu is in staat om de juiste methoden van begeleiden van kandidaten toe te passen en hen uit te laten gaan van hun motivatie en vertrouwen in wat men kan. Dat geldt voor iedereen binnen Provalu, van de begeleiders op de werkvloer, het bedrijfsbureau, sales tot en met het management van het bedrijf.

Organisatiecultuur
Een belangrijke factor die bijdraagt aan motivatie en vertrouwen is een omgeving waarin mensen zich veilig en ondersteund voelen om te leren en te groeien. Sommige mensen hebben behoefte aan een prikkelarme omgeving met intensievere begeleiding. Anderen zijn juist weer gebaat bij een ruimere werkplek met meer reuring en sociaal contact. Provalu geeft dit vorm door te zorgen voor een positieve en respectvolle sfeer, door mensen te betrekken bij het stellen van doelen en het nemen van beslissingen over hun eigen proces en door te zorgen voor differentiatie en individuele ondersteuning waar nodig.

5. 5. Personeelsbeleid

De verdere doorgroei van productie- naar ontwikkelbedrijf neemt met zich mee dat opnieuw nagedacht moet worden over wat de kernwaarden betekenen voor de organisatie en het personeel van Provalu. Met de participatiegedachte als vertrekpunt zal het personeelsbeleid waar nodig aangepast moeten worden. De medewerkers zullen zich moeten voorbereiden op de nieuwe situatie. Dit om invulling te geven aan de nieuwe positie van Provalu in het sociaal domein, het meer centraal kunnen stellen van de ontwikkeling van de kandidaten, een meer zakelijke aanpak naar werkgevers te hanteren, een meer maatwerkgerichte aanpak te gebruiken, het nog meer kunnen afstemmen met de partners in het netwerk economie en onderwijs en eventuele nieuwe diensten zoals arbeidsmatige dagbesteding te kunnen verzorgen. Deze voorbereiding impliceert natuurlijk ook dat er mogelijkheden worden gegeven aan de medewerkers om ook zichzelf te ontwikkelen via trainingen, cursussen en opleidingen of door te stromen naar andere functies.

6. 6. Financiering

Voor het betaalbaar houden van de diensten van Provalu blijft de financiële ondersteuning van gemeenten hard nodig. Dit geldt ook voor de eigen financiële inkomsten uit productie van Provalu zelf. De nieuwe scope van Provalu in 2030 zal een bijgesteld financieringsplaatje met zich meebrengen. Naast het zoeken naar (Europese) subsidies, fondsen en dergelijke is het wellicht ook mogelijk nieuwe financieringsbronnen aan te spreken, afhankelijk van de inhoudelijke ontwikkelingen/nieuwe activiteiten van Provalu.

De volgende financiële ontwikkelingen kunnen worden onderkend (maar zullen in een businesscase nader moeten worden uitgewerkt en doorgerekend)wanneer we kijken naar het sociaal ontwikkelbedrijf Provalu in 2030:

- De veranderende samenstelling van de doelgroep, waarbij de tendens is dat het aantal SW-medewerkers afneemt en de nieuwe doelgroepen toenemen, heeft gevolgen voor de financiering van Provalu. Waar de tekorten bij de groep WSW'ers redelijk beperkt zijn, zien we bij de nieuwe doelgroepen grotere tekorten ontstaan vanuit het perspectief van Provalu (minder verdienvermogen). Doordat het belang van de nieuwe doelgroepen in de tijd toeneemt, is de verwachting dat de tekorten zullen oplopen.

- Het totale budget voor begeleiding van de doelgroepen zal omlaag gaan. Daarnaast is er in de huidige financieringswijze niet voorzien in bekostiging van overhead, infrastructuur en aanloopkosten[17].

- De ontwikkeling van werkbedrijf naar ontwikkelbedrijf vraagt, zoals hierboven omschreven, om andere eigenschappen, kennis en vaardigheden van de zogenoemde Niet Regeling Gebonden (NRG)-medewerkers en leiding en een infrastructuur die hierop aansluit. Om deze transitie te laten slagen is het dus noodzakelijk om te investeren in de ontwikkeling van de NRG-medewerkers en leiding en de bijbehorende infrastructuur (waaronder de leer/werklijnen en het trainings- en diagnosecentrum).

- Om een aantrekkelijk bedrijf te blijven voor de doelgroepen, werknemers en werkgevers is het noodzakelijk om (meer) te investeren in de branding van Provalu. De huisvesting van Provalu en de positionering van sales & accountmanagement hebben hier een prominente rol in.

- De hierboven beschreven nieuwe activiteiten (shop-in-shop, inhouse-vestigingen, hybride samenwerkingen, tijdelijke dienstverbanden met doelgroepers in dienst) zullen belangrijk gaan bijdragen aan de inkomstenkant van het resultaat. Door afspraken te maken over vergoedingen voor het gebruik van een deel van de productiehal en eventueel ook van door Provalu te verzorgen diensten, kunnen per activiteit inkomsten worden gegenereerd. Hierdoor kunnen ontstane tekorten vanuit de Rijksbijdrage voor een belangrijk gedeelte weer gedicht worden. Overigens kunnen hier ook op het primair proces extra kansen worden benut door een (verstevigde) samenwerking met Provalu, hetgeen ook positief bij kan dragen aan een goed financieel resultaat. De (financiële gevolgen van de) benodigde noodzakelijke aanpassingen van de huisvesting zullen worden meegenomen in de hierboven genoemde op te stellen businesscase.

[17] Berenschot, Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven, 7 juni 2023, p. 64.

- De uitbreiding van de dienstverlening (waaronder arbeidsmatige dagbesteding) door Provalu zal wel extra kosten (begeleiding) met zich meebrengen. Deze kosten worden echter gedekt door een bijdrage van gemeenten uit de Wmo-gelden.

Een sterk sociaal ontwikkelbedrijf in het brede sociaal domein zal naar verwachting leiden tot minder uitgaven elders[18]. Immers, meer mensen aan het werk betekent dat er minder mensen een beroep hoeven te doen op andere door de gemeente betaalde voorzieningen, zoals bijvoorbeeld de bijstandsuitkering en voorzieningen in het kader van de Wmo. Kosten gemaakt bij het sociaal ontwikkelbedrijf laten zich daarmee elders in het sociaal domein zien als besparingen.

Het subsidieresultaat zal zich, met de kennis van nu, richting 2030 gunstig kunnen ontwikkelen en wel zodanig dat het subsidieresultaat WSW bij GR KDB / Provalu in 2024 positief wordt. Het subsidietekort slaat om in een subsidieoverschot van rond de € 1 miljoen euro in 2026 en 2027. In de jaren daarna zullen de gemaakte keuzes over de inhoudelijke koers van Provalu in 2030 in steeds grotere mate hun invloed doen gelden op de begroting. Daarnaast bestaat het risico dat de Rijksoverheid op enig moment het macrobudget voor de WSW naar beneden bijstelt. Aan de andere kant zijn er GR-en en gemeenten waar het subsidieresultaat ook de komende jaren negatief blijft, hetgeen het risico van verlaging van het macrobudget wellicht vermindert[19].

Zoals uit het bovenstaande blijkt, vraagt uitwerking van de meerjarenvisie om investeringen in personeel, huisvesting, branding, ontwikkelen van nieuwe producten en diensten, overhead, infrastructuur en aanloopkosten. Tegelijkertijd is er bij de meeste gemeenten sprake van (dreigende) financiële tekorten, zeker voor de periode vanaf 2026.

Het is daarom van belang als uitwerking van deze visie een gedegen implementatieplan op te stellen om de benodigde vervolgstappen in het besluitvormingsproces te schetsen. Daarnaast dient een businesscase te worden gemaakt om de doelstelling om financieel gezond te zijn ook vanuit gemeentelijk perspectief te kunnen realiseren.

[18] SCP/CPB, De bredere baten van werk, 2020.

[19] Iroco, Elementen voor een perspectief voor Provalu, 10 augustus 2022, pagina 3.

7. 7. ISD Bollenstreek en servicepunt sociaal domein Katwijk

In de ISD Bollenstreek en het Servicepunt sociaal domein Katwijk heeft Provalu twee heel belangrijke partners voor de activering/re-integratie van de verschillende doelgroepen.

Los van externe factoren zoals politieke besluitvorming op landelijk niveau zullen de ISD en het Servicepunt in 2030 nog steeds hun huidige rol spelen in het kader van de Participatiewet/werk & inkomen. De verwachting is wel dat de samenstelling van de doelgroepen zal veranderen (geen instroom WSW, verwachte toename statushouders). Mensen in de bijstand zullen er altijd blijven zijn, dus de huidige rol op dit terrein zullen deze diensten ook in 2030 vervullen.

Provalu zal op flexibele wijze, afhankelijk van de omstandigheden van dat moment, soms de nadruk leggen op het helpen van kandidaten naar werk, dan weer haar contacten aanboren met werkgevers om de juiste baan bij een kandidaat te zoeken. De ISD en het Servicepunt SD Katwijk zullen in samenwerking met Provalu bezien welke kandidaten uit hun bestanden het beste en/of het snelste kunnen worden gekoppeld aan een vacante baan of bijvoorbeeld kunnen worden ingezet op een SROI-traject.

8. 8. Randvoorwaardelijk

Het perspectief van Provalu in 2030 is hiermee geschetst. Maar deze schets alleen is niet voldoende; er zal commitment in de samenwerking moeten zijn om dit perspectief daadwerkelijk te kunnen realiseren. Deze samenwerking zal vooral op de volgende vijf punten moeten worden uit- en afgesproken:

- De aan de GR deelnemende gemeenten nemen – voor zover nu al het geval - deel aan de 3 modules. Iedere gemeente heeft echter de mogelijkheid om de deelname aan een module stop te zetten. In dat geval zullen de organisatorische en financiële consequenties moeten worden bezien, conform de bepalingen zoals opgenomen in de statuten van de GR.
- De financiële middelen voor de (op sommige punten) uitgebreidere taken van Provalu zijn aanwezig op basis van een positieve afweging van de financiële en inhoudelijke uitkomsten van businesscases; voor opstellen van businesscases is innovatiebudget beschikbaar.
- Voor de taken van de GR is sprake van adequate huisvesting.
- Het aantal arbeidsplaatsen over de drie modules is in 2030 voldoende om de diversiteit in leer- en ontwikkellijnen én aan te bieden werk te behouden en voldoende werkgevers te kunnen blijven binden Deze leer- en ontwikkellijnen moeten in 2030 goed passen bij de kwaliteit en kwantiteit van de doelgroepen. In de op te stellen businesscase zal een inschatting worden gemaakt van de aard en omvang van de diverse doelgroepen om de inhoudelijke ambities waar te kunnen maken, de tekorten als gevolg van de te beperkte Rijksbijdrage te kunnen dekken en daarmee de kosten voor gemeenten beheersbaar te kunnen blijven houden.
- De deelnemende gemeenten geven in het Algemeen Bestuur tijdig aan Provalu aan waar er beleidsmatig veranderingen optreden, die in de uitvoering consequenties hebben voor de activiteiten en bedrijfsvoering van Provalu.

9. 9. Implementatie en besluitvorming

Voor de uitwerking van de meerjarenvisie is een implementatieplan noodzakelijk. In het implementatieplan wordt uitgewerkt hoe die gewenste ontwikkeling vormgegeven gaat worden. Daarbij hoort ook het in beeld brengen van de financiële consequenties. In feite vraagt dit om een integraal bedrijfsplan voor Provalu.

In het **implementatieplan** wordt het volgende uitgewerkt:

- Ontwikkeling van de betreffende doelgroepen in de komende jaren;
- Het aanbod passend bij de ontwikkeling van de doelgroep;
- De organisatie, faciliteiten en infrastructuur die nodig is voor het aanbod;
- De daarmee samenhangende kosten en opbrengsten;
- Afweging van kosten en opbrengsten inclusief voordelen die elders (binnen de gemeentelijke financiële huishouding) ontstaan.

Bij ontwikkelen van nieuwe activiteiten en substantiële uitbreiding van bestaande activiteiten, die niet tot de bestaande bedrijfsvoering behoren en buiten de begroting vallen, wordt steeds een **businesscase** opgesteld. Daarin worden de te verwachten integrale kosten en opbrengsten inzichtelijk gemaakt. Op basis van dat bedrijfsplan en onderliggende businesscase kan het Algemeen Bestuur dan keuzes maken in de concrete uitwerking van deze visie. In bijlage 7 wordt nader in beeld gebracht wat de basis voor het bedrijfsplan is.

Deze meerjarenvisie wordt voorgelegd ter besluitvorming aan het DB (datum) en het AB (datum). Daarna wordt deze voor zienswijze voorgelegd aan de gemeenteraden. Na deze zienswijzen zal een definitief besluit genomen in AB-vergadering van (datum).

10. BIJLAGE 1 Ontwikkelingen in landelijk beleid en regelgeving

De brief van het Ministerie van SZW van 11 oktober 2022, Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktstructuur, is een belangrijk kader voor de doorgroei van Provalu naar een volwaardig ontwikkelbedrijf van de toekomst. Deze voornemens in deze brief zijn immers voor een deel ook van toepassing op SW/ontwikkelbedrijven. Kernpunten in het voorgenomen beleid zijn onder andere:

- De behoefte van de werkende of werkzoekende staat centraal, niet de inkomenssituatie;
- 'no wrong door'-principe: werkenden, werkzoekenden en werkgevers worden altijd geholpen, ongeacht waar zij zich melden;
- Sociale partners blijven verantwoordelijk voor werkenden (van-werk-naar-werk dienstverlening), UWV en gemeenten voor niet-werkenden (van-werkeloosheid-naar-werk dienstverlening);
- Vanuit het oogpunt van preventie neemt de overheid verantwoordelijkheid voor een beperkte groep werkenden die geen aanspraak kunnen maken op private dienstverlening en/of meer ondersteuning nodig hebben om (langdurige) werkloosheid en langer durend beroep op publieke dienstverlening te voorkomen;
- De partij die verantwoordelijk is, zorgt ook voor de dienstverlening die nodig is;
- De dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers krijgt invulling op basis van publiek-private samenwerking;
- Doorlopende dienstverlening vindt plaats op basis van één intake, één diagnose en één plan bij de start van de dienstverlening om te zorgen voor soepele overgangen als de verantwoordelijkheid voor dienstverlening verschuift;
- De landelijke, sectorale en regionale samenwerking wordt gestroomlijnd.

Om deze ambitie te realiseren, geeft het kabinet een stevige impuls van bijna € 1,2 miljard via drie samenhangende beleidslijnen om mensen, bedrijven en opleiders te stimuleren in ontwikkeling te blijven meteen aanpak gericht op het versterken van de leercultuur die mensen, bedrijven en opleiders verbindt. Dit zijn de volgende beleidslijnen:

1. De publieke financiering van scholing wordt vereenvoudigd en uitgebreid, en er is extra ondersteuning voor de meest kwetsbare groep onder meer door het ontwikkeladvies.
2. Bedrijven worden ondersteund bij het vormgeven van een leerrijke werkomgeving en in de opschaling van succesvolle initiatieven.
3. De opleiders worden gestimuleerd het aanbod beter te laten aansluiten op de wensen en behoeften van werkenden en werkzoekenden.[20]

Uit bovenstaande passages uit de kamerbrief blijkt dat het landelijk beleid gericht is op het zoveel mogelijk ontwikkelen en leren ter voorbereiding op het werk, maar ook op het leren op de werkvloer zelf. Een leven lang blijven (door)ontwikkelen. In deze accentverschuiving is ook goed waarneembaar dat de focus op de werkende moet worden verschoven van iemand die behoort tot een bepaalde doelgroep op basis van zijn inkomenssituatie, naar iemand die behoefte heeft aan ondersteuning om aan het werk te komen of zichzelf verder te ontwikkelen.

[20] Kamerbrief SZW 11 oktober 2022, pagina 4.

In de Kamerbrief van Minister Van Gennip van 3 april 2023 inzake de voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket wordt ook het leren en ontwikkelen als belangrijke lijn aangegeven.
Het kabinet wil aan mensen die geen werk hebben of van baan moeten veranderen, zoveel mogelijk perspectief geven op nieuw werk. Dat vergroot de zekerheid van werknemers én de wendbaarheid van bedrijven. Hiervoor hanteert het kabinet twee pijlers: het stimuleren van leven lang ontwikkelen (LLO), en meer mensen naar werk begeleiden. Het stimuleren van LLO betekent dat mensen zich blijven ontwikkelen en bijleren, zodat ze beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. 'Meer mensen naar werk begeleiden' betekent dat er meer aandacht komt voor het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door middel van scholing en omscholing. Het kabinet wil hierbij ook extra aandacht besteden aan kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals jongeren en mensen met een migratieachtergrond.

Minister Schouten voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen noemt in haar brief van 21 juni 2022 over voorgenomen wijzigingen in de Participatiewet 2 op te pakken beleidswijzigingen, die betrekking hebben op de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt[21]:

- *Bied de mogelijkheid om de arbeids- en/of re-integratieverplichtingen toe te spitsen*. Voor een deel van de doelgroep is sprake van een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Directe arbeidsinschakeling en de daaraan verbonden verplichtingen (b.v. het ingeschreven staan bij uitzendbureaus of het bereid zijn 3 uur te reizen voor arbeid) staan veraf van de mogelijkheden van dit deel van de doelgroep. Door in plaats van generieke verplichtingen, de mogelijkheid te creëren om verplichtingen toe te spitsen op de situatie van de bijstandsgerechtigde, ervaart de bijstandsgerechtigde de verplichtingen als reëel, wat de effectiviteit ten goede komt.
- *Creëer de mogelijkheid (bevoegdheid voor gemeenten) tot het aanbieden van activiteiten gericht op maatschappelijke participatie. Alsmede, zo nodig, het opleggen van daarbij horende specifieke verplichtingen.*

Dit geldt voor bijstandsgerechtigden die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Deze specifieke verplichtingen zijn erop gericht om meedoen (participatie) te stimuleren, zo mogelijk met als uiteindelijk perspectief arbeidsinschakeling, en op periodiek contact met de gemeente (voorkomen van isolement).

Beide voorgenomen beleidswijzigingen sluiten aan bij een breed waarneembare ontwikkeling in het sociaal domein, namelijk meer uitgaan van de mens centraal, in plaats van de regel. Meer uitgaan van de ontwikkeling van het individu is dus ook vanuit deze optiek interessant voor een ontwikkelbedrijf van de toekomst.

[21] Kamerbrief APP, 21 juni 2022, pagina 10/11.

11. BIJLAGE 2 Ontwikkelingen in lokaal beleid

Alle bij de GR aangesloten gemeenten werken met een maatschappelijke agenda, waarin er met een integrale blik wordt gewerkt aan het behalen van de gewenste doelstellingen binnen het sociaal domein. Met het oog op de doorontwikkeling van Provalu naar een ontwikkelbedrijf in 2030 zijn dan met name de volgende onderdelen in het beleid van belang.

Het leveren van een bijdrage bij de uitvoering van de maatschappelijke agenda's, waarin de opgave voor het thema werk en inkomen is gericht op het bevorderen dat inwoners voldoende inkomen hebben voor hun levensonderhoud en dat ze mee kunnen doen naar vermogen. Dit moet er onder andere toe leiden dat het percentage huishoudens met een minimum inkomen daalt en de netto arbeidsparticipatie stijgt (Hillegom, Lisse, Teylingen)

Mensen die niet kunnen bijdragen aan het arbeidsproces kunnen terecht voor ondersteuning bij het vinden van werk of een zinvolle dagbesteding. Vluchtelingen leren de Nederlandse taal en nemen deel aan het arbeidsproces. Er wordt een extra impuls gegeven aan de uitstroom van werkzoekenden. Door de toeleiding naar werk, het aantal bijstandsuitkeringen en de omvang van het aantal lage inkomens te meten wordt gekeken of de doelen worden gerealiseerd (Noordwijk)

Meedoen betekent ook het beheersen van basisvaardigheden, het hebben van werk, het hebben van voldoende inkomen en talenten ontwikkelen door deel te nemen aan activiteiten. Werk geeft status en erkenning en draagt bij aan de identiteit. Het zorgt voor structuur, sociale contacten en persoonlijke groei. Zoveel mogelijk mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, moeten een betaalde baan hebben. Bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Als inwoners niet zelf kunnen voorzien in hun levensonderhoud, is hiervoor hulp en ondersteuning beschikbaar. De ondersteuning die wordt geboden is gekoppeld aan het doel om de economische, educatieve en sociale zelfredzaamheid te vergroten.
Op dit moment wordt er in Katwijk een lokaal beleidskader re-integratie voorbereid, waarin centraal staat dat iedereen kan meedoen naar vermogen. De gemeente wil de komende periode de toeleiding naar werk vanuit de Participatiewet versterken. Aan de raad zal in Q3 van 2023 worden voorgesteld dit te doen aan de hand van een 3-tal algemene uitgangspunten[22]:

a. *Er wordt gekozen voor een aantal prioritaire doelgroepen gelet op de samenstelling van de bijstandspopulatie van Katwijk*
b. *Er wordt ingezet op de realisatie van de jaarlijkse taakstelling vanuit het ministerie SZW voor het aantal plaatsen nieuw beschut*
c. *Wanneer een traject naar werk of ontwikkeling niet passend is op dat moment, wordt er ingezet op het vervullen van een tegenprestatie.*

(Katwijk)

[22] En een 6-tal specifieke uitgangspunten (met gebruikmaking van de Participatieladder); daarop wordt in deze meerjarenvisie verder niet ingegaan.

12. BIJLAGE 3 Stelsel van informatievoorziening

Overleggen / **Stukken**	Beleidsmede-werkers en financials (inclusief ISD)	Management-overleggen gemeenten en BOSD	DB GR KDB	AB GR KDB	College	Gemeenteraad	DB ISD	RvC Provalu (art 15 Statuten)	AvA Provalu (artikel 16 statuten)	Gedeputeerde Staten
Jaarlijks										
Verslagen van vergaderingen	Binnen een week na de vergadering	Ter kennis-name, na vaststelling	-	-	-	-	-	-	-	
Jaarrekening en jaarverslag	Maart/april	April	Mei	Voor 15 juli	(Concept tkn in april;) Definitief tkn 3e kwartaal	(Concept tkn vóór 30 april;) Definitief tkn 3e kwartaal	Tkn 3e kwartaal	Tkn 3e kwartaal	Tkn 3e kwartaal	Voor 15 juli
Kadernota	Jan/feb	Februari	Maart	Maart/april	April	Vóór 30 april	-	-	-	
Begroting	Jan/feb	Februari	Maart	Voor 1 augustus	April (ivm zienswijze raad)	12 weken voor vaststelling in AB (zienswijze raad); DB-oordeel over ziens-wijze vóór vaststelling begroting naar Raad; Na vaststelling begroting, zo	-	-	-	Voor 15 sept

Overleggen **Stukken**	Beleidsmede-werkers en financials (inclusief ISD)	Management-overleggen gemeenten en BOSD	DB GR KDB	AB GR KDB	College	Gemeenteraad	DB ISD	RvC Provalu (art 15 Statuten)	AvA Provalu (artikel 16 statuten)	Gedeputeerde Staten
Jaarlijks										
						nodig, naar Raad				
Kwartaalrapportages	April, juli, okt, jan t+1	April, juli, okt, jan t+1	Mei, aug, nov, feb t+1	Juni, sept, dec, maart t+1	Tkn juni, sept, dec, maart t+1	-	-	Mei, aug, nov, feb t+1	-	
Prestatieafspraken	Aug t-1	Sept t-1	Okt t-1	Nov t-1	Tkn dec t-1	Tkn jan	-	Aug t-1	Sept t-1	
Managementrapportages	Tweemaandelijks	-	-	-	-	-	-	-	-	
Vierjaarlijks										
Beleids- en uitvoeringskaders	Juni t+4	Juni/juli t+4	Juli t+4	Aug t+4	Bij begroting in sept t+4	Bij begroting in nov t+4	Tkn, na vaststelling in AB GR KDB	Tkn in najaarsver-gadering t+4	Tkn in najaarsver-gadering t+4	
Meerjarenvisie (indien opportuun gekoppeld aan het aantreden van een nieuw college ivm nieuw coalitieakkoord; evt kan 5-jaarstermijn worden overwogen)	Hoofdlijn in jan t+4; Uitgewerkte versie in juni t+4	Hoofdlijn in jan/feb t+4; Uitgewerkte versie in juni/juli t+4	Hoofdlijn in feb t+4; Uitgewerkte versie in juli t+4	Hoofdlijn in maart t+4; Uitgewerkte versie in aug t+4	Hoofdlijn in kadernota in april t+4; Uitgewerkte visie bij begroting in sept t+4	Hoofdlijn in kadernota in juni t+4; Uitgewerkte visie bij begroting in nov t+4	Tkn, na vaststelling in AB GR KDB	Tkn in najaarsver-gadering t+4	Tkn in najaarsver-gadering t+4	
Bedrijfsvoeringskaders	Feb t+4	Maart t+4	April t+4	Aug t+4	-	-	-	Mei t+4	Juni t+4	

13. BIJLAGE 4 Doelgroepen

Door de invoering van de Participatiewet is de doelgroep veel breder geworden. Ook inwoners met andere problemen of belemmeringen verdienen een eerlijke kans op een baan. Bijstandsgerechtigden, statushouders, niet-uitkeringsgerechtigden of langdurig zieken: iedereen moet kunnen meedoen. Onder andere door die verbreding van de doelgroep is de begeleiding naar werk aanzienlijk complexer en intensiever geworden. Provalu is er voor de brede doelgroep: ieder die kan en/of wil werken/participeren en dit niet zelfstandig kan organiseren:

- Geen of verouderde werkervaring
- Geen of geen up-to-date opleiding/diploma
- Afstand tot de arbeidsmarkt als gevolg van een psychosociale en/of lichamelijke beperking
- Activering behoeft

We kunnen op basis hiervan momenteel de volgende doelgroepen onderscheiden:

- WSW-oud
- Nieuw beschut
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, plaatsing bij reguliere werkgevers
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, anders dan nieuw beschut, nog niet plaatsbaar bij reguliere werkgevers
- Mensen met geen of nauwelijks afstand tot de arbeidsmarkt, met een bijstandsuitkering, maar moeilijk plaatsbaar zijn omdat ze niet willen.
- Niet uitkeringsgerechtigden (inwoner van de Bollenstreek, jonger dan pensioengerechtigde leeftijd en niet in aanmerking voor Wajong of WAO-uitkering)
- Statushouders
- Pro/VSO-leerlingen

In 2030 zal het sociaal ontwikkelbedrijf te maken hebben met een breed scala van enerzijds werknemers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en anderzijds naar arbeidspotentieel zoekende werkgevers/opdrachtgevers. Het sociaal ontwikkelbedrijf zal voor alle doelgroepen één of meer mogelijke trajecten naar werk te bieden moeten hebben. Bij Provalu zelf zijn ca 600/650 fte werkzaam. Deze omvang is van belang om de diversiteit in de leer- en ontwikkellijnen te kunnen behouden. Het gaat dan met name om de volgende doelgroepen:

- WSW-medewerkers die de intern beschutte werkomgeving nodig hebben, op locatie werken of zijn gedetacheerd.
- Idem voor nieuw beschut medewerkers.
- Participatiewetkandidaten die worden begeleid op weg naar plaatsing, bij een reguliere werkgever, maar die deze stap nog niet kunnen maken.

14. BIJLAGE 5 Positie van werkgevers en onderwijs

Rol werkgevers
Het is belangrijk om bij zo veel mogelijk sectoren mensen met een afstand op de arbeidsmarkt te kunnen plaatsen en laten ontwikkelen. Hierdoor hebben de doelgroepen meer mogelijkheden en geeft het hun meer regie over hun ontwikkeling.
Provalu is zich ervan bewust dat de arbeidsmarkt constant verandert; zij houdt daar in de uitvoering van haar werkzaamheden ook rekening mee. Provalu houdt dan ook continu in de gaten waar de vraag ligt, zodat daarop telkens een adequaat aanbod gedaan kan worden.
Provalu zet zich daartoe zowel in op het verdiepen van bestaande relaties met werkgevers (relatiebeheer) als op het aanboren en uitbreiden van het netwerk (acquireren van nieuwe kansen en het creëren van nieuw werk). Bij het acquireren van nieuwe werkgevers is de inzet vooral gericht op de kansberoepen. Daarbij maakt het niet uit of het grote of kleine werkgevers zijn. Vooral binnen het MKB liggen nog kansen voor de medewerkers uit de moeilijker te bemiddelen doelgroepen. Bij het verdiepen van de dienstverlening wordt ook gezocht naar alternatieve (onbetaalde) werkplekken zoals stageplaatsen, leerwerkplekken en werkervaringsplaatsen. Werkgevers zullen op hun beurt blijvend aandacht moeten besteden aan SROI (Social Return on Investment).

Provalu maakt actief deel uit van het Werkgevers Servicepunt Holland Rijnland. Dit is een samenwerkingsverband tussen UWV, de ontwikkel- en reïntegratiebedrijven DZB (Leidse regio), Rijnvicus (Rijnstreek), Provalu (Kust-, Duin- en bollenstreek) en de gemeenten in de regio Holland Rijnland op het gebied van werkgeversdienstverlening. Het Werkgevers Servicepunt vormt het regionale aanspreekpunt voor vragen over personeel en arbeid en helpt de werkgever bij het vinden van de juiste werknemer. Het gaat om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar ook werkzoekenden met een WW-uitkering. Het Werkgevers Servicepunt beschikt over kennis van de arbeidsmarkt, wet- en regelgeving, kennis en ervaring in tal van branches en heeft een breed regionaal netwerk. Provalu is een actieve speler in dit regionale veld. Daarbij wordt overigens wel goed in de gaten gehouden dat de rol van Provalu primair ligt binnen de regio; daar moet de vindbaarheid van (de diensten van) het bedrijf wel zijn gegarandeerd.

Bij het toegroeien naar een versterkt sociaal ontwikkelbedrijf gaat het niet alleen om de ontwikkeling van Provalu zelf, maar ook om de rol die reguliere werkgevers in de toekomst gaan spelen. Het aantal (duurzame) plaatsingen bij reguliere werkgevers zal, mede met het oog op de doelstellingen in de banenafspraak, steeds groter worden. Naar verwachting zullen er vaker kandidaten via detachering bij werkgevers geplaatst gaan worden. Immers, zeker de kleinere werkgevers zullen voor een gedeelte de zorg en ondersteuning vanuit Provalu voor bij hen gedetacheerde medewerkers nodig hebben. Anderzijds kan detachering ook een opmaat zijn voor het daadwerkelijk in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.

In het verlengde van het vorige punt zal ook steeds meer worden gekeken naar welke mogelijkheden de reguliere werkgevers bieden als het gaat om leer/werkplekken. Dat is in het belang van de werknemers, maar ook in het belang van de werkgever zelf. Dit bevordert immers het ‘op maat werkklaar’ maken van medewerkers voor het betreffende bedrijf.

Het huidige onderwijsveld
Leerlingen uit Pro/VSO vormen een belangrijke doelgroep voor Provalu. Vaak hebben deze jongeren het lastig bij het zoeken van een baan en kunnen zij de ondersteuning van Provalu goed gebruiken. Anderzijds liggen hier ook grote kansen voor de gemeenten en Provalu om deze jongeren uit de uitkering te houden door hen te helpen bij het zoeken naar een arbeidsplaats. Om deze reden richt Provalu zich nu al expliciet op deze doelgroep.

Naast de activiteiten van Provalu kan ook gewezen worden op het Regionaal Bureau Leerrecht Holland Rijnland (RBL HR). Dit bureau zet zich in om schoolverzuim tegen te gaan, schooluitval te voorkomen en jongeren te begeleiden naar een positieve, zelfstandige toekomst. Dit gebeurt samen met de jongeren zelf, hun ouders, het onderwijs, de jeugdhulp en andere relevante partijen.
De kerntaak van het RBL HR is het uitvoeren van de Leerplichtwet. Daarnaast voeren ze de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) uit voor voortijdig schoolverlaten.

Wanneer er sprake is van (dreigend) schooluitval zoekt het RBL HR samen met de jongere, school en eventueel ouders naar een passende opleiding. Wanneer school echt geen optie meer is, probeert het RBL HR samen met netwerkpartners de jongere op een andere manier een goede start te geven op de arbeidsmarkt. Provalu is één van die netwerkpartners die daarbij een belangrijke rol speelt.

Binnen de Kust-, Duin- en Bollenstreek kunnen jongeren tussen 18 en 27 jaar zonder opleiding of baan terecht bij het Jongerenpunt. Dit Jongerenpunt is een initiatief van Provalu zelf, met als doel zoveel mogelijk kwetsbare onzichtbare jongeren in beeld te krijgen en zoveel mogelijk kwetsbare jongeren te ondersteunen in hun weg naar een duurzame arbeidsplaats. Provalu werkt hierin samen met onder andere het RMC met als doel te voorkomen dat leerlingen zonder startkwalificatie van school gaan. Jongeren die voor begeleiding in aanmerking komen zijn:
- schoolverlaters (PRO/VSO);
- voortijdige schoolverlaters (zonder startkwalificatie);
- kwetsbare niet-uitkeringsgerechtigden waaronder MBO-schoolverlaters;
- uitkeringsgerechtigde jongeren;
- niet uitkeringsgerechtigde jongeren (geen binding met gemeente of school).

15. BIJLAGE 6 Inbreng gemeenteraden

In deze bijlage is een puntsgewijze samenvatting weergegeven van diverse punten, die in de gesprekken met commissies van gemeenteraden (in de gemeente Lisse was dit een informeel gesprek) aan de orde zijn geweest. Dit zijn geen standpunten van gemeenteraden, maar inbrengen vanuit de diverse fracties.

Gemeente Noordwijk, 9 mei 2023

- Aandacht voor de financiële gevolgen van het stoppen van de WSW-instroom
- Aandacht voor de kansen die Pro/VSO bieden
- Twijfel bij functie van Provalu bij arbeidsmatige dagbesteding
- Ambities niet te groot maken, kerntaak voorop
- Beschut werk blijft een veilige werkomgeving voor hen die dat nodig hebben
- Mogelijkheden bij meer psychische ondersteuning
- Realiseren van doorlopende leer/werklijnen
- Niet prioriteren binnen doelgroepen
- Relatiebeheer werkgevers van belang voor functioneren Provalu
- Aandacht voor ontwikkelingsruimte voor begeleidend personeel bij Provalu
- Er moet sprake zijn van een mensgerichte benadering; aandacht voor nazorg
- Versterking regisseursrol Provalu en toont ondernemerschap bij o.a. een gezamenlijke agenda richting werkgevers en onderwijs
- Doorontwikkeling van cliënten centraal

Gemeente Teylingen, 15 mei 2023

- Samenspel werkgevers en werknemers centraal
- Proactieve houding van Provalu is vereiste
- Niet differentiëren in doelgroepen, elke doelgroep van belang
- Kansen voor Provalu bij aanvullende activiteiten zoals werkklaar maken en arbeidsmatige dagbesteding
- Provalu moet straks een bepalende rol spelen in de regio
- Zoveel mogelijk relaties leggen met andere onderdelen van het sociaal domein
- Zoveel mogelijk uitgaan van maatwerk
- Qua werk aansluiten bij mogelijkheden in de streek en bij beleidsmatige ontwikkelingen zoals zorg, gezondheid en klimaat & energie
- Korte lijnen, weinig bureaucratie
- Relatie met UWV blijvend versterken
- Aandacht voor ondernemersnetwerk en het onderwijs
- Provalu ook inzetten bij vermindering van stress en onzekerheid
- Veilige werkomgeving blijft van groot belang
- Begeleiding en scholing op maat
- Provalu moet geen uitzendbureau worden
- Extra aandacht voor SROI
- Extra aandacht voor statushouders
- Extra branding van Provalu naar de samenleving
- Zoek extra mogelijkheden in productiehal voor bv werkklaar maken
- Extra aandacht voor matching
- Goede werkafspraken maken met de ISD Bollenstreek

Gemeente Lisse, 24 mei 2023

- Van werkbedrijf naar ontwikkelbedrijf is prima ontwikkeling
- Gemeenten moeten streven naar één gezamenlijke beleidslijn
- Focus op inclusieve arbeidsmarkt
- Werkgevers meer aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid
- 'Verzanden' van kandidaten na plaatsing bij reguliere werkgevers (nazorg) moet worden tegengegaan
- Inspelen op de nieuwe rol die het ondersteunend personeel van Provalu gaat krijgen
- Realiseer een gezonde financiële positie van Provalu in 2030

Gemeente Katwijk, 25 mei 2023

- Er wordt een actieve houding van Provalu richting doelgroepen én richting werkgevers verlangd
- Provalu is een organisatie die partijen verbindt, resultaatgericht werkt en een belangrijke rol in de regio opeist
- Sterkere samenwerking met het UWV
- Aanvullende diensten kunnen, maar wel goed blijven richten op de kerntaak
- SROI is en blijft een belangrijke activiteit
- Opleiding en scholing van de kandidaten zijn belangrijke factor
- Provalu mag wel wat meer zichtbaar worden, ook in Katwijk zelf
- Focus op het binnenhalen van nieuwe werkmogelijkheden

Gemeente Hillegom, 14 juni 2023

- Extra aandacht voor de mogelijkheden die het onderwijs biedt; aandacht voor Pro/VSO
- Actieve houding naar werkgevers om zoveel mogelijk banenkansen te creëren
- Niet differentiëren naar doelgroepen
- Relatie met overige delen van het sociaal domein goed in de gaten houden; hier liggen kansen voor een meer integrale aanpak binnen het sociaal domein
- Aanvullende diensten zijn prima, maar moeten wel passen bij het karakter van Provalu
- Een steviger rol in de regio van Provalu

16. BIJLAGE 7 Implementatieplan en businesscase

Opbouw implementatieplan:

Doelgroepen

In het implementatieplan wordt een inschatting gemaakt van de ontwikkeling van de verschillende doelgroepen in de komende 7 jaar. Binnen de GR wordt in gezamenlijkheid geprioriteerd op welke doelgroepen Provalu zich primair zal richten.

Functionaliteiten/aanbod

Op basis van de verwachte ontwikkeling van de geprioriteerde doelgroep wordt uitgewerkt welke activiteiten/aanbod zal worden aangeboden en eventueel ontwikkeld en wat de omvang daarvan zal zijn. Het aanbod wordt gegroepeerd naar de drie modules zoals die in de GR gedefinieerd zijn.

Organisatieontwikkeling

Het aanbod vormt de basis voor de beschrijving van de ontwikkeling van de organisatie met bijbehorende faciliteiten en ondersteunende activiteiten. Het betreft structuur en omvang van de organisatie, de gewenste kwalificaties van het Niet-regeling-gebonden personeel en een plan hoe de individuele medewerkers de gewenste kwalificaties bereiken.
Daarnaast zal aandacht besteed worden aan aspecten als organisatiecultuur, kernwaarden en leiderschapsstijl. Ook wordt de medezeggenschapsstructuur uitgewerkt.
Ten aanzien van de faciliteiten wordt in ieder geval uitgewerkt hoe de inrichting van de productiehal dient te zijn en hoe de verdere huisvesting eruit gaat zien.

Communicatie

Voor de communicatie over de meerjarenvisie en de implementatie ervan wordt een communicatieplan opgesteld dat zich richt op zowel de externe stakeholders/ketenpartners als de interne organisatie.

Kosten

Op basis van de verwachte organisatieontwikkeling en de benodigde materiele voorzieningen wordt inzichtelijk gemaakt welke structurele kosten per module gemaakt worden. Daarbij worden overheadkosten aan de drie modules toegerekend.
Separaat worden ontwikkelkosten inzichtelijk gemaakt inclusief de kosten van het communicatieplan.

Opbrengsten

Tevens wordt inzichtelijk gemaakt hoe de kosten gedekt worden:

- Eigen opbrengsten van activiteiten per module
- Overige opbrengsten Provalu (bijvoorbeeld huuropbrengsten i.v.m. verhuur van een deel van de hallen)
- Bijdragen van de gemeenten per module

Afweging

De balans tussen kosten en opbrengsten wordt beoordeeld in het licht van overige effecten op de gemeentelijke financiële huishouding en het maatschappelijk rendement van de onderscheiden activiteiten.

Uitgangspunt bij de afweging is dat gemeenten niet meer kosten hebben dan de middelen die zij van het Rijk ontvangen voor uitvoering van de betreffende activiteit/taak.

Daarnaast wordt beoordeeld in welke mate de activiteiten bijdragen beheersing van de overige gemeentelijke uitgaven. Hierbij wordt als eerste gedacht aan de uitgaven ten behoeve van uitkeringsgerechtigden.

Business cases

Voor alle nieuw te ontwikkelen/starten activiteiten en alle uit te breiden activiteiten die niet tot de bestaande bedrijfsvoering behoren en buiten de begroting vallen, worden separate business cases opgesteld.

In deze business cases worden de te verwachten integrale kosten en opbrengsten inzichtelijke gemaakt. Daarbij worden ook de (financiële) voordelen die elders binnen de gemeenten ontstaan inzichtelijk gemaakt (primair wordt hierbij gedacht aan besparingen op de uitkeringen). Ook wordt zo goed mogelijk inzichtelijk gemaakt welke overige (maatschappelijke) voordelen ontstaan door starten of uitbreiden van de betreffende activiteit.

De business case wordt tevens getoetst aan het bestaande aanbod elders en de geldende wet- en regelgeving. Bijzondere aandacht zal gegeven worden aan het voorkomen van ongeoorloofde staatsteun.

Op basis van de uitkomsten van een business case maken de individuele gemeenten de afweging of zij een dergelijke activiteit willen gaan afnemen. Deelname aan nieuwe activiteiten is altijd een vrijwillige keuze van de individuele gemeenten. Nadat de gemeenten hun afweging hebben gemaakt, neemt het Algemeen Bestuur een besluit over het al dan niet uitvoeren van de (uitbreiding van de) activiteit door de gehele GR.

17. BIJLAGE 8 Was/Wordt-tabel

In de tabel hieronder worden de belangrijkste wijzigingen voor Provalu in 2030 aangegeven ten opzichte van 2023, bij het doorvoeren van de beleidslijn zoals in deze visie omschreven.

Provalu 2023	Provalu 2030
Sociaal werkbedrijf, gericht op het toeleiden van kandidaten naar werk	Sociaal ontwikkelbedrijf, gericht op het ontwikkelen van kandidaten en toeleiden van kandidaten naar werk
Werkgeversbenadering	Werkgeversbenadering in uitgebreidere vorm (meer samenwerking in PPS, shop in shop, triple helix, e.d.)
De vraag van de werkgever staat centraal	Opleiden voor de toekomstige vraag arbeidsmarkt/werkgevers, maar ook kandidaat centraal in bemiddeling: 'jobhunting'
Interne organisatie is bekwaam in plaatsen en begeleiden van kandidaten	Interne organisatie is bekwaam in plaatsen, begeleiden en ontwikkelen van kandidaten
Screening van kandidaten op kennis en kunde	Assessment van kandidaten in een arbeids-diagnostisch centrum
Nog beperkt aanbod leer/werklijnen	Sterk aanbod leer/werklijnen, ontwikkeld in samenwerking met werkgevers en onderwijs
Beperkte aandacht 'doelgroepers in dienst'	Ruim aandacht 'doelgroepers in dienst'
Terugvaloptie van Provalu is beperkt	Terugvaloptie van Provalu is stevig
Aanbod arbeidsmatige dagbesteding is beperkt	Aanbod arbeidsmatige dagbesteding is stevig
Eigen aanbod diensten in productiehal	Naast eigen aanbod ook aanbod van werkgevers en onderwijs in productiehal
Het financieel resultaat is belangrijke pijler voor het bedrijf	De kosten die worden gemaakt ten behoeve van begeleiding en ontwikkeling van de doelgroep is een belangrijke pijler voor het bedrijf
Financiering door gemeenten; beperkte bijdrage via werkgevers	Financiering door gemeenten; grotere bijdrage via werkgevers
Succes Provalu van belang voor kosten elders in het sociaal domein	Succes Provalu van groot belang voor kosten elders in het sociaal domein