

Eindrapportage Huis van Ontwikkeling



Colofon

Bestuurlijke eindrapportage Huis van Ontwikkeling

Versie 30-10-23

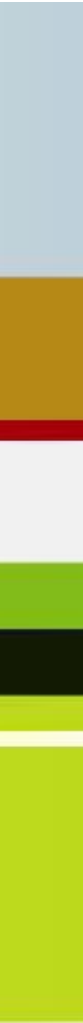
Steller: Mignon van der Zwan

Zaaknummer 3242715

Inhoudsopgave

Inleiding	7
Hoofdstuk 1 Opgave Huis van Ontwikkeling	11
1.1 De basis: Visie Sociaal Domein	11
1.2 Uitvoeringsprogramma Werk en Zekerheid	11
1.3 Waarom vinden we dat belangrijk?	11
1.4 Hoe zijn we hiermee aan de slag gegaan?	12
1.5 Bestuurlijke opdracht Huis van Ontwikkeling	12
Hoofdstuk 2 Waarom een Huis van Ontwikkeling?.....	13
2.1 Aanleiding	13
2.2 Verplichting gemeente: uitvoering P-wet	14
2.3 Nieuwe ontwikkelingen.....	14
2.4 Transformatie De Bolder	15
2.5 Brede maatschappelijke resultaten	16
Hoofdstuk 3 Voor wie is het Huis van Ontwikkeling?	19
3.1 Brede klantgroep	19
3.2 Inzicht in de populatie op Texel	20
3.3 Waarom een Huis van Ontwikkeling specifiek op Texel?	22
Hoofdstuk 4 Wat gebeurt er in het Huis van Ontwikkeling?	25
4.1 Klant centraal	25
4.2 Diensten	25
Hoofdstuk 5 Krachtige operationele samenwerking van lokale en regionale partners	28
5.1 Netwerksamenwerking	28
5.2 Het kernteam	28
5.3 Interne samenwerking	29
5.4 Samenwerking met partners lokaal en regionaal	29
5.5 De toekomstige Bolder als belangrijke partner van het Huis van Ontwikkeling	32
5.6 Verschuiving van taken van de Bolder naar Huis van Ontwikkeling	33
Hoofdstuk 6 Juridische en organisatorische context Huis van Ontwikkeling.....	35
6.1 Governancevorm (juridische context).....	35
6.2 Organisatorische inbedding en aansturing Huis van Ontwikkeling.....	35
6.3 Vormgeving en samenwerking	37
Hoofdstuk 7 Locatie Huis van Ontwikkeling	40
7.1 Locatie Huis van Ontwikkeling: een eigen plek	40
Hoofdstuk 8 Personeel Huis van Ontwikkeling	43
8.1 Personele consequenties zijn beperkt	43
8.2 Werving en selectie bij nieuwe/niet opgevulde functies.....	43
8.3 Functie- en formatieplan	43
Hoofdstuk 9 Financiën en verantwoording	46
9.1 Budgetten en geldstromen Huis van Ontwikkeling	46
9.2 Deelbegroting (concept 2024 en meerjarig).....	46
9.3 Monitoring, verantwoording en bijsturing	49
Hoofdstuk 10 Implementatie en start Huis van Ontwikkeling	53
10.1 Implementatie in voorbereidingsfase	53

10.2 Implementatievervolg en start huis van Ontwikkeling.....	54
10.3 Tot slot: het huis van Ontwikkeling in 1 overzicht	54



Inleiding

Vanuit de visie Sociaal Domein en het uitvoeringsprogramma Werk en Zekerheid is door de gemeenteraad opdracht verstrekt om een Huis van Ontwikkeling in te richten. In 2022 is daartoe onderstaande bestuurlijke opdracht geformuleerd: 'Ontwerp een Huis van Ontwikkeling dat ondersteuning en/of begeleiding biedt aan iedere Texelaar met een werk-, ontwikkel- of participatievraag.'

Deze ambitie, passend bij de maatschappelijke waarden vanuit de visie op het sociaal domein en ingegeven door de wens om geen inwoner tussen wal en schip te laten vallen, heeft tevens een plaats gekregen in het nieuwe coalitieakkoord.

Met het Huis van Ontwikkeling wordt beoogd een (deel-)oplossing te bieden op de volgende nijpende vraagstukken:

- **Veranderende lokale arbeidsmarkt:** juist in de Texelse situatie is het van belang om de lokale werkgelegenheid te bevorderen en de vaardigheden van de lokale bevolking aan te laten sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Het investeren in opleidings- en ontwikkelingsprogramma's die gericht zijn op de behoeften van de lokale arbeidsmarkt kan helpen om deze uitdaging aan te pakken. Daarbij stopt de arbeidsmarkt natuurlijk niet bij de boot en willen we beter aansluiten bij de mogelijkheden die de regio biedt. Het is belangrijk om opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden toegankelijker te maken voor een breder publiek. Dit kan door het verminderen van financiële drempels, het aanbieden van flexibele leermogelijkheden zoals (online) cursussen en het stimuleren van een cultuur van levenslang leren. Zo kunnen mensen zich blijven ontwikkelen en zich aanpassen aan de veranderende arbeidsmarkt. Doorlopende leerlijnen stellen mensen in staat om tijdens hun hele loopbaan nieuwe vaardigheden te blijven ontwikkelen. Het is meer dan ooit van belang om samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en andere betrokken partijen te bevorderen, zodat er naadloze overgangen mogelijk zijn tussen verschillende onderwijsniveaus en de arbeidsmarkt.
- **Sterke vergrijzing:** met de vergrijzing neemt het aantal ouderen toe en daalt het aantal jongeren op de Texelse arbeidsmarkt. Het is belangrijk om hierop in te spelen door beleid te ontwikkelen dat oudere werknemers ondersteunt en stimuleert om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld door flexibele werkregelingen, bijscholing en omscholingstrajecten aan te bieden. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt kan ook profiteren van een groter vrijwilligersaanbod. Vrijwilligerswerk kan mensen helpen om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, hun netwerk uit te breiden en ervaring op te doen in verschillende sectoren. Maatschappelijke- en vrijwilligersorganisaties zoeken op dit moment apart van elkaar vrijwilligers om de vacatures binnen het vrijwilligerswerk te vervullen. Het stimuleren van vrijwilligerswerk en het bieden van ondersteuning aan vrijwilligersorganisaties kan bijdragen aan het vergroten van de participatie en het versterken van de gemeenschap. Daarnaast is het in het kader van de vergrijzing belangrijk om ook nieuwe groepen vrijwilligers (jongeren) aan te boren.
- **Bredere groep inwoners bedienen:** de primaire taak van de gemeente was om voor kandidaten onder de oude WSW en de huidige Participatiewet ondersteuning en begeleiding te bieden (o.a. Beschut Werk en begeleiding zo mogelijk naar betaalde arbeid vanuit een uitkeringssituatie). Er zijn echter veel meer inwoners die de weg naar of op de arbeidsmarkt niet gemakkelijk of zonder enige begeleiding kunnen vinden, gedurende hun werkzame leven tegen belemmeringen aanlopen, of behoefte hebben aan (loopbaan)advies en andere vormen van ondersteuning waarvoor zij nu niet op Texel terecht kunnen. Het leveren van tijdig maatwerk op basis van de behoefte (met het vraagstuk van de inwoner als uitgangspunt) biedt een grotere kans op het voorkomen van onvoldoende passend aanbod op de vraag, maar ook bijvoorbeeld langdurige arbeidsuitval, financiële problemen, beperkte zelfstandigheid, of het niet (meer) kunnen participeren naar vermogen. De nieuwe wettelijke taak van gemeenten om iedere inwoner met een vraag op het gebied van werk en ontwikkeling een loket te bieden, valt hier eveneens onder.
- **Ondersteuning werkgevers toegankelijker maken:** werkgevers en ondernemers met vraagstukken rondom arbeidsmarkt, vacatures, instrumenten of subsidies moeten nu met vragen naar de 'overkant'. Zij kunnen straks

op Texel terecht bij het Huis van Ontwikkeling: één loket met een breed en integraal aanbod aan werkgeversdienstverlening.

Vernieuwde aanpak

Dit vraagt om een vernieuwde aanpak, omdat we op Texel nog onvoldoende gebruik maken van een effectieve/optimale verbinding met elkaar. Er zijn diverse partijen, zowel lokaal als regionaal, die zich bezig houden met de arbeidsmarkt. Er is veel overlap en sprake van een verkokerde aanpak, waar nog een schat aan potentie ligt als de krachten gebundeld worden. Met een Huis van Ontwikkeling kunnen wij meer inwoners, werkgevers en maatschappelijke organisaties beter helpen bij hun vragen over ontwikkeling of werk. Integrale en excellente dienstverlening, in verbinding met partners, lokaal en in de regio dus!

Kosten voor de baat uit

Dat betekent een (gevoelsmatig wellicht ruime) investering, ook in financiële zin. Maar de maatschappelijke (en economische) kosten/baten van deze inzet zijn naar verwachting groter op de langere termijn. Een snelle rekensom: het voorkomen van 10 personen nieuwe instroom, dan wel uitstroom uit de uitkering, levert jaarlijks al 150.000,- minder druk op het BUIG-budget¹ op. We weten uit landelijke onderzoeken dat inwoners die zinvol participeren of werk hebben, een veel lager beroep doen op zorgkosten. Inwoners en werkgevers die passend begeleid worden, leveren een positieve bijdrage aan een passende en wendbare arbeidsmarkt. Het hebben van zinvolle dagbesteding (betaald of onbetaald) voorkomt eenzaamheid en draagt bij aan het welbevinden en zingeving van inwoners. Het behouden van bestaande en het aanboren van nieuwe groepen vrijwilligers draagt bij aan de gemeenschapszin en voorkomt dat belangrijke vrijwilligerswerkzaamheden niet meer kunnen worden ingevuld of in stand kunnen worden gehouden. Scholings- en leerperspectief voor jongeren die niet passen binnen het reguliere onderwijs voorkomt vroegtijdige uitval en onnodig beroep op voorzieningen. Niet alles is in geld uit te drukken weliswaar, maar de voordelen wegen al snel op tegen de financiële investering. Zoals bij iedere nieuwe aanpak gaan er wel incidentele kosten voor de baten uit. Andersom geldt: niet investeren op het Huis van Ontwikkeling houdt de versnippering en verkokering op Texel in stand, biedt geen oplossing of ondersteuning voor een grote groep inwoners en werkgevers en levert geen positieve bijdrage aan een vitale en wendbare arbeidsmarkt.

Bestuurlijk proces

Tot slot nog even een duiding van het gelopen proces. Eind 2022 is de 'Tussentijdse rapportage Huis van Ontwikkeling inclusief toekomst de Bolder' opgeleverd, een document waarin de koers voor het toekomstige Huis van Ontwikkeling op hoofdlijnen is gedeeld. Op basis van positieve reacties van zowel in- als externe stakeholders is de geschetste koers in deze eindrapportage nader uitgewerkt tot een document waarop advies is gevraagd bij de Ondernemingsraad en vervolgens besluitvorming wordt gevraagd aan uw raad. Daarbij is gekozen de vormgeving van het Huis van Ontwikkeling en de Toekomst van De Bolder los te knippen van elkaar en als twee separate (doch niet helemaal los te beoordelen) documenten aan te leveren.

Samenwerking met in- en externe stakeholders

Er is samengewerkt met in- en externe stakeholders om draagvlak te organiseren en aan te sluiten bij wensen en beelden om tot passende invulling te komen. De interne stakeholders zijn alle betrokkenen binnen de gemeente (Sociaal Team, HR, Financiën, Juridische zaken, MT, gemeentesecretaris en wethouder) en de Bolder (Trajectcoaches, Werkleiders, MT). Met de Ondernemingsraad is tussentijds intensief en constructief contact onderhouden. De externe stakeholders zijn alle partijen die we, voor zover nu bekend, nodig hebben om te komen tot een passend antwoord op de vragen en behoeften van inwoners en werkgevers en daarmee het neerzetten van een totaalaanbod in de dienstverlening van het Huis van Ontwikkeling.

We zijn het ontwikkelproces met interne stakeholders gestart met het maken van een zogenaamde klantreis: "Wie is die klant, wat is zijn vraag, wat heeft het Huis van Ontwikkeling met inzet van samenwerkingspartners idealiter te bieden en wat vraagt dat van de organisatie?" We hebben deze vragen beantwoord met input vanuit werkgroepen met verschillende perspectieven. Met externe stakeholders zijn gezamenlijke en individuele gesprekken gevoerd waarin we

¹ Gemeenten ontvangen van het Rijk een gebundelde uitkering (BUIG) voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 (levensonderhoud startende ondernemers) en voor de inzet van loonkostensubsidie.

hebben onderzocht welke beelden en verwachtingen er zijn ten aanzien van het Huis van Ontwikkeling. En welke bijdrage zij kunnen en willen leveren aan een gezamenlijke (en doorlopende) dienstverlening door het Huis van Ontwikkeling, waarbij steeds bij de vraag van de inwoner wordt aangesloten.

Het resultaat van dit intensieve proces is de Eindrapportage Huis van Ontwikkeling die nu voor u ligt. Wij vertrouwen erop dat wij hiermee een passend antwoord op het vraagstuk Huis van Ontwikkeling hebben neergelegd, waarmee we vanaf 1 januari 2024 aan de slag kunnen.

De stuurgroep Huis van Ontwikkeling, namens deze

Remko van de Belt, wethouder en bestuurlijk opdrachtgever

Hoofdstuk 1 Opgave Huis van Ontwikkeling

1.1 De basis: Visie Sociaal Domein

Met het Huis van Ontwikkeling (vooralsnog een werktitel) sluiten we aan bij de visie Sociaal Domein 'Wij zijn Texel: Sociaal en Gezond'. Doel van deze visie:

'We willen bijdragen aan de kwaliteit van leven voor alle Texelaars. We willen dat alle inwoners van Texel zo volledig, volwaardig en onafhankelijk mogelijk kunnen deelnemen aan de samenleving. Wanneer dat tijdelijk of langdurig niet lukt, ondersteunen we hen zo goed mogelijk. Daarbij maken we zoveel mogelijk gebruik van de eigen kracht en het eigen netwerk van de inwoner. Dit is onze 'bedoeling': doen wat er voor de samenleving echt toe doet. Dit geldt zowel voor de gemeente als voor maatschappelijke organisaties, werkgevers, ondernemers en bewoners. De uitwerking van onze opgaven doen we met een integrale blik en in samenwerking. Met inwoners, cliënten en betrokken (zorg)organisaties bepalen wij welke ontwikkelopgaven er liggen en werken die uit. We doen die dingen die het verschil maken, of ondersteunen anderen om dit te doen. We zetten in op het voorkomen van problemen en daar waar problemen zijn zetten we de hulp en ondersteuning zo gericht mogelijk in. We werken zoveel mogelijk integraal binnen het brede sociaal domein. Zo kunnen we zorgen voor creatieve oplossingen om inwoners zo passend mogelijk te ondersteunen. Op Texel doen we het samen voor en mét inwoners.'

Voor meer informatie over deze visie:

[Visie-Sociaal-Domein-Wij-zijn-Texel -Sociaal-en-Gezond-vastgesteld-2021.pdf](#)

1.2 Uitvoeringsprogramma Werk en Zekerheid

Het uitvoeringsprogramma Werk en Zekerheid richt zich op het realiseren van de volgende opgaven uit de visie Sociaal Domein 'Wij zijn Texel: Sociaal en Gezond':

- Texelaars dragen binnen hun mogelijkheden bij aan de maatschappij;
- Onze samenleving biedt ruimte aan iedereen om mee te doen;
- Inwoners zijn zoveel mogelijk financieel zelfredzaam.

De gemeentelijke inzet richt zich erop dat iedereen die dat wil, kan meedoen in de maatschappij en daarnaast waar mogelijk in zijn eigen onderhoud kan voorzien. Daartoe zet de gemeente zich in voor mensen die nu niet (kunnen) participeren, maar dat wel willen. Participatie gaat in dit verband om meedoen, om sociale participatie en participatie in het arbeidsproces (werk).

1.3 Waarom vinden we dat belangrijk?

Veel maatschappelijk partners hebben meegedacht over de belangrijkste waarden die we nastreven en de focuspunten voor de komende jaren. Voor werk, zekerheid en inburgering zijn de volgende waarden meegegeven door deze partners, die verder uitgewerkt zijn in het uitvoeringsprogramma:

1. Texel is een inclusieve samenleving, met gelijke kansen voor iedereen.
 - Inwoners en organisaties staan open voor iedereen, ongeacht (sociale) afkomst, beperking, geaardheid.
 - Iedereen krijgt de kans om mee te doen en bij te dragen aan de samenleving en in het arbeidsproces.
2. We ondersteunen mensen die nu (nog) niet participeren.
 - Bijstandsgerechtigden moeten participeren tenzij dit niet mogelijk is.
 - Daarbij is onze dienstverlening laagdrempelig, *outreaching* en toegankelijk.
3. Hierbij krijgt iedereen de ondersteuning die hij/zij nodig heeft, dit doen we op basis van maatwerk.
 - De hulpvraag is het belangrijkste startpunt. Inwoners krijgen de ondersteuning die nodig is en de tijd en begeleiding om ervoor te zorgen dat ze de eigen rol in de samenleving in kunnen nemen.

- Werkgevers/ondernemers krijgen de ondersteuning die nodig is om hun rol te kunnen vervullen.
 - We richten ons op een duurzame oplossing voor inwoner en werkgever.
4. De Bolder biedt een veilige, beschutte werkomgeving voor Texelaars met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waar zij zich kunnen ontwikkelen. Zo mogelijk stromen zij uit naar een baan bij een reguliere werkgever.

1.4 Hoe zijn we hiermee aan de slag gegaan?

Naast de reguliere taken², zijn we in 2022 en 2023 met twee actielijnen aan de slag gegaan.

- **Actielijn 1:** inwoners en werkgevers worden gefaciliteerd bij participatie. Hiervoor wordt onderzocht wat de voorwaarden en consequenties zijn wanneer De Bolder zich ontwikkelt van breed leer-werkbedrijf naar een kleiner beschut werkbedrijf en alle overige dienstverlening op het gebied van re-integratie en participatie vanuit een andere samenwerkingsvorm wordt opgepakt.
- **Actielijn 2:** inwoners worden ondersteund bij het financieel rondkomen en het voorkomen van schulden.

De opdracht om te komen tot een Huis van Ontwikkeling is gekoppeld aan **actielijn 1**. Meer informatie over het uitvoeringsprogramma: [Uitvoeringsprogramma-werk-en-zekerheid-incl.-inburgering-2022-2023.pdf](#)

1.5 Bestuurlijke opdracht Huis van Ontwikkeling

Vanuit de visie sociaal domein en het uitvoeringsprogramma Werk en Zekerheid is onderstaande bestuurlijke opdracht geformuleerd:

‘Ontwerp een Huis van Ontwikkeling dat ondersteuning en/of begeleiding biedt aan iedere Texelaar met een werk-, ontwikkel- of participatievraag.’

Het proces om te komen tot dat ontwerp was opgebouwd uit twee fases:

1. Een Tussentijdse rapportage voor het ontwerp/vormgeving van het Huis van ontwikkeling inclusief toekomst De Bolder (Q4 2022). Deze is conform planning opgeleverd.
2. Een bestuurlijk besluit voor het ontwerp/vormgeving van het Huis van Ontwikkeling inclusief toekomst De Bolder (eind Q2 2023).

Voor fase 2 zijn er afgelopen periode een tweetal aanpassingen doorgevoerd:

- Het ontwerp van het Huis van Ontwikkeling en het toekomstscenario van de Bolder worden apart van elkaar opgeleverd.
- De oplevering van de definitieve versie voor bestuurlijke besluitvorming is in Q4 2023 en niet eind Q2 2023 zoals eerder aangegeven.

Deze aanpassingen hangen samen met de verschillende routes en opleverdata van (externe adviezen voor) het ontwerp van het Huis van Ontwikkeling en van het toekomstscenario van de Bolder. Vanzelfsprekend is gedurende het proces de samenhang tussen Huis van Ontwikkeling en de Bolder aan de orde geweest.

² Taken als re-integratie, inburgering, schuldhulpverlening en beschut werk.

Hoofdstuk 2 Waarom een Huis van Ontwikkeling?

2.1 Aanleiding

De **veranderende arbeidsmarkt** en de **sterke vergrijzing** op Texel vragen om een andere invulling van de lokale arbeidsmarkt-dienstverlening. Het Huis van Ontwikkeling heeft hierin een centrale plek. Er zijn verschillende aspecten die meegenomen worden in de opgave van het Huis van Ontwikkeling. Denk hierbij niet alleen aan dienstverlening aan inwoners maar ook aan de versterking van de lokale samenwerking met werkgevers en bedrijven of de intensivering van de regionale samenwerking met arbeidsmarktorganisaties. Denk daarnaast aan het coördineren van het vrijwilligersaanbod, het toegankelijker maken van opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden en het implementeren van doorlopende leerlijnen. Het invulling geven aan **de nieuwe taak die naar de gemeente toekomt** (vanuit het Breed Offensief) en bijvoorbeeld het advies van de commissie Borstlap over de **landelijke ontwikkeling van Regionale Werkcentra** zijn eveneens redenen die de vorming van een Huis van Ontwikkeling steunen.

Oudere werknemers stimuleren langer actief te zijn

Met de vergrijzing neemt het aantal ouderen toe en daalt het aantal jongeren op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om hierop in te spelen door beleid te ontwikkelen dat oudere werknemers ondersteunt en stimuleert om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld door flexibele werkregelingen, bijscholing en omscholingstrajecten aan te bieden.

Inspelen op behoeften lokale arbeidsmarkt

Het concept van een 'eiland' kan het idee van een geïsoleerde arbeidsmarkt versterken. In onze situatie is het van belang om de lokale werkgelegenheid te bevorderen en de vaardigheden van de lokale bevolking aan te laten sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Het investeren in opleidings- en ontwikkelingsprogramma's die gericht zijn op de behoeften van de lokale arbeidsmarkt kan helpen om deze uitdaging aan te pakken. Daarbij stopt de arbeidsmarkt natuurlijk niet bij de boot en willen we aansluiten bij de mogelijkheden die de regio biedt.

Vergroten vrijwilligersaanbod

Een toekomstbestendige en vitale arbeidsmarkt kan ook profiteren van een groter vrijwilligersaanbod. Vrijwilligerswerk kan mensen helpen om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, hun netwerk uit te breiden en ervaring op te doen in verschillende sectoren. Maatschappelijke- en vrijwilligersorganisaties zoeken op dit moment apart van elkaar vrijwilligers om de vacatures binnen het vrijwilligerswerk te vervullen. Het stimuleren van vrijwilligerswerk, het aanboren van nieuwe vrijwilligers voor de toekomst (jongeren) en het bieden van ondersteuning aan vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties kan bijdragen aan het vergroten van de participatie en het versterken van de gemeenschap.

Opleiding en ontwikkeling toegankelijker maken

Het is belangrijk om opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden toegankelijker te maken voor een breder publiek. Dit kan door het verminderen van financiële drempels, het aanbieden van flexibele leermogelijkheden zoals (online) cursussen en het stimuleren van een cultuur van levenslang leren. Zo kunnen mensen zich blijven ontwikkelen en zich aanpassen aan de veranderende arbeidsmarkt.

Doorlopende leerlijnen

Doorlopende leerlijnen stellen mensen in staat om tijdens hun hele loopbaan nieuwe vaardigheden te blijven ontwikkelen. Het is van belang om samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en andere betrokken partijen te bevorderen, zodat er naadloze overgangen mogelijk zijn tussen verschillende onderwijsniveaus en de arbeidsmarkt.

Faciliteren werkgevers en ondernemers

Werkgevers en ondernemers met vraagstukken rondom arbeidsmarkt, vacatures, instrumenten of subsidies moeten nu, tenzij zij een goede HR-functie binnen hun organisatie hebben georganiseerd, met vragen naar de 'overkant'. Zij kunnen straks op Texel terecht bij het Huis van Ontwikkeling: één loket met een breed en integraal aanbod aan dienstverlening.

2.2 Verplichting gemeente: uitvoering P-wet

De gemeente voert reeds een aantal basistaken uit die met bovenbeschreven opgaven nauw samenhangen. Uit de Participatiewet vloeit (met ingang van 2015) een aantal taken voor de gemeente voort. De gemeente is op basis van deze wet verantwoordelijk voor alle mensen die kunnen werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Van gemeenten wordt verwacht dat zij deze groeiende groep inwoners ondersteuning biedt, zodat zij aan de slag gaan. Waar nodig is er ondersteuning om het salaris aan te vullen (inkomensondersteuning als vangnet).

Op Texel wordt de Participatiewet tot op heden uitgevoerd door de gemeente (het Sociaal Team) met de inzet van het huidige leerwerkbedrijf de Bolder als belangrijkste leer/werkplek. Er liggen kansen en uitdagingen om alle inwoners/groepen onder de Participatiewet te voorzien van de meest passende ondersteuning: de Bolder als omgeving biedt slechts voor een deel ervan een passende plek en aanpak.

Veel vaker zien we dat voor inwoners met een ontwikkelvraag een andere aanpak en omgeving wenselijker zou zijn en dat de behoefte aan meer maatwerk (altijd vanuit de vraag van de inwoner gedacht) toeneemt. Die andere aanpak en omgeving kan geboden worden vanuit het nieuw vorm te geven Huis van Ontwikkeling. Het is een meer dynamische omgeving, waar mensen uitgedaagd worden en waar snel geschakeld kan worden richting een passende leer- of werkomgeving.

Dit past qua aanpak en locatie minder bij het beschutte karakter (met orde, rust, regelmaat en voorspelbaarheid) van het toekomstige Werkbedrijf de Bolder. Met de komst van het Huis van Ontwikkeling wordt ingezet op bredere mogelijkheden voor ontwikkeling, passend bij het vraagstuk en de juiste leeromgeving voor de inwoner.

2.3 Nieuwe ontwikkelingen

Daarnaast spelen er een aantal nieuwe landelijke ontwikkelingen die naadloos aansluiten bij de geformuleerde opgaven van het Huis van Ontwikkeling. De twee belangrijkste waarmee gemeenten te maken krijgen en waarvoor het Huis van Ontwikkeling een passend antwoord is:

Breed Offensief

Iedere gemeente (en voor Texel dus het Huis van Ontwikkeling) krijgt een nieuwe wettelijke taak in de uitvoering van een deel van de maatregelen in het kader van het Breed Offensief. Met het Breed Offensief heeft het kabinet maatregelen voorgesteld om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Doelen van de maatregelen zijn:

1. Het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.
2. Mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk te helpen.
3. Werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker te maken.
4. Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

Het wetsvoorstel Breed Offensief is op 29 november 2022 door de Eerste Kamer aanvaard. Het bevat maatregelen per 1 juli 2023 om:

- De loonkostensubsidie, op grond van de Participatiewet, voor werkgevers makkelijker te krijgen.
- Meer duidelijkheid te bieden over welke re-integratiemiddelen een werkgever kan krijgen en gebruiken.
- Het voor jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk te maken dat een aanvraag voor een bijstandsuitkering meteen wordt behandeld en dat zij arbeidsondersteuning krijgen.
- Het wettelijk recht op een jobcoach mogelijk te maken. Blijkt uit het advies van een deskundige dat iemand een jobcoach nodig heeft, dan moet de gemeente (in concreto het Huis van Ontwikkeling) die beschikbaar stellen. Dat is ook prettig voor werkgevers die behoefte hebben aan *jobcoaching* voor hun medewerkers.

Uitgangspunt van deze nieuwe taak is dat iedere inwoner met vragen over werk en ontwikkeling terecht moet kunnen bij de gemeente. De invulling van deze taak is vormvrij. Voor de gemeente Texel is het Huis van Ontwikkeling de plek waar deze nieuwe taak inhoud krijgt. Het Huis van Ontwikkeling geeft advies, informatie en ondersteuning aan inwoners en werkgevers over de kansen en mogelijkheden die het Breed Offensief biedt.

Commissie Borstlap

Toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening beweegt steeds mee met nieuwe ontwikkelingen en speelt goed in op de behoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Zoals de Commissie Regulering van Werk (ook wel Commissie Borstlap) heeft aangegeven, sluit de huidige ondersteuning nog niet voldoende aan op de behoeften van alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Bij werkenden en werkzoekenden geldt dit met name voor mensen met een flexibel contract, praktisch opgeleiden, 55-plussers, mensen met een arbeidsbeperking en mensen (met een bijstandsuitkering) die al langere tijd langs de kant staan. Het is van belang iedereen de kans te geven om passend werk te vinden. Daarbij is belangrijk dat mensen kunnen rekenen op voldoende ondersteuning die ook goed bij hen past.

De ambitie van het (inmiddels demissionair) kabinet is om een arbeidsmarktinfrastructuur in te richten waarin niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Daarom is in het coalitieakkoord de maatregel uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur opgenomen. De ambitie is meer inzet op preventieve dienstverlening om werkloosheid te voorkomen of te verkorten en om mensen duurzaam inzetbaar te houden. Daarvoor kunnen werkenden en werkgevers terecht bij de private dienstverleners en/of de sectorale dienstverlening. Het kabinet onderzoekt of het mogelijk is, om voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben, **het publieke dienstverleningsaanbod te verbreden en beter toegankelijk te maken**. Daarnaast is het streven om de publieke arbeidsmarktdienstverlening eenvoudiger en efficiënter te organiseren.

Bij de uitwerking van de arbeidsmarktinfrastructuur speelt de effectiviteit van de arbeidsmarktdienstverlening en de uitvoerbaarheid een belangrijke rol. Samen met belanghebbende partijen op de arbeidsmarkt worden de uitgangspunten de komende tijd verder uitgewerkt en geconcretiseerd. Ook de randvoorwaarden worden uitgewerkt om integrale arbeidsmarktdienstverlening mogelijk te maken. Dit verlangt onder andere aanpassing van wet- en regelgeving, financiering en ICT-ondersteuning. In de uitwerking van de governancestructuur wordt toegewerkt naar minder overlegtafels, zowel landelijk als in de regio. Met een duidelijke rol- en verantwoordelijkheidsverdeling van alle betrokken partijen.

Zie voor een nadere toelichting ook onder 3.3. met de link naar de kamerbrief hierover. De komende periode volgen er nadere kaders en uitwerking op dit voornemen, waarbij de arbeidsmarktregio's aan zet zijn. Het is van belang dat het Huis van Ontwikkeling lokaal in staat is aansluiting te blijven maken bij de toekomstige kaders die hierop vanuit de landelijke overheid volgen en de vorm die hiertoe door de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord wordt uitgewerkt. Dit gebeurt in nauwe samenwerking tussen onder andere gemeenten, UWV en vakbonden.

2.4 Transformatie De Bolder

Het **hebben en behouden van beschutte werkplekken** op Texel is van groot belang voor inwoners met een indicatie Beschut Werk onder de Participatiewet en de huidige populatie van De Bolder met een oude Wsw-indicatie. Tegelijkertijd wil de gemeente toekomstgericht kijken naar de wijze waarop we één en ander zo passend mogelijk en langjarig organiseren bij De Bolder gezien een aantal ontwikkelingen:

- De doelgroep Wsw neemt de komende jaren in aantallen af op basis van natuurlijke uitstroom. Er stromen geen nieuwe medewerkers meer in de Wsw.
- De instroom van inwoners met een indicatie Beschut Werk is in aantal veel beperkter (gezien de aanscherping van de indicatiestelling in de nieuwe wet) dan de uitstroom uit de Wsw (natuurlijk verloop). Dat betekent dat de populatie werkzaam binnen de beschutte werkomgeving van De Bolder de komende jaren afneemt met zo'n 10,5 tot 22%. De hoogte van dit percentage hangt af van de vraag of de instroom van nieuwe beschutwerkers

vergelijkbaar is met de afgelopen vijf jaar of dat er geen of nauwelijks nieuwe instroom is. Daarbij is het ook van belang of medewerkers direct gebruik maken van regelingen voor senioren en vervroegde uittreding.

- Vanuit financieel en maatschappelijk oogpunt is De Bolder op termijn dan ook niet in de huidige vorm en omvang houdbaar en is aanpassing en omvorming naar een meer toekomstbestendige organisatie noodzakelijk.

Dat vereist op termijn een passende governance (besturing en aansturing) die aansluiting vindt bij het beoogde toekomstscenario van De Bolder, met oog voor de consequenties hiervan voor bij de doelgroep passende leerlijnen, de meerjarige financiële effecten, de positie van de ambtelijke staf en bijvoorbeeld het onderbrengen van administratieve taken.

De focus komt voor De Bolder als Werkbedrijf te liggen op het behoud van 'beschut werk' voor wie werken bij een externe werkgever (nog) niet aan de orde is en op het behoud van 'beschut leren' (leerlijnen, arbeids- en sociale vaardigheden ontwikkelen). In 2019 heeft de gemeente al het standpunt ingenomen dat voor iedereen met een indicatie ook een beschutte werkplek beschikbaar is en er geen wachtlijst ontstaat. Daarnaast wordt, met behulp van de Praktijkroute, betaald werk geboden aan degenen die nog niet in staat zijn om regulier te werken.

De ontwikkeling van de Bolder voor wat betreft de uitvoering van het Beschut Werken en Leren wordt in een separate rapportage inzake het toekomstscenario van de Bolder aan u voorgelegd.

De overige activiteiten die in het kader van de Participatiewet tot op heden bij De Bolder zijn ondergebracht (anders dan Beschut Werk), vinden straks plaats binnen, dan wel onder de vlag van, het Huis van Ontwikkeling. Denk hierbij aan Arbeidsfittrajecten, Doorstroombanen ('aan de slag'), Matchingstrajecten, *Jobcoaching* bij werkgevers, Re-integratietrajecten (WIA, Wajong, Ziektewet), Participatie- en taaltrajecten nieuwe Nederlanders/vergunninghouders, 2e spoortrajecten/Van Werk Naar Werk en Mobiliteitstrajecten. Daarbij blijft De Bolder wel een belangrijke partner voor het Huis van Ontwikkeling; nog steeds zullen zij, daar waar dit passend is bij het ontwikkelvraagstuk van inwoners, ingezet worden voor tijdelijke begeleidingstrajecten van kandidaten. In hoofdstuk 5.5 is dit nader toegelicht.

2.5 Bredere maatschappelijke resultaten

Zowel in de visie Sociaal Domein, als in het Uitvoeringsprogramma Werk en Zekerheid (zie hoofdstuk 1) zijn de beoogde maatschappelijke resultaten voor het Huis van Ontwikkeling al genoemd. Die resultaten gaan verder dan alleen de uitvoering van de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening zoals nu door het Sociaal Team en De Bolder vanuit de gemeente worden verzorgd. Om die resultaten te bereiken wordt een Huis van Ontwikkeling ingericht dat deze beoogde aanvullende resultaten beter en breder kan ondersteunen:

Het Huis van Ontwikkeling zorgt ervoor dat op Texel niemand verdwaalt in de arbeidsmarkt- en opleidingsinfrastructuur (lokaal/regionaal/landelijk) en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende begeleiding en ondersteuning waar dat nodig is. Dit geldt zowel voor werkzoekenden, werkenden, werkgevers als maatschappelijke (vrijwilligers-)organisaties. Hiermee draagt het Huis van Ontwikkeling bij aan een meer toekomstbestendige en vitale arbeidsmarkt.

De gemeente wil één plek creëren waar inwoners met al hun vragen terecht kunnen over werk, scholing, ontwikkeling of participeren in de breedste zin. De organisaties en bedrijven die zich op de arbeidsmarkt begeven, doen dat nu nog vaak versnipperd; er is sprake van diverse 'loketten'. Een Huis van Ontwikkeling kan aan die versnippering een einde maken door ook voor partijen op de arbeidsmarkt het aanspreekpunt te zijn. Eén herkenbaar en toegankelijk loket dus, waar inwoners, werkgevers, bedrijven en maatschappelijke organisaties met vraagstukken op het gebied van ontwikkeling, scholing, participatie en werk terecht kunnen. Daarbij is het van belang de kennis en expertise over de diversiteit aan klantgroepen, die nu verspreid zit bij onder andere het Sociaal Team van de gemeente, de ambtelijke staf binnen De Bolder en diverse externe partners en organisaties, te bundelen en te borgen. Herkenbare integrale samenwerking en het delen van informatie en netwerken is daarbij belangrijk.

Op Texel doen we het samen. Het Huis van Ontwikkeling sluit hierop aan vanuit de volgende principes:

- Het gaat over (weer) meedoen en samen met anderen ontwikkelen, er toe doen.
- Autonomie en eigen regie liggen bij de inwoner waar dat kan. Een inwoner wordt geholpen waar dat (nog) niet lukt.
- Een beperking is nog geen belemmering, het gaat over een afstand die te overbruggen valt. We kijken naar persoonlijke en maatschappelijke veerkracht, ontplooiingskansen en zetten in op kwaliteiten/competenties en capaciteiten.
- Het leveren van maatwerk, het zoeken naar perspectief, de behoefte van de inwoner of werkgever en het daadwerkelijke effect zijn leidend. We zoeken naar de best mogelijke/passende oplossing.
- Daarmee beogen we betere klanttevredenheid.
- Het doel is meer mensen te kunnen helpen, door afstand te overbruggen en geldstromen te ontschotten.
- We organiseren doorlopende leerlijnen en maken het kunnen switchen tussen diverse wetten simpel.

Het Huis van Ontwikkeling draagt tegelijkertijd ook bij aan een aantal economisch wenselijke effecten:

- Behouden van werk voor Texelaars.
- Behouden van kennis/potentieel voor Texel (integrale verbinding op arbeidsmarkt/economie/wonen nodig).
- Betere aansluiting met werkgevers (ze kennen, ook de kleinere, de taal spreken, weten wat zij nodig hebben en een ondernemende houding).
- Breed aanbod matchen met brede vraag, flexibiliteit en snelheid van handelen, met kennis van de lokale en regionale arbeidsmarkt.
- Bijdragen aan een vitale en wendbare arbeidsmarkt op Texel.

In het volgende hoofdstuk wordt meer inzicht gegeven in de verschillende klantgroepen die aan kunnen kloppen bij het Huis van Ontwikkeling.

Hoofdstuk 3 Voor wie is het Huis van Ontwikkeling?

3.1 Brede klantgroep

Inwoners

Het Huis van Ontwikkeling is een plek waar inwoners terecht kunnen met al hun vragen en zorgen op het gebied van werk, vrijwilligerswerk, opleiding en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast biedt het Huis van Ontwikkeling ook ondersteuning aan werkgevers die vragen hebben over bedrijfsvoering, personeelsbeleid, het vinden van nieuwe medewerkers, subsidies of de inzet van arbeidsmarktinstrumenten. Het Huis van Ontwikkeling is (ook) een adviescentrum, waar mensen informatie en begeleiding kunnen krijgen over loopbaanontwikkeling, het vinden van geschikte opleidingen of het oplossen van werk gerelateerde problemen.

Sommige mensen vallen momenteel buiten de boot en maken geen gebruik van de dienstverlening en regelingen waar zij wel baat bij kunnen hebben. Dat kan verschillende oorzaken hebben:

- Ze komen niet of te laat in aanmerking voor dienstverlening die zij nodig hebben.
- Ze weten niet welke instanties hen kunnen helpen/ondersteunen.
- Ze zijn niet op de hoogte van regelingen waar zij mogelijk voor in aanmerking komen.
- Ze willen of kunnen (nog) niet participeren.

Ook voor deze inwoners kan het Huis van Ontwikkeling iets betekenen. Deze inwoners komen mogelijk ook met aanvullende of onderliggende vragen over zorg en welzijn, schulden, inkomen en uitkeringen naar het Huis van Ontwikkeling. Soms is het nodig eventuele belemmeringen eerst weg te halen voordat aan verdere ontwikkeling toegekomen kan worden. Mocht dat aan de orde zijn, dan faciliteert het Huis van Ontwikkeling bij de juiste interne (gemeentelijke) route of zorgt voor inzet van andere samenwerkingspartners.

Geen 'van het kastje naar de muur', maar een ring van de benodigde ondersteuning om de inwoner heen waar dat noodzakelijk of wenselijk is. De hulpvraag en eigen regie van de inwoner staan daarbij altijd voorop.

De groep inwoners die aan kan kloppen bij het Huis van Ontwikkeling is dus breed, we hebben het onder andere over:

- Werkzoekenden met of zonder uitkering (bijstand, WW, WIA, Wajong of anderszins) ongeacht de afstand tot de arbeidsmarkt.
- Inwoners met afstand tot de arbeidsmarkt, die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en beschut of regulier (met begeleiding en loonkostensubsidie) kunnen werken.
- Werkenden op zoek naar (om-/bij-)scholing, ander werk of vrijwilligerswerk.
- Scholieren en studenten in het reguliere onderwijs op zoek naar een bijbaan of vrijwilligerswerk.
- Schoolverlaters van het voortgezet onderwijs die niet meteen een studie gaan volgen en/of in een later stadium advies zoeken bij loopbaanontwikkeling of studiekeuze. Maar ook (uitgevallen) scholieren zonder startkwalificatie op zoek naar een passende leerroute/werk/leerwerkplek/stage.
- Inwoners die (nog) niet werken en advies en/of ondersteuning willen richting scholing of werk.
- Inwoners met vragen over zorg, inkomen, uitkeringen of schuldenproblematiek in relatie tot het kunnen participeren.
- Inwoners die zich willen richten op een vorm van vrijwilligerswerk om maatschappelijk actief te zijn of te blijven. Maar ook vrijwilligers die ondersteuning/facilitering zoeken om hun vrijwilligerswerk op een goede manier langjarig uit te kunnen (blijven) oefenen.

Werkgevers, ondernemers en maatschappelijke organisaties

Werkgevers en ondernemers, met name in het MKB, hebben soms onvoldoende weet van of toegang tot bestaande instrumenten en de mogelijkheden bij arbeidsbemiddeling van al dan niet uitkeringsgerechtigden. Niet ieder bedrijf heeft de tijd of capaciteit (bijvoorbeeld een eigen HR-afdeling) om zelf uit te zoeken wat er mogelijk is.

Het Huis van Ontwikkeling is dan de plek waar werkgevers, ondernemers, onderwijsorganisaties, opleidingsinstituten, re-integratiebedrijven, vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties informatie kunnen delen over trends en innovaties op de arbeidsmarkt en terecht kunnen met zowel vragen als behoefte aan advies over:

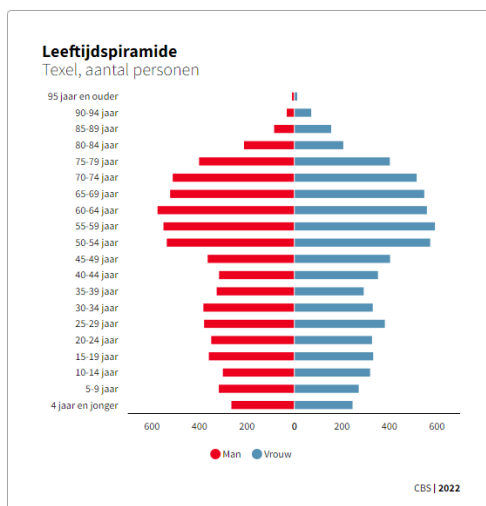
- De plaatsing en vervulling van vacatures (werving, selectie en plaatsing).
- Het aanbieden van leerwerk-/ervaringsplekken.
- De bemiddeling en matching van werkzoekenden op het gebied van betaald- of vrijwilligerswerk.
- De inzet van mogelijke instrumenten/budgetten of ondersteuning op de werkvloer.

Al met al is het Huis van Ontwikkeling een veelzijdige en inclusieve plek die als doel heeft om zowel inwoners als werkgevers, bedrijven en maatschappelijke organisaties te ondersteunen bij hun behoeften en vragen.

3.2 Inzicht in de populatie op Texel

Op Texel wonen 13.687 mensen waarvan 6.765 mannen en 6.922 vrouwen.

(bron: <https://texel.incijfers.nl/dashboard/bevolking-3augustus2022>)



Verskillende cijfers laten zien dat er sprake is van sterke en verder toenemende vergrijzing (een hoger percentage dan in Nederland gemiddeld!). Volgens enkele van de geïnterviewde stakeholders trekken jongvolwassenen en jonge gezinnen weg van Texel door onder andere de combinatie van de krappe huizenmarkt en het ontbreken van vervolgopleidingen na het voortgezet onderwijs. Zij keren vaak pas op een later moment in hun leven weer terug naar Texel. De cijfers laten zien dat slechts 20% van de inwoners tussen de 25-45 jaar is, juist een belangrijke groep voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

Hoewel in potentie iedere Texelaar met een ontwikkelbehoefte terecht kan bij het Huis van Ontwikkeling, is het precieze aantal inwoners waarop de bredere toekomstige dienstverlening zich toespitst lastig aan te geven. Wat wel duidelijk is, is dat de doelgroep statushouders een grote rol gaat spelen omdat een substantieel percentage van de *caseload* van het huidige Sociaal Team bestaat uit statushouders. Het huidige samenwerkingsverband 'Inburgeren op Texel' verbinden we daarom aan het Huis van Ontwikkeling. Dit samenwerkingsverband bestaat uit de Gemeente, Vluchtelingenwerk, de Bolder en Texels Welzijn. Zij leveren direct diensten aan de doelgroep statushouders. In het Huis van Ontwikkeling wordt inburgering als opgave, met specifieke kennis over deze doelgroep en de verbinding met de arbeidsmarkt in huis gehaald.

Daarnaast zien we dat (loopbaan-)kansen voor de leeftijdscategorie 18-25 jarigen in samenwerking met werkgevers goed in beeld moeten worden gebracht, willen we dit arbeidspotentieel voor Texel behouden (bijvoorbeeld jongeren die uitstromen van het VMBO en dan een leer-werktraject gaan doen). Ook de leeftijdscategorie 25-45 jarigen is een belangrijke groep om te behouden voor werk op Texel. De krapte op de arbeidsmarkt en de samenstelling van het

Texelse arbeidspotentieel vraagt om meer creativiteit en meer expliciete verbinding in de samenwerking van alle partijen op de arbeidsmarkt. Om deze reden is verbinding met/deelname aan/bijdrage aan het netwerk 'Vitale Arbeidsmarkt Texel' voor het Huis van Ontwikkeling relevant. Een (gezamenlijke) arbeidsmarktstrategie staat bij veel werkgevers en onderwijsinstellingen op de agenda en dit onderwerp wordt steeds belangrijker. Dit is ook aan de orde in bijvoorbeeld het HR-netwerk Texel. Dezelfde uitdaging speelt overigens ook voor de gemeentelijke organisatie zelf. In die zin is de gemeente zowel 'eigenaar' als 'klant' van het Huis van Ontwikkeling.

Een voorzichtige prognose van de omvang van de potentiële doelgroep ziet er als volgt uit:

- Er zijn 265 werkzoekenden zonder dienstverband (bron: UWV/Texel in cijfers april 2022). Hiervan hebben 139 personen een WW-uitkering.
- Er zijn 134 bijstandsgerechtigden. Deze worden door het Sociaal Team aangemeld bij het Huis van Ontwikkeling. Het doel is om samen met de cliënt te onderzoeken welke vorm van maatschappelijke participatie mogelijk is. Een groot deel van dit bestand volgt een participatietraject richting werk. (bron: Sociaal Team Gemeente Texel sept 2022). 44% van het totaal aantal uitkeringsgerechtigden heeft langer dan 5 jaar een uitkering (59 personen). Er zijn 12 inwoners met een bijstandsuitkering die intern een werkervaringsplaats hebben bij de Bolder (Marap 1e helft 2022). Er zijn 12 inwoners met een bijstandsuitkering die extern een participatietraject volgen en *jobcoaching* krijgen van de Bolder (Marap 1e helft 2022). Er zijn 7 inwoners met een bijstandsuitkering die begeleiding krijgen van een budgetcoach (Marap 1e helft 2022). Er zijn 23 inwoners met een bijstandsuitkering die schuldhulpverlening krijgen via de Kredietbank (Marap 1e helft 2022).
- Jaarlijks stromen nu ongeveer 34 nieuwkomers/statushouders in (taakstelling). Dit is een groeiende groep inwoners. De gemeente is verantwoordelijk voor hun inburgeringstraject.
- Er zijn 210 werkzoekenden met een dienstverband ('van werk naar werk') (bron: UWV/ Texel in cijfers april 2022).
- 211 jongeren hebben momenteel een Wajong-uitkering (bron: UWV/Texel in cijfers april 2022). Met een Wajong-uitkering mag iemand met arbeidsmogelijkheden werken. De inkomsten uit werken of bijverdiensten moeten wel worden opgegeven bij het UWV. Deze inkomsten worden (tot een bepaalde hoogte) verrekend met de uitkering.
- Naar schatting 500-1000 inwoners doen een vorm van vrijwilligerswerk. Omdat niet alle vrijwilligerswerk wordt geregistreerd en gecoördineerd, ligt het feitelijke aantal hoogstwaarschijnlijk vele malen hoger. Ruim 200 vrijwilligers staan geregistreerd bij Texels Welzijn. De overige vrijwilligers werken op niet-geregistreerde vrijwilligerswerkplekken bij non-profitorganisaties zoals sportclubs en musea.
- Op dit moment worden op Texel 190 Oekraïners gehuisvest. De overheid wil de mate van zelfredzaamheid (en het vinden van betaald werk of de weg naar scholing) van Oekraïners stimuleren.
- Er zijn nu nog 86 inwoners met een oude Wsw-indicatie in loondienst bij De Bolder (waarvan 8 volledig en 2 gedeeltelijk gedetacheerd elders). Van deze groep stromen er de komende jaren gemiddeld 4 tot 5 per jaar uit.
- Er zijn momenteel 16 inwoners met een Beschut Werk-indicatie in loondienst bij De Bolder (waarvan 2 gedetacheerd elders). Het aantal fluctueert, maar jaarlijks stromen er enkele inwoners met deze indicatie in.
- Er zijn respectievelijk 15 Wsw-ers en 10 PW-ers die met loonkostensubsidie in dienst zijn bij een reguliere werkgever.
- De klantgroepen die relevant zijn, maar waar we geen exacte cijfers van hebben:
 - Studenten en scholieren die op zoek zijn naar een bijbaan/arbeidsmatige nevenactiviteit of vrijwilligerswerk.
 - Werkenden met een ontwikkel- of 'van-werk-naar-werk'-behoefte.
 - Inwoners die vrijwilligerswerk willen doen naast 200 bekende vrijwilligers en een mogelijk nog groter aantal niet geregistreerde vrijwilligers.
 - Werkgevers/maatschappelijke organisaties met arbeidsmarkt vraagstukken.
 - Jongeren die jaarlijks gebruik maken van Pro/Vso-onderwijs of zij die zonder startkwalificatie van school komen.
 - Deelnemers (taakgestraften) vanuit reclassering.
 - Mensen met een WIA-, Wajong- of Ziektewet-uitkering.

Daarmee is de potentiële klantgroep die aan kan kloppen bij het Huis van Ontwikkeling veel breder dan de beperkte aantallen die nu vanuit het Sociaal Team van de gemeente dan wel de Bolder ondersteund worden. Met name de relatief grote groep Wajongers en de nieuwe Nederlanders vragen specifieke ondersteuning en begeleiding die het Huis van Ontwikkeling eveneens moet kunnen bieden.

3.3 Waarom een Huis van Ontwikkeling specifiek op Texel?

Gemeente Texel wil voor inwoners een integraal ondersteuningsaanbod creëren waardoor de route naar maatschappelijke participatie, ontwikkeling en waar mogelijk naar werk succesvol verloopt. Het belang van behoud van de Bolder als basis voor Beschut Werk en Leren op Texel staat buiten kijf. De gemeente en de Bolder bieden in de huidige omstandigheden al ondersteuning bij de route naar werk, echter tot op heden voor slechts een beperkt deel van de inwoners. Daarmee blijft een deel van het arbeidspotentieel onbenut en krijgen niet alle inwoners met een vraagstuk een passend/maatwerktraject.

Dit vraagt om een vernieuwde aanpak en doorontwikkeling van wat er al gebeurt, omdat we op Texel nog onvoldoende gebruik maken van een effectieve/optimale verbinding met elkaar. Er zijn diverse partijen, zowel lokaal als regionaal, die zich bezig houden met de arbeidsmarkt. Er is veel overlap en sprake van een verkokerde aanpak, waar nog een schat aan potentie ligt als de krachten gebundeld worden. Met een Huis van Ontwikkeling kunnen wij meer inwoners, werkgevers en maatschappelijke organisaties beter helpen bij hun vragen over ontwikkeling of werk.

Deze bundeling van krachten in een Huis van Ontwikkeling sluit zowel op inhoud en aanpak aan op het landelijk beleid ([Kamerbrief uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)) en loopt daarmee vóór op een Regionaal Werkcentrum dat nog in ontwikkeling is. Dit Werkcentrum wordt een bundeling van krachten van regionale arbeidsmarktorganisaties die onder andere toegang geven tot arbeidsmarktinstrumentaria. Deze arbeidsmarktinstrumenten zijn er ook nu al, maar worden door de huidige versnipperde dienstverlening niet allemaal even optimaal ingezet voor of benut door de Texelse inwoners en werkgevers. Hoe het Regionaal Werkcentrum er straks precies uit komt te zien is nu nog niet duidelijk. Vanuit Texel bestaat de behoefte om de afstand naar de klantgroepen te verkleinen. Het Huis van Ontwikkeling is in die zin één van de eerste fysieke locaties (dependance) van het toekomstige Regionaal Werkcentrum. Het Huis van Ontwikkeling beoogt dus niet alleen een lokale Texelse voorziening te zijn, maar positioneert zich als brede toegang met een locatie op Texel ook als 'voorliggende voorziening' voor en verbinding met de regio (WSP, Mobiliteitsbureau, RPA, UWV). De arbeidsmarktregio houdt niet op buiten de grenzen van Texel. Daarom is de verbinding met de regio van essentieel belang.

Door nauw samen te werken met regionale voorzieningen/partners zorgt het Huis van Ontwikkeling ervoor dat Texelse inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties optimaal gezien, gefaciliteerd en ondersteund worden, ook door de regio. Landelijke en regionale arbeidsmarktinstrumenten, budgetten, kennis en expertise zijn daarmee beter toegankelijk voor inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Zo maken we optimaal gebruik van elkaars kennis, expertise en netwerk. Aan de 'achterkant' van het Huis van Ontwikkeling wel te verstaan, want inwoners, kandidaten, werkgevers en overige organisaties mogen geen last hebben van het feit dat we met verschillende partijen zorgen voor dat brede aanbod in dienstverlening.

En dan nog een leuke bijkomstigheid waar we best een beetje trots op mogen zijn; hiermee loopt Texel straks vóór op andere gemeenten in onze arbeidsmarktregio, die zich nog niet op deze wijze verhouden tot de vorming en werking van het Regionaal Werkcentrum. De inzet van het Huis van Ontwikkeling is daarmee zowel een pilot als een voorbeeld waar anderen hun voordeel mee kunnen doen, als we het Regionaal Platform Arbeidsmarkt NHN en het UWV mogen geloven!

Dat betekent overigens ook dat we als 'voorlopers' in de regio het Huis van Ontwikkeling inrichten met de kennis en inzichten van dit moment. Mocht op enig moment blijken dat deze ontwikkeling vraagt om bijsturing om de aansluiting op het landelijk beleid (kaders die nog zullen volgen) en het Regionaal Werkcentrum te kunnen blijven maken, dan moet

die ruimte en gevoelde verantwoordelijkheid er vanzelfsprekend zijn. Wendbaarheid en ontwikkelbereidheid zijn tenslotte niet alleen voor onze klanten belangrijk, maar wordt dus ook van het Huis van Ontwikkeling zelf gevraagd!

Hoofdstuk 4 Wat gebeurt er in het Huis van Ontwikkeling?

4.1 Klant centraal

Het toekomstige Huis van Ontwikkeling is een netwerksamenwerking waarin gemeente, lokale en regionale partijen die te maken hebben met ontwikkeling, maatschappelijke participatie samen komen. De klant met zijn vraag of behoefte staat centraal. Het doel is om de versnippering van diensten op Texel tegen te gaan en een breed scala aan Texelaars te bedienen.

De dienstverlening omvat het geven van informatie en advies en het bieden van begeleiding, bemiddeling, training en coaching op het gebied van werk, scholing, vrijwilligerswerk, stages, leerwerkplekken en mobiliteits-, loopbaan- of re-integratietrajecten. Het doel is om aan de behoeften van werkenden en werkzoekenden (ongeacht hun inkomenssituatie) en werkgevers/ondernemers te voldoen.

Het Huis van Ontwikkeling fungeert als een centraal aanspreekpunt waar Texelaars terecht kunnen voor ondersteuning en begeleiding op verschillende aspecten van werk, participatie en ontwikkeling. Het streven is om de drempels te verlagen, mensen te helpen bij het realiseren van hun doelen en hen te voorzien van de nodige tools en middelen om succesvol deel te nemen aan de maatschappij. Het streven is integrale dienstverlening, waarbij de toegang tot diensten wordt geboden via het Huis van Ontwikkeling, zodat mensen niet van loket naar loket worden gestuurd.

Het Huis van Ontwikkeling biedt daarmee de centrale toegang (één loket) tot een bredere, meer passende begeleiding en optimale inzet van diverse instrumenten (maatwerk) op de onderwerpen werken, ontwikkelen en participeren. Achter de schermen wordt dit aanbod door diverse partners ingevuld.

Intake en procesregie

In het Huis van Ontwikkeling krijgt elke inwoner met een hulp/ondersteuningsvraag een korte intake. Vaak is de hulpvraag namelijk eenduidig en helder en kan de regisseur hiermee gelijk aan de slag. Wanneer blijkt uit de intake dat de hulpvraag complexer is, omdat er diverse vraagstukken onder blijken te zitten, wordt er onderzocht waar de inwoner behoefte aan heeft en langs welke route de doelen behaald kunnen worden. De regisseur (een combifunctie van de huidige klantmanager en trajectcoach) zoekt waar nodig afstemming met diverse collega's binnen de gemeente of bij de samenwerkingspartners om samen met de inwoner, daar waar dat nodig of wenselijk is, tot een integraal plan te komen. Ligt de ondersteuningsbehoefte vooral bij Werk of Participatie, dan houdt de regisseur de regie op het traject van de inwoner. Is er sprake van een breder vraagstuk (multi-problematiek) of lijkt de grootste ondersteuningsbehoefte op een ander terrein te liggen (bijvoorbeeld Wmo/Jeugd), dan draagt de regisseur de regie daar warm naar over en sluit zo nodig/waar passend aan op die regie qua aanbod/ondersteuning vanuit het Huis van Ontwikkeling. Er is daarmee altijd één regisseur in de lead. De regisseur van het Huis van Ontwikkeling is ook degene die bijvoorbeeld de ontwikkeling van kandidaten monitort, het contact met de accountmanager werkgevers/jobhunter en de kandidaat verzorgt.

4.2 Diensten

Trajecten/trajectcoaching/regie

Bij een enkelvoudige vraag is het aanbieden van een passend trajectaanbod vaak eenvoudig. Er zijn verschillende maatwerktrajecten denkbaar: arbeidsfit maken, werken aan een positieve werkhouding, werkervaring opdoen, van-werk-naar-werk-begeleiding, re-integratietrajecten P-wet/WIA/Wajong/ZW, inburgering vergunninghouders en leerwerktrajecten voor startkwalificatie leerlingen/Blik op Werk. Bij een complexe vraag (een inwoner wil bijvoorbeeld aan het werk maar heeft schulden, relationele problemen of problemen met de opvoeding van kinderen) gaat de regisseur aan de slag om het gehele proces, ook qua inzet vanuit andere samenwerkingspartners, te begeleiden, te monitoren en te sturen. Een inwoner hoeft dan niet zelf bij verschillende organisaties of organisatieonderdelen aan te kloppen om iedere keer opnieuw zijn/haar verhaal te doen, maar wordt gedurende het gehele traject begeleid door de

regisseur. Heeft een inwoner hulp of aanvullend een voorziening nodig van de gemeente? Dan wordt de aanvraag door de regisseur naar het Sociaal Team doorgestuurd en vindt daar de beoordeling plaats. De klantmanager Rechtmatigheid van het Sociaal Team geeft bijvoorbeeld de beschikking af waar dit aan de orde is. De regisseur binnen het Huis van Ontwikkeling kan zich zo focussen op de begeleiding van de inwoner tijdens het traject (en is verantwoordelijk voor de klant van intake tot nazorg).

Loopbaanbegeleiding/coaching

Loopbaanbegeleiding/coaching staat in het teken van het (her)ontdekken van een passende en gewenste loopbaanrichting. Op verschillende momenten in een carrière kan loopbaanbegeleiding/coaching worden ingezet: bij het maken van een beroepskeuze, bij het aangaan van een volgende carrièrestap (mobiliteitsvergroting), maar ook bij bijvoorbeeld ontslag of burn-out (Van Werk Naar Werk, 2^e spoor). De regisseur/loopbaancoach is een adviseur die helpt bij het vinden van antwoorden op lastige vragen op het gebied van werk en loopbaan.

Trainingen

In het Huis van Ontwikkeling kunnen inwoners trainingen en workshops volgen op het gebied van bijvoorbeeld solliciteren, assertiviteit, communiceren en samenwerken op de werkvloer. Er worden ook trainingen verzorgd door samenwerkingspartners (denk bijvoorbeeld aan taaltrainingen aan laaggeletterden door het Taalhuis Texel of inburgeringstrajecten door Vluchtelingenwerk).

Verwijzing naar derden

Het Huis van Ontwikkeling werkt samen met en verwijst warm door naar partnerorganisaties die diensten leveren, passend bij het doel en het traject van de inwoner. Denk hierbij aan maatschappelijke ondersteuning, maatschappelijk werk, budgetadvies of het Taalhuis. De informatie die aan de hand van de intake/diagnose wordt verzameld, kan met toestemming van de inwoner en conform een zorgvuldig in te richten proces (AVG-proof) worden gedeeld met relevante derden (samenwerkingspartners).

Ondersteuning werkgevers

Het Huis van Ontwikkeling heeft een kennisbank met informatie en advies over trends en ontwikkelingen betreffende de arbeidsmarkt in het algemeen en die op Texel in het bijzonder. Werkgevers krijgen in het Huis van Ontwikkeling ondersteuning bij het vinden van geschikte kandidaten voor hun vacatures. Het Huis van Ontwikkeling ondersteunt werkgevers ook bij vragen over bijvoorbeeld loonkostensubsidies en de mogelijkheden van de inzet van *jobcoaching* bij de werkgever zelf. Werkgevers worden ondersteund door de werkgeversadviseur/accountmanager, die ook deel uitmaakt van en de verbinding legt met het regionaal WSP. Loonwaardemetingen worden verricht door gekwalificeerde loonwaarde-deskundigen (regisseur met specialisatie).

Matching kandidaten en werkgevers

Het Huis van Ontwikkeling bemiddelt naar betaald werk, vrijwilligerswerk, stages, leerwerkplekken en re-integratieplekken. In het Huis van Ontwikkeling hebben inwoners vrij toegang tot de vacaturebank Zicht op Werk, dat gekoppeld wordt aan het landelijke VUM-programma (Verbeteren Uitwisselen Matchinggegevens). Het VUM-programma is ontwikkeld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de VNG en het UWV, zie: (<https://www.samenvoordeklant.nl/VUM>). Regisseurs krijgen zo toegang tot verschillende bestanden, wat de kans op matching vergroot. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en aansprakelijkheid vragen hierbij specifieke aandacht. Er is nauwe samenwerking tussen de regisseurs, werkgeversadviseur/accountmanager en het Werkgevers Servicepunt (WSP), waar inwoners die *job-ready* zijn, worden bemiddeld naar werk. Voor Texel is het belangrijk een vaste WSP-contactpersoon te hebben die ook daadwerkelijk voor en op Texel werkzaam is.

Jobcoaching en jobcarving

Begeleiding van een werkgever en een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt 'on the job' is vaak essentieel om de uitstroom duurzaam/duurzamer te maken. Datzelfde geldt voor het zo passend mogelijk maken van reguliere arbeid door bijvoorbeeld *jobcarving*. Het Huis van Ontwikkeling biedt deze ondersteuning aan werknemers op de werkplek waar

nodig en kan werkgevers ook ondersteunen de begeleiding op enig moment zelf over te nemen. Dit gebeurt door een regisseur met specialisatie *jobcoaching*.

Vrijwilligerscentrale /vacaturebank vrijwilligerswerk

Op Texel zijn veel vrijwilligers actief, bijvoorbeeld via particuliere initiatieven, Stichting Texels Welzijn, Vluchtelingenwerk, sportverenigingen en dorpshuizen. Deze vrijwilligers zijn onmisbaar voor een sterke sociale basis op het eiland en geven kleur aan de Texelse samenleving die zich kenmerkt door onderlinge verbondenheid. Met het Huis van Ontwikkeling sluiten we aan op actielijn 2 (Vrijwilligers beter faciliteren) van het [Uitvoeringsprogramma Maatschappelijke Ondersteuning en Meedoen](#)) en op de huidige opdracht van Texels Welzijn. Het Huis van Ontwikkeling beoogt het coördinatiepunt voor vrijwilligers en vrijwilligerswerk te zijn in de vorm van een zogenaamde Vrijwilligerscentrale. De Vrijwilligerscentrale heeft verschillende belangrijke functies en voordelen:

- Coördinatie van vrijwilligerswerk

De Vrijwilligerscentrale fungeert als een centraal punt waar potentiële vrijwilligers en organisaties die vrijwilligers nodig hebben elkaar kunnen vinden. Door middel van een vacaturebank worden vraag en aanbod gematcht. Er wordt in overleg met de gemeentelijke afdeling ICT bepaald welk systeem geschikt is, mogelijk de vacaturebank Zicht op Werk. Voorwaarde voor het systeem is dat aanbieders vacatures/informatie zelf kunnen updaten en potentiële vrijwilligers ook een profiel aan kunnen maken. Ook moet het mogelijk zijn om structurele vacatures en korte klussen te plaatsen.

- Informeren en adviseren

De Vrijwilligerscentrale biedt informatie en advies aan zowel vrijwilligers als organisaties. Er wordt informatie verstrekt over beschikbare vrijwilligersmogelijkheden, het vrijwilligerswerk zelf, relevante wet- en regelgeving en andere aspecten die verband houden met vrijwilligerswerk. Dit helpt vrijwilligers om geïnformeerde keuzes te maken en organisaties om effectief vrijwilligers in te zetten.

- Bevorderen van vrijwilligerswerk

De Vrijwilligerscentrale speelt een belangrijke rol bij het bevorderen van vrijwilligerswerk en het creëren van bewustzijn over het belang ervan in de samenleving. Campagnes om vrijwilligerswerk te stimuleren en mensen aan te moedigen om actief deel te nemen aan vrijwilligersactiviteiten worden vanuit de Vrijwilligerscentrale gecoördineerd.

- Ondersteuning en training

De Vrijwilligerscentrale biedt ondersteuning en training aan vrijwilligers en organisaties. Workshops, cursussen of individuele begeleiding worden aangeboden om vrijwilligers te helpen bij het ontwikkelen van relevante vaardigheden. Organisaties krijgen ook ondersteuning bij het opzetten en beheren van vrijwilligersprogramma's.

- Netwerken en samenwerken

De Vrijwilligerscentrale fungeert als een *hub* waar verschillende organisaties, vrijwilligers en gemeenschappen samenkomen. Dit biedt mogelijkheden voor netwerken en samenwerking tussen verschillende belanghebbenden in het vrijwilligerswerk. Het kan leiden tot synergie, kennisuitwisseling en het delen van beste praktijken. Zo draagt de Vrijwilligerscentrale bij aan het versterken van het vrijwilligerswerk in een gemeenschap, het vergroten van de betrokkenheid van inwoners en het bevorderen van positieve sociale verandering. Het biedt een belangrijk platform voor vrijwilligers en organisaties om met elkaar in contact te komen, samen te werken en gemeenschapsgerichte doelen te bereiken.

Het Huis van Ontwikkeling biedt verschillende diensten aan. Elke dienst wordt beschreven in een catalogus met details en kosten. De kosten variëren, afhankelijk van welke dienst iemand nodig heeft en wat het inkomen is. Sommige diensten, zoals informatieaanvragen, het eerste intakegesprek en begeleiding voor mensen onder de Participatiewet, zijn gratis. Voor andere diensten, zoals loopbaancoaching, wordt een specifieke prijs in rekening gebracht, bijvoorbeeld iemand die werkt en verzoekt om loopbaancoaching.

Hoofdstuk 5 Krachtige operationele samenwerking van lokale en regionale partners

5.1 Netwerksamenwerking

Het Huis van Ontwikkeling is vóór alles een netwerksamenwerking, bestaand uit een kernteam (vaste basis) en een samenwerkingsschil met diverse interne en externe samenwerkingspartners in nauwe verbinding, waarmee gezamenlijk een breed en passend/sluitend aanbod wordt georganiseerd. Waar nodig verwijst het kernteam door als de hulpvraag bijvoorbeeld niet thuis hoort in het Huis van Ontwikkeling, maar in dat geval altijd met een warme overdracht. Het kernteam werkt *outreaching* door proactief informatie aan te bieden. Denk daarbij aan scholen, belangenorganisaties, maatschappelijke organisaties en werkgevers. Het kernteam is nauw verbonden met regionale arbeidsmarktpartijen als het UWV, het WSP en het RPA.

5.2 Het kernteam

Het kernteam bestaat uit een combinatie van rollen en functies die we al kennen in de huidige situatie en enkele nieuwe functies of specialisaties. Het kernteam vormt de basis van het Huis van Ontwikkeling. De verschillende rollen binnen het kernteam zijn onderstaand op hoofdlijnen beschreven. Specifieke informatie over de functies is te vinden in hoofdstuk 8 Personeel.

Kwartiermaker (tijdelijke rol)

De kwartiermaker wordt voor de eerste twee jaar ingezet om het Huis van Ontwikkeling uit de startblokken te krijgen, goed in te richten en in te bedden. De kwartiermaker functioneert zelfstandig en heeft de volledige focus op en aandacht voor de organisatie en de inhoud van het Huis van Ontwikkeling. Dit geldt zowel ten aanzien van de aansturing en ontwikkeling van het kernteam, het aanbod van diensten, het contact met de externe samenwerkingspartners als ten aanzien van lokale en regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De kwartiermaker heeft binnen de gemeentelijke organisatie geen andere taken en wordt aangestuurd door de manager Sociaal Domein van de gemeente. Na afloop van de eerste twee jaar wordt op basis van een evaluatie beoordeeld op welke wijze vanaf 1 januari 2026 de reguliere aansturing van het Huis van Ontwikkeling wordt vormgegeven.

Regisseurs

In het kernteam werken regisseurs met een gezamenlijke basistaak, plus één of enkele specialisaties per regisseur. Deze regisseurs waren voorheen klantmanager in het Sociaal Team of trajectcoach bij de Bolder. De regisseurs bieden de basisdienstverlening, bouwen een eigen *caseload* op (vast aanspreekpunt) en dragen zorg voor de klantregie (van A tot Z in het traject, verantwoordelijk vanaf het eerste contact/intake, het ontwikkelplan, het begeleidingsaanbod, de monitoring, evaluatie en nazorg).

Werkgeversadviseur (WSP)/accountmanager

De werkgeversadviseur (WSP)/accountmanager is de contactpersoon voor werkgevers/ondernemers en voorziet hen van informatie en advies over regelingen, subsidiemogelijkheden en instrumentarium. Hij/zij kent de werkgevers/ondernemers en denkt proactief mee over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de effecten hiervan voor werkgevers en maakt afspraken met werkgevers/ondernemers waardoor werkzoekenden met een kleine of grote afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst kunnen worden. De werkgeversadviseur (WSP)/accountmanager zit ook een aantal uur per week op het regionaal WSP als verbinder tussen lokale en regionale dienstverlening.

Jobhunter

De *jobhunter* gaat op zoek naar passende vacatures/functies bij werkgevers/ondernemers, adviseert waar mogelijk over *jobcarving* en zorgt, samen met de betreffende regisseur, dat een kandidaat gematcht wordt met een werkgever, de werkomgeving en de functie.

Administratief/Financieel medewerker

De functie van administratief/ financieel medewerker in het Huis van Ontwikkeling is bedoeld ter ondersteuning van de regisseurs, zodat zij zo min mogelijk administratieve last ondervinden en hun tijd zoveel mogelijk aan de inwoners kunnen besteden. De administratief/financieel medewerker is gericht op klantadministratie en onderhoudt intensief contact met de Midoffice van het Sociaal Team en verzorgt de routing van facturen en de subsidieadministratie. Bij deze rol ligt ook de verantwoordelijkheid voor het dashboard.

Officemanager/host

De officemanager zorgt voor de ontvangst van klanten en werkgevers, biedt eerstelijns-ondersteuning bij eenvoudige klantvragen, ondersteunt de kwartiermaker en regisseurs/werkgeversadviseur (agendabeheer, afspraken, planning en organiseren) en zorgt voor locatiebeheer (niet zijnde onderhoud).

Kwaliteitsmedewerker

Dit is een bestaande functie die ook invulling dient te krijgen in het huis van Ontwikkeling, in combinatie met de kwaliteitsmedewerker die binnen het Sociaal Team opereert.

5.3 Interne samenwerking

Sociaal Team

De gemeente ondersteunt met het Sociaal Team (Inkomen, Jeugd en Wmo) inwoners met voorzieningen wanneer zij daar recht op hebben. Soms is er (eerst) meer nodig dan begeleiding op weg naar participatie of werk. Inwoners die aan het werk willen maar bijvoorbeeld kampen met schulden, kunnen hierbij worden ondersteund. Inwoners die (nog) niet zelfstandig in hun inkomen kunnen voorzien, ontvangen een inkomensvoorziening vanuit de gemeente. De verbinding tussen het Huis van Ontwikkeling en de teams op het gebied van beleid, economie/arbeidsmarkt en wonen zijn daarnaast relevant.

De formele verantwoordelijkheid voor de wettelijke taken ten aanzien van de Participatiewet blijft bij de gemeente liggen. Dat wil zeggen dat de gemeente de regie houdt op de dienstverlening, de samenwerking tussen maatschappelijke partners en de lokale dan wel regionale positionering met betrekking tot arbeidsdienstverlening. De uitvoering van de doelmatigheidsactiviteiten (werk, participeren, begeleiden) ligt bij het Huis van Ontwikkeling. Heeft een inwoner aanvullend andersoortige hulp of een voorziening (bijvoorbeeld inkomensondersteuning) nodig van de gemeente? Dan wordt de aanvraag door de regisseur naar het Sociaal Team (rechtmatigheid) doorgestuurd en vindt daar de beoordeling plaats. Na beoordeling kan er een beschikking worden afgegeven. Deze scheiding van taken en rollen maakt dat de regisseurs in het Huis van Ontwikkeling volledige focus hebben op de begeleiding van de inwoner (doelmatigheid). Nauwe samenwerking, heldere afspraken, werkprocessen die op elkaar aansluiten, informatieoverdracht en warme overdracht zijn sleutelbegrippen voor een sluitende dienstverlening aan inwoners. Daarmee is het Sociaal Team een belangrijk team in de samenwerking voor en met het Huis van Ontwikkeling.

De Bolder

De Bolder is eveneens een belangrijke interne samenwerkingspartner, namelijk de partner voor het Huis van Ontwikkeling die zorgdraagt voor Beschut Werken en Leren op Texel en dit ook langjarig faciliteert en garandeert. Gezien de bijzondere rol die de Bolder als partner inneemt, wordt hier in paragraaf 5.5 nader op ingegaan.

Ondersteunende/staffuncties

De ondersteunende functies (zogenaamde PIOFACH-taken als Personeel, Organisatie, Informatievoorziening/ICT, Facilitaire Zaken, Automatisering, Communicatie en Huisvesting) blijven uitgevoerd worden door de teams van de afdeling Advies & Ondersteuning van de gemeente Texel, zoals dat ook voor andere teams binnen de gemeente gebeurt.

5.4 Samenwerking met partners lokaal en regionaal

Het succes van een Huis van Ontwikkeling staat of valt met de context waarbinnen het Huis van Ontwikkeling opereert. Wat er nodig is om het uitgangspunt van de één-loket-gedachte waar te maken, is een geolied samenspel met diverse samenwerkingspartners die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een breed en sluitend aanbod op de thema's

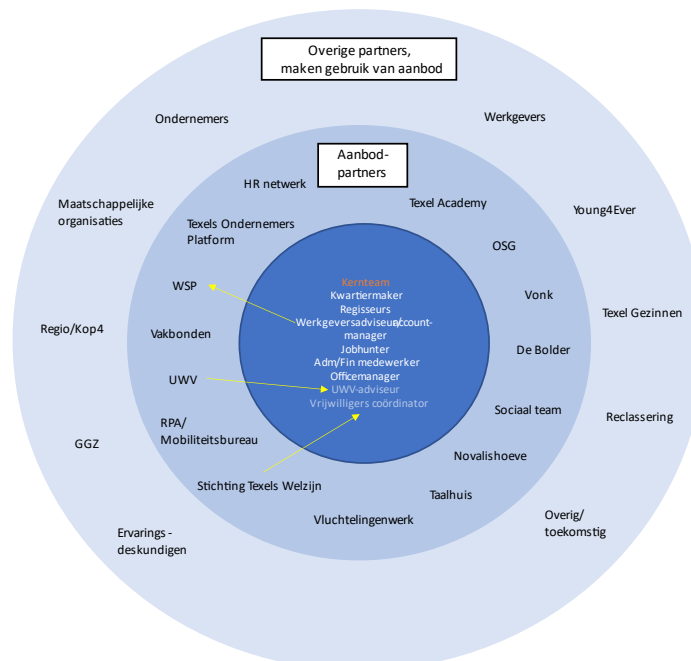
ontwikkeling, participatie en werk. Een speelveld waarin een kernteam Huis van Ontwikkeling nauw samenwerkt met partners die bijdragen aan de benodigde directe dienstverlening aan inwoners (aanbodspartners), voldoende aansluiten op de vraag en behoefte van inwoners en de gezamenlijke opgave hierop ondersteunen. En er zijn samenwerkingspartners die op wat meer afstand staan van het Huis van Ontwikkeling, maar die wel van belang zijn voor een optimale dienstverlening van het Huis van Ontwikkeling. Die nauwe samenwerking is in de huidige situatie nog geen vanzelfsprekendheid, reden waarom deze beoogde samenwerking nadere uitwerking en doorontwikkeling vraagt.

Deze gewenste context laat zich als volgt schetsen:

- Een kernteam Huis van Ontwikkeling (donkerblauwe cirkel), bestaande uit onder andere regisseurs en werkgeversdienstverleners die de basisdienstverlening kunnen bieden maar die ook elk hun specialisatie hebben. Aan dit kernteam wordt vanuit een aantal aanbodpartners functies/medewerkers toegevoegd die met het kernteam op de locatie werken (gele pijlen), maar niet in dienst zijn van het Huis van Ontwikkeling.
- In zeer nauwe samenwerking/partnership met dit kernteam opereert een aantal organisaties (werkgevers/ondernemers, zorg- en welzijnsinstellingen en het onderwijs) die voor het Huis van Ontwikkeling gezien worden als partners in het gezamenlijke dienstverleningsaanbod (middenblauwe cirkel). Voor de inwoner is niet relevant welke organisatie of partner welk aanbod levert, die samenwerking regelen we achter de schermen. Diezelfde organisaties kunnen tegelijkertijd zelf bij het Huis van Ontwikkeling terecht wanneer zij vacatures hebben, vragen hebben over subsidies, de inzet van arbeidsmarktinstrumenten of andere (arbeidsmarkt-) vraagstukken. Door de samenwerking op het aanbod te verstevigen en met en van elkaar te leren (bijvoorbeeld door het bespreken van casuïstiek en het zoeken naar innovatieve ideeën voor passend aanbod), wordt daadwerkelijk ingezet op een optimaal arbeidsklimaat voor Texelaars.
- Daarbuiten (lichtblauwe cirkel) bevinden zich nog tal van organisaties met wie samenwerking aan de orde is, maar die geen specifieke dienstverlening bieden aan/via het Huis van Ontwikkeling. Zij maken vooral gebruik van de diensten van het Huis van Ontwikkeling en zijn ambassadeurs.

In onderstaand plaatje is dit samengevat en in beeld gebracht:

Context HvO
samenwerking



De partners die in de samenwerking met het Huis van Ontwikkeling, zowel lokaal als regionaal, mede zorgdragen voor het brede aanbod zijn:

- Werkgevers/ondernemers: bieden betaalde werkplekken, stageplekken en praktijkleerplekken.
- Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) NHN: verbindt partners in de arbeidsmarkt Regio NHN en stelt binnen de uitvoeringsagenda budget beschikbaar voor bestaande of nieuwe initiatieven. Het RPA NHN versterkt initiatieven met geld, ideeën en menskracht. Het Huis van Ontwikkeling sluit aan bij de actielijnen van zowel het uitvoeringsprogramma als de Human Capital Agenda van het RPA.
- Mobiliteitsbureau: regelt de toegang tot arbeidsmarktinstrumenten (onder andere scholingsgelden) voor werkzoekenden om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
- Regionaal WSP: is schakel tussen het UWV, gemeente (Huis van Ontwikkeling), onderwijs en werkgevers. Het WSP is een integraal bemiddelingsapparaat; bemiddelt naar betaald werk, stages, praktijkopleidingen. Neemt vooral vanuit de werkgeverskant plaats in de keten. Het WSP verbindt de lokale arbeidsmarkt met de regionale arbeidsmarkt. De WSP-adviseur maakt deel uit van het kernteam én zorgt voor de verbinding lokaal en in het regionaal WSP.
- UWV: de directe klantgroepen van het UWV zijn inwoners met een WW- (kortdurend), WIA- of Wajonguitkering (langdurend). Dat zijn ongeveer 200 personen op Texel. Daarnaast biedt het UWV kennis en advies aan inwoners en werkgevers. Het UWV biedt ook trajecten voor inwoners die bijvoorbeeld uitstromen uit de WW-uitkering en niet meer werkfit zijn. Het UWV koppelt een adviseur aan het Huis van Ontwikkeling die participeert met het kernteam op locatie. De lijnen zijn daardoor kort en er kan direct informatie uitgewisseld worden.
- Vakbonden: hebben een rol in de ondersteuning van medewerkers die bij dreigend ontslag in een 'Van werk naar werk'-traject terechtkomen en bieden aanvullende ondersteuning. Ook verwijzen zij Texelse leden van vakbonden waar nodig naar het Huis van Ontwikkeling.
- Texels Welzijn: biedt advies en ondersteuning aan inwoners die te maken hebben met complexe psychosociale problematiek, zodat de route naar participatie of werk ruimte kan krijgen. Ook biedt Texels Welzijn budgettrainingen en -coaching. Texels Welzijn levert de coördinator Vrijwilligerswerk vanuit het Huis van Ontwikkeling. Dit is een nieuwe functie. De coördinator coördineert vraag en aanbod van het vrijwilligerswerk op Texel en signaleert waar behoeften liggen (deskundigheidsbevordering en werving nieuwe doelgroepen). De coördinator werkt samen met de regisseurs voor de invulling van trajecten. De uitvoering gaat via de BCF (subsidierelatie).
- Vluchtelingenwerk: 30% van de uitkeringsgerechtigden zijn nieuwkomers (statushouders) die vallen onder de nieuwe wet Inburgering. Het Huis van Ontwikkeling werkt samen met Vluchtelingenwerk om de statushouders een goede oriëntatie op de arbeidsmarkt te bieden en hen te bemiddelen naar werk of bijvoorbeeld een taalpraktijkplek (NT2). Vluchtelingenwerk verzorgt de inburgeringstrajecten voor statushouders, het Taalcafé en trainingen *Mindfit* voor volwassenen en *Mindpower* en *Time for you* voor jongeren. Ook bieden ze een training 'Communicatie zonder gemeenschappelijke taal' voor onze regisseurs.
- Onderwijsorganisaties (onder andere OSG de Hogeberg en onderwijsorganisatie Vonk): deze organisaties zijn verantwoordelijk voor de loopbaan- en (vervolg)opleiding ontwikkeling van leerlingen en studenten die bij hen staan ingeschreven. De decanen van de scholen en het Huis van Ontwikkeling informeren elkaar over gemeenschappelijke belangen en initiatieven (bijvoorbeeld Kenniswerkplaats Texel). Jongeren die niet (meer) bij een onderwijsorganisatie staan ingeschreven/schoolverlaters zonder startkwalificatie kunnen bij het Huis van Ontwikkeling terecht voor werk of werkervaringsplaatsen en leerwerkroutes. Het Huis van Ontwikkeling heeft ook een preventieve taak ten aanzien van PRO/VSO-leerlingen die van school komen. Door hen te begeleiden naar een leerwerkplek of naar betaald werk zorgt het Huis van Ontwikkeling voor een sluitende aanpak en vallen zij niet tussen wal en schip.
- Texel Academie: is een samenwerking tussen ROC, de gemeente, ondernemers en woningbouwcorporatie en biedt versnelde opleiding a la BBL (nu horeca, maar bij voldoende vraag naar andere specifieke werksoorten liggen daar kansen) inclusief woonruimte.

- Het Taalhuis Texel/KopGroep Bibliotheken: biedt alfabetiseringscursussen en taalmaatjes (NT1) voor volwassenen in aanvulling op de dienstverlening vanuit het Huis van Ontwikkeling. Wanneer inwoners beter willen leren lezen en schrijven, wordt deelname aan een cursus van het Taalhuis in het traject gepast. Op dit moment wordt door het Sociaal Team al samengewerkt met het Taalhuis. Vanuit het Huis van Ontwikkeling wordt deze samenwerking voortgezet.
- Novalishoeve: een zorgboerderij voor jongvolwassenen met een psychiatrische zorgvraag en/of een licht verstandelijke beperking. Het doel is om mensen zich te laten ontwikkelen en te begeleiden naar passend werk. De Novalishoeve is aanbieder van arbeidsmatige dagbesteding.
- Het HR-Netwerk: levert niet direct diensten maar is wel een belangrijke samenwerkingspartner van het Huis van Ontwikkeling. Een fors aantal Texelse werkgevers heeft zich namelijk verenigd in het HR-Netwerk. Deze werkgevers/ondernemers zijn van belang voor inwoners die werk zoeken door de vacatures, leerwerkplekken of stageplekken die zij bieden. Het HR-Netwerk kan ook bij het Huis van Ontwikkeling terecht door de verbinding die het Huis van Ontwikkeling heeft met de (mogelijkheden in de) regio.
- Texels Ondernemersplatform (TOP): levert niet direct diensten maar is wel een belangrijke samenwerkingspartner van het Huis van Ontwikkeling. TOP signaleert trends en kan vanuit de ondernemers aangeven waar behoeften liggen. Het Huis van Ontwikkeling biedt kennis, advies en faciliteiten aan ondernemers dan wel werkgevers vanuit de relatie met het WSP, RPA en het Mobiliteitscentrum.
- Ondernemersverenigingen: ondernemers zijn van belang voor inwoners die werk zoeken door de vacatures, leerwerkplekken of stageplekken die zij bieden. Zij kunnen ook bij het Huis van Ontwikkeling terecht voor advies en informatie rondom instrumenten en mogelijkheden of het invullen van hun vacatures.

Bovenstaande lijst beoogt niet volledig te zijn, maar is gebaseerd op de verkennende gesprekken die zijn gevoerd. Deze partners hebben zich verbonden aan de opgave van het Huis van Ontwikkeling en de gezamenlijke intentieovereenkomst getekend. De lijst is ook niet limitatief. Als er zich in de toekomst nieuwe/andere partijen aandienen die een bijdrage kunnen leveren aan het brede aanbod vanuit het Huis van Ontwikkeling, dan is aansluiting/samenwerking altijd mogelijk.

Regionale samenwerking

Het Huis van Ontwikkeling positioneert zich binnen de regionale arbeidsdienstverlening als een soort dependance of 'voorliggende voorziening' specifiek gericht op Texelse inwoners en bedrijven. Het Huis van Ontwikkeling is hierdoor een lokale voorziening, maar met nauwe verbindingen met het **Regionaal Platform Arbeidsmarkt NHN en het Mobiliteitsteam NHN Werkt Door, het WSP, het UWV, vakbonden, werkgeversorganisaties, Vonk (Vmbo, Mbo, Vavo), het Leerwerkloket en de andere gemeenten in de Kop4 en regionale arbeidsmarktregio**. Deze samenwerkingspartners geven toegang tot netwerken, kennis en inzicht in de arbeidsmarkt (regionaal en landelijk). Ook beschikken zij over arbeidsmarktinstrumenten die (en gericht dan nu het geval is) ingezet kunnen worden voor de inwoners en werkgevers op Texel. Zo brengen we een breed dienstverleningsaanbod optimaal samen.

5.5 De toekomstige Bolder als belangrijke partner van het Huis van Ontwikkeling

De Bolder gaat zich, in goede afstemming met het te vormen Huis van Ontwikkeling, herorganiseren. In december 2021 heeft de Raad de wens geuit tot het behoud van de Bolder op Texel als een beschutte werkplek voor mensen die dit (tijdelijk) nodig hebben, gericht op werken en leren. Deze herinrichting is niet primair financieel gedreven, maar gericht op het optimaliseren en toekomstbestendig maken van de dienstverlening aan inwoners die onder de doelgroep Beschut Werk (P-wet) vallen en de huidige populatie van de Bolder met een Wsw-indicatie. Hoewel een toekomstige beschutte werkplek op Texel niet kostendekkend hoeft te zijn en waarschijnlijk ook niet kan worden, is de ontwikkeling naar een minder kapitaalintensieve bedrijfsvoering gewenst. Dit heeft twee redenen: de afnemende populatie van de doelgroep bij de Bolder de komende jaren en de bedrijfsvoering die als gevolg hiervan moet mee kunnen bewegen.

Met de komst van de Participatiewet is de focus van de voormalig SW-bedrijven verlegd van 'productiebedrijven waar de doelgroep werkt', naar leerwerkbedrijven waar de ontwikkeling van medewerkers uit de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt de kernactiviteit is en productielijnen het middel om dat te faciliteren. De missie van de Bolder heeft daarmee een directe relatie met de doelstelling van het Huis van Ontwikkeling. Ook vanuit de Bolder hebben we de taak om een specifieke doelgroep te ondersteunen en te begeleiden op het gebied van participatie en werk daar waar dat nodig is. De Bolder blijft de plek op Texel waar beschutte werk- en leerplekken geboden worden voor inwoners die dat nodig hebben en wordt daarom ook opgenomen als belangrijke partner in het netwerk van het Huis van Ontwikkeling. Hiermee ontstaat een nauwe samenhang in de coördinatie van de activiteiten en kunnen mooie dwarsverbanden met andere netwerkorganisaties gelegd worden. Daarnaast kan een deel van de klanten, dankzij de dienstverlening die straks vanuit het Huis van Ontwikkeling wordt geboden, makkelijk doorstromen naar passende trajecten bij de Bolder.

De rapportage over de toekomst van De Bolder is geen onderdeel van deze rapportage, maar wordt separaat aangeboden.

5.6 Verschuiving van taken van de Bolder naar Huis van Ontwikkeling

De Bolder heeft momenteel twee hoofdactiviteiten: dienstverlening en productie. Met de komst van het Huis van Ontwikkeling verschuift een deel van de huidige dienstverlening van de Bolder naar het Huis van Ontwikkeling. Het betreft de volgende onderdelen:

- Werkervaring met behoud van een WWB-uitkering en bemiddeling naar betaald werk bij een reguliere werkgever.
- Re-integratietrajecten in opdracht van UWV:
 - Praktijkassessment
 - Modulaire diensten: Participatie interventie en Bevorderen maatschappelijke deelname
 - Werkfit maken
 - Bemiddeling naar werk
- Ziektewet 2e spoortrajecten (gericht op 'van werk naar werk'), in opdracht van een werkgever
- *Jobcoaching* voor medewerkers die werkzaam zijn bij reguliere werkgevers (in dienst dan wel op basis van detachering).
- Taaltrajecten voor nieuwe Nederlanders/vergunninghouders
- Trajecten voor taakgestraften
- Schoolstages vanuit het Speciaal Onderwijs, VMBO en MBO
- Mobiliteitstrajecten

Al deze trajecten vinden, met uitzondering van het Beschut Werken en Leren, straks plaats onder de vlag van het Huis van Ontwikkeling. De Bolder kan, als één van de partners van het Huis van Ontwikkeling, ook toekomstig ingeschakeld worden voor de uitvoering van tijdelijke trajecten, daar waar dat het meest passend is voor de kandidaat.

Door deze taakverschuiving is het van belang om in de implementatiefase nieuwe afspraken te maken tussen de Bolder en het Huis van Ontwikkeling en andere/passende werkprocessen in te richten. Van belang is ook om binnen de Bolder de rol van een contactpersoon te beleggen die schakel is tussen de regisseurs van het Huis van Ontwikkeling (verantwoordelijk voor de klant tijdens het hele traject en gaan over het 'WAT' een klant te ontwikkelen heeft) en de werkleiders binnen de Bolder die bij de tijdelijke trajecten de kandidaten dagelijks begeleiden en invulling geven aan het 'HOE' de klant zich kan ontwikkelen. Het plan van aanpak/ontwikkelplan dat de regisseur met de klant opstelt (als gekozen wordt voor een tijdelijk traject bij de Bolder als onderdeel van het begeleidingstraject) wordt daarom altijd besproken met de contactpersoon (driehoek regisseur, klant, contactpersoon Bolder), zodat de benodigde begeleiding, maar ook de tussentijdse monitoring en evaluatiemomenten goed kunnen worden afgestemd.

Hiervoor is een aantal uitgangspunten voor de samenwerking opgesteld:

1. De Bolder is de preferente samenwerkingspartner van het Huis van Ontwikkeling voor kandidaten die een tijdelijk traject nodig hebben om door te kunnen stromen naar reguliere werkgevers, met dien verstande dat het belang van de individuele hulpvraag voorop staat. Er is sprake van maatwerk per traject/kandidaat: op basis van de ondersteunings-/begeleidingsbehoefte wordt gekeken of de Bolder de juiste plek is qua begeleiding en omgeving. Als de kandidaat iets anders nodig heeft, zal Huis van Ontwikkeling een beter passende plek zoeken.
2. De arbeidsmarktoriëntatie wordt niet meer door De Bolder gedaan maar door het Huis van Ontwikkeling. Dit impliceert dat het Huis van Ontwikkeling de contacten onderhoudt met samenwerkingspartners die hier van belang zijn, zoals bijvoorbeeld het regionaal WSP.
3. De verantwoordelijkheid van trajecten/kandidaten die via het Huis van Ontwikkeling binnenkomen blijft bij het Huis van Ontwikkeling, ook daar waar tijdelijke trajecten door de Bolder worden uitgevoerd. De regisseur van het Huis van Ontwikkeling is verantwoordelijk voor de procesregie.
4. Medewerkers van De Bolder die naar een reguliere werkgever kunnen uitstromen, worden vanaf dat moment bemiddeld door het Huis van Ontwikkeling (gebruik maken van elkaars netwerk). Plaatsingen in het kader van Begeleid Werken en de daarbij benodigde *jobcoaching* wordt ook door het Huis van Ontwikkeling geregeld.
5. Administratie, inleenvergoeding en de begeleiding bij detacheringen vanuit De Bolder blijven ook bij De Bolder.
6. Er komt een aanspreekpunt/contactpersoon vanuit De Bolder voor de regisseurs van het Huis van Ontwikkeling. Deze contactpersoon zorgt voor het doorvertalen van de begeleidingsafspraken binnen de Bolder.
7. Voor kandidaten van het Huis van Ontwikkeling die een tijdelijk traject volgen bij de Bolder wordt een ontwikkelplan opgesteld en dit plan wordt periodiek geëvalueerd (in de driehoek regisseur Huis van Ontwikkeling, contactpersoon De Bolder en kandidaat). Waar nodig wordt het traject (tussentijds) bijgesteld om de benoemde doelen te behalen.
8. De begeleidingsvergoeding voor trajecten die De Bolder voor het Huis van Ontwikkeling uitvoert worden vanuit het Participatiebudget bekostigd.

Hoofdstuk 6 Juridische en organisatorische context Huis van Ontwikkeling

6.1 Governancevorm (juridische context)

Een vraagstuk dat in deze fase aan de orde dient te komen, is het vraagstuk van de juridische inbedding: welke governancevorm past het best bij het Huis van Ontwikkeling gezien de opgave die er ligt?

In de eerste fase (eind 2022) is er door de interne werkgroepen al een voorverkenning uitgevoerd op dit vraagstuk. Uit deze verkenning kwam *het positioneren van het Huis van Ontwikkeling als onderdeel van de gemeente* als logische optie naar voren. De behoefte om nader te toetsen of dit daadwerkelijk de meest passende juridische vorm is, is vertaald naar een onderzoeksvraag, neergelegd bij bureau KokxDeVoogd na een meervoudig onderhandse aanbesteding:

‘Toets of het nieuw op te richten Huis van Ontwikkeling³ als onderdeel van de gemeente de meest passende juridische vorm is, en geef daarbij aan wat nodig is om de samenwerking met externe partners vorm te kunnen geven (in termen van bestuursconvenanten, subsidierelaties, DVO’s etc.).’

Voor dit onderzoek is allereerst een afwegingskader opgesteld met een set criteria om verschillende governancevormen voor het Huis van Ontwikkeling te beoordelen. Deze criteria zijn gebaseerd op aangeleverde informatie (de uitvraag, rapportages, visiestukken en het uitvoeringsprogramma) en op aanvullende interviews met de opdrachtgever, de verantwoordelijk projectleider voor het Huis van Ontwikkeling, een lid van het Sociaal Team van de gemeente en een functionaris van een van de externe partners (Omring). Vervolgens zijn de verschillende governancevormen voor het Huis van Ontwikkeling aan deze criteria getoetst. Voor deze toetsing is gebruik gemaakt van relevante wet- en regelgeving en van toepassing zijnde literatuur over privaatrechtelijke verzelfstandiging. Bij de toetsing van de verschillende vormen is uitgegaan van de omschrijving van het takenpakket zoals deze in de huidige stukken zijn opgenomen.

De conclusie na onderzoek van KokxDeVoogd was:

‘Het onderbrengen van het Huis van Ontwikkeling als subafdeling van de afdeling Sociaal Domein van de gemeente Texel is voor het nieuw op te richten Huis van Ontwikkeling de meest passende juridische vorm.’

Samenvattend concluderen wij dat het positioneren van het Huis van Ontwikkeling als subafdeling van de afdeling Sociaal Domein van de gemeente Texel ertoe leidt dat grip, regie en controle door de gemeente(raad) op een goede wijze geborgd kan worden. Ook leidt deze positionering ertoe dat gemeentelijke taakuitvoering niet gesplitst wordt in verschillende juridische entiteiten; wat integraliteit, ontschotting en het vormen van één toegang voor de inwoner ten goede komt. Positionering binnen de afdeling Sociaal Domein versterkt dit effect. Deze positionering maakt het ook mogelijk om op eenvoudige wijze gebruik te maken van de bedrijfsvoeringsfuncties van de gemeente Texel en deze juridische vorm minimaliseert de effecten op de rechtspositie van toekomstige medewerkers van het Huis van Ontwikkeling. Tot slot voorkomt deze positionering de kans op negatieve fiscale effecten, en wordt door af te zien van privaatrechtelijke verzelfstandiging voorkomen dat er in grotere mate administratieve, controle- en verantwoordingsstructuren moeten worden ingericht om te voldoen aan regelgeving en de vereiste en gewenste politiek-bestuurlijk verantwoordingsplicht. Het Huis van Ontwikkeling is en blijft namelijk beperkt in omvang.

6.2 Organisatorische inbedding en aansturing Huis van Ontwikkeling

In deze governancevorm wordt het Huis van Ontwikkeling gepositioneerd als onderdeel (subteam) van de afdeling Sociaal Domein. Alle taken worden daar belegd en van daaruit wordt de samenwerking met de verschillende partners in het Huis van Ontwikkeling vormgegeven. Elke samenwerkingspartner blijft zelf verantwoordelijk voor uitvoering van de eigen taken. Binnen dit scenario valt het Huis van Ontwikkeling dus binnen dezelfde politiek-bestuurlijke verantwoordingslijnen

³ Wanneer in dit rapport gesproken wordt over de positionering van het Huis van Ontwikkeling dan heeft dat betrekking op de positionering van de gemeentelijke taken die daar uitgevoerd gaan worden.

als de andere subafdelingen van de gemeente Texel. Dit scenario sluit ook aan op de bestaande ambtelijke managementstructuur, met als ambtelijk eindverantwoordelijke de gemeentesecretaris. De toekomstige medewerkers van het Huis van Ontwikkeling treden in dit scenario in dienst van de gemeente Texel. Medewerkers die mee gaan met de taken die verschuiven naar het Huis van Ontwikkeling, blijven in dienst van de gemeente.

Het Huis van Ontwikkeling valt in dit geadviseerde scenario ofwel onder de verantwoordelijkheid van de huidige Teamleider Sociaal Team, of het Huis van Ontwikkeling krijgt (al dan niet tijdelijk) een eigen teamleider aangewezen. De komende periode vinden er aanvullende gesprekken plaats om de beide opties verder te verkennen en uit te diepen. In beide gevallen, welke keus in de aansturing uiteindelijk ook gemaakt wordt, valt het Huis van Ontwikkeling onder de verantwoording van de afdelingsmanager Sociaal Domein. Deze afdelingsmanager wordt aangestuurd door, en legt verantwoording af aan de gemeentesecretaris. Geadviseerd wordt om dus zoveel mogelijk gebruik te maken van de normale werkwijze, systemen en procedures van de gemeente. En hier alleen van af te wijken als dat noodzakelijk is vanwege de doelstellingen van het Huis van Ontwikkeling.

Tijdelijke aansturing

Om de keuze over de structurele aansturing de ruimte te geven en te kunnen ervaren wat er echt nodig is, wordt er voor gekozen de eerste twee jaar een tijdelijke kwartiermaker in te zetten om het Huis van Ontwikkeling uit de startblokken te krijgen en goed in te richten en in te bedden. Zo organiseren we in elk geval voldoende 'start- en slagkracht' voor de eerste fase. De kwartiermaker functioneert zelfstandig en heeft de volledige focus op en aandacht voor de organisatie en de inhoud van het Huis van Ontwikkeling. Dit geldt zowel voor de aansturing en ontwikkeling van het kernteam, het aanbod van diensten, het contact intern binnen de gemeente en met de externe samenwerkingspartners, als voor lokale en regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De kwartiermaker heeft binnen de gemeentelijke organisatie geen andere taken en wordt aangestuurd door de manager Sociaal Domein. Na afloop van deze twee jaar wordt op basis van een evaluatie beoordeeld op welke wijze de reguliere aansturing van het Huis van Ontwikkeling wordt vormgegeven en ingebed. Hierbij zullen zowel het advies van KokxDeVoogd als de ervaringen van de voorgaande jaren binnen (gemeente) en buiten (samenwerkingspartners) worden meegewogen.

Rechtmatigheid en Doelmatigheid

Ongeacht de keuze voor een structurele aansturing is reeds door de huidige teamleider Sociaal Team een route ingezet op een keuze voor een onderscheid tussen Werk (Doelmatigheid) & Inkomen (Rechtmatigheid). Op dit moment zijn beiden ondergebracht in één functie: Klantmanager. Inkomensvoorziening is in de praktijk een andere 'tak van sport'. En hoewel de inkomensvoorziening bij kan dragen aan het geven van ruimte aan inwoners om bezig te kunnen zijn met werk in plaats van overleven, vraagt het begeleiden naar werk of andere vormen van participatie een andere focus. Daarnaast speelt hierin ook nog het feit dat beide aandachtsgebieden andere competenties vragen en dus ook andere typen medewerkers aantrekt. De combinatie van recht- en doelmatigheid maakt juist dat óf het één, óf het ander vaak onderbelicht blijft, afhankelijk van het type klantmanager en persoonlijke voorkeur of kracht. De één past nu eenmaal beter bij Inkomen, de ander nu eenmaal beter bij Werk. Door deze toekomstige scheiding wordt optimaal gebruik gemaakt van de ontwikkelde competenties van medewerkers en kunnen we zoveel mogelijk inzetten op en aansluiten bij ieders kracht. Daarnaast vraagt het uitvoeren van de vele verschillende wetten door het participatieteam erg veel qua het op orde houden van de wetskennis. Deze doorontwikkeling naar zowel specialisme als naar het breder aanbod gaat ook de inwoners voordelen bieden.

Waar de 'knip' ook gemaakt wordt, er ontstaat altijd een nieuw snijvlak waarop de verbinding en afstemming goed geregeld moet worden. Dat is dus ook zo bij de 'knip' tussen Inkomen (team rechtmatigheid) en Werk (team Huis van Ontwikkeling). Ook de rol van de Midoffice Sociaal Team moet hierbij goed betrokken worden; zij gaan tenslotte voor beide onderdelen de administratie en ondersteuning organiseren. Dat vraagt dus in de volgende fase om goede en zorgvuldige communicatie tussen beide teams, gezamenlijke inrichting van de werkprocessen waar deze elkaar raken en heldere afspraken over de onderlinge afstemming, monitoring en verantwoording. De kwartiermaker en de teamleider Sociaal Team zullen hierin gezamenlijk optrekken om deze verbinding goed in te regelen.

In deze context worden de gemeentelijke onderdelen Werk/Participatie/Doelmatigheid enerzijds en Inkomen/Rechtmatigheid anderzijds van elkaar gescheiden in verschillende teams en functies. Dit vraagt om zorgvuldige communicatie, afstemming, goed en gezamenlijk ingerichte werkprocessen en heldere afspraken om de dienstverlening aan de inwoner ongehinderd te laten verlopen.

6.3 Vormgeving en samenwerking

Convenant of intentieovereenkomst

De keuze voor de vorm van deze samenwerking is in principe vormvrij. Een convenant, beleids- of bevoegdhedenovereenkomst of een intentieovereenkomst kan met bepaalde partners, waar het meest mee wordt samengewerkt, worden afgesloten. Zodat we op weg naar het Huis van Ontwikkeling de neuzen dezelfde kant op hebben en we ons samen verbinden aan het doel en de opgave waar het Huis van Ontwikkeling voor staat en aan bijdraagt. Daarbij is het belangrijk vooral de doelstelling en het gezamenlijk proces er naar toe goed te omschrijven. Omdat het Huis van Ontwikkeling feitelijk nog moet starten en gezamenlijk verder invulling moet worden gegeven aan de samenwerking, wordt gekozen voor de wat lichtere variant van een intentieovereenkomst. In de implementatiefase krijgt dit per partij, mede gezien de verschillen in aanbod, vorm, mate van samenwerking en uitwerking in concrete afspraken (zie verder onder 'vastlegging van de samenwerking').

Inkoop- of subsidierelatie tussen het Huis van Ontwikkeling en de partners?

Hier zijn richtlijnen voor. Soms is het een grijs gebied. Via de website van PIANOo kan ingezien worden hoe een bepaalde relatie zich kwalificeert. Van belang daarbij zijn de volgende vijf vragen:

- a. Hoe is het verband tussen betaling en prestatie?
- b. Van wie is het initiatief uitgegaan?
- c. Welk belang wordt gediend? Wat is het doel van de activiteit?
- d. Is er sprake van commerciële activiteiten (winst, kostprijs, onderneming, concurrentie)?
- e. Zijn er derden bij het project betrokken?

[Overzicht verschillen tussen overeenkomst \(na opdracht\) en subsidie | PIANOo - Expertisecentrum Aanbesteden Sociaal Domein | PIANOo - Expertisecentrum Aanbesteden](#)

Vastlegging van de samenwerking

Dit kan op allerlei verschillende manier plaatsvinden, en hangt ook af van de intensiteit van de samenwerking en het aanbod aan de klanten. Het kan gaan om:

- Een raamovereenkomst
- Een dienstverleningsovereenkomst
- Een eenmalige betalingsovereenkomst
- Een subsidiebeschikking

Het werken met een subsidiebeschikking om zodoende openbare aanbesteding te voorkomen moet in principe vermeden worden, en past niet binnen het inkoop- en aanbestedingsbeleid van de gemeente. Per samenwerkingspartner wordt in overleg gezien wat de meest passende vorm is bij het te leveren aanbod. Een dienstverleningsovereenkomst (met uitzondering van de BCF met Stichting Texels Welzijn) ligt hierbij het meest voor de hand.

Inkoopbeleid

Bij de gemeente Texel is [beleid vastgesteld voor inkoop en aanbesteding \(juli 2022\)](#). Omdat het Huis van Ontwikkeling qua governance een onderdeel blijft van de gemeentelijke organisatie, is dit beleid rechtstreeks van toepassing op inkoop en aanbesteding van diensten in het Huis van Ontwikkeling. Bij inkoop van diensten doet de gemeente dat conform de vastgestelde nota:

“Op een goede wijze inkopen en aanbesteden is van groot belang voor de gemeente. Het is belangrijk om aandacht te besteden aan de (verdere) professionalisering van de inkoop- en aanbestedingspraktijk in het licht van de doelmatigheid,

rechtmatigheid en integriteit. Een professioneel inkoop- en aanbestedingsbeleid legt de doelen vast die de gemeente met inkoop wil nastreven. Inkoop draagt niet alleen bij aan mogelijke besparingen, maar geeft tevens zichtbare verbeteringen van de kwaliteit van opdrachten en impact op de maatschappij. Denk daarbij ook aan efficiënte, innovatieve en duurzame oplossingen. De basis van dit beleid is gelegen in het door de VNG in 2019 geïntroduceerde VNG Model Inkoop- en aanbestedingsbeleid. Het VNG Model Inkoop- en aanbestedingsbeleid is in samenwerking met gemeenten en na consultatie van het bedrijfsleven tot stand gekomen. De reden voor de gemeente Texel om dit model als basis te gebruiken is om aan te sluiten bij een evenwichtig en uniform geformuleerd landelijk beleid. Dit verhoogt de herkenbaarheid en voorspelbaarheid van het handelen van de gemeente naar de marktpartijen toe. Daarnaast wordt basis vervolgens verrijkt met de specifieke doelstellingen van de gemeente, zoals verwoord in het hiervoor genoemde coalitieakkoord. Nadruk bij inkoop op Texel ligt op zaken waarbij inkopen en aanbesteden daadwerkelijk effect kan hebben op de maatschappelijk en organisatiedoelstellingen van onze gemeente. Belangrijke speerpunten die wij in dit nieuwe beleid een prominentere plek geven zijn maatschappelijk verantwoord inkopen, duurzaam inkopen en zeker ook stimuleren van de lokale economie.”

De samenwerkingspartners

Organisatie	Welke producten/diensten worden geleverd, gewenste ontwikkeling	Huidige samenwerkingsrelatie	Voorstel nieuwe situatie
TOP	Vertegenwoordiging werkgevers/ondernemers, vacatures/praktijkleerplekken/stages, gezamenlijke opgave arbeidsmarkt	Vrijblijvend?	ntb
HR Netwerk	Vertegenwoordiging werkgevers/ondernemers, vacatures/leerwerplekken/stages, gezamenlijke opgave arbeidsmarkt	De Bolder was de initiatiefnemer van het HR Netwerk (directeur is vice voorzitter).	ntb in welke verhouding en vorm tot Huis van Ontwikkeling
Vakbonden	Ondersteuning in formele ‘van werk naar werk’ trajecten waarbij ontslag aan de orde is	Niet geduid	ntb
Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid NHN	Versterkt initiatieven met geld, ideeën en menskracht	Regionaal, naar behoefte, ook bestuurlijke vertegenwoordiging.	Regionaal verbonden, gebruikmaken van mogelijkheden die er al zijn
WSP	Bemiddelt naar betaald werk, stages, praktijkopleidingen. Neemt vooral vanuit werkgeverskant plaats in de keten. Het WSP verbindt de lokale arbeidsmarkt met de regionale arbeidsmarkt. Regelt de toegang tot arbeidsmarkt-instrumenten (o.a. scholingsgelden) voor werkzoekenden om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen	Regionaal en lokaal, Texel levert sinds eind 2022 door omstandigheden geen WSP-adviseur meer aan deze regionale samenwerking (er wordt niet conform afspraak geleverd)	Regionaal, verbonden, Huis van Ontwikkeling levert voor 6 uur per week WSP-adviseur voor deelname in de regio. Vorm bepalen.
UWV	De directe klantgroepen van het UWV zijn inwoners met een WW- (kortdurend), WIA- of Wajonguitkering (langdurend). Dat zijn er ongeveer 200 personen op Texel. Daarnaast biedt het UWV kennis en advies aan inwoners en werkgevers. Het UWV biedt ook trajecten voor inwoners die bijvoorbeeld uitstromen uit de WW-uitkering en niet meer werkfit zijn. Het UWV koppelt een adviseur aan het Huis van Ontwikkeling die participeert in het kernteam	UWV koopt trajecten in bij De Bolder zowel intern als extern werkend.	Regionaal, verbonden, DVO > nieuwe raamovereenkomsten binnen het inkoopkader Re-integratiediensten opstellen?
Stichting Texels Welzijn	Biedt advies en ondersteuning aan inwoners die te maken hebben met complexe psycho-sociale problematiek, zodat de route naar participatie of werk ruimte kan krijgen. Ook biedt Texels Welzijn budgettrainingen en -coaching. Texels Welzijn levert de coördinator Vrijwilligerswerk vanuit het Huis van Ontwikkeling: coördineert vraag en aanbod van het vrijwilligerswerk op Texel en signaleert waar behoeften liggen (deskundigheidsbevordering en werving nieuwe doelgroepen). De coördinator werkt samen met de regisseurs voor de invulling van trajecten	Subsidierelatie/BCF waarin vrijwilligerswerk is ondergebracht. De uitvoering van de nieuwe wet inburgering is een Texels samenwerkingsverband. Hierin werkt de gemeente (Sociaal Team en de Bolder) samen met Vluchtelingenwerk en Texels Welzijn.	Subsidierelatie met specifieke rol op vrijwilligerswerk, opgenomen in nieuwe BCF DVO?
Vluchtelingenwerk	werkt samen met Huis van Ontwikkeling om statushouders een goede oriëntatie op de	De uitvoering van de nieuwe wet inburgering is een Texels	DVO

	arbeidsmarkt te bieden en hen te bemiddelen naar werk of bijvoorbeeld een taalpraktijkplek (NT2). Vluchtelingenwerk verzorgt de inburgeringstrajecten voor statushouders, het Taalcafé en trainingen Mindfit voor volwassenen en Mindpower en Time for you voor jongeren. Ook bieden ze een training 'Communicatie zonder gemeenschappelijke taal' voor onze regisseurs.	samenwerkingsverband. Hierin werkt de gemeente (Sociaal Team en de Bolder) samen met Vluchtelingenwerk en Texels Welzijn. Subsidierelatie.	
Texel Academy	Is een samenwerking tussen Vonk, de gemeente, ondernemers en woningbouwcorporatie en biedt versnelde opleiding a la BBL (nu horeca, maar bij voldoende vraag naar andere specifieke werksoorten liggen daar kansen) inclusief woonruimte gedurende de opleiding	Financieel/subsidie	ntb
OSG De Hogeberg	Samenwerking op jongeren die dreigen uit te vallen/schoolverlaters zonder startkwalificatie, voor ondersteuning naar werk via werkervaringsplaatsen en leerwerkroutes.	?	ntb
Het Taalhuis	Biedt alfabetiseringscursussen en taalmaatjes (NT1) voor volwassenen in aanvulling op de dienstverlening vanuit het Huis van Ontwikkeling. Wanneer inwoners beter willen leren lezen en schrijven, wordt deelname aan een cursus van het Taalhuis in het traject gepast.	?	ntb
De Bolder	Beschut werken en leren Tijdelijke trajecten om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en om mensen werkfit maken waar passend Arbeidsmatige dagbesteding op termijn?	Onderdeel gemeente, afwijkend directiestatuut	Zolang de Bolder eveneens onderdeel blijft van gemeente geen DVO nodig?
Novalishoeve	Arbeidsmatige dagbesteding	vrijblijvend	DVO

Hoofdstuk 7 Locatie Huis van Ontwikkeling

7.1 Locatie Huis van Ontwikkeling: een eigen plek

Het Huis van Ontwikkeling heeft een fysieke plek op Texel. Iedereen, ook inwoners die niet taal- of digitaal vaardig zijn, moet er immers terecht kunnen. Het Huis van Ontwikkeling staat, op uitdrukkelijke wens en advies van veel interne en externe stakeholders, qua locatie los van het gemeentehuis of De Bolder. In de eerste plaats om ervoor te zorgen dat het Huis van Ontwikkeling echt met een eigen identiteit en fris imago kan starten. Op deze manier is er ook geen link met een bestaand stigma/bepaald imago of een drempel om binnen te lopen. Niemand weet tenslotte precies waarom je bij het Huis van Ontwikkeling binnenstapt gezien de brede dienstverlening gericht op werk, ontwikkeling en participatie. Met de keuze voor een andere locatie start het Huis van Ontwikkeling met een 'fris imago', wat zeker van belang is voor inwoners die niet onder de huidige doelgroepen vallen die nu vanuit de gemeente/de Bolder worden bediend en is met name ook voor de samenwerking met werkgevers en externe partners van belang.

Er heerst een 'huiskamersfeer' qua inrichting, wat de inloop laagdrempelig en toegankelijk maakt. Toegankelijkheid is ook van belang voor inwoners met een fysieke beperking. Op de locatie is, naast de entree met balie, informatie- en leesplekken, bij voorkeur ook een grotere ruimte beschikbaar voor (netwerk)vergaderingen en/of trainingen. Daarnaast zijn er enkele kleinere ruimtes voor individuele gesprekken/begeleiding en werkplekken. Partners als het UWV, het WSP en de coördinator Vrijwilligerswerk hebben een vaste werkplek, maar ook collega's vanuit de gemeente/de Bolder, vinden op de locatie een aanland-werkplek.

Er is vanzelfsprekend ook digitale toegang tot het Huis van Ontwikkeling. Op de website staat informatie, een (link met de) vacaturebank waarin mensen een profiel aan kunnen maken, kunnen zoeken naar vacatures en kunnen solliciteren en er kan online een afspraak gemaakt worden. Op termijn kunnen ook digitaal trainingen worden aangeboden. Voor minder digitaal vaardigen biedt het Huis van Ontwikkeling ook fysieke ondersteuning op locatie, bijvoorbeeld bij het invullen van formulieren of een profiel. Daarnaast is het Huis van Ontwikkeling ook telefonisch bereikbaar.

De belangrijkste uitgangspunten op een rij:

Locatie

- Eigen plek op Texel (niet op locatie gemeentehuis of de Bolder), goed bereikbaar met het OV, de auto en de fiets en ook voor minder mobiele/rolstoeltoegankelijk.

Veiligheid (fysiek en digitaal)

- Medewerkers en bezoekers moeten onder veilige (arbeids)omstandigheden kunnen werken. Om die reden wordt bij voorkeur een locatie betrokken (*inhouse*) met andere partijen, waarbij bijvoorbeeld BHV en fysieke veiligheid gezamenlijk kan worden ingericht.
- De veiligheid in het kader van vertrouwelijkheid en de omgang met persoonsgegevens moet kunnen worden gegarandeerd.

Fysieke openingstijden

- Vier uur per dag/vijf dagen per week (van 8.30 tot 12.30 uur) en één avond per week (van 18.00 tot 21.00 uur) vrije inloop. Op deze tijden is zowel de ontvangstbalie bemenst (tevens ontvangstfunctie) en zijn er regisseurs beschikbaar.
- Op andere tijdstippen wordt gewerkt op afspraak (digitaal of telefonisch te maken).

Digitale beschikbaarheid

- 24 uur per dag via de website en e-mail bereikbaar voor informatie, het stellen van vragen, het maken van afspraken en het invullen van formulieren.
- Op locatie is een digitale infozuil/*stand alone* PC beschikbaar (onder andere voor raadplegen vacaturebank, invullen formulieren, etc).

Telefonische bereikbaarheid

- Acht uur per dag (van 8.30 tot 16.30 uur). Tijdens de ochtenduren via de balie (algemeen nummer officemanager), in de middag middels vervanging van aanwezige medewerkers.
- Na het eerste contact heeft iedere klant waar nodig een regisseur en is rechtstreeks telefonisch contact mogelijk (mobiele telefoons voor alle regisseurs).

Op basis van deze uitgangspunten is een programma van eisen opgesteld. Hiermee is gezocht naar een passende locatie voor het Huis van Ontwikkeling. Kernwoorden die daarbij horen zijn:

- Toegankelijk, laagdrempelig.
- Vriendelijke, uitnodigende en open uitstraling, huiskamergevoel.
- Inspiratieplek, broedplaats ook voor netwerkpartners.
- Duurzaam ingericht (hergebruik van meubels, bijvoorbeeld uit de kringloop).

De zoektocht naar een passende locatie is nog in volle gang. Bij voorkeur wordt meteen een structurele locatie in gebruik genomen. De mogelijkheden hiertoe op korte termijn zijn echter beperkt. Dat betekent dat er voor het eerste jaar (maximaal 2) gezocht wordt naar een passende tijdelijke huurlocatie, tegen niet te hoge kosten, om per januari 2024 toch van start te kunnen. Afhankelijk van die locatiekeuze, worden de geformuleerde uitgangspunten verder uitgewerkt en ingericht. Bij het evaluatiemoment in 2025 zal de keuze voor de structurele locatie/huisvesting van het Huis van Ontwikkeling opnieuw worden afgewogen, waarbij de verbinding/afstemming met de gemeentelijke gebouwenstrategie wordt gezocht.

Hoofdstuk 8 Personeel Huis van Ontwikkeling

8.1 Personele consequenties zijn beperkt

Een sociaal plan is bedoeld om aanvullende regelingen en voorzieningen te bieden voor werknemers die getroffen worden door een reorganisatie. Met een sociaal plan geeft de werkgever aan op welke wijze de sociale en financiële gevolgen van een beoogde reorganisatie worden opgevangen. In geval van een collectief ontslag bijvoorbeeld moet de werkgever regelingen treffen voor zowel vertrekkende als blijvende werknemers. Elke vertrekkende werknemer heeft dan recht op de voorzieningen uit het sociaal plan.

Een sociaal plan is in het geval van de vorming van het Huis van Ontwikkeling niet nodig omdat er geen sprake zal zijn van een reorganisatie zoals bovenstaand bedoeld: er is geen sprake van gedwongen ontslagen, taken die vervallen of van aantasting of wijziging van de rechtspositie. Het Huis van Ontwikkeling blijft onderdeel van de gemeente, er is enkel sprake van het verschuiven en uitbreiden van taken op een andere plaats binnen de bestaande gemeentelijke structuur. Met betreffende functionarissen (medewerkers die nu functies uitoefenen waarvan de taken naar het Huis van Ontwikkeling gaan) zijn gesprekken gevoerd en op basis van vrijwilligheid kunnen zij de overstap naar het Huis van Ontwikkeling maken. Het uitgangspunt is daarbij 'mens volgt werk'.

- Vanuit het Sociaal Team van de gemeente gaat naar verwachting een aantal medewerkers, ongeveer 2,5 fte (nu Klantmanagers Rechtmatigheid en Doelmatigheid, maar met een voorkeur voor Doelmatigheid) mee naar het Huis van Ontwikkeling. In goede afstemming en afweging tussen Rechtmatigheid en Doelmatigheid (het zijn tenslotte communicerende vaten en beide zijden moeten passend ingevuld zijn) wordt hier afstemming op gezocht.
- Vanuit De Bolder gaan 2 medewerkers/2 fte (nu Trajectcoaches) mee naar het Huis van Ontwikkeling.

Individueel maatwerk wordt, indien nodig, geboden op basis van het bestaande Sociaal Statuut als in de toekomst werk vervalt of er grote wijzigingen binnen huidige functies ontstaan door de komst van het Huis van Ontwikkeling.

Ook met de klantmanagers Rechtmatigheid in het Sociaal Team zijn gesprekken gevoerd met het oog op de keuze voor het Huis van Ontwikkeling; zij kiezen bewust voor het blijven bij het team Rechtmatigheid/Inkomen.

8.2 Werving en selectie bij nieuwe/niet opgevolde functies

Bestaande taken verschuiven deels binnen de gemeente (de Bolder is ook een onderdeel/afdeling van de gemeente) naar het nieuwe team van het Huis van Ontwikkeling. Voor een aantal nieuwe functies in het Huis van Ontwikkeling, of functies waarbij minder medewerkers overkomen dan er formatie is, geldt de gebruikelijke wervings- en selectieprocedure. Deze vacatures worden eerst intern en op een later moment (bij geen interne passende kandidaten) extern bekend gemaakt. Bij het invullen van de vacatures wordt goed gekeken naar de wijze waarop we dat doen. Bij vacatures waarvan we momenteel nog niet exact weten hoeveel fte hiervoor uiteindelijk benodigd is, starten we voorzichtig en met een wat lagere invulling wellicht, om te voorkomen dat we geen ruimte houden om te ervaren wat er daadwerkelijk benodigd is.

Voor de eerste twee jaar (opbouw en inrichting) is een tijdelijke kwartiermaker aangetrokken voor 24 uur per week die de opbouw, inrichting en ontwikkeling van het Huis van Ontwikkeling en het team en de netwerken voor haar rekening neemt. Na deze periode wordt er, afhankelijk van de uitkomsten van de evaluatie, een reguliere teamleider ingezet (uren dan nader te bepalen). Voor de opdrachtbeschrijving van de kwartiermaker wordt verwezen naar Bijlage 1.

8.3 Functie- en formatieplan

Voor het Huis van Ontwikkeling is in afstemming met HR onderstaand formatieplan ontwikkeld. Hierin staan de functies vermeld met de bijbehorende taken waarvan we nu inschatten dat deze benodigd zijn voor een goed functionerend Huis van Ontwikkeling. De functies zoals beschreven zijn ingedeeld in zogenaamde HR21-functieprofielen die gebruikt worden binnen de gemeentelijke organisatie. Deze profielen zijn gekoppeld aan functieschalen. Bestaande functies binnen het Huis van Ontwikkeling blijven, qua indeling in HR21, ongewijzigd. Daarnaast zijn nieuwe functies beschreven en ingedeeld in de HR21 systematiek.

Functie	Functie/taken	HR21 functieprofiel
Kwartiermaker	- Professioneel organiseren van het Huis van Ontwikkeling - Operationeel maken van het Huis van Ontwikkeling (implementatie) - Inhoudelijk aansturen team/teambuilding - Werkprocessen opstarten en bewaken - Laten aanhaken van in- en externe samenwerkingspartners, verbinding organiseren, onderhoud DVO's en inkoopcontracten - Realiseren Informatievoorziening (ICT/Klantvolgsysteem/Adm) en overige bedrijfsvoering (P&O, fin. advies, juridisch advies, communicatie en facilitaire zaken) vanuit gemeente - Leidinggeven/P-taken - Doorontwikkeling team en kwaliteit van de dienstverlening	Tactisch leidinggevende II
Regisseur <i>(basisfunctie met diverse specialisaties)</i>	- Begeleiding, advisering en coaching van inwoners op het gebied van werk, participatie en ontwikkeling - Doelmatigheid P-wet. PvA, uitvoering/begeleiding en monitoring van intake tot nazorg - Ontwikkelingen volgen, vastleggen en terugkoppelen naar de opdrachtgever waar nodig - Zelf vormgeven of inzetten externen voor trainingen en taalcoaching Daarnaast specialisaties op het gebied van: • Uitvoering Nieuwe Wet Inburgering • <i>Jobcoaching</i> • Opleidings-/loopbaanadvies • Afnemen van testen en het uitvoeren van loonwaardemetingen • Jongerenaanpak	Medewerker Beleids-uitvoering II
Kwaliteits-medewerker	- Faciliteren van de uitvoering - Bewaker van kwaliteit, brugfunctie - Werkprocessen vormgeven, met interne en externe partners afstemmen, vastleggen en beheren - Monitoring en verbetering/doorontwikkeling van processen	Medewerker Beleidsuitvoering I
Administratief /financieel medewerker	- Administratieve en financiële administratie - Registratie trajecten/cliënten - Budgetbeheer - Schakelfunctie met Midoffice ST, Financiën gemeente en de Bolder en externe samenwerkingspartners - Beheer dashboard en aanlevering data voor monitoring - Aanlevering voor P&C cyclus - Facturatie - Subsidies - Vervanging officemanager bij afwezigheid	Medewerker Bedrijfsvoering III
Werkgeversadviseur WSP/ account-manager, lokaal en regionaal	- Kennis van arbeidsmarkt en lokale/regionale werkgevers(netwerk) - Onderhouden en uitbreiden contacten werkgevers - Pro-actieve advisering, informatie en ondersteuning mbt arbeidsmarkt, inzet instrumenten (loonwaardemeting, <i>jobcoaching</i>, loonkostensubsidie en instrumentarium WSP - Verbinding tussen lokale/regionale arbeidsmarkt vanuit het WSP	Medewerker Beleidsuitvoering II
Jobhunter	- Ophalen van passende banen/leerwerkplekken/stages bij werkgevers - Matching kandidaten/werkgevers in nauwe afstemming met regisseurs - Ondersteunen bij <i>jobcarving</i> waar mogelijk - Advies op <i>jobcarving</i>/passende werkomgeving - Contacten met het regionale mobiliteitsbureau en de Werkgeversadviseur/WSP	Medewerker Beleidsuitvoering II
Officemanager / host	- Ontvangst klanten en werkgevers - Eerstelijns-ondersteuning klantvragen - Ondersteuning teamleider en regisseurs/werkgeversadviseur (agendabeheer, afspraken, planning, organiseren) - Locatiebeheer - Marketing & communicatie-ondersteuning Huis van Ontwikkeling	Administratief/ secretarieel medewerker

Functie	Functie/taken	HR21 functieprofiel
	- Ondersteuning administratieve taken op rustige momenten	
Coördinator vrijwilligerswerk (vanuit Stichting Texels Welzijn)	- Opzetten en coördineren vrijwilligerswerk, informatiepunt - Matching vrijwilligers(aanbod) met vraag - Faciliteren/ondersteunen vrijwilligers naar behoefte - Organisatieadvies en trainingen voor vrijwilligers - Aanboren nieuwe vrijwilligers (jongeren) - Beheer vrijwilligersvacaturebank	Partner op locatie Huis van Ontwikkeling, geen gemeentelijke formatie
UWV-specialist/adviseur (vanuit UWV)	- Advies UWV op locatie richting klanten en werkgevers	Partner op locatie Huis van Ontwikkeling; geen gemeentelijke formatie

De benodigde formatie per functie is in overleg met het huidige management, HR en de werkgroepen ingeschat op basis van het aanbod en de activiteiten. Deze zijn financieel verwerkt in de begroting voor 2024 en verder (hoofdstuk 9). Diverse activiteiten zoals taalcoaching, trainingen, inburgeringstrajecten en werkfit/naar-werk-trajecten worden ingekocht, danwel op basis van DVO's geleverd door partners van het Huis van Ontwikkeling. Deze activiteiten maken geen onderdeel uit van de activiteiten van het kernteam Huis van Ontwikkeling, maar worden (al dan niet op locatie) ingezet waar nodig.

Hoofdstuk 9 Financiën en verantwoording

9.1 Budgetten en geldstromen Huis van Ontwikkeling

De uitgaven vanuit de budgetten voor de Participatie-Wet en Inburgering blijven binnen het Sociaal Domein verantwoord. Er zal een verschuiving plaats vinden tussen het Huis van Ontwikkeling, De Bolder en het Sociaal Domein. Alleen bij de uitvoering van extra taken zal meer budget noodzakelijk zijn. Welke budgetten precies nog uit elkaar gehaald moeten worden gaat in de komende periode bekeken worden, in het vierde kwartaal 2023 moet hier een antwoord op komen.

9.2 Deelbegroting (concept 2024 en meerjarig)

Voor deze begroting is uitgegaan van een aantal aannames, gebaseerd op de informatie die begin oktober 2023 aanwezig is en bij gebrek aan scherpere op bijvoorbeeld huisvesting en algemene kosten bedrijfsvoering. Het betreft hier derhalve een eerste raming van, zoals het nu lijkt maximale, uitgaven in verband met een aantal onzekerheden.

De afgelopen periode is ten behoeve van de oprichting van het Huis van Ontwikkeling met de diverse deelnemers overleg gevoerd. Hieruit zijn een aantal stellingen en aandachtspunten naar voren gekomen:

- Vanuit diverse werkgroepen zijn de functies en basistaken binnen het Huis van Ontwikkeling gedefinieerd en met de kennis van nu gekwantificeerd.
- Vanuit het Sociaal Domein komen naar verwachting ongeveer 2,5 fte over in de regisseursfunctie en vanuit de Bolder zullen 2 fte voor deze functie worden overgezet. De salarislasten van deze medewerkers zijn in het overzicht opgenomen in de kolom 'bestaande lasten'.
- De functie van kwartiermaker wordt voor maximaal 2 jaar ingehuurd. Na deze periode wordt de functie als teamleider structureel ingevuld.
- De benodigde uren voor kwaliteitsmedewerker worden ingevuld vanuit de bestaande functie binnen het Sociaal Team (combi).
- De locatie van het Huis van Ontwikkeling zal niet binnen een vestiging van de gemeente of de Bolder zijn. Enerzijds om aan te sluiten bij de wens van externe partners, anderzijds om een zo laag mogelijke drempel te creëren voor klanten en om te kunnen starten met een onbesmette eigen identiteit vanuit het nieuwe bredere aanbod naar buiten. Vooralsnog wordt uitgegaan van het huren van een locatie.
- De uitgaven voor de Participatie-Wet en Inburgering vanuit het team Huis van Ontwikkeling blijven binnen het Sociaal Team verantwoord. Er zal nog wel een onderlinge verschuiving plaatsvinden tussen Sociaal Team, het Huis van Ontwikkeling en de Bolder qua budgetbeheer.
- De opgenomen posten voor huisvestings- en algemene bedrijfsvoeringslasten zijn door het nog niet bekend zijn van een locatie een raming.
- In onderstaande tabel wordt voor de interne lasten vanaf 2025 rekening gehouden met een indexatie van 2,5%. Voor externe inhuur wordt uitgegaan van 5%.
- Onderstaande tabel geeft de extra kosten weer voor de bedrijfsvoering van het Huis van Ontwikkeling. De overige (reeds bestaande) budgetten behorende bij de gemeentelijke taken blijven in totaal ongewijzigd.

Concept begroting 2024 e.v. HvO				Lasten '24	Lasten '24	Bestaande	Additionele	Additionele	Additionele	Additionele
d.d. 16/10-2023				oud	nieuw	lasten '24*	lasten HvO '24	lasten HvO '25	lasten HvO '26	lasten HvO '27
1. Personele lasten - Raming										
	Structureel:		Fte							
1.	Kwartiermaker		0,67	165.600	71.700		71.700	75.285	**	**
2.	Regisseurs 2,5 fte vanuit Sociaal team		3,50	245.957	286.949	204.964	81.986	84.035	86.136	88.289
	2 fte vanuit De Bolder		2,00	163.971	163.971		163.971	168.070	172.272	176.579
3.	Kwaliteitsmedewerker		0,33	113.400	30.122	30.122	-	-	-	-
4.	Adm./Financieel medewerker		0,50	32.659	32.659	-	32.659	33.475	34.312	35.170
5.	Wergeversadviseur WSP		0,50	40.993	40.993	16.397	24.596	25.211	25.841	26.487
6.	Jobhunter		0,50	40.993	40.993	-	40.993	42.018	43.068	44.145
7.	Officemanager/Host		0,67	43.762	43.762	-	43.762	44.857	45.978	47.127
	Totale personele lasten		8,67	847.334	711.149	251.483	459.666	472.950	407.607	417.797
2. Huisvestingslasten - Raming										
	Structureel:									
		Huurlasten	31.500							
		Energie en Water	7.200							
		Schoonmaakkosten	10.400							
	OZB, Reinigings- en Waterschapslasten		6.000							
		Verzekeringen	2.500							
		Klein onderhoud	1.800							
		Huur parkeerplaatsen	3.600							
					63.000		63.000	64.575	66.189	67.844
3. Algemene kosten Bedrijfsvoering - Raming										
	Incidenteel:									
	Bouwkundige aanpassing	20.000								
	Bouwkundig onvoorzien	8.450								
	Technische Installatie	12.000								
	Inrichting kantoor	16.750								
	Telefoon/Laptops/ICT	22.800								
		80.000								
	Structureel:									
		Kosten automatisering	17.000							
		Kosten communicatie	5.000							
		Kantoorbenodigdheden	3.000							
					25.000		25.000	25.625	26.266	26.922
4. Kapitaalslasten - Raming										
	Structureel:									
		Uitgangspunt is huur van locatie;								
		geen kapitaalslasten.								
	Totaal Structurele lasten HvO				799.149	251.483	547.666	563.150	500.062	512.564

Toelichting:

1. Personele lasten:

- De inzet van een kwartiermaker wordt voor 2024 en 2025 voor 24 uur extern ingehuurd. Voor de periode vanaf 2026 zal de overweging gemaakt moeten worden op welke wijze de structurele inbedding plaats kan vinden. Vanaf 2026 is er mee gerekend dat de functie ingevuld zal worden door een vaste kracht. Er zou de afweging in 2026 gemaakt kunnen worden deze taak binnen een bestaande functie in het Sociaal Domein neergelegd kan worden. Als die keuze daadwerkelijk gemaakt wordt, zijn de extra kosten vanaf 2026 nihil.
- Regisseurs: totaal wordt 5,5 fte voor deze functie nodig geacht. Vanuit het Sociaal Domein komt naar verwachting ongeveer 2,5 fte over en vanuit de Bolder komt 2 fte. De resterende 1,0 fte (uitbreiding) zal structureel worden geworven, dit resulteert in additionele uitgaven van € 82.000 vanaf 2024.

Let op:

in de geel gearceerde balk staan de kosten opgenomen voor de overheveling van de trajectcoaches De Bolder naar het HvO. Begrotingstechnisch dienen deze echter opgenomen te worden in de begroting HvO, omdat de Bolder een eigenstandige begroting kent. De Bolder heeft in het kader van de notitie "Toekomstvisie" haar begroting aangepast en rekening gehouden met de lagere salariskosten. De structurele bijdrage voor De Bolder

is daardoor verlaagd. Voor het HVO betekent dit dat de salariskosten als (structurele) uitgave meegenomen moeten worden. Hierdoor lijkt het alsof de additionele kosten voor HVO toenemen met afgerond € 164.000,-. Hier staat echter een lagere bijdrage aan De Bolder tegenover. Per saldo zijn de additionele kosten op de personele lasten dus geen € 460.000,- maar € 296.000,- (in 2024, jaarlijks wordt een indexering toegepast).

- c. Kwaliteitsmedewerker: deze functie wordt voor 12 uur per week ingevuld vanuit de reeds bestaande formatie hiervoor binnen het Sociaal Team, in verband met de nieuwe inrichting en de herijking/ontwikkeling van nieuwe werkprocessen binnen en tussen het Huis van Ontwikkeling en overige teams gemeente/partners.
- d. Administratief/financieel medewerker: deze functie wordt voor maximaal 0,5 fte ingevuld. Voor deze functie wordt structureel geworven, er komen geen medewerkers mee over.
Deze functie dient om de Regisseursfunctie te ontlasten van administratieve taken, zodat deze zich volledig op de klant kan richten en dient daarnaast zeker in de eerste jaren als brugfunctie tussen Huis van Ontwikkeling en de Midoffice van het Sociaal Team. De Midoffice van het Sociaal team werkt daarnaast ook voor het Huis van Ontwikkeling (vanuit bestaande formatie).
- e. Werkgeversadviseur/accountmanager: deze functie van 0,5 fte betreft een zo goed als nieuwe taak (eerder was hier 4 uur per week voor beschikbaar) en zal voor 18 uur per week worden ingevuld. Er komt geen medewerker mee over.
- f. Jobhunter: deze functie (voorheen gekoppeld aan de trajectcoaches) voor 0,5 fte wordt ingezet voor het samenbrengen van vraag naar passend werk en het aanbod vanuit de markt. Er komt geen medewerker mee over. De functies onder e. en f. worden mogelijk gecombineerd tot één functie gezien het schaalniveau van de gemeente Texel.
- g. Officemanager/Host: deze functie van 0,67 fte is bestemd voor de uren dat het Huis van Ontwikkeling een vrije inloop kent. Voor deze nieuwe taak komt geen medewerker mee over.
- h. Er is momenteel nog geen exacte inschatting te maken van verdere synergievoordelen die mogelijk gaan ontstaan (naast de synergievoordelen die nu reeds zijn opgenomen).

2. Huisvestingslasten:

De (tijdelijke dan wel definitieve) locatie van het Huis van Ontwikkeling is op dit moment nog niet bekend. De opgenomen lasten betreffen daarom een voorlopige ruime raming.

3. Algemene kosten Bedrijfsvoering:

Voor eventuele bouwkundige aanpassing, de technische installatie, de inrichting van het kantoor en de aanschaf en inrichting van ICT is een incidenteel budget nodig. Dit bedrag is, door het op dit moment nog niet beschikken over een locatie, een voorlopige, eveneens ruime, raming. De raming komt nu op € 80.000 uit. Bij de keuze voor huur van een extern gebouw moeten deze kosten ineens worden genomen. Voor de overige structurele bedrijfsvoeringskosten geldt dat ook dit een voorlopige raming betreft.

Opstartkosten Huis van Ontwikkeling in 2023:

Om de start op 1 januari 2024 van het Huis van Ontwikkeling mogelijk te maken zijn in 2023 al uitgaven noodzakelijk. Het gaat naast de salarislaster van de kwartiermaker (raming november tot en met december € 12.000) om de huur van een locatie zodra de kans zich voordoet (raming voor laatste kwartaal 2023 € 11.000). Ook aanpassing van het gebouw (waar nodig), de technische installatie, de inrichting en ICT zullen in 2023 mogelijk nog tot incidentele uitgaven leiden. De salarislaster voor de inzet van de kwartiermaker in de laatste maanden van 2023 worden beoogd gedekt te worden uit de ruimte binnen het reeds toegekende budget vanuit de evaluatie uitvoeringsprogramma's Sociaal Domein (raadsvoorstel maart '22) en mogelijk een incidentele subsidie vanuit het RPA NHN. Voor de dekking van de overige incidentele kosten wordt gezocht naar mogelijkheden binnen de huidige begroting.

Als gevolg van nieuwe taken en een uitbreiding van te bedienen doelgroepen wordt een opleidingstraject door deze medewerkers gevolgd. De incidentele kosten hiervan worden ingeschat op € 12.000. Deze kosten (incidenteel) worden beoogd te dekken uit een lopende subsidieaanvraag vanuit het RPA NHN of worden gedekt uit het reguliere gemeentelijke opleidingsbudget. Op basis van een trainingskalender worden deze kosten in 2024 gemaakt.

Incidentele uitgaven HvO 2023/2024 - Raming							Totaal
d.d. 16/10-2023							Raming
<i>Locatiekosten 2023/2024:</i>							
Bouwkundige aanpassingen							20.000
Bouwkundig onvoorzien							8.450
Aanpassing installatie							12.000
Inrichtingskosten HvO							16.750
Aanschaffingen ICT/Comm.apparatuur							22.800
							80.000
<i>Opstartkosten HVO 2023/2024:</i>							
Opleidingskosten Regisseurs (start 2024)							12.000
Inhuur Kwartiermaker (nov + dec 2023 - 24 uur/week)							12.000
Huur locatie Q4-2023 (nov + dec)							11.000
							35.000
Totale Incidentele uitgaven HvO							115.000

4. Aandachtspunten nog uit te werken voor de start van het Huis van Ontwikkeling.

- Duidelijkheid scheppen over de doorschuiving van de functies vanuit het Sociaal Domein en De Bolder; welke taken blijven binnen het Sociaal Team en de Bolder en hoe worden die heringericht (actie buiten Huis van Ontwikkeling)?
- De ontvlechting van de administratieve taken zijn toekomstig wellicht het beste bij één onderdeel neer te leggen; hierover op termijn een standpunt innemen, zorgdragen voor juiste implementatie en de mogelijke personele en financiële consequenties in kaart brengen.
- Uitgangspunt is dat de verantwoording binnen het Sociaal Domein blijft (geen dubbele administratieve lasten). Eenduidige afspraken maken en vastleggen hoe de verschillende financiële stromen lopen en hoe hier uitvoering aan wordt gegeven.
- Door uitbreiding van de doelgroep en de daaraan te leveren diensten nagaan of deze nog binnen het bestaande budget van het Sociaal Domein vallen of dat hier extra geld voor beschikbaar gesteld moet worden of (deel)subsidiering mogelijk is.
- Het Huis van Ontwikkeling wordt een onderdeel van het Sociaal Domein, als de entiteit alsnog wijzigt nog een toets laten uitvoeren op zowel de VpB- als de Btw-plicht door de concerncontroller.

9.3 Monitoring, verantwoording en bijsturing

Monitoring

Om de doelen uit het uitvoeringsprogramma Werk en Zekerheid en de opgave van het Huis van Ontwikkeling te realiseren, wordt er periodiek gemonitord op drie niveaus:

1. Een beleidsevaluatie over een langere periode

Met deze beleidsevaluatie maken we inzichtelijk hoe effectief onze aanpak en de daarbij horende strategische kernwaarden zijn geweest (klant centraal, één loket-functie en verbinding lokaal en regionaal).

Dit is input voor een herijking van het plan van aanpak Huis van Ontwikkeling per 1-1-2026. Daarvoor moeten bepaalde meetinstrumenten al ingeregeld zijn. De beleidsevaluatie wordt voor eind 2025 gedeeld met het bestuur en de gemeenteraad.

2. Jaarlijkse voortgangsgesprekken en -rapportage voor beleid, MT, bestuur en uitvoeringspartners

Hiermee beogen we zo tijdig mogelijke knelpunten te signaleren, tussentijds op te lossen en daar waar nodig te verbeteren. Onder ander met het doorlopen van de klantreis. De jaarlijkse rapportage is een monitor voor het inzichtelijk

maken van behaalde resultaten en effecten. Het geeft periodiek inzicht op basis van kwantitatieve indicatoren (ook vanuit het dashboard, zie onder) en kwalitatieve indicatoren (evaluatie klantreis, interviews inburgeraars en samenwerkingspartners). Het gaat hierbij dus om zowel het tellen (data-analyse) als vertellen (welk verhaal zit hier achter).

3. Operationeel: een dashboard met dagelijkse sturingsinformatie

Dit betreft een dashboard met uitvoeringsinformatie om te kunnen sturen op aantallen en kosten. Dit is *realtime* informatie op basis van kwantitatieve indicatoren. Deze operationele informatie komt voort uit onze eigen systemen, waarin de regisseurs zaken registreren. De informatie wordt inzichtelijk gemaakt in een dashboard en wordt gebruikt door de kwartiermaker/teamleider en kwaliteitsmedewerker om te sturen op de uitvoering.

Monitoring kan zowel kwantitatief (tellen) als kwalitatief (vertellen); de meest bruikbare stuurinformatie komt uit een combinatie hiervan. 'Tellen' kan door middel van bijgehouden KPI's, informatie die we in onze eigen systemen bijhouden. Deze KPI's zullen in de implementatiefase moeten worden opgesteld/vastgesteld als basis voor deze monitoring. 'Vertellen' haalt informatie op uit verhalen en ervaringen van klanten (inwoners en werkgevers, bedrijven en maatschappelijke organisaties). Deze verhalen geven benodigde invulling en kleur aan eerdergenoemde cijfers. Er zal gekeken moeten worden naar een juiste combinatie van tellen en vertellen, waarbij ook aandacht is voor de praktische uitvoerbaarheid van het tot stand komen van deze informatie en het minimaliseren van de hiermee gemoeide administratieve druk.

Dossiermonitoring

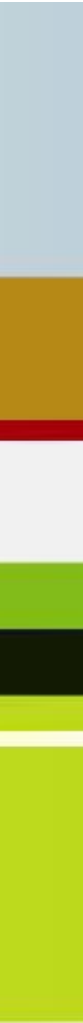
De regisseurs zijn verantwoordelijk voor de klantmonitoring op dossierniveau (doelen, voortgang, bijsturing, nazorg).

Verantwoording

Periodiek (conform de gemeentelijke P&C-cyclus) wordt verantwoording afgelegd aan college en raad over de voortgang op de dienstverlening en de behaalde resultaten op basis van de vooraf gestelde doelen en KPI's.

Bijsturing

Het Huis van Ontwikkeling wordt ingericht om méér inwoners beter te kunnen bedienen dan op dit moment mogelijk is vanuit de taken vanuit het Sociaal Team en de Bolder. Hoeveel meer en hoeveel beter moet de komende periode blijken. Voor een gerichte 'stip op de horizon' zullen KPI's /doelstellingen geformuleerd worden. Naast het afleggen van verantwoording is periodieke bijsturing noodzakelijk indien blijkt dat doelstellingen niet gehaald worden, of juist blijkt dat er meer mogelijk is dan initieel ingeschat.



Hoofdstuk 10 Implementatie en start Huis van Ontwikkeling

10.1 Implementatie in voorbereidingsfase

Omdat definitieve besluitvorming over het Huis van ontwikkeling nu geagendeerd staat voor de raad in december 2023, maar de start nog steeds gepland staat per 1 januari 2024, is er vanaf de zomer 2023 gestart met een aantal voorbereidingen die niet kunnen wachten om de startdatum ook te kunnen halen. Om die reden zijn we vanaf de zomer 2023 aan de slag met (niet limitatief):

- **Werving en start kwartiermaker:** de vacature voor een tijdelijke kwartiermaker is inmiddels ingevuld. Vooralsnog tot eind 2023, om de implementatiefase in te kunnen vullen. In deze fase (november-december 2023) is de procesbegeleider nog beschikbaar voor ondersteuning richting besluitvorming en de overdracht (inclusief inwerken en begeleiden). Bij definitieve besluitvorming en wederzijdse instemming op vervolg, zal de kwartiermaker voor de periode van twee jaar worden verlengd om zo de start van het Huis van Ontwikkeling zonder onderbreking en overdracht voort te kunnen zetten.
- **Locatiekeuze en inrichting:** om per 1 januari 2024 van start (lees open voor business) te kunnen, is een passende locatie voor het Huis van Ontwikkeling noodzakelijk. Momenteel wordt ingezet op twee sporen:
 - **Structurele huisvesting:** gezocht wordt naar een locatie waar het Huis van Ontwikkeling zich langjarig kan vestigen. Er is een Programma van Eisen opgesteld. Een eerste verkenning heeft opgeleverd dat er op korte termijn geen passende structurele locaties beschikbaar zijn, maar dat mogelijk wel komen in 2025. Hierover worden gesprekken gevoerd. Zodra een passende locatie in beeld is, wordt hierover advies uitgebracht.
 - **Tijdelijke locatie in de aanloop daar naar toe:** in elk geval voor de periode 2024 (wellicht nog iets langer) is dus een tijdelijke locatie nodig om goed van start te kunnen gaan. Een tijdelijke locatie mag niet te duur zijn (huur, aanpassingen, inrichting) maar moet wel voldoen aan een aantal basisvereisten. Ook dit is geen gemakkelijke opgave. Mochten er zich komende maanden opties voordoen, dan is het noodzakelijk snel te kunnen handelen. Hiervoor wordt ruimte gevraagd om in dat geval een huurovereenkomst aan te gaan (tijdelijk tot en met december in afwachting van definitieve besluitvorming) en de kosten hiervoor te nemen. Ook een tijdelijke locatie vraagt om inrichting(skosten en -activiteiten, denk aan werkplekken, ICT, telefonie etc.) vooruitlopend op definitieve besluitvorming.
- **Werkprocessen:** in deze periode is het nodig de benodigde werkprocessen gezamenlijk en in afstemming met de gemeentelijke onderdelen (Sociaal Team, de Bolder) in te richten. Het kan gaan om herijking/aanpassing van bestaande processen en het inrichten van nieuwe werkprocessen. Hiervoor is het noodzakelijk de functie van Kwaliteitsmedewerker in te gaan vullen. Bij het inrichten van de werkprocessen is het van belang specifieke aandacht te besteden aan de verbinding en noodzakelijke afstemmingsafspraken met het Sociaal Team, om de knip tussen Inkomen/rechtmatigheid en Werk/doelmatigheid zorgvuldig te beleggen en borgen. Ook de samenwerking met de Mid-Office van het Sociaal Team vraagt specifieke nadere afstemming en zorgvuldige inrichting gezien de werkzaamheden die zij voor het Huis van Ontwikkeling op zich zullen nemen.
- **Nadere invulling dienstverlening:** de beoogde dienstverlening vanuit het Huis van Ontwikkeling vergt nadere uitwerking op inhoud, proces, relatie en prijs. Hiervoor wordt een producten-diensten-catalogus opgesteld.
- **Nadere afspraken externe samenwerkingspartners:** met de samenwerkingspartners die bijdragen aan het brede aanbod vanuit het Huis van Ontwikkeling worden aanvullende afspraken gemaakt en vastgelegd in overeenkomsten. Daarnaast worden evaluatiemomenten en -criteria op de samenwerking ingericht en voorbereidingen getroffen op de ontwikkeling van deze accounts/relaties.
- **Opzet monitoring samenwerking en resultaten:** zie hiervoor ook hoofdstuk 9.3. De benodigde KPI's en wijze/model van (periodieke) monitoring, evaluatie, verantwoording en bijsturing moeten worden ingericht, evenals een dashboard voor sturing.

- **Werving en selectie openstaande vacatures:** vanuit het Sociaal Team en de Bolder gaat een deel van de huidige klantmanagers (met de focus op doelmatigheid/Werk) en de trajectcoaches 'over' naar het team Huis van Ontwikkeling. De overige functies zijn nieuw en kennen geen 'mens volgt werk'. Deze vacatures moeten in deze fase worden opgesteld en passende kandidaten moeten geworven worden, die na definitieve besluitvorming van start kunnen.
- **Start met teamvorming:** met de reeds aanwezige medewerkers vanuit het Sociaal Team en de Bolder die landen in het team Huis van Ontwikkeling zal vanaf november gestart worden in één team en op één locatie (samenvoeging), als waren zij al het huis van Ontwikkeling. Dit om de teamvorming/ontwikkeling van de samenwerking te versterken, met elkaar te verkennen hoe de taken het best verdeeld kunnen worden vanuit ieders kracht en competentie en de wijze van werken vanuit het Huis van Ontwikkeling verder invulling te geven voorafgaand aan de start.
- **Ontwikkelplan medewerkers Huis van Ontwikkeling:** met de start van het Huis van Ontwikkeling komen er deels nieuwe taken en rollen te liggen bij de betreffende medewerkers. Zij gaan een bredere doelgroep bedienen en ook nieuwe activiteiten ontplooiën. Dat vraagt om ontwikkeling van *mindset* en nieuwe competenties/vaardigheden en het specialiseren op onderdelen. Hiervoor wordt in het najaar 2023 een trainingskalender ontworpen.

10.2 Implementatievervolg en start huis van Ontwikkeling

Na besluitvorming in de raad van december gaat de implementatie in volle vaart verder. Bij de opening van het Huis van Ontwikkeling per 1 januari 2024 staat de basis om aan de slag te kunnen (*need to have*), maar zullen er nog veel zaken zijn die verdere invulling/inrichting/ontwikkeling vragen (minder urgent of met een langere doorlooptijd). De kwartiermaker zal dit, samen met het team Huis van Ontwikkeling, de interne organisatie en externe partners, verder brengen in de loop van 2024.

10.3 Tot slot: het huis van Ontwikkeling in 1 overzicht



