



Prestatie-Overeenkomst

Uitvoering Wet Sociale Werkvoorziening

2017

Bestuur RWA en de Amfors Groep

Inhoud

1. INLEIDING.....	3
1.1. PRESTATIE-OVEREENKOMST RWA/AMFORS.....	3
1.2. PARTICIPATIEWET.....	3
1.3. BELEIDSDOELEN WSW	4
2. PRESTATIEPLAN 2017	5
2.1. MOBILITEIT.....	5
2.1.1. VAARDIGHEDEN EN BEPERKINGEN	6
2.1.2. WENS EN AMBITIE.....	7
2.1.3. AANBOD.....	7
2.1.4. PASSEND WERK EN ONTWIKKELING FORMATIE.....	8
2.2. VERZUIM & DUURZAME INZETBAARHEID.....	10
2.3. ONTWIKKELING LEIDINGGEVENDEN.....	10
3. MIDDELEN	12
4. VERANTWOORDING, RAPPORTAGE, MONITORING	13
4.1. RAPPORTAGE RIJK.....	13
4.2. RAPPORTAGE RWA.....	13
4.3. ONDERTEKENING	13

1. Inleiding

1.1. Prestatie-overeenkomst RWA/Amfors

Voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) hebben de zes regiogemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg een gemeenschappelijke regeling Regionaal Werkvoorzieningschap Amersfoort en omstreken (RWA), waaraan zij gezamenlijk bijdragen. Voor de invulling van dienstverbanden in het kader van de Wsw heeft RWA een samenwerkingsovereenkomst met Amfors. In of via de bedrijven en diensten van Amfors wordt werkgelegenheid gegenereerd en ontwikkelmogelijkheden aangeboden. De zes regiogemeenten stellen daarbij ieder hun van het Rijk te ontvangen bijdrage volledig beschikbaar aan RWA.

De samenwerking met Amfors heeft als doelstelling om Sw-medewerkers een bij de eigen capaciteiten passende werkplek te bieden. Amfors streeft er daarbij naar om Sw-medewerkers de mogelijkheid te bieden om zich optimaal te ontwikkelen, en medewerkers daarbij zoveel mogelijk te laten doorstromen op de werkladder. Door optimale inzet van Sw-medewerkers en rekening houdend met de (on)mogelijkheden van de individuele Sw-medewerker wordt, tegen maatschappelijk aanvaardbare kosten, een optimaal operationeel resultaat behaald. Het operationeel resultaat van Amfors (omzet minus kosten) wordt gebruikt ter compensatie van het negatieve subsidieresultaat van RWA. Dit negatieve subsidieresultaat ontstaat als gevolg van een Rijkssubsidie, die lager ligt dan de loonkosten van de Sw-medewerkers.

RWA wenst voor de uitvoering van de Wsw prestatieafspraken te maken met Amfors. Enerzijds om goede invulling te geven aan de maatschappelijke taak om Sw-medewerkers arbeidsparticipatie aan te bieden en ontwikkeling te stimuleren. Anderzijds om het negatief subsidieresultaat zo veel als mogelijk te compenseren.

Conform de strategische koers van RWA/Amfors, beschreven in de RWA Meerjarenbegroting 2017-2020, beslaan deze prestatieafspraken streefgetallen voor het jaar 2017.

1.2. Participatiewet

Met de invoering van de Participatiewet is de instroom in de Wsw gestopt met ingang van 1 januari 2015. De uitstroom uit de Wsw bij de Sw-bedrijven, door bijvoorbeeld pensioen, wordt niet meer aangevuld met nieuwe instroom van medewerkers met een Sw-indicering. Taakstelling wordt derhalve niet meer toegewezen aan gemeenten. De Sw-bedrijven zullen hierdoor krimpen in hun Sw-formatie. Mensen die op 31 december 2014 in de Wsw werkzaam zijn op basis van een Sw-dienstbetrekking hebben een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht en houden hun rechten en plichten. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor deze groep.

Gemeenten krijgen binnen de kaders van de Participatiewet de ruimte om beschut werk zelf te organiseren als voorziening. Deze nieuwe groep "Nieuw Beschut" maakt geen onderdeel uit van deze Prestatie Overeenkomst. Deze PO omvat alleen afspraken over de huidige Sw populatie binnen het bedrijf RWA/Amfors.

1.3. Beleidsdoelen Wsw

De Wsw kent drie doelstellingen (Rijksbeleid):

- I. het realiseren van arbeid onder aangepaste omstandigheden voor de arbeidsgehandicapte die daarop is aangewezen en daarvoor is geïndiceerd;
- II. het behouden en zo mogelijk bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de arbeidsgehandicapte;
- III. het zo mogelijk realiseren van uitstroom van de arbeidsgehandicapte naar een reguliere baan.

In het gemeentelijk vigerend beleid zijn de volgende Wsw-beleidsdoelstellingen geformuleerd:

1. Iedere Sw-geïndiceerde kan direct aan de slag (zie I.);
2. Bevorderen van de arbeidsontwikkeling van Sw-medewerkers (zie II.);
3. Plaatsing van Sw-medewerkers vindt plaats op de reguliere arbeidsmarkt, tenzij er gegronde redenen zijn waarom dit (nog) niet haalbaar is (zie III.);
4. De beschutte Sw-voorziening waarborgen voor Sw-medewerkers die (nog) niet op de arbeidsmarkt terecht kunnen (zie I.);

Deze beleidsdoelen vormen de basis voor de invulling van de prestatieafspraken 2017. Daarnaast wordt aangesloten op de doelen en ontwikkelingen die in de RWA Meerjarenbegroting 2017-2020 zijn opgenomen.

2. Prestatieplan 2017

Op basis van 3 focuspunten – De transitie naar mensontwikkelbedrijf vraagt om een andere focus op de doelstellingen van de organisatie. Voor zowel de Sw-medewerker, de begeleiding, als wel de ondersteunende organisatie. In dat kader zijn een drietal focuspunten benoemd voor de Prestatie Overeenkomst van 2017:

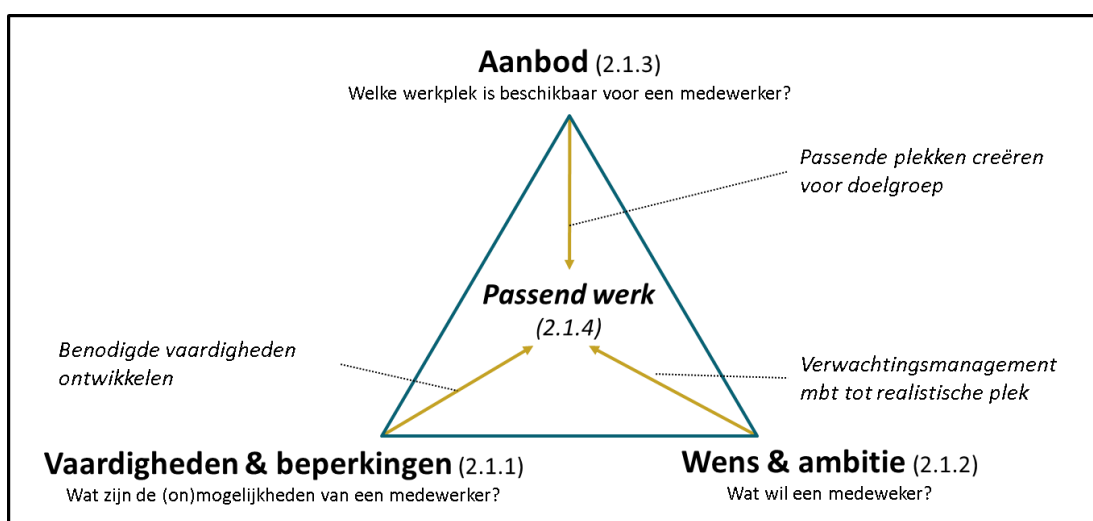
1. Mobiliteit
2. Verzuim
3. Ontwikkeling leidinggevenden

Van deze focuspunten vormt mobiliteit de kern van de transitie en zijn de projecten op het gebied van verzuim en ontwikkeling hieraan ondersteunend. Amfors geeft op basis van deze 3 focuspunten invulling aan de beleidsdoelen van genoemd in 1.3.

2.1. Mobiliteit

Ook in 2017 staat de arbeidsontwikkeling van onze Sw-medewerkers centraal. Ons doel is om bij de Sw-medewerkers die vaardigheden te ontwikkelen die hen voorbereiden op een passende plek buiten of - indien noodzakelijk - binnen de muren van Amfors. Het werken binnen de eigen business units is een middel om de arbeidsontwikkeling van de individuele medewerker te blijven stimuleren en geen doel op zich. Het streven is om iedere Sw-medewerker te bewegen naar een passende werkplek waar zij *'werken naar vermogen'* en tegelijkertijd ook bijdragen aan een gezond financieel resultaat voor Amfors.

Amfors faciliteert en ondersteunt haar Sw-medewerkers in deze beweging. We hanteren daarbij het volgende model (zie figuur 3) om passend werk te definiëren en tegelijkertijd de daarvoor benodigde inspanning inzichtelijk te maken. Passend werk is het resultaat van de afstemming van aanbod, wens & ambitie en vaardigheden & beperkingen. Dit betekent voor Amfors dat we Sw-medewerkers stimuleren en ondersteunen om de "juiste" vaardigheden te ontwikkelen, de wens & ambitie van medewerkers realistisch te houden om zo aan te sluiten bij het aanbod aan werkplekken bij reguliere werkgevers. Aanvullend daarop wordt samen met werkgevers bekeken welke werkplekken passend gemaakt kunnen worden, om dit aanbod te vergroten.



Figuur 1: Het speelveld van Amfors om passende werkplekken te realiseren

2.1.1. Vaardigheden en beperkingen

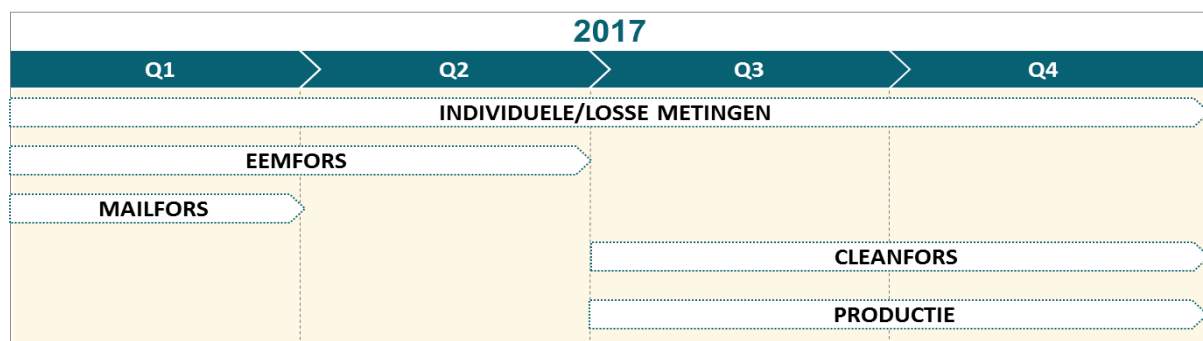
Arbeidspotentieel inventariseren – In 2015 is Amfors gestart met het inventariseren van de mogelijkheden van een medewerker om deze zo regulier mogelijk te plaatsen op de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt bij Sw-medewerkers een 0-meting afgenomen waarbij vaardigheden & beperkingen en wens & ambitie worden geïnventariseerd. De uitkomst van deze meting wordt naast het (huidige) aanbod van de markt gelegd, waarna een analyse/advies volgt over mogelijkheden om de medewerker te plaatsen bij een reguliere werkgever. De 0-meting maakt inzichtelijk op welke wijze plaatsing op termijn kan worden gerealiseerd. Welke vaardigheden moeten worden ontwikkeld, welke werkaanpassingen noodzakelijk zijn en welke vorm van begeleiding nodig is.

De ontwikkelbehoefte verschilt per Sw-medewerker en vereist derhalve in alle gevallen maatwerk. Hiervoor hanteert Amfors Individueel Ontwikkel Plannen (IOP). Leidinggevende en Sw-medewerker stellen samen een plan op om nieuwe kennis en vaardigheden (gericht op doorstroom naar een detachering) aan te leren. Hierbij ligt de nadruk vooral op leren door te doen en te ervaren op de werkplek. Hiervoor zijn Werkplekopdrachten (WPO) beschikbaar als tool voor leidinggevenden. Hierbij moet wel worden aangetekend dat voor een substantiële groep van Sw-medewerkers “beschut werk” de meest optimale plaats is en blijft.



Prestatie indicator – Arbeidsinventarisatie

Eind 2016 zijn er 500 0-metingen afgerond. Voor 2017 staan 300 0-metingen gepland. Eind 2018 zal naar verwachting dit project zijn afgerond. De planning voor 2017 (figuur 2) is opgesteld op basis van de bedrijfseconomische kantelpunten en de mogelijke arbeidspotentie per business unit. Naast reguliere planning is er ook capaciteit gereserveerd voor individuele metingen. Het betreft hier die gevallen waar op grond van persoonlijke omstandigheden een direct advies noodzakelijk is.



Figuur 2: Planning 0-metingen

Effecten arbeidsinventarisatie - De uitkomsten van de inventarisatie leveren input voor de benodigde acties om de mobiliteitsdoelstellingen te realiseren. Het gaat hierbij om algemene werknemersvaardigheden, ontwikkeltrajecten en de training “Op weg naar buiten”. De arbeidsinventarisatie leidt tot een positieve impuls op de groei van het aantal externe plaatsingen (zowel groeps- als individuele detacheringen). De inventarisatie heeft echter ook een ander effect. Voor aan aantal Sw-medewerkers blijkt uit de 0-meting een lagere trede op de werkladder realistischer. Een plek in de beschermde/interne voorziening past beter bij de vaardigheden en beperkingen van deze betrokkenen.

Algemene werknemersvaardigheden – Om de kansen op een (zo) reguliere (mogelijk) werkplek te vergroten heeft Amfors opleidingen en programma’s ingericht voor de ontwikkeling van op algemene werknemersvaardigheden. Deze zijn gebaseerd op de competenties zoals vastgesteld door SBCM (A&O Fonds SW).

Binnen Amfors werken bijvoorbeeld veel laaggeletterden en heeft een aanzienlijk aantal medewerkers Nederlands als tweede taal.

Laaggeletterd zijn of onvoldoende beheersing van het Nederlands beperkt de rol in de maatschappij en de kansen met betrekking tot een reguliere werkplek. Ook het ontbreken van computervaardigheden beperkt de mogelijkheden. Voldoende beheersing van de Nederlandse taal en het ontwikkelen van computervaardigheden zijn derhalve basisvoorwaarden voor arbeidsparticipatie. Deze programma's krijgen een vervolg in 2017.

Ontwikkeltrajecten – Amfors kent op dit moment twee ontwikkeltrajecten. In 'horeca en aandacht' worden Sw-medewerkers opgeleid in de catering, spoelkeuken en banqueting. Het tweede traject ontwikkelt medewerkers richting schoonmaakwerkzaamheden. In 2017 worden hier, gebaseerd op de vraag vanuit de regionale arbeidsmarkt, de ontwikkeltraject 'logistiek & transport' en 'faciliterend medewerker' aan toegevoegd.

Een ontwikkeltraject duurt maximaal drie maanden, waarbij medewerkers specifieke vakcompetenties leren door "learning on the job" binnen onze eigen business units, eventueel ondersteund met de benodigde opleidingen. Alle trajecten hebben een externe werkgever als doel. Verschillende van de huidige (groeps-)detacheringspartners zijn betrokken bij dit proces, zodat medewerkers ervaring bij reguliere werkgevers kunnen opdoen door middel van stage.

Training op weg naar buiten – In 2016 is het trainingsprogramma "Op weg naar buiten" geïmplementeerd. Deze training is ter voorbereiding op een detachering of begeleid werken. In de training "op weg naar buiten" leren medewerkers niet alleen hoe zij zichzelf kunnen presenteren, maar ook hoe je je het best kan gedragen op een nieuwe werkplek. Zij onderzoeken nader wat hun kwaliteiten, beperkingen en valkuilen zijn. Welke baan bij hen past en of deze baan ook beschikbaar is op de arbeidsmarkt. Op deze wijze worden ze geïnspireerd en gemotiveerd om te gaan werken buiten Amfors.

2.1.2. Wens en ambitie

Een detachering is vaak een grote stap voor medewerkers en één die onzekerheid en onrust met zich mee kan brengen. Een belangrijke oorzaak is dat verwachtingen en realiteit vaak niet overeenkomen. Wij zien hier twee redenen voor:

1. Medewerkers hebben vaak onvoldoende kennis van de reguliere arbeidsmarkt en de werkplekken die beschikbaar zijn. Middels de ontwikkeltrajecten, stages en werkbezoeken krijgen medewerkers in 2017 de gelegenheid werkplekken te bezoeken en ontdekken.
2. Medewerkers overschatten de eigen mogelijkheden regelmatig. Dit leidt tot wensen voor banen die vanwege de beperkingen van de medewerker niet te realiseren zijn. Daarnaast hebben Sw-medewerkers vaak droom- en wensbanen. Zij wachten tot deze baan beschikbaar komt en willen niet bewegen naar andere werkplekken dan de droom- of wensbaan. Denk hierbij aan functies als dierenverzorger of zorgverlener/verpleegkundige. Het managen van deze verwachtingen gebeurt door gesprekken van leidinggevenden en consulenten met de Sw-medewerkers.

2.1.3. Aanbod

Voor onze Sw-medewerkers zijn de ontwikkelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt van belang. Dit marktsegment staat ook de komende jaren nog sterk onder druk. Nog steeds worden veel banen ingevuld door hoger opgeleide mensen en werknemers uit de nieuwe EU lidstaten, of verdwijnen geheel door automatisering en outsourcing.

Met de invoering van de participatiewet ziet Amfors echter een langzame verschuiving in de markt. Organisaties willen socialer en inclusiever ondernemen. Sommige ondernemingen doen dit vanwege een dreigende banenquotum en zoeken naar invulling voor deze "afgedwongen" inclusie, maar we zien vooral partijen die sociaal willen ondernemen. Ondernemers hebben echter vaak weinig tot geen ervaring met de verschillende doelgroepen en de begeleiding hiervan. Ze weten niet hoe zij

werkzaamheden passend kunnen maken voor een Sw-medewerker en hebben weinig tot geen kennis van bijkomende loonkosten en mogelijke subsidies.

Er wordt wel gezocht en er is de wens, maar werkgevers stranden vaak in de uitvoering.

Om ondernemers in de regio Amersfoort te faciliteren adviseert Amfors werkgevers bij de realisatie van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We kijken hierbij samen met de ondernemer naar passende werkzaamheden, de juiste begeleiding en een goede selectie. Dit betekent dat Amfors in plaats van aan de hand van een vacature naar een kandidaat te gaan zoeken, samen met de ondernemer op zoek gaat naar taken die geschikt zijn voor onze medewerkers. Samen met de ondernemer worden competenties geformuleerd en wordt een plan van aanpak opgesteld hoe passend werk gerealiseerd kan worden. Doelstelling is om met maatwerk, meer werkplekken voor de Sw-medewerkers buiten de deur te realiseren.

Hiervoor zijn een aantal instrumenten beschikbaar die in de loop van 2017 worden ingezet:

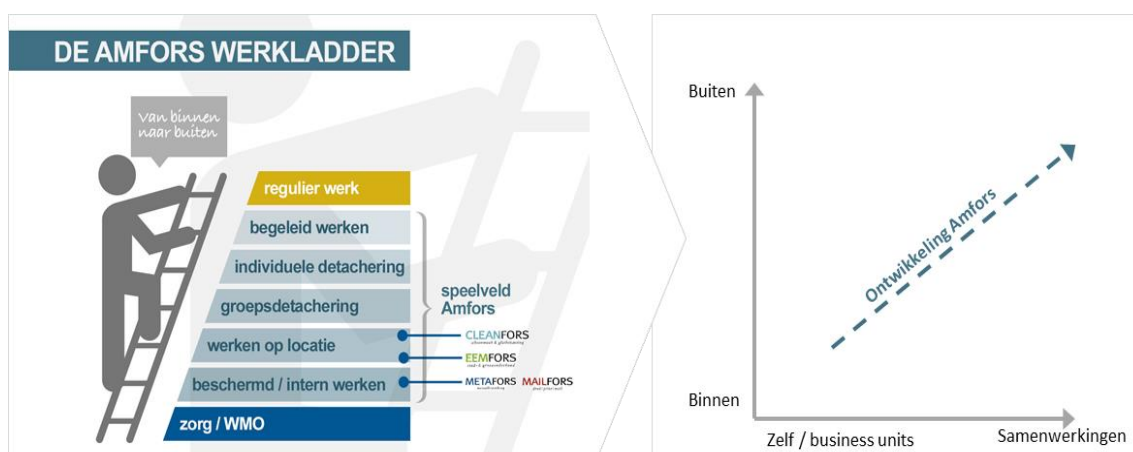
- QuickScan – analyse van een afdeling, destilleren van taken, ten hoeve van functie-creatie;
- Job carving – Het daadwerkelijk creëren van functies;
- Training voor werkgevers – Ondersteunen van leidinggevenden in het reguliere bedrijfsleven hebben in de begeleiding van onze doelgroep;
- Detacheringsfaciliteit – het bieden van detacheringsmogelijkheden voor nieuwe doelgroepen via een payroll constructie;
- Banenmarkten – Kandidaten en opdrachtgevers ontmoeten elkaar.

2.1.4. Passend werk en ontwikkeling formatie

Amfors streeft naar duurzame samenwerking met werkgevers die recht doet aan de MVO-gedachte maar die tegelijkertijd ook bedrijfseconomisch rendabel is voor beide partijen. Dit is zowel in het belang van de werkgever als in het belang van Sw-medewerker. Door het afstemmen van de wederzijdse verwachtingen zijn deze realistisch, is de match beter en de detachering duurzamer.

Vernieuwende rol voor Amfors – Amfors heeft jarenlange ervaring in het begeleiden en ontwikkelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Waar dit tot voor kort vooral plaatsvond binnen de muren van Amfors is met de komst van de Participatiewet een koerswijziging ingezet. Amfors ontwikkelt mensen met een afstand op de arbeidsmarkt om ze zo volwaardig mogelijk te laten participeren in de maatschappij en op de reguliere arbeidsmarkt.

In samenwerking met werkgevers worden functies gecreëerd die passen bij de medewerkers uit de doelgroep. Hiermee wordt het aanbod aan passende externe werkplekken en daarmee de mogelijkheden voor (groeps-)detacheringen vergroot.



Figuur 3: De beweging van binnen naar buiten

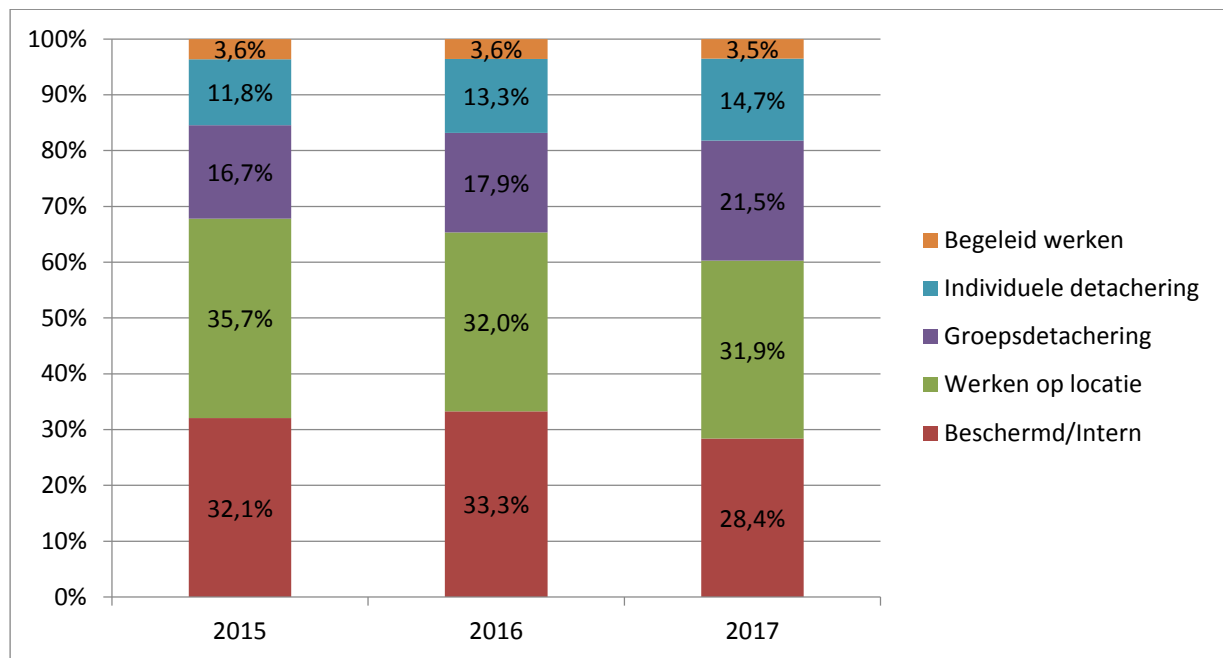
Sw-formatie 2016 – 2017 – Figuur 4 en 5 geven de formatie op de werkladder weer zoals deze zich naar verwachting zal ontwikkelen. Sinds 1-1-2015 is er geen nieuwe instroom meer in de Wsw en kent Amfors een krimpend werknemersbestand. De effecten van het mobiliteitsprogramma zijn om die reden het best zichtbaar via de verdeling van de Sw-medewerkers op de werkladder. Uitgangspunt bij de doelstellingen voor 2017 zijn de cijfers uit de Meerjarenbegroting RWA 2017-2020, aangepast naar de verwachte realisatie per 31 december 2016.

De groei in externe plaatsingen voor 2017 wordt conform de MJB 2017-2020 vastgehouden. De focus verschuift echter meer naar het realiseren van een groei in groepsdetacheringen en in mindere mate naar een groei van het aantal individuele detacheringen. De ervaring leerde dat de naast de realisatie van groei in het aantal nieuwe individuele detacheringen ook sprake is van terugstroom (vanwege terugval en re-integratie). Per saldo betekent dit een lagere groei van het aantal externe detacheringen dan aanvankelijk aangenomen. Daartegenover staat een sterkere groei van groepsdetacheringen in de afgelopen periode, die naar verwachting in 2017 wordt doorgezet.



Prestatie indicator - Mobiliteit

In 2017 ligt de nadruk op verdere groei van individuele en groepsdetacheringen. Daarbij wordt gezocht naar opdrachten die het mogelijk maken om een mix van sterkere en zwakkere Sw-medewerkers in groepsverband te laten werken. Hiermee wordt ook de doorstroom vanuit het beschermd/intern bevorderd. Het streven voor 2017 blijft om circa 40% van de totale formatie (1028 SE) werk buiten de muren van Amfors te kunnen bieden (figuur 4 en 5).



Figuur 4: Verdeling op werkladder in procenten

SE aantal per werkladdertrede	Resultaat 31-12-2015	Prognose 31-12-2016	Natuurlijk formatie 2017	Streven	Begroting 31-12-2017		Branche gemiddelde
					SE	%	
Begeleid werken	40	38	36	-	36	4%	6%
Individuele detach.	130	141	136	+15	151	15%	15%
Groepsdetachering	184	190	185	+36	221	21%	14%
Werken op locatie	393	341	329	-1	328	32%	23%
Beschermd/Intern	353	354	342	-50	292	28%	42%
SE Totaal	1.100	1.064	1.028		1.028	100%	100%

Figuur 5: verdeling op de werkladder in aantallen

In 2017 zal zowel de gehanteerde werkwijze als de ervaringen van medewerkers worden geëvalueerd. Deze evaluatie wordt opgenomen in het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) dat eind 2017 wordt opgestart en waarvan de resultaten in 2018 bekend zullen zijn.

2.2. Verzuim & duurzame inzetbaarheid

Gezondheid en vitaliteit zijn belangrijke voorwaarden om goed te participeren in de maatschappij en om de eigen ontwikkeling te stimuleren. Werken is van groot belang, het geeft een doel en richting. Medewerkers ontleen eigenwaarde aan het hebben van werk. Deelnemen aan het arbeidsproces vergroot de kansen op participatie en verkleint de kans op isolement. Om die reden is het sturen op verzuim één van de focuspunten. Een andere belangrijke reden om op verzuim te sturen is de realisatie van de productiviteits-doelstellingen en de geprognostiseerde omzet. Zonder instroom en met een krimpend personeelsbestand is iedereen nodig om deze doelstellingen te realiseren.

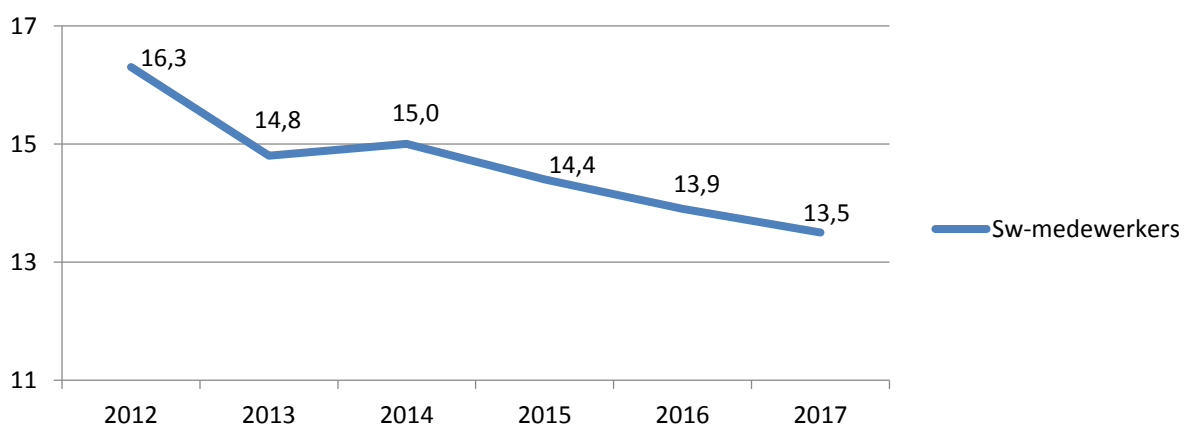
In 2016 is het verzuimproces en de bijbehorende overlegstructuur inzake verzuim ingericht. Alle leidinggevenden en voorlieden hebben de bijbehorende training(en) afgerond. Centraal in dit proces staat het eigen regie model. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn of haar verzuim. In 2017 staat de verdere borging van het proces en het eigen regie model centraal. Verwachting is dit effect heeft op het moeilijk beïnvloedbare langdurige verzuim, alsmede de verzuimfrequentie. Halverwege 2017 staat een evaluatie gepland, waarin wordt gekeken naar de verzuimbegeleiding, de maatregelen tegen frequent verzuim en de kwaliteit van verzuimdossiers richting UWV. Ook wordt getoetst of de gewenste verandering plaatsvindt in de rol die de (Sw-)medewerker heeft in het verzuimproces. Is het eigen regie model tot op de werkvloer ingedaald?

Van verzuim naar duurzame inzetbaarheid – In de loop van 2017 verschuift de focus op verzuim naar duurzame inzetbaarheid. Tot op heden was de gedachte om te gaan sturen naar vitaliteit, maar de term duurzame inzetbaarheid is passender. De vitaliteit van onze medewerkers speelt hierbij een belangrijke rol. De focus op duurzame inzetbaarheid ondersteunt het verhogen van het welzijn en de tevredenheid van onze medewerkers en verhoogt de productiviteit. Deze aandacht heeft bovendien effect bij de verdere daling van het (langdurig) verzuim. Een vooronderzoek halverwege 2017 zal de prioriteiten voor de aanpak van duurzame inzetbaarheid bepalen.



Prestatie indicator – Verzuim

De Sw-sector kent een verzuimpercentage van gemiddeld 13,7% voor Sw-bedrijven van vergelijkbare grootteklasse als Amfors. Daarnaast kent de Sw-sector een landelijk gemiddeld verzuimpercentage van 13,6% voor Sw-medewerkers (SBCM-Factsheet landelijke verzuim cijfers 2016 (t/m 2e kwartaal)). De doelstelling is om eind 2017 een verzuimpercentage onder het landelijk gemiddelde te realiseren. Hierbij streven we naar een voortschrijdend verzuimpercentage van 13,5% voor de Sw-medewerkers op 31-12-2017. (figuur 6).



Figuur 6: Voortschrijdend verzuim Sw-medewerkers NB: 2016 prognose en 2017 streefpercentage

2.3. Ontwikkeling leidinggevenden

Voor de realisatie van de mobiliteitsdoelstellingen is de ontwikkeling van leidinggevenden op dit vlak van groot belang. De leidinggevenden van de verschillende bedrijfsonderdelen worden toegerust om de mobiliteitsdoelstellingen te ondersteunen en tegelijkertijd de balans te bewaken op de omzetdoelstellingen. Dit vraagt om een andere managementaanpak met een sterke coachende en ondersteunende rol van leidinggevenden. In 2017 volgen alle leidinggevenden van Amfors twee leiderschapsmodules om de arbeidsontwikkeling van de Sw-medewerkers en daarmee de mobiliteit te bevorderen.

1. Mobiliteitsgericht leidinggeven – De leidinggevenden van Amfors zijn dagelijks bezig om medewerkers in hun werkzaamheden te begeleiden om hun arbeidsontwikkeling en mobiliteit een impuls te geven. In het verleden lag daarbij de nadruk op het begeleiden van het werk, operationele aansturing en het borgen van een tijdige en kwalitatief hoogstaande productie. Door middel van korte workshops zal in de module Mobiliteitsgericht leidinggeven een verdiepingsslag gemaakt worden op elementen van het IOP en het bijbehorende strategisch denken en handelen. Aangevuld met concrete handvaten voor communicatie, WPO-opdrachten en effectieve feedback om ontwikkeling en mobiliteit te vergroten.
2. Coachend leiderschap – Sw-medewerkers moeten gestimuleerd en gemotiveerd worden en blijven om zo regulier mogelijk aan de slag te gaan op plekken buiten die beschikbaar komen. Onze leidinggevenden hebben een cruciale rol in dit motivatieproces. Als aanvulling op het mobiliteitsgericht leidinggeven volgen leidinggevenden ook de module coachend leiderschap. Hierin komen thema's als coaching, motiveringsgespreken, omgaan met weerstanden, en de verandering realiseren aan de orde.

3. Middelen

Wsw-subsidiebudget

De jaarlijks door het ministerie beschikbaar gestelde middelen zijn het beschikbare uitvoeringsbudget Wsw. Het betreft in 2017 de budgetten per gemeente (in euro's afgerond op 1000) in vergelijking met de cijfers voor 2015.

Formatie Prognose

Gemeente	Gerealiseerd	Prognose	Prognose
	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017*
Amersfoort	775,6	750,0	746
Baarn	48,4	48,7	40
Bunschoten	44,6	42,8	41
Leusden	67,4	63,9	61
Soest	143,1	138,0	124
Woudenberg	21,5	20,1	16
SE Totaal	1.100,6	1063,5	1.028

Figuur 7: Formatie

*Vanaf 2017 is de systematiek gewijzigd en is de "betalende gemeente" leidend. Dat wil zeggen dat subsidie rechtstreeks wordt ontvangen door de gemeente waar de Sw-medewerker werkzaam is. Dit heeft effect op de aantallen Sw-ers per gemeente. Het aantal SE voor Amersfoort (als centrumgemeente) is inclusief 32 SE van buiten de RWA-regio.

Subsidie budget

Gemeente	Definitief budget 2015	Definitief budget 2016	Prognose Budget 2017
Amersfoort	€ 20.537.404	€ 19.266.824	€ 17.740.066
Baarn	€ 1.332.780	€ 1.297.729	€ 1.217.304
Bunschoten	€ 1.246.265	€ 1.178.779	€ 1.095.194
Leusden	€ 1.775.034	€ 1.723.628	€ 1.598.012
Soest	€ 3.881.506	€ 3.548.629	€ 3.280.628
Woudenberg	€ 636.526	€ 601.379	€ 563.891
SE Totaal	€ 29.409.516	€ 27.616.968	€ 25.495.095

Figuur 8: budget

Het subsidie budget vanuit het Rijk loopt in 2017 verder terug ten opzichte van 2016. Dit is het resultaat van de forse vermindering op de Rijkssubsidie en de terugloop in de formatie vanwege het ontbreken van nieuwe instroom van Sw-medewerkers.

4. Verantwoording, Rapportage, Monitoring

4.1. Rapportage Rijk

SISA – In verband met de SISA-verantwoording door de gemeenten aan het Rijk zal RWA/Amfors tijdig de gevraagde gegevens aanleveren, volgens de format die de Rijksoverheid hiervoor heeft opgesteld.

Subsidie aanvraag – De subsidie-aanvraagbepalingen die gemeentelijk gelden volgens de Algemene Subsidie Verordeningen (ASV's).

4.2. Rapportage RWA

- De rapportage op de PO vindt plaats samen met de financiële resultaten van de Amfors groep in de reguliere kwartaalberichten;
- Kwartaalrapportage wordt, door uitvoerder Amfors, met cijfers zoals weergegeven in de kaders van de Prestatie Overeenkomst, aangevuld met aanvullende uitleg en informatie. Deze Prestatie indicatoren bespreekt de directie RWA in de BVO bestuursvergadering:
 - o Arbeidsinventarisatie
 - o Mobiliteit
 - o Verzuim
- Halfjaarlijkse analyse in juli, inclusief prognose tot einde jaar, en aanvang voorbereidingen prestatieafspraken volgend jaar. Deze bespreekt de directie RWA in de BVO bestuursvergadering;

4.3. Ondertekening

Datum van ondertekening: 7 december 2016

Namens het bestuur BVO RWA

Namens RWA/Amfors

De heer M. Tigelaar
Voorzitter

De heer R. de Koning
Algemeen directeur