

BEDRIJFSPLAN WSP OOSTERSCHELDEREGIO 2012

1. SAMENVATTING

Voor een goede dienstverlening aan werkgevers en het matchen van vraag en aanbod is het hebben van een werkgeversservicepunt van belang. De gemeenten in de Oosterschelde-regio zijn hiervan doordrongen. In samenwerking met het UWV zijn hiertoe in de afgelopen jaren diverse initiatieven genomen.

In 2011 is duidelijk geworden dat het spectrum van het sociale domein geconfronteerd is/wordt met ingrijpende veranderingen. Er is sprake van de voorziene inwerkingtreding van de Wet Werken Naar Vermogen (WWNV) per 1 januari 2013, gekoppeld aan forse bezuinigingen op re-integratiebudgetten en de sociale werkplaatsen als ook een overheveling van een deel van de Wajong-populatie. Daarnaast is er sprake van drastische inkrimping op het UWV, hetgeen leidt tot een vermindering van het aantal werkpleinen en een andere vorm van dienstverlening. Een terugtrekking van het UWV uit Schouwen-Duiveland is inmiddels geëffectueerd; in Tholen is sprake van een geleidelijke terugtrekking in 2012. Volgens de nu bekende feiten resteert er over enige jaren nog één Werkplein voor Zeeland.

Het spreekt voor zich dat een en ander een grondige heroriëntatie vraagt op het beleid en de uitvoeringspraktijk. Dit ook in relatie tot de andere ingezette decentralisatietrajecten Wmo-begeleiding, jeugdzorg en passend onderwijs.

Door de portefeuillehouders Sociale Zaken in de Oosterschelderegio is op 4 november 2011 besloten tot een overgangsjaar 2012 om te komen tot een zorgvuldige en verantwoorde invoering van de WWNV. Afsproken is dat deze hervorming door middel van een bestuursopdracht wordt voorbereid en uitgewerkt.

Tegelijkertijd is door de portefeuillehouders vastgesteld dat de gemeenten in de Oosterschelderegio in het overgangsjaar 2012 een gemeentelijk aangestuurd werkgeversservicepunt in stand willen houden. Een uitspraak hierover was nodig omdat de bezuinigingen op het UWV consequenties hadden voor het staande werkgeversservicepunt; per 31 december 2011 verviel de fysieke inzet van het UWV en daarmee de bestaande samenwerkingsbasis. In november 2011 zijn om die reden twee kwartiermakers aangesteld voor het operationeel maken van een nieuw werkgeversservicepunt Oosterschelderegio (WSP Oosterschelderegio). Hierbij is uitgegaan van de bestuurlijk gedane uitspraak dat de gemeentelijke inzet van 2011 in 2012 gecontinueerd wordt en van een tijdelijke situatie (een overgangssituatie in 2012). Met dit laatste wordt bedoeld dat er geen maatregelen genomen worden die de gewenste structurele verandering op basis van de genoemde bestuursopdracht verstoren. Het voorliggende bedrijfsplan is een resultante van de bevindingen van de kwartiermakers. Het doel hiervan is tweeledig. Ten eerste geeft het de inhoudelijke en financiële haalbaarheid aan van een WSP Oosterschelderegio 2012. Ten tweede is het een voorstel aan de colleges van de zeven gemeenten in de Oosterschelderegio om met deze opzet in te stemmen. Met het oog op aangegane afspraken dient dit plaats te vinden voor 1 april 2012. Vervolgens wordt de aansturing bestuurlijk ondergebracht bij het portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken Oosterschelderegio en ambtelijk bij het Managementoverleg sociale zaken Oosterschelderegio (Mosz). De taken van de kwartiermakers komen per deze datum te vervallen.

2. DE BEREIDHEID TOT SAMENWERKING

De standpunten van de gemeenten in de Oosterschelderegio tot feitelijke invulling van de samenwerking zijn in november en december 2011 verkend. Dit heeft tot de conclusie geleid dat er in beginsel brede bereidheid is om samen te werken in een werkgeversservicepunt. Als gevolg hiervan is per 2 januari 2012 gestart met een WSP De Bevelanden en een vergelijkbare invulling (doorzetting) in de gemeenten Schouwen-Duiveland en Tholen.

De goede borging van de lokale invulling, met als doel het recht kunnen doen aan de couleure locale van de laatstgenoemde gemeenten, in een WSP Oosterschelderegio vergde meer tijd. In januari en februari heeft hierover afstemming plaatsgevonden. Op grond hiervan zijn de volgende conclusies getrokken.

1. Er is overeenstemming over de vorming van een WSP Oosterschelderegio.
2. Het WSP Oosterschelderegio profileert zich naar buiten toe als één eenheid.
3. Het WSP Oosterschelderegio wordt in de praktijk vorm gegeven door:
 - a. de inbreng van Schouwen-Duiveland, onder aansturing van deze gemeente;
 - b. de inbreng van Tholen, onder aansturing van deze gemeente.
 - c. de hiertoe afgesproken samenwerking tussen de Bevelandse gemeenten.
4. Het WSP Oosterschelderegio als geheel valt onder verantwoordelijkheid van het Mosz. De voorzitter van het Mosz fungeert als ambtelijk portefeuillehouder voor het WSP en als aanspreekpunt/opdrachtgever namens het Mosz.
5. De inzet van het WSP Oosterschelderegio bestaat uit jobhunting en relatiebeheer, met als kader een nog op te stellen bedrijfsplan dat op 8 en 13 maart respectievelijk aan het Mosz en de portefeuillehouders Sociale Zaken Oosterschelderegio wordt voorgelegd (met aanvullend formele aanbieding aan de colleges).
6. De inzet van Schouwen-Duiveland en Tholen wordt eveneens gebaseerd op het onder 5 genoemde bedrijfsplan met de kanttekening dat dit verder lokaal wordt ingevuld.
7. De jobhunters van Schouwen-Duiveland en Tholen als ook de meewerkend voorman/-vrouw namens de Bevelands gemeenten komen periodiek bij elkaar voor het afstemmen van inzet, het delen van expertise, ontwikkelingen e.d.
8. Jobhunters uit Schouwen-Duiveland, Tholen en De Bevelanden werken praktisch samen door informatie-uitwisseling (over vacatures, werkgevers, tips) en bij afspraken over een gezamenlijk inzet van activiteiten. Daarnaast zijn praktische afspraken mogelijk als het doorschakelen van de telefoon bij vakantie of ziekte.
9. De gemeente Goes sluit namens de Bevelandse gemeenten met het UWV een Stekker4only contract af waardoor raadplegen van WBS (en SONAR) mogelijk wordt. Op grond hiervan (+ werk.nl + internet + kranten) maakt de administratief assistent van het WSP De Bevelanden wekelijks een vacature-overzicht. De jobhunters van Schouwen-Duiveland en Tholen krijgen het overzicht toegezonden. (N.B. Deze conclusie wordt verder uitgewerkt in paragraaf 3 betreffende de samenwerking met het UWV).
10. In het verlengde hiervan kunnen specifieke vragen met betrekking tot WBS voorgelegd worden en zal bezien worden of Schouwen-Duiveland en Tholen er digitaal gebruik van kunnen maken (of dit technisch mogelijk is, moet nagegaan worden).
11. Volstaan wordt met één vertegenwoordiging naar externe overleggen (bijvoorbeeld met het UWV WSP Zeeland) door de meewerkend voorman/-vrouw namens de Bevelandse gemeenten, mede namens Schouwen-Duiveland en Tholen.
12. Binnen het WSP Oosterschelderegio worden gezamenlijke activiteiten ondernomen. Op basis van dit bedrijfsplan worden tijdens het onder punt 7 genoemde overleg hierover afspraken gemaakt. Dit kunnen activiteiten zijn als:
 - het (samen) uitnodigen/bezoeken van bedrijven;
 - het houden van een banenmarkt;
 - het organiseren van speedmeets.
13. De meewerkend voorman/-vrouw namens de Bevelands gemeenten is eerstverantwoordelijk en aanspreekpunt voor alle lokaal overstijgende activiteiten. Hij/zij neemt hiertoe het initiatief en faciliteert hiertoe de jobhunters van Schouwen-Duiveland en Tholen.
14. Bij de organisatie en afstemming van lokaal overstijgende activiteiten wordt rekening gehouden met regionale spreiding. Overigens wordt er van uitgegaan dat afstemming beperkt en efficiënt georganiseerd wordt, zodat de tijdsbesteding zo veel als mogelijk gericht is op jobhunting en relatiebeheer.
15. Tot het werkgebied van het WSP Oosterschelderegio behoort tevens West-Brabant.

16. Als gevolg van deze afspraken is er sprake van gezamenlijke kosten van het WSP Oosterschelderegio: voor Stekker4only, voor de werkzaamheden van de administratief assistent en voor gemeenschappelijke inzet van de meewerkend voorman/-vrouw. De gemeenten Schouwen-Duiveland en Tholen zijn bereid een evenredig deel van deze kosten te betalen. Hiertoe wordt nog een begroting opgesteld die apart voorgelegd wordt. Als gevolg van het lopende contract tussen UWV en de gemeente Tholen, kan Tholen tot 31-12-2012 kosteloos gebruik maken van WBS en Sonar.
17. Afsproken wordt voor 1 juli 2012 deze samenwerking en afspraken te evalueren (waarbij vooraf wordt vastgesteld wat de evaluatiepunten zijn).

Mede op grond van deze conclusies zijn de hierna volgende paragrafen van dit bedrijfsplan opgesteld.

3. DE SAMENWERKING MET HET UWV

Op 4 november 2011 is door de portefeuillehouders Sociale Zaken het volgende uitgangspunt geformuleerd: het gemeentelijk WSP werkt zoveel mogelijk samen met het UWV als strategische partner in een nieuwe vorm en onder andere voorwaarden. Dit vanuit het besef dat het naar werkgevers niet uitlegbaar is dat er naast elkaar twee WSP's werkzaam zijn; er wordt immers gevist in dezelfde vijver.

Geconstateerd is dat het wenselijk is om, de in afgelopen drie jaar opgebouwde samenwerking, zoveel mogelijk te continueren.

Het aangehaalde uitgangspunt spoort met het landelijke beleid. Bij circulaire van 1 februari 2012 geeft de VNG aan dat het kabinet samenwerking tussen gemeenten en UWV verplicht stelt door middel van een aanpassing van de wet SUWI: één aanspreekpunt voor werkgevers in een arbeidsmarktregio en het transparant maken van gegevens over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Een complementaire aanpak is wenselijk.

Verantwoordelijkheidsverdeling UWV en gemeenten ten aanzien van werkgeversdienstverlening en regionale arbeidsmarktbeleid

UWV:

- UWV is verantwoordelijk voor bevorderen inschakeling in het arbeidsproces van personen die recht hebben op een uitkering op grond van wetten als bedoeld in artikel 30, eerste lid; (art 30a, lid 1 SUWI).
- UWV heeft tot taak het registeren van werkzoekenden en vacatures (artikel 30b van de Wet SUWI) en het voordragen van geschikte vacatures aan werkzoekenden en het voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures (art 30a, lid 2 SUWI)
- UWV is verantwoordelijk voor de advisering over de kans op werk en het verbeteren van deze kansen voor alle werkzoekenden, voor het geven van informatie over het zoeken naar werk, en voor het geven van voorlichting over opleidingsmogelijkheden (art. 31 wet SUWI).
- UWV is verantwoordelijk voor het in ontvangst nemen van aanvragen voor UWV-uitkeringen, en van aanvragen voor de WWB en IOAW (art. 30c wet SUWI). Met de gemeente Goes zijn afspraken gemaakt over doorgeleiding van klanten.

Gemeenten:

- Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bevorderen van de inschakeling in het arbeidsproces van werkzoekenden met een uitkering van gemeenten (WWB) en voor niet-uitkeringsgerechtigden (die wel geregistreerd zijn bij het UWV als werkzoekenden) jonger dan 65 jaar (artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de WWB).

- Gemeenten zien er op toe dat hun klanten zich bij UWV inschrijven en ingeschreven blijven staan als werkzoekende (conform artikel 9 WWB).

UWV en gemeenten:

- UWV en gemeenten werken samen ten aanzien van de registratie van werkzoekenden en vacatures en werken in regio's samen bij de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt (art 10 concept wetsvoorstel SUWI, ingangsdatum 1-7-2012). De afspraken in de Suwi-wetgeving m.b.t. de samenwerking zijn in de Wet Werken naar Vermogen opgenomen in de Memorie van Toelichting (MvT).

Met het UWV zijn de mogelijkheden van samenwerking verkend. Hierbij is rekening gehouden met het feit:

- dat het UWV als werkgebied de arbeidsmarktregio Zeeland kent en dat het Rijk wil dat UWV en gemeenten op die schaal één aanspreekpunt/één (digitaal) loket creëren;
- dat de gemeenten in Zeeland op subregionaal niveau werken als het gaat om arbeidsmarktbeleid.

Een en ander vraagt het borgen van een goed aansluiting.

De gesprekken met het UWV hebben geleid tot principe-afspraken. Het regionaal WSP Zeeland van UWV en WSP Oosterschelderegio kiezen voor de volgende samenwerking.

1. Structuur

- Strategisch: de Manager werkgeversdiensten UWV sluit aan bij het Mosz als er sprake is van vraagstukken of te maken keuzes, ook aangaande de samenwerking, betreffende de werkgeversdienstverlening.
- Tactisch: de meewerkend voorman/-vrouw van het WSP Oosterschelderegio en de manager werkgeversdiensten UWV sluiten elk kwartaal aan bij provinciaal WSP overleg met Walcheren en Zeeuws-Vlaanderen.
- Operationeel: afstemming van vraag en aanbod vindt plaats tussen medewerkers van het WSP Oosterschelderegio en het UWV in Goes (dit in de vorm van een 'leveringsoverleg', om op werkvloerniveau genoemde afstemming praktisch tot stand te brengen, uitgaande van een frequentie van eenmaal per week van maximaal 1,5 uur).

2. Communicatie en uitstraling

- 1 aanspreekpunt voor werkgevers: gezamenlijk centraal telefoonnummer (van UWV) en een gezamenlijk e-mailadres (van UWV).
- 1 uitstraling: gezamenlijk logo (WerkgeversServicepunt Zeeland *subtitle Oosterschelderegio*) en een gezamenlijke website (beheerd door het WSP).

3. Werkgeversdienstverlening

- De arbeidsmarkt in de Oosterschelderegio wordt gezamenlijk benaderd door de jobhunters van het WSP Oosterschelderegio en de adviseurs werkgeversdiensten van UWV. Dit betekent dat in samenspraak bepaald wordt wie welke werkgever bezoekt. De werkgever heeft 1 contactpersoon.
- Voorafgaand aan het benaderen van een werkgever checkt de jobhunter of adviseur wie in WBS "eigenaar" is van deze werkgever en wat de reeds gemaakte afspraken zijn (het belang van de werkgever van 1 aanspreekpunt in publieke domein).
- De jobhunters en adviseurs bespreken met de werkgever zowel de dienstverlening van gemeente als van UWV en nemen vacatures en marktontwikkelingen mee uit het gesprek.

4. Vacatures

- Werkgevers kunnen hun vacatures melden tijdens een bedrijfsbezoek, of op het gezamenlijke telefoonnummer en e-mailadres.
- Vacatures, projecten, convenanten en kandidaten worden in gezamenlijkheid besproken in het genoemde 'leveringsoverleg'. Dit geldt ook voor ontwikkelingen in de markt.

5. Expertise

Uitgangspunt is dat gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise. Hierin ligt de kracht van de samenwerking.

Expertise WSP Oosterschelderegio: jobhunting en relatiebeheer.

Expertise RWSP UWV: acquisitie, relatiebeheer, projecten lokaal en regionaal (gericht op doelgroepen).

Overleg vindt nog plaats tussen het WSP Oosterschelderegio en het UWV omtrent het verder concreet maken van deze samenwerking. De inzet is om dit smart te doen, bijvoorbeeld in de vorm van duidelijke taakstellingen voor de bijdrage van beide partijen aan de samenwerking, een gedeeld werkproces en maandrapportages.

6. Sturing

a. Maandelijks monitoren de meewerkend voorman/-vrouw van het WSP Oosterschelderegio en de manager werkgeversdiensten UWV de resultaten van de gezamenlijke werkgeversbenadering en ondernemen gezamenlijk actie wanneer resultaten achterblijven bij de taakstelling van een van beide partijen.

b. Het UWV marktwerkingsplan voor de regio Zeeland stemt de manager werkgeversdienstverlening UWV af met de coördinator van het WSP-Oosterschelderegio en de bevindingen worden voorgelegd aan het Mosz.

7. ICT

a. WBS wordt door WSP Oosterschelderegio en UWV gezamenlijk gebruikt als vacature registratiesysteem en matchingstool (raadpleegfunctie én mutatiefunctie). Hiervoor is een aansluiting op Stekker4 benodigd. Dat betekent dat het WSP niet alleen gebruik maakt van de raadpleegfunctie van WBS zoals genoemd onder 2.9, maar ook bewerkt.

b. Exploitatiekosten en kosten voor accounts op Stekker4 worden niet in rekening gebracht bij WSP Oosterschelderegio (voor implementatie van Stekker4 op locatie kan contact gezocht worden met de ICT beheerder van UWV). Dit op voorwaarde dat correct geregistreerd wordt en de geheimhoudingsplicht door gebruikers in acht genomen wordt. Daarnaast dienen de medewerkers opgeleid te zijn om met de UWV-applicatie WBS te mogen werken. WSP Oosterschelderegio betaalt zelf voor het opleiden van haar medewerkers in het gebruik van WBS.

8. Administratieve ondersteuning

Gezamenlijk wordt onderzocht welke administratieve taken er zijn voor het WSP Oosterschelderegio en hoe gemeente en UWV dit samen kunnen inrichten. Het betreft taken als: telefoon aannemen, e-mailadres uitlezen, vacatures invoeren, projecten- en vacaturemailings, verdeling caseload, notuleren en het zoeken naar vacatures in de media.

9. Evaluatie

Afgesproken wordt om voor 1 juli 2012 deze samenwerking te evalueren (waarbij vooraf wordt vastgesteld wat de evaluatiepunten zijn). Bij deze evaluatie wordt een relatie gelegd met de onder 2.17 genoemde evaluatie.

4. INVENTARISATIE GEMEENTELIJKE INBRENG EN WENSEN MET BETREKKING TOT HET WSP IN 2012

In onderstaande tabel is de gemeentelijke inbreng in beeld gebracht. Conform het bestuurlijke uitgangspunt is deze inbreng conform die van 2011. Nieuw is de opname van Tholen, omdat deze gemeente in het verleden een eigen Werkplein/WSP had. Verder is opgenomen het aantal plaatsingen dat van het WSP Oosterschelderegio verwacht wordt.

Gemeente	Inbreng fin.	Inbreng fte	Gewenste output
Borsele	€ 24.000	-	12 plaatsingen
Goes	-	72 uur per week	72 plaatsingen
Kapelle	-	8 uur per week	10 plaatsingen
Noord-Beveland	€ 15.000	-	5 plaatsingen

Reimerswaal	€ 39.000	-	12 plaatsingen
Schouwen-Duiveland	-	36 uur per week	nog te bepalen
Tholen	-	27 uur per week	nog te bepalen
Totalen	€ 78.000	143 uur per week	111 pl. (+ SD en TH)

De conclusie is rechtvaardig dat een goede verdeelsleutel voor de gemeentelijke inbreng ontbreekt. Deze is historisch gegroeid. De kwartiermakers zijn van oordeel dat de gemeentelijke inbreng gefundeerd moet worden op een objectief uitgangspunt. Dit kan bijvoorbeeld zijn het aantal inwoners, het aantal werklozen of de output per gemeente. Gelet op het bestuurlijke uitgangspunt om uit te gaan van het continueren van de inbreng van 2011 is het voorstel ook in deze 2012 als een overgangsjaar te zien. Dat wil zeggen dat geaccepteerd wordt dat er niet uitlegbare verschillen zijn tussen de inbreng van de gemeenten in 2012. Bij de uitwerking van de onder paragraaf 1 genoemde bestuursopdracht dient deze situatie per 1 januari 2013 rechtgetrokken te zijn.

5. OPERATIONELE ZAKEN

Voor de operationele invulling en aansturing wordt, aanvullend op de afspraken genoemd in paragraaf 2 en uitgaande van de huidige uitvoeringspraktijk (zie hierna paragraaf 6), voorlopig van het volgende uitgegaan.

1. De inzet van het WSP Oosterschelderegio is hoofdzakelijk gericht op jobhunting. Daarnaast wordt ingezet op relatiebeheer (accountmanagement). Voor beide functies wordt voorsnog uitgegaan van een verhouding 4 : 1.
2. Aanmelding van kandidaten die 'werkklaar' zijn, vindt plaats door klantmanagers van de gemeenten in de Oosterschelde regio.
3. Kandidaten worden door het WSP gescreend op motivatie, beschikbaarheid, Nederlandse taal, cv, kwalificaties, mogelijkheden arbeidsmarkt, mobiliteit, flexibiliteit en belemmeringen.
4. Klantregistratie vindt plaats via GWS4ALL (n.b. Tholen werkt op dit moment niet met GWS4all).
5. Nazorg, bestaande uit evaluaties met de werkgever en kandidaat, vindt standaard plaats (uitgaande van een in overleg met de klantmanagers te bepalen termijn).
6. Binnen twee weken na elke maand wordt verantwoording over de resultaten afgelegd door middel van een managementapportage, in ieder geval aan de leden van het Mosz.
7. Voor één fte wordt op jaarbasis in 2012 uitgegaan van 48 plaatsingen. Hierbij is rekening gehouden met de veranderde arbeidsmarkt en het feit dat ervaringen leren dat kandidaten niet altijd 'werkklaar' zijn (hetgeen betekent dat er soms meer sprake is van het invullen van de functie van lifecoach dan jobcoach).
8. Mede gelet op het feit dat er in 2012 sprake is van een opbouw van het WSP Oosterschelderegio, waarbij zaken zich nog moeten 'zetten', en gelet op de factor reistijd, wordt voor de meewerkend voorman/-vrouw uitgegaan van 16 uur inzet per week.
9. Voor de formatie van het WSP wordt uitgegaan van 143 uren. Deze formatie is nodig om het gewenste aantal plaatsingen mogelijk te maken. Dat betekent dat urenuitbreiding in verband met de functie meewerkend voorman/-vrouw noodzakelijk is.

6. ONTWIKKELPUNTEN

Bij bespreking van het concept van deze notitie in de door het Mosz ingestelde werkgroep werkplein is geconstateerd dat dit bedrijfsplan een foto van de huidige situatie weergeeft. In het kader van een verdere uitbouw is door de werkgroep een aantal ontwikkelpunten benoemd, die de komende tijd opgepakt dienen te worden. Deze ontwikkelpunten zijn hierna opgesomd.

1. Met dit bedrijfsplan zijn goede aanzetten gedaan voor een eenduidige werkgeversbenadering. Dit komt tegemoet aan de wens van werkgevers, zoals herhaald naar voren komt. De nieuwe samenwerking zal zich nog wel moeten 'zetten'. Bij een verdere operationalisering dient bekeken te worden of ook klantmanagers namens het Werkgeversservicepunt naar buiten kunnen treden.
2. De huidige uitvoeringspraktijk laat zien dat, in afwijking van 5.2, kandidaten niet altijd 'werkklaar' worden aangemeld. Geconstateerd is dat het wenselijk is om verantwoordelijkheden duidelijker te beleggen en hierop ook te sturen. Op grond hiervan kunnen namelijk verwachtingen neergezet en gemanaged worden (zie ook 5.7). Hoewel een grijs overdrachtsgebied niet te voorkomen is, is het wenselijk hierover nadere afspraken te maken tussen de gemeentelijke klantmanagers en het werkgeversservicepunt. Daarbij zal gekeken worden naar de in het verleden geïntroduceerde criteria. Het organiseren van een gezamenlijke bijeenkomst van klantmanagers en werkgeversservicepunt kan bijdragen aan teamvorming en het accepteren van elkaars rollen.
3. In het verlengde van punt 2 is het ook wenselijk om afspraken te maken waar de nazorg het beste kan worden belegd.

7. Uitgaven

Uitgaande van de vorige paragrafen kunnen de volgende uitgaven in beeld gebracht worden.

1.	Meewerkend voorman/-vrouw	28.000
2.	Automatisering/Stekker4only	4.700
3.	Kosten administratieve ondersteuning	25.000
4.	Werkplekken	3.550
5.	Telefoon	2.000
6.	Website	2.500
7.	PR/communicatie	6.000
8.	Werkbudget	2.200
9.	Activiteiten	8.000
10.	Reiskosten	2.000
11.	Onvoorzien	1.000
12.	Bijdrage Schouwen-Duiveland	-4.000
13.	Bijdrage Tholen	-2.950
	Totaal	78.000

Deze uitgaven zijn gebaseerd op ervaringsgegevens van 2011 en inschattingen op basis van nu bekende gegevens en worden reëel geacht. De totale uitgaven komen overeen met het beschikbare budget zoals aangegeven onder paragraaf 4.

Door de verschillende inbreng van gemeenten (in natura en budget) en het niet werken met één gezamenlijke en totale begroting, is voor 2012 gezocht naar een methodiek voor doorrekening van gemeenschappelijke kosten naar de gemeenten Schouwen-Duiveland en Tholen. De opbouw hiervan is als volgt:

- er is van uitgegaan dat de kosten van de inzet onder de punten 1, 2, 3, 6, 7 en 9 gemeenschappelijk zijn;
- niet alle kosten van deze gemeenschappelijke inzet zijn echter op basis van een vaste verdeelsleutel te verdelen. Het is namelijk realistisch om te veronderstellen dat een belangrijk deel van deze kosten voor de locatie Goes zijn. Probleem is dat vooralsnog onbekend is om welk deel dit gaat. Om deze reden is als uitgangspunt aangehouden dat

gemiddeld een vierde deel van de genoemde punten echt gemeenschappelijk zijn. Dat betekent dat de gemeenschappelijkheid gefixeerd is op een bedrag van € 18.550.

- vervolgens is dit bedrag op basis van inwoneraantallen herleid naar de onder punten 12 en 13 genoemde bijdragen van Schouwen-Duiveland en Tholen.

7. Begroting

Op grond van de voorgaande paragrafen is de volgende begroting 2012 opgesteld.

Baten		Lasten	
Bijdragen Borsele, N.-Beveland, Reimerswaal, S-Duiveland en Tholen	85.000	Algemene kosten	85.000
Personele inbreng Goes, Kapelle, S-Duiveland en Tholen	238.000	Personele lasten 143 uur (uitg. van gem. € 60.000/36 uur)	238000
Totalen	323.000		323.000

8. Voorstel

Dit bedrijfsplan wordt ter instemming voorgelegd aan het portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken Oosterschelderegio (13 maart 2012) en de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten in de Oosterschelderegio (voor 1 april 2012).

8 maart 2012 / Alet van kommer en René Boone, kwartiermakers.