Gezamenlijk doorontwikkelen in Boxtel

Lokaal Plan 2021-2025
Boxtel en WSD

Colofon

Kenmerk *ACG-2021-714-05_Boxtel*
Datum *7 oktober 2021*

Inhoudsopgave

1. Gezamenlijk doorontwikkelen 3

2. Kern van de samenwerking 3

2.1 Opgave, uitgangspunten, ambitie en doelen 3

2.2 In-, door- en uitstroom 4

3. Invulling basisdienstverlening 7

3.1 Inleiding 7

3.2 Aantal bij WSD te realiseren arbeidsplaatsen 8

3.3 MijnWerkDichtbij 9

3.4 Samenwerking in de back-office 10

3.5 Expertisecentrum 'De KennisKompanie' 11

4. De Plusdiensten 11

4.1 Inleiding 11

4.2 Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding 12

4.3 Aanpak Jongeren 14

5. Organisatie van de uitvoering 15

5.1 Programmaorganisatie 15

5.2 Brede participatie 15

5.3 Bekendheid met dienstverlening WSD vergroten 15

5.4 Monitoring, stand van zaken en borging 15

6. Begroting 16

7. Indicatieve planning 16

Bijlage 1 Besluitvorming over het Koersdocument 18

Bijlage 2 Overzicht producten en diensten WSD 19

Bijlage 3 Huidige situatie en uitwerkingsrichtingen plusdiensten 20

1. Gezamenlijk doorontwikkelen

Koersdocument als basis
De basis voor dit Lokaal Plan wordt gevormd door:
- het Koersdocument 'Gezamenlijk doorontwikkelen';
- de instemming van de gemeenteraad van Boxtel met de visie en de adviespunten uit het koersdocument (bekend gemaakt bij brief van 24 januari 2020);
- het besluit van het Algemeen bestuur van WSD op 8 juli 2020 (zie bijlage 1) over het Koersdocument zijn de basis voor dit Lokaal Plan.

Bij het vaststellen van het Koersdocument is door het Algemeen Bestuur van de WSD besloten om nadere invulling te geven aan het koersdocument door per gemeente een Lokaal Plan op te stellen. Het onderhavige plan is het Lokale Plan voor Boxtel. In dit Lokaal Plan wordt invulling gegeven aan de adviezen die voortvloeien uit het Koersdocument en de besluitvorming daarover. Daarbij staan de volgende drie adviezen centraal:
- Ontwikkel gezamenlijk (gemeente en WSD) de lokale infrastructuur door.
- Ontwikkel een WSD breed expertisecentrum.
- Ontwikkel de plusdiensten verder door.

De eerste twee punten vallen onder de basisdienstverlening voor alle negen gemeenten. De plusdiensten zijn individueel maatwerk per gemeente, waar gemeenten beslissen of ze er al dan niet gebruik van maken.

Doorontwikkeling staat centraal
WSD en Boxtel werken op vele fronten samen naar volle tevredenheid. Niet alle vormen van samenwerking komen aan de orde in dit Lokaal Plan. In dit Lokaal Plan focussen we op de doorontwikkeling van de samenwerking. De accenten die we daarbij aan willen brengen hebben we beschreven in dit Lokaal Plan. Het lokale plan dient als het uitgangspunt om de samenwerking met WSD verder vorm te geven en geeft de aandachtspunten voor de komende vier jaar weer.

Totstandkoming van het Lokaal Plan
Het plan is opgesteld in de periode februari 2021 tot en met juni 2021 onder leiding van een programmagroep met daarin vertegenwoordigers van MijnGemeenteDichtbij (namens de gemeente Boxtel) en WSD. In diverse werkgroepen met daarin vertegenwoordigers van MijnGemeenteDichtbij en WSD zijn de bouwstenen voor het Lokaal Plan uitgewerkt. De programmagroep en de groepen zijn begeleid door een externe projectleider.

Het Lokaal Plan is opgesteld op basis van hetgeen de diverse groepen hebben besproken en afgesproken.

2. Kern van de samenwerking

2.1 Opgave, uitgangspunten, ambitie en doelen

Boxtel en WSD hebben een gezamenlijke opgave. Voor de uitwerking hiervan hebben we een aantal uitgangspunten gedefinieerd. Op basis van de opgave en de uitgangspunten is een gezamenlijke ambitie geformuleerd. Deze ambitie is uitgewerkt in een aantal algemene doelen. De opgave, de uitgangspunten, de ambitie en de doelen worden op de volgende pagina toegelicht.

Opgave:
De samenwerking tussen Boxtel en WSD voor de komende jaren opnieuw en in gezamenlijkheid vormgeven. De samenwerking wordt voor de periode 2021-2025 vastgelegd in een Lokaal Plan dat bestaat uit een aantal concrete projecten met ruimte om nieuwe projecten te starten wanneer nodig. Hiermee geven we invulling aan de afspraken in het koersdocument WSD.

Uitgangspunten:
- *We werken op basis van gelijkwaardigheid samen aan de uitvoering van dit Lokaal Plan waarbij de regie op de uitvoering van de Participatiewet bij de gemeente ligt.*
- *In onze samenwerking gaan we uit van solidariteit, collectief eigenaarschap, complementariteit en resultaatgerichtheid.*
- *We zijn wendbaar wanneer er moet worden bijgesteld.*
- *Over de regierol inzake begeleiding van cliënten maken we goede afspraken.*

Ambitie:
Iedereen doet mee naar vermogen, waarbij meedoen belangrijker is dan alleen het hebben van betaalde arbeid.

Doelgroep:
We richten ons in dit Lokaal Plan op de brede doelgroep van de Participatiewet. Daarbij wordt voor de basisdienstverlening en de plusdiensten het volgende onderscheid gehanteerd:
- *Basisdienstverlening: inwoners die werken via Wsw, LKS banen of Beschut Werk.*
- *Plusdiensten: overige inwoners die kunnen participeren.*

Overall doelen[1]:
- *Elke inwoner met een ondersteuningsvraag heeft een plan met maatwerkaanpak of een plan dat aansluit op de behoefte en mogelijkheden van die inwoner.*
- *Inwoners worden beter, sneller en integraal ondersteund bij ondersteuningsvragen in het sociale domein en meer specifiek op het terrein van werk en inkomen.*
- *De inwoner staat centraal en we hanteren een integrale werkwijze.*
- *Daarbij wordt behouden en versterkt wat lokaal al is opgebouwd.*
- *De expertise WSD is geïntegreerd in de lokale infrastructuur.*
- *Dienstverlening uitlijnen, zodat er een efficiënte uitvoering ontstaat.*
- *De gemeente houdt de drempel zo laag mogelijk om zo veel mogelijk mensen voor participatie doeleinden te bereiken.*
- *Er wordt een beroep gedaan op werkgevers, die dan wel ontzorgd moeten worden.*
- *Bijdragen aan zingeving en geluk. Inwoner en werkgever worden ondersteund. Mensen ontdekken zelf talenten. Mensen in beeld houden. Mensen uit isolement en naar (on)betaald werk.*

2.2 In-, door- en uitstroom

Klantreis
De klantreis van een kandidaat in het in-, door- en uitstroom model ziet er in kern steeds hetzelfde uit. Zie figuur 1 op de volgende pagina.

[1] Deze zijn gedistilleerd uit het Koersdocument 'Gezamenlijk doorontwikkelen'

Figuur 1: Klantreis WSD

Een kandidaat meldt zich altijd eerst bij de gemeente. Een klantmanager werk van de gemeente zal een diagnose stellen en op basis hiervan besluiten om de kandidaat:

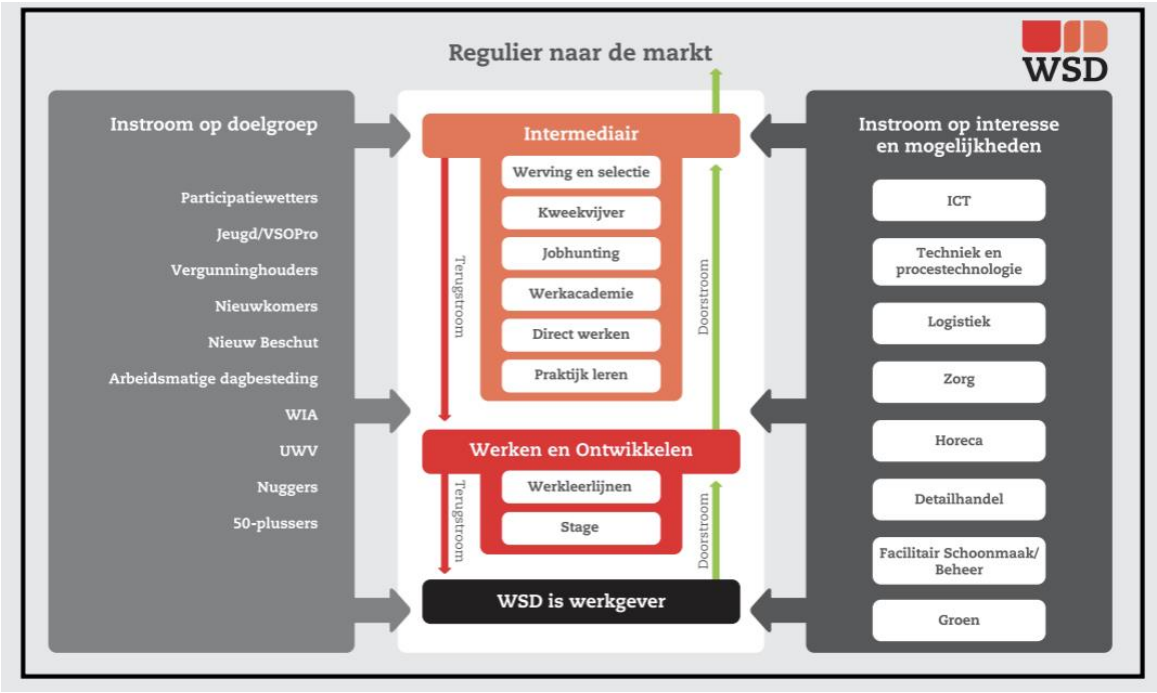
- vrij te stellen van de re-integratie/participatieverplichtingen;
- op een zorgtraject te plaatsten;
- direct naar regulier werk te begeleiden;
- aan te melden bij WSD.

Bij WSD wordt er een diepgaande (werk)diagnose en analyse uitgevoerd en wordt er een advies afgegeven aan de gemeente. Op basis van dit advies besluit de gemeente over het te volgen traject. Indien WSD de kandidaat gaat begeleiden komt deze terecht in het uitstroom-, ontwikkel- of werkprogramma van WSD.

'Instroom-doorstroom-uitstroom' model

Zowel binnen de basisdienstverlening als binnen de meeste plusdiensten werken we samen op basis van het 'instroom-doorstroom-uitstroom' model. In figuur 2 wordt dit model schematisch weergegeven.

Figuur 2: 'Instroom-doorstroom-uitstroom' model



Toelichting bij het in-, door- en uitstroom model:
Kandidaten kunnen zowel als doelgroep instromen (bijv vergunninghouders) of op basis van interesse en mogelijkheden (bijvoorbeeld in logistiek, zorg, horeca, detailhandel, schoonmaak of groen). Het doel van de doorstroomactiviteiten is het krijgen van zicht op wat een cliënt kan en wie de cliënt is. Doorstromen kan onder meer via 'Werken en Ontwikkelen' (ic via Werkleerlijnen of stage[2]). Doorstromen kan ook via de rol van WSD als 'Intermediair'.
WSD heeft een uitgebreide portfolio met diensten en producten die worden ingezet binnen het in-, door- en uitstroom model (zie bijlage 2 voor een beknopte weergave van de dienstenportfolio van WSD).
Op basis van inzichten die worden opgedaan in het doorstroomprogramma kan een cliënt uitstromen naar een reguliere werkplek of terugstromen naar een werkplek waar meer begeleiding wordt geboden.

Werk-ontwikkel-plan
We willen kandidaten een toekomstperspectief bieden dat past bij hun profiel en waarbij werken en ontwikkelen centraal staan. Om hierbij succesvol te kunnen zijn doen we dit op basis van een gedeeld beeld over het profiel en het groeivermogen van een kandidaat. Op basis hiervan stellen we een 'werk-ontwikkel-plan' op en organiseren we een werkplek die hier bij past. Daarbij bieden we werkvormen en werksoorten aan die passen bij het profiel en het groeivermogen van kandidaten en we hebben oog voor de volgende stap in hun ontwikkeling. Het doel waarvoor een werkplek wordt ingezet staat daarbij steeds centraal.[3]

Om te komen tot een gedeeld beeld over het profiel en groeivermogen van een kandidaat gaan we in beeld brengen hoe we hier nu toe komen. Dit is de basis om een gezamenlijke werkwijze en methodiek te ontwikkelen op basis waarvan we een profiel maken en een werk-ontwikkel-plan. Dit doen we zowel voor de basisdienstverlening als voor de plusdiensten.

Diversiteit werklocaties en werksoorten
Binnen het in-, door- en uitstroommodel is er veel aandacht voor het organiseren van passende werkplekken. Voor dit doel biedt WSD een groot aantal werksoorten aan op verschillende locaties. Dat doet WSD bij voorkeur bij reguliere werkgevers en als dat (nog) niet mogelijk is via de eigen infrastructuur. Als het gaat om werksoorten en werklocaties gaan we de komende tijd de volgende acties ondernemen:

- we gaan onderzoeken of er meer werkplekken kunnen worden aangeboden bij lokale werkgevers;
- we gaan onderzoeken of en zo ja hoe we het werkgeversnetwerk 'Aan 't Werk' meer kunnen betrekken bij het creëren van werkplekken;
- we gaan onderzoeken of we slimme verbindingen kunnen maken met initiatieven in de arbeidsmarktregio (denk aan het werkgeversservicepunt) en bij omliggende gemeenten;
- we gaan onderzoeken of bepaalde sectoren en transities kansen bieden. Daarbij denken we aan de logistieke sector, de sector zorg en de transities op het gebied van klimaat, energie en circulaire economie;

---

[2] De Werkleerlijnen zijn interne leerlijnen die gericht zijn op het verwerven van competenties, vaardigheden en inhoudelijke kennis over een vakgebied. De leerlijn wordt doorlopen binnen de infrastructuur van WSD. Met het afronden van een Werkleerlijn is een medewerker van WSD klaar voor de volgende stap: de Praktijkleerlijn of Praktijk Leren.

[3] Dit kan betekenen dat er tijdens een traject om de (werknemers) vaardigheden (=doel) in beeld te krijgen, kan worden gekozen voor een leerwerkplek die niet tot de voorkeursbranche of werkzaamheden behoort van een kandidaat.

'Onderzoeken' betekent in deze context niet dat we diepgaande analyses gaan uitvoeren en dikke rapporten gaan schrijven. We gaan vooral pragmatisch te werk door de juiste verbindingen aan te gaan met werkgevers en met hen concrete afspraken te maken.

Stimuleren van inclusief ondernemen

Het bieden van een kans aan mensen uit de Participatiewet door werkgevers noemen we ook wel Inclusief ondernemen. Dit wordt actief door ons gestimuleerd. De accountmanager van WSD en de accounthouder werk van de gemeente vervullen hierin een cruciale rol[4]. Zij nemen pro actief contact op met werkgevers over vacatures die er zijn en die er aan zitten te komen, ze starten samenwerkingsprojecten met werkgevers, ze verstrekken informatie aan werkgevers over allerlei regelingen die er zijn en ze geven advies over het gebruik van deze regelingen. Wanneer een vacature niet helemaal past bij de doelgroep gaan ze met de werkgever in gesprek om de vacature passend te maken. Dit noemen we 'jobcarven'. Als een werkgever er voor kiest om een kandidaat uit de doelgroep een kans te bieden dan wordt deze werkgever zoveel als mogelijk ontzorgd.

Vacatures die worden opgehaald door de accountmanager en de accounthouder werk worden gedeeld met WSD, Werkpartners en klantmanager werk van MijnGemeenteDichtbij. Zij kunnen vervolgens kijken of ze kandidaten hebben die passen op de vacature. De accountmanager en accounthouder werk stelt kandidaten voor aan de werkgever. Al dan niet samen met klantmanagers werk van MijnGemeenteDichtbij.

Voor deze vorm van dienstverlening op het gebied van Inclusief Ondernemen wordt er samengewerkt met regionale structuren zoals het werkgeversnetwerk 'Aan 't Werk' en het Werkgeversservicepunt.

3. Invulling basisdienstverlening

3.1 Inleiding

De basisdienstverlening is gedefinieerd in het koersdocument en het besluit van het Algemeen bestuur dd. 8 juli 2020[5]. In het kort komt dit er op neer dat bij de basisdienstverlening het bieden van betaald werk via Wsw, LKS banen of Beschut Werk centraal staat. In dit Lokaal Plan wordt de basisdienstverlening nader uitgewerkt op de volgende punten:

1. De gemeentelijke ambitie voor het aantal bij WSD te realiseren arbeidsplaatsen;
2. De lokale verankering van WSD in Boxtel onder andere door de samenwerking in MijnWerkDichtbij, het gezamenlijke toegangsloket voor de burgers van Boxtel;
3. Samenwerking in de back office om onnodige bureaucratie te vermijden en snel te kunnen reageren op de steeds veranderende regelgeving;
4. Samenwerking op het gebied van beleid en ontwikkeling van nieuwe en verbetering van bestaande diensten in het expertisecentrum De KennisKompanie.

[4] Op dit moment vervult de accountmanager WSD ook de rol van accounthouder werk. Hiervoor is de betreffende accountmanager gedetacheerd bij MijnGemeenteDichtbij.

[5] NB in het koersdocument was de verwachting dat ultimo 2024 de 2.100 plaatsen gerealiseerd zouden zijn. In verband met de coronacrisis is dit opgeschoven naar ultimo 2025. Per 1-1-2020 is de gemeente Haaren opgeheven en verdeeld over drie WSD-gemeenten. De taakstelling geldt daarmee voor negen gemeenten.

3.2 Aantal bij WSD te realiseren arbeidsplaatsen

In reactie op het koersdocument heeft de gemeenteraad van Boxtel ingestemd met de visie en de drie adviespunten uit het koersdocument. Met betrekking tot de ambitie schaart Boxtel zich daarmee achter het 100% scenario uit het koersdocument. Het Algemeen bestuur van WSD heeft op 8 juli 2020 besloten tot het break-even scenario (100%). Dat wil zeggen dat uiterlijk ultimo 2025 2.100 arbeidsplaatsen (SW en PW) in het collectief van de negen gemeenten bij WSD gerealiseerd worden[6].

Dat wil zeggen dat Boxtel op termijn streeft naar 100% van de Wsw bezetting ultimo 2014. Een grote opgave omdat Boxtel, met ca. 483 personen in de Wsw (inclusief 13 plaatsen als gevolg van de herindeling van Haaren) altijd al een relatief grote Wsw bezetting heeft gehad. Onder de Participatiewet gaat het om proefplaatsingen (aanloop tot een dienstverband), dienstverbanden met loonkostensubsidie en Beschut werken bij WSD. De Wsw dienstverbanden nemen geleidelijk af, omdat er met ingang van 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt.

De ambitie is gebaseerd op de visie om zoveel mogelijk burgers uit Boxtel zo regulier mogelijk te laten participeren. Daarbij gaat het niet alleen om inwoners met een bijstanduitkering, maar ook mensen zonder uitkering of mensen met een initiële zorgvraag en nadrukkelijk ook kwetsbare jongeren. In dat verband heeft Boxtel ook geëxperimenteerd met 3D ketensamenwerking. Dat wil zeggen samenwerking over de drie sociale sectoren: Jeugd, Wmo en Participatie.

Ambitie is één, maar het bereiken van de doelgroep vergt tijd. Boxtel en WSD hebben elkaar hiertoe opgezocht om de toegang te verbeteren en te verbreden. Dit vindt plaats in de samenwerking MijnWerkDichtbij. Hierover verderop in het lokaal plan.

De decentralisatie van het sociale domein in 2015 is een grote bezuinigingsoperatie van de rijksoverheid geweest. De beschikbare budgetten in het sociale domein en dus ook van participatie is de afgelopen jaren een remmende factor geweest. Met de inzet van eigen middelen en dividend van WSD heeft de gemeente ruim boven het beschikbare budget gepresteerd.

Ultimo maart 2021 realiseerde Boxtel 140 personen met een proefplaatsing, dienstverband met loonkostensubsidie of Beschut werken. Twintig personen zijn rechtstreeks bij werkgevers geplaatst. Bij WSD werken 120 personen, terwijl er voor 108 personen begeleidingsbudget beschikbaar is. Boxtel kent dus een realisatie van 12 personen boven budget.

In totaliteit realiseert Boxtel ultimo maart ca. 470 arbeidsplaatsen bij WSD en dat is vrijwel het aantal van 100% (483 plaatsen). Boxtel ligt hiermee op schema om in 2025 haar aandeel te realiseren in de 2.100 arbeidsplaatsen van het break even scenario.

---

[6] *WSD telde ultimo 2014 ca. 2.100 arbeidsplaatsen en dat is ook het aantal dat nodig is voor WSD om een break even exploitatie te realiseren. In het koersdocument is reeds voorzien dat WSD gedurende enkele jaren minder dan 2.100 arbeidsplaatsen realiseert als gevolg van een tijdelijk hogere uitstroom SW dan instroom PW.*

Stimulusgelden WSD en nieuwe financiering

Het Algemeen bestuur van WSD heeft op 14 juli 2021 een besluit genomen over het stimulusprogramma. Het stimulusprogramma betekent dat WSD de komende jaren de begeleidingskosten voor haar rekening neemt van de plaatsingen boven het budget dat de gemeenten van het rijk hiervoor ontvangen. Hiertoe wordt bij WSD een reserve van € 6,7 mln. gevormd.

Met dit stimulusprogramma anticipeert WSD op twee ontwikkelingen. In de eerste plaats is het een stimulans voor de deelnemende gemeenten om hun ambitie voor de inwoners die met ondersteuning van WSD aan het werk kunnen waar te maken. Tegelijkertijd maakt het de doelstelling van 2.100 plaatsen in 2025 ook betaalbaar.
In de tweede plaats wordt geanticipeerd op de nieuwe financiering van de banen met loonkostensubsidie. De rijksoverheid wil per 1 januari 2022 een nieuwe financiering voor de loonkostensubsidie invoeren. Het landelijk aantal plaatsen met loonkostensubsidie blijft ver achter bij de verwachtingen en het rijk een impuls geven aan het aantal plaatsingen. De nieuwe financiering betekent goed nieuws voor gemeenten, zoals Boxtel, die de afgelopen jaren geïnvesteerd hebben in het aan het werk helpen van mensen die begeleiding en loonkostensubsidie nodig hebben.

Even wachten alvorens definitieve keuzes te maken

In de werkgroep basisdienstverlening zijn verschillende scenario’s doorgenomen. Hierbij wordt geanticipeerd op het stimulusprogramma van WSD én de nieuwe financiering van loonkostensubsidie. Deze scenario’s laten zien dat het verstandig is om de door Boxtel gekozen weg door te zetten, en waar mogelijk te intensiveren. Door het stimulusprogramma zijn de risico’s beperkt, terwijl de verwachte voordelen zeer substantieel zijn.

Gelet op de ambitie van Boxtel, het feit dat de meerkosten de komende jaren door WSD worden gedragen en het geringe financiële risico is voortzetting van het bestaande beleid van Boxtel mogelijk. Dat wil zeggen dat inwoners die aangewezen zijn op banen met loonkostensubsidie zonder terughoudendheid geplaatst worden.

De nieuwe financiering van de loonkostensubsidie per 1 januari a.s. biedt een gunstig financieel perspectief. Vanuit het principe van goed koopmansgebruik lijkt het de werkgroep verstandig beleid om de circulaire van september 2021 af te wachten om te zien wat het budget 2022 daadwerkelijk gaat worden. Op dat moment kunnen de scenario’s precies doorgerekend worden en kan de gemeente Boxtel een meerjarig beleid vaststellen waarvan ook zeker is dat het betaalbaar is. Tegen die tijd is er ook meer inzicht in de behoefte binnen de gemeente aan banen met begeleiding en loonkostensubsidie.

WSD zal in het laatste kwartaal van 2021 overigens voor alle negen deelnemende gemeenten de gekozen ambities doorrekenen en afzetten tegenover de door de gemeenten en het Algemeen bestuur geformuleerde doelstelling van 2.100 plaatsen met ingang van 2025.

Voor Boxtel geldt dat de ambitie is om te streven naar 100% van de Wsw bezetting die de gemeente voor de invoering van de PW in 2014. Deze ambitie is gebaseerd op de visie om zoveel mogelijk burgers uit Boxtel zo regulier mogelijk te laten participeren. Om zeker te weten dat deze ambitie ook betaalbaar is worden er eind 2021/begin 2022 defintieve keuzes gemaakt.

3.3 MijnWerkDichtbij

Een belangrijk onderdeel van het Koersdocument en de basisdienstverlening is ook de verankering van WSD in de lokale infrastructuur. We zijn hier momenteel ervaring mee aan

het opdoen middels de pilot 'MijnWerkDichtbij'. De pilot loopt in 1 wijk in Boxtel en 1 wijk in Sint-Michielsgestel. De looptijd van de pilot is van november 2020 tot november 2021.

Het doel van MijnWerkDichtbij is het in beeld brengen van de arbeids- en participatiemogelijkheden in een maximaal drie maanden durend traject. Subdoelen zijn:
- Werk voor uitkering, kortste weg naar duurzaam werk staat altijd voorop;
- Het in een vroeg stadium in beeld brengen van kansen en belemmeringen d.m.v. werkdiagnose;
- Optimaliseren van de samenwerking tussen WSD en MGD door gezamenlijk op te trekken in het traject MWD door consulent WSD en consulent MGD. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, uiteindelijke regie blijft bij de gemeente.

Binnen MijnWerkDichtbij wordt werk ingezet als diagnose instrument. MijnWerkDichtbij is feitelijk een aanpak met intensieve begeleiding waarbij we de kansen en belemmeringen van uitkeringsgerechtigden in een tijdsbestek van 3 maanden in beeld brengen. Na aanmelding gaan de kandidaten direct voor een periode van 3 maanden aan het werk op 1 van de werklocaties via WSD in de regio. Er worden diverse werksoorten aangeboden.

Naast het inzetten van werk als diagnose instrument is het gezamenlijk optrekken in het drie maanden durende traject door consulent WSD en consulent MWD een belangrijk aspect van MijnWerkDichtbij.

Halverwege de pilot is een tussenevaluatie uitgevoerd. Belangrijke bevindingen hiervan zijn:
- Als gevolg van corona hebben we minder gesprekken kunnen voeren, waren er minder plaatsingen mogelijk en is de diagnose periode verlengd van 3 naar 6 maanden;
- Toch bleek na 6 maanden dat er al concrete resultaten zijn geboekt:
  - Er zijn 26 kandidaten doorgeleid naar de werkdiagnose MWD, waarvan 1 bestaand en 25 nieuw;
  - Van de 26 aanmeldingen zijn 10 kandidaten gestart met MWD/WMBVU, zijn 9 kandidaten gestart met een (ander) re-integratietraject via de gemeente, is voor 1 kandidaat geen uitkering toegekend, starten 2 kandidaten later en is 1 kandidaat volledig regulier uitgestroomd;
  - Voor 4 kandidaten is het gelukt om binnen 3 maanden een einddiagnose te bepalen.

Deze eerste resultaten geven ons veel vertrouwen in de 2de periode van dit pilotproject. Eind 2021 wordt het project geëvalueerd en wordt besloten of en zo ja hoe we er mee doorgaan.

3.4 Samenwerking in de back-office

We hebben gezamenlijk gekeken naar de processen rondom loonkostensubsidie (lks). Dat hebben we gedaan met ondersteuning van de Normaalste Zaak[7]. Het ondersteuningsteam van de Normaalste Zaak heeft samen met medewerkers van MijnGemeenteDichtbij en WSD een verschillenanalyse uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar de verschillen tussen het preferente lks-proces dat op landelijk niveau wordt uitgerold en het lks-proces zoals dat is ingericht in Boxtel. Berlangrijke bevindingen uit de verschillenanalyse zijn:
- De verschillenanalyse geeft inzicht op hoofdlijnen en niet op detailniveau;
- Bij de verschillenanalyse is vooral gekeken naar lks-plaatsingen bij reguliere werkgevers en niet naar lks-plaatsingen via Werkpartners;
- Voor lks-plaatsingen bij reguliere werkgevers zijn de verschillen met het preferente proces gering;

[7] https://www.denormaalstezaak.nl/initiatieven/pilot-loonkostensubsidie/

- Wanneer het preferente proces ook zou worden toegepast op de Iks-plaatsingen via Werkpartners dan is de inschatting dat dit leidt tot een inefficiënter proces.

De conclusie van de werkgroep die betrokken is bij de verschillenanalyse is dat de Iks-processen voor plaatsingen bij reguliere werkgevers en voor plaatsingen via Werkpartners zoveel als mogelijk identiek moeten zijn. Ook heeft de werkgroep geconcludeerd dat het goed is om de mogelijkheden te onderzoeken om de processen inzake Iks-plaatsingen via Werkpartners te optimaliseren. En om daarbij vooral ook te kijken naar de klantgerichtheid van het proces en het behalen van efficiencyvoordelen. WSD en MijnGemeenteDichtbij pakken dit op in de 2de helft van 2021. In het kader van de vervolgstappen die we gaan zetten gaan we ook bij elkaar in de keuken kijken. Hierdoor groeit het wederzijds begrip en wordt de samenwerkingsbasis verder verstevigd.

Op basis van het hiervoor bedoelde onderzoek wordt in de 2de helft van 2021 ook beoordeeld in welke mate het preferrente proces wordt geimplementeerd. Indien wordt besloten om dit te doen dan wordt ook het beschikbare implementatiebudget aangevraagd.

3.5 Expertisecentrum 'De KennisKompanie'

WSD en de gemeenten die samenwerken en mede-eigenaar zijn van WSD (waaronder Boxtel) willen actief kennis delen en nieuwe zaken oppakken. Dat gebeurt nu al, maar we willen dit intensiveren en structureren. WSD en gemeenten willen het expertisecentrum doorontwikkelen naar een hoogwaardige community waar klantmanagers, beleidsmedewerkers en trajectconsulenten van WSD samenwerken, kennis en expertise delen, nieuwe producten en diensten ontwikkelen en waar de landelijke lobby wordt georganiseerd. Door samen te investeren wordt het expertisecentrum een succes.

Het bestaande ambtelijk beleidsoverleg van de negen gemeenten en WSD is de basis van waaruit *De KennisKompanie* onder leiding van een kwartiermaker wordt doorontwikkeld. Het ophalen van vraag, aanbod en nieuwe ontwikkelingen krijgen vorm in een activiteitenagenda. Deelnemers leveren input voor het grotere geheel.

Vooralsnog denken we vanuit Boxtel daarbij in de richting van het delen van goede voorbeelden en ervaringen en het samen oppakken van nieuwe ontwikkelingen. Daarbij denken we aan: het organiseren van lokale werkplekken, nieuwe werksoorten, 'n leven lang ontwikkelen en het verkennen van de mogelijkheden van datagestuurd werken op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs.

4. De Plusdiensten

4.1 Inleiding

Bij plusdiensten gaat het om maatwerk re-integratiediensten die gemeenten bij WSD kunnen inkopen op basis van de specifieke ondersteuningsbehoefte van een inwoner of groepen inwoners. Het zijn onderwerpen waar we intensiever op willen samenwerken met elkaar. Plusdiensten zijn activiteiten, diensten en producten die niet onder de basisdienstverlening van WSD vallen. Plusdiensten worden apart afgenomen door gemeenten op basis van gemaakte afspraken tussen de individuele gemeente en WSD. Er kunnen plusdiensten bijkomen, maar ook weer afgaan. Wanneer plusdiensten succesvol zijn dan gaan ze onderdeel uitmaken van de basisdienstverlening.

In dit Lokaal Plan focussen we ons op de volgende twee plusdiensten[8], te weten:

- Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige dagbesteding (zie paragraaf 4.2);
- Aanpak Jongeren (zie paragraaf 4.3).

In werkgroepen is er gewerkt aan een eerste invulling van deze twee plusdiensten. De resultaten daarvan komen aan de orde in paragraaf 4.2 en 4.3. Daarbij gaan we vooral in op de gezamenlijke ambitie die de werkgroepen hebben geformuleerd, de doelgroep waar we het voor willen doen en de doelen die we hebben gesteld. In bijlage 3 van dit Lokaal Plan is er per plusdienst een beschrijving opgenomen van de huidige situatie en van de eerste uitwerkingsrichtingen die door de werkgroepen zijn bedacht. Deze uitwerkingsrichtingen worden in de tweede helft van 2021 uitgewerkt in concrete projectplannen en acties.

4.2 Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding

Wat is OAD?

OAD is een traject van 6-12 maanden. In de kern is het een diagnose-instrument waarmee we inzicht krijgen in het ontwikkelvermogen van inwoners die gebruik maken/gebruik willen maken van dagbesteding. Dit ontwikkelvermogen kan worden ingezet voor een zinvolle daginvulling met arbeidstaken. Tijdens het traject, waarin zorg en werk hand in hand gaan, krijgen deelnemers structuur en ritme aangereikt. Hun sociale vaardigheden worden bevorderd en zij ontwikkelen arbeidsvaardigheden in een arbeidsomgeving met collega's. Aan het eind van het traject is duidelijk of doorstroom naar (betaald) werk mogelijk is of dat de deelnemer blijft aangewezen op (arbeidsmatige) dagbesteding. Het is mogelijk dat OAD wordt gecombineerd met andere trajecten die lopen bij uitvoerders van GGZ of Wmo.

Ambitie

Het is overall ambitie van dit Lokaal Plan dat al onze inwoners meedoen naar vermogen, waarbij meedoen belangrijker is dan alleen het hebben van betaalde arbeid. Deze ambitie past bij uitstek bij OAD. OAD richt zich op maximale maatschappelijke participatie door het ontwikkelen van inwoners richting een zinvolle daginvulling in combinatie met (betaalde) arbeid. Het werk is hierbij het middel om tot ontwikkeling te komen. Het biedt de doorgaans kwetsbare inwoners structuur, een zinvolle invulling van de dag en een ontwikkelperspectief. Onderzoek laat zien dat werk belangrijk is voor het geluksgevoel en het welzijn van inwoners oftewel 'Werk als medicijn'.

Doelgroep

OAD is bedoeld voor inwoners die:

- Geen adequate daginvulling hebben;
- Een indicatie dagbesteding hebben of aanvragen en mogelijk kunnen krijgen.

Meestal gaat het om mensen die als gevolg van beperkingen, lichamelijk, verstandelijk en/of psychisch van aard, (nog) geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Zij hebben (op termijn) wel mogelijkheden om op gezette tijden activiteiten te ondernemen en een (geringe) prestatie te leveren.

[8] Voor een overzicht van alle plusdiensten verwijzen we naar bijlage 2 van dit Lokaal Plan. Voor een meer uitgebreide toelichting verwijzen we naar de dienstenportfolio van WSD.

Doel

- Het bieden van structuur, een zinvolle invulling van de dag en een ontwikkelperspectief aan doorgaans kwetsbare inwoners;
- *Bekendheid met OAD vergroten*:
  - We willen dat 100% van de mensen in het interne netwerk (zie bijlage 3, tabel 1) binnen MijnGemeenteDichtbij en WSD bekend zijn met OAD en weten hoe ze OAD in kunnen zetten;
  - We willen dat OAD bekend wordt bij meer dan 50% van het externe netwerk (zie bijlage 3, tabel 1);
- We willen dat meer dan 50% van de deelnemers die gestart zijn met het OAD traject na afloop van het traject doorstromen naar werk (al dan niet met loonkostensubsidie);
- We willen dat de deelnemers die niet doorstromen met andere vormen van maatschappelijke participatie aan de slag gaan';
- *Schadelastbeperking*: door de inzet van OAD willen we de financiële druk op Wmo en Participatiemiddelen verminderen.

Waar starten we?

In bijlage 3 wordt een aantal uitwerkingsrichtingen beschreven. Deze worden in de 2de helft van 2021 verder uitgewerkt. Tijdens de samenwerking in de werkgroep OAD is besloten dat er ook al een aantal acties per direct kan worden opgepakt. Deze worden hieronder kort beschreven.

- MijnGemeenteDichtbij ontwikkelt momenteel een routekaart voor zakelijk indiceren[9]. Vanaf mei 2021 wordt hier mee gewerkt. OAD maakt hier onderdeel van uit;
- Onderdeel van de routekaart is ook de methode die wordt gebruikt om zicht te krijgen op het ontwikkelvermogen van een inwoner. MijnGemeenteDichtbij hanteert hiervoor een Quick Scan. Bij OAD wordt er gebruik gemaakt van de ZRM methode. Beide methoden lijken op elkaar aan te sluiten, we gaan hier samen inhoudelijk naar kijken;
- We maken samen een begin met het in beeld brengen van de doelgroep en met het ontwerpen van samenwerkingsprocessen. Daarbij maken we onder meer gebruik van de procesbeschrijvingen die WSD heeft ontworpen voor het maken van contractafspraken en voor het stellen van de diagnose;
- De WSD onderzoekt of ze een accreditatie kan krijgen voor dagbesteding en hoe ze dit kan organiseren;
- De WSD participeert in een landelijk project met de titel 'Shared Savings'. In dit project wordt een model ontwikkeld op basis waarvan zorgverzekeraars, zorgkantoren, uitkeringsverstrekkers (gemeenten/UWV) en aanbieders van GGZ-zorg afspraken maken op uitkomst, kwaliteit en kosten. Dit project duurt 5 jaar en is in 2020 gestart;
- Bij toekomstige OAD-projecten worden afspraken gemaakt over de succesfactoren voor OAD. Deze zijn beschreven in bijlage 3 (paragraaf 1.1).

---

[9] Een produktbeschrijving OAD en de vragen die medewerkers kunnen stellen om te toetsen of een inwoner in aanmerking kan komen worden opgenomen in het productenhandboek. Het systeem van MijnGemeenteDichtbij wordt ook zo ingeregeld dat men kan monitoren via welke instroom een inwoner een OAD traject ingaat (via Participatie, via Wmo of via een Jeugd (18-/18+) intake).

4.3 Aanpak Jongeren

Ambitie

Jongeren hebben de toekomst. Sommige jongeren hebben moeite met het vinden van de voor hen juiste toekomst. Zij voelen zich niet begrepen, ze passen niet in het onderwijssysteem of vinden moeilijk hun weg in de samenleving. Voor deze jongeren willen we er zijn. We willen hen deze kansen bieden door ze te prikkelen en te activeren. We willen hen actief begeleiden, zodat ze naar vermogen mee kunnen doen aan de maatschappij en op deze manier een goede toekomst tegemoet gaan. Het is onze ultieme ambitie dat geen van deze jongeren in 2025 nog thuis zit en dat zoveel mogelijk van hen actief aan hun toekomst werken.

Doelgroep

We richten ons op jongeren tussen 16 tot 27 jaar die onder de Participatiewet vallen. De 16- tot 18-jarigen behoren ook tot de wettelijke re-integratiedoelgroep, ook al kunnen ze op basis van hun leeftijd nog geen uitkering krijgen. We willen de komende jaren met alle jongeren uit de doelgroep (opnieuw) in contact komen.

Doel

- Alle jongeren die deelnemen zijn in 2025 actief op het gebied van scholing, arbeidsmarkttoeleiding, dagbesteding of werken op andere wijze aan hun toekomst;
- We willen zoveel mogelijk jongeren die dit nodig hebben bij deze aanpak betrekken.

Waarmee starten we?

In bijlage 3 wordt een aantal uitwerkingsrichtingen beschreven. Deze worden in de 2de helft van 2021 verder uitgewerkt. Tijdens de samenwerking in de werkgroep Jongeren is besloten dat er ook al een aantal acties per direct kan worden opgepakt. Deze worden hieronder kort beschreven.

- Iedereen in beeld: de participatieconsulenten jongeren en de consulent RMC[10] van MijnGemeenteDichtbij zijn gestart om per jongere een beeld te creëren van hun individuele situatie en de ondersteuning die zij momenteel krijgen. Het doel hiervan is dat alle jongeren in beeld zijn en dat we weten of alle jongeren ook ‘onder de pannen’ zijn. Dit beeld is het vertrekpunt voor het maken van een passend plan voor jongeren;
- De klantmanagers werk van MijnGemeenteDichtbij gaan samen met trajectconsulenten van WSD jongeren en met name spookjongeren[11,12] actief benaderen. Hierbij wordt samengewerkt met jongerencoaches;
- De samenwerkende partners gaan gezamenlijk het beeld van de jongeren die tot de doelgroep behoren completeren.

---

[10] Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten.

[11] Spookjongeren zijn jongvolwassenen van 18 tot 27 jaar die niet staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente, maar wel in de gemeente wonen. Zij volgen geen onderwijs, hebben geen (legaal) werk of uitkering en staan niet ingeschreven als werkzoekende op werk.nl.

[12] De term spookjongeren wordt ook vaak (ten onrechte) gebruikt voor jongvolwassenen die buiten beeld zijn bij gemeenten en andere instanties, maar wel staan ingeschreven in de BRP. Ook zij volgen geen onderwijs, hebben geen werk of uitkering en staan niet ingeschreven als werkzoekende. Officieel zijn zij geen spookjongeren, maar onzichtbare jongeren.

5. Organisatie van de uitvoering

5.1 Programmaorganisatie

De uitvoering van dit Lokaal Plan wordt programmatisch opgepakt. De rol van bestuurlijk opdrachtgever ligt bij het Poho Participatie en bij het Dagelijks Bestuur van WSD. De rol van ambtelijk opdrachtgever ligt bij de teammanager Participatie van MijnGemeenteDichtbij en bij de directeur Sociale en Economische Zaken van WSD. Wie de rol van opdrachtnemer gaat vervullen is nog niet bekend.

Bij de invulling van de programmaorganisatie hanteren we een aantal uitgangspunten:

- Er moet samenhang zijn met hoe andere gemeenten de uitvoering van het Lokaal Plan organiseren;
- We willen gaan geen overlegcircus organiseren en sluiten zoveel als mogelijk aan bij bestaande overlegstructuren;
- De organisatie van de uitvoering moet ook aansluiten bij de wijze waarop MijnGemeenteDichtbij en WSD zijn georganiseerd.

5.2 Brede participatie

Bij de uitvoering van het Lokaal Plan zijn alle teams in het sociaal domein van MijnGemeenteDichtbij en van WSD betrokken. Bij de totstandkoming van dit Lokaal Plan hebben we hen nog niet allemaal kunnen spreken. Na de zomer van 2021 organiseren we bijeenkomsten waarin we alle wijkteams bijpraten over dit Lokaal Plan en waarin we samen met hen de uitwerkingsrichtingen voor de plusprojecten gaan bespreken. Op deze manier halen we input op basis waarvan we in het laatste kwartaal van 2021 concrete acties formuleren.

Vervolgens zullen we ieder jaar een bijeenkomst organiseren waarin we de voortgang met hen bespreken en waarin we vooruitkijken.

Hetzelfde gaan we doen voor de belangrijkste externe samenwerkingspartners. Ook voor hen organiseren we na de zomer van 2021 een bijeenkomst en daarna jaarlijks.

We organiseren de bijeenkomsten in nauwe samenwerking met de verschillende werkgroepen.

5.3 Bekendheid met dienstverlening WSD vergroten

Niet iedereen is bekend met de dienstverlening van WSD. Veel netwerk- en ketenpartners kennen WSD vanuit de oude sociale werkvoorziening en denken dat WSD er alleen is voor mensen met een arbeidsbeperking. We gaan een plan maken voor het vergroten van de bekendheid met de dienstverlening van WSD voor de volgende vijf doelgroepen:

- De inwoners van onze gemeente;
- Voor werkgevers in onze gemeente;
- Het college en de gemeenteraad van van onze gemeente;
- De medewerkers sociaal domein van de MijnGemeenteDichtbij;
- De netwerkpartners in het sociaal domein van onze gemeente.

5.4 Monitoring, stand van zaken en borging

Tweemaal per jaar wordt de stand van zaken in beeld gebracht. We laten dit zoveel als mogelijk gelijk lopen met monitor sociaal domein en met de contractbesprekingen. Bij het

in beeld brengen van de stand van zaken gaat het enerzijds om de voortgang in de acties en anderzijds om de samenwerking tussen MijnGemeenteDichtbij en WSD. Op basis van de stand van zaken wordt het plan geactualiseerd. De resultaten en het geactualiseerde plan worden besproken en indien nodig ter besluitvorming voorgelegd aan de ambtelijk en bestuurlijk opdrachtgevers.

Op basis van de resultaten worden nieuwe werkwijzen die zijn ontwikkeld geborgd in de uitvoering. Zowel aan de zijde van WSD als MijnGemeenteDichtbij. Hiervoor worden gezamenlijk voorstellen ontwikkeld. Bij de actualisaties van het Lokaal Plan worden (indien aan de orde) ook nieuwe voorstellen gedaan voor plusdiensten.

6. Begroting

Uitgangspunt
Een belangrijk uitgangspunt is dat de kosten voor de basisdienstverlening en de plusdiensten worden betaald uit bestaande budgetten (ic de Wsw middelen en de PW budgetten voor loonkostensubsidie en begeleiding) en eventueel het dividend en reserves van WSD.

Basisdienstverlening
De kosten voor de basisdienstverlening zijn nog niet helemaal helder. Naar aanleiding van de september circulaire van het Gemeentefonds worden de financien inzake de basisdienstverlening in beeld gebracht. Naar aanleiding daarvan worden er eind 2021/begin 2022 definitieve keuzes gemaakt.

Plusdiensten
Plusdiensten worden uit het Participatiebudget betaald en, indien ontoereikend, uit de dividendmiddelen. Bij de totstandkoming van nieuwe dienstverlening kunnen eventueel extra middelen worden ingezet.
De eventuele kosten voor de plusdiensten (OAD en Aanpak Jongeren) zijn nu nog niet helder. In de 2de helft van 2021 worden deze plusdiensten verder uitgewerkt (incl. begroting).

Organisatiekosten
Het voorstel is om de uren die medewerkers van MijnGemeenteDichtbij en WSD besteden aan de uitvoering van dit Lokaal Plan 'in kind' te financieren.

Eventuele externe kosten kunnen worden gedekt uit de reserve lokale plannen van WSD.

7. Indicatieve planning

Dit lokaal plan loopt van 2021 tot en met 2025. Op basis van wat we nu kunnen overzien ziet te planning er op hoofdlijnen als volgt uit. De planning start in oktober wanneer de lokale besluitvorming is doorlopen. De planning kan nog wijzigen op basis van de lokale besluitvorming en of de bespreking van de Lokale Plannen van andere gemeenten.

Actie	2021			2022			
	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	→
Uitvoeren en evalueren MijnWerkDichtbij							
Bepalen ambitie basisdienstverlening (incl. financiën)							

Actie	2021			2022			
	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	→
Gezamenlijk onderzoeken optimalisatie mogelijkheden back office processen							
Meedenksessies OAD en Aanpak Jongeren							
Uitwerken plusdiensten (OAD en Aanpak Jongeren) in projectplannen							
Opstellen aanpak voor brede participatie							
Opstellen plan van aanpak vergroten bekendheid dienstverlening WSD							
Evalueren en actualiseren Lokaal Plan							
Uitvoeren op basis van een geactualiseerd Lokaal Plan met een geactualiseerde planning							→

Na de zomer wordt de balans opgemaakt van alle accenten die gemeenten willen leggen in de lokale plannen. Daarna kan er ook nog worden gekeken of gemeenten samen op kunnen trekken.

Bijlage 1 Besluitvorming over het Koersdocument

Uit vastgesteld verslag Algemeen bestuur dd. 8 juli 2020

7. Notie en advies Zienswijzen Koers WSD (ter besluitvorming)
De heer E. Mathijssen vertelt dat zoals bekend er afgelopen jaren hard aan gewerkt is. Samen besproken en de gemeenteraden zijn erin meegenomen en de werkwijze is volop toegelicht. Koersdocument is eerder besproken en aan de gemeenten voorgelegd. Die zienswijzen liggen nu voor. De notitie wordt doorgenomen per punt.

1. Ambitie daar zijn alle gemeenteraden mee akkoord gegaan. AB is eveneens akkoord.
2. Breedte doelgroep, daar is de meerderheid voor. Mevrouw S. Heijboer denkt dat terugkijkend op het hele project er nu iets ligt, waarbij iedere gemeente op zijn eigen manier tot recht komt. En de solidariteit die we daar onderling hebben afgesproken vindt ze mooi om nog even te benoemen. Voorzitter beaamt dat het goed is elkaar vast te houden. AB gaat akkoord met het advies.
3. Break even in het collectief. Ook hier is een grote meerderheid voor. AB gaat akkoord.
4. Gezamenlijk lokale infrastructuur doorontwikkelen. Is een belangrijke. Ook hier akkoord.
5. Brede Expertisecentrum, hier zijn alle gemeenteraden mee akkoord. AB eveneens.
6. Ontwikkel plusdiensten door. Evenals alle gemeenteraden gaat AB akkoord.

Dan zijn er nog wat opmerkingen. Zoals net mevrouw S. Heijboer al zei dat er toch grote eensgezindheid is over de koers en dat we goed vasthouden aan de solidariteit. Heel belangrijk met name in doorontwikkeling Sociaal Domein per gemeente dat WSD als preferred suplier gezien wordt zodat we ons maximaal kunnen inzetten voor de doelgroep.

Mevrouw A. Beijens heeft een vraag. In de bestaande koers is er gezegd: we houden de bijdrage per inwoner per gemeente gelijk. Nu worden de plusdiensten verder ontwikkeld, betekent dit dat er een andere bijdrage per inwoner gaat gelden? De heer J. Simons geeft aan dat die bijdrage in principe gelijk blijft. De basisdienstverlening (het fundament) verandert niet.

Plusdiensten worden op maat samen met de betreffende gemeente ontwikkeld en tegen kostprijs verstrekt. Gaat altijd op vraag van gemeente.

Voorzitter is blij dat iedereen instemt met het vaststellen van de koers.

Vooruitlopend op de beslissing is er voorzichtig gestart en er loopt al een en ander. Daar blijven we AB over informeren. We weten dat nu na dit besluit het nog een jaar of 2 tot 3 duurt voordat het allemaal goed uitgewerkt is. Daar blijven we over in gesprek.

AB neemt kennis van deze notitie en gaat akkoord met de adviezen in de notitie en deze over te nemen. Daarmee wordt het voorgenomen besluit van het AB van 23 oktober 2019 definitief en kan het vervolgproces gestart worden.

Bijlage 2 Overzicht producten en diensten WSD

Uitstroomprogramma

- Werken met Loonkostensubsidie
- Werkacademie
- Werkacademie Jongeren
- Jobhunting
- Sollicitatiebegeleiding

Ontwikkelprogramma

- Werken met Loonkostensubsidie
- Werkervaringsplaats
- Ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding
- Participatie vergunninghouders
- Werkacademie Jongeren
- Woonomgevingsploeg (WOP)
- Training & opleiding
- Jobcoaching
- Planregie

Werkprogramma

- Werken met Loonkostensubsidie
- Beschut Werken

Overige diensten

- Loonwaardemeting
- Inburgeren met WSD
- Werken met behoud van uitkering
- GIDS-diagnose Persoonlijke coaching

Bijlage 3 Huidige situatie en uitwerkingsrichtingen plusdiensten

1. Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige dagbesteding

1.1 Huidige situatie

Succesfactoren OAD
WSD heeft in samenwerking met Reinier van Arkel OAD ontwikkeld. Uit de ervaringen die daarbij zijn opgedaan zijn een aantal belangrijke succesfactoren gedistilleerd:

- *Hoe eerder hoe beter*: wanneer er voor een inwoner een indicatie voor dagbesteding wordt aangevraagd is het belangrijk dat er direct wordt gekeken of er een vermoeden is dat deze persoon ontwikkelvermogen heeft. Als dat zo is dan moet hier snel op worden doorgepakt. Het is de ervaring dat OAD lastiger in te zetten is als iemand eerst aan een ander traject begint. Om OAD goed in te kunnen zetten is het uiteraard essentieel dat de bekendheid met de mogelijkheden van OAD en de wegen die moeten worden bewandeld om OAD in te zetten helder zijn. OAD is idealiter bekend bij de volgende professionals in het interne en externe netwerk. Zie tabel 1.

Tabel 1 Het interne en externe netwerk in relatie tot OAD

Intern netwerk binnen MijnGemeenteDichtbij/WSD	Extern netwerk sociaal domein
• Jeugdconsulent • Leerplichtconsulent • Wmo consulent • Werkconsulent • Trajectconsulenten	• Bewindvoerders • Zorginstellingen • Welzijnspartners • Mee • Reclassering • Begeleid wonen • GGD • GGZ • UWV

- *Goede samenwerkingsafspraken* over:
  - *Duidelijke regievoering*: inwoners die deelnemen aan OAD vallen vaak onder zowel de Wmo als de Participatiewet. Bij de uitvoering en begeleiding van OAD moet er dan ook goed worden samengewerkt door de medewerkers die hierbij betrokken zijn. Het is van belang om goede afspraken te maken over de inzet van OAD én om afspraken te maken over de regie op de deelnemer. Op de werkplek is de werkleider het dagelijkse aanspreekpunt voor de deelnemer, de WSD trajectbegeleider voert regie op het gehele OAD traject en de consulent van de gemeente is de overall casusregisseur. De deelnemer is gebaat bij één duidelijk aanspreekpunt: één regisseur die gedurende het gehele OAD traject continuïteit kan bieden.
  - *Eén plan*: om een beeld te krijgen van de inwoner wordt er bij OAD gebruik gemaakt van de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). Op basis van deze methode wordt een plan gemaakt. Daarbij wordt gekeken of alle elementen van de ZRM-methode goed zijn belegd bij diverse partijen in het netwerk van de deelnemer. De regisseur vervult een belangrijke rol richting dit netwerk.
  - *Een helder financieel arrangement*: de financiering van het OAD traject moet duidelijk zijn zodat er het ook slagvaardig kan worden ingezet. Ook moet er een goede aansluiting zijn tussen het reguliere uitkeringsregime en OAD. De deelnemer moet hier niet de dupe van worden.

- *Goed selecteren aan de voorkant*: OAD past niet bij iedereen. Het is belangrijk dat er ontwikkelvermogen is. Dit moet aan de voorkant goed worden vastgesteld. Bij eerdere pilots (waaronder die in Boxtel in 2018) was dit nog niet het geval.
- *Niet verdunnen*: hiermee wordt bedoeld dat de deelnemers aan OAD niet 'gewoon' meekunnen in het normale proces. Het is écht een apart traject waarvoor aparte begeleiding nodig is.
- *Passende begeleiding*: OAD vraag om gespecialiseerde begeleiders. Begeleiders moet het leuk vinden om met deze doelgroep aan de slag te gaan en ze moeten het ook kunnen. Het vraagt om specifieke competenties zoals een positieve benadering, aandacht voor de mens in relatie tot werk, fouten maken mag, korte lijnen met de belangrijke personen in het netwerk van de deelnemer.
- *Terugvaloptie*: aspirant deelnemers zijn soms terughoudend voor deelname aan OAD. Zeker als ze al in een 'systeem' zitten. Dan kan het voor hen spannend zijn. Het werkt drempelverlagend als er terug kan worden gevallen op het 'oude systeem' wanneer OAD niet bij hen past.

MijnGemeenteDichtbij en WSD zullen bij toekomstige OAD trajecten duidelijke afspraken maken over de invulling van de succesfactoren.

Ervaringscijfers
In 2018 is er een pilot OAD gestart in Boxtel. Hieraan hebben 12 inwoners deelgenomen:
- 2 deelnemers zijn via OAD aan de slag gegaan en zijn nog steeds aan de slag.
- 1 deelnemer heeft vrijwilligerswerk gevonden.
- 7 deelnemers zijn teruggegaan naar de Wmo.
- 2 deelnemers zijn verhuisd.

De pilot in Boxtel was een van de eerste pilots met OAD. Inmiddels ligt het overall slagingspercentage van OAD trajecten rond 57%. Dit betekent dat 57% van de deelnemers een 6-12 maanden ná afronding van het OAD-traject nog steeds aan het werk is. De redenen dat de pilot in Boxtel minder goed scoorde waren met name: goed selecteren aan de voorkant, niet verdunnen en een passende begeleiding.

Werksoorten en locaties
Om een beeld te krijgen van het type functies die voor deelnemers aan OAD bereikbaar zijn hebben we er een aantal opgenomen in tabel 2.

Tabel 2 Werksoorten OAD

Bedrijfstak	Functies (niet uitputtend)
Productie	Assistent productiemedewerker, montagemedewerker, assemblagemedewerker, om- en inpakker, Textielsorteercentrum
Logistiek	Assistent logistiek medewerker, orderpicker, medewerker binnenkomende goederen, chauffeur
Openbare ruimte	Assistent groenmedewerker, assistent hovenier, milieustraat medewerker, huisvuil belader
Kringloop	Werkzaamheden binnen vestigingen van Het Goed

Deze werkzaamheden worden aangeboden op verschillende locaties in Boxtel (WSD intern bij Productie en Techniek), Schijndel, Nuenen, Best en Vught.

1.2 Verdere uitwerkingsrichtingen

De doelen worden langs een aantal lijnen uitgewerkt. In de tweede helft van 2021 worden deze verder uitgewerkt. Daarbij zoeken we nadrukkelijk de samenwerking met de teams Zorg en Jeugd van MijnGemeenteDichtbij. Onderstaande worden de lijnen opgesomd:

- *Bekendheid vergroten*: voor de succesfactor 'hoe eerder hoe beter' is het belangrijk dat alle professionals die binnen MijnGemeenteDichtbij/WSD en daarbuiten werkzaam zijn in het sociaal domein en die contact hebben met inwoners die behoren tot de doelgroep op de hoogte zijn van de mogelijkheden van OAD. Dit vraagt om heldere communicatie, promotie en marketing. Het moet duidelijk worden gemaakt wat OAD is, wat de toegevoegde waarde is, wie er voor in aanmerking komt en wat de kritische succesfactoren zijn. In tabel 3 is een eerste aanzet gegeven voor het in beeld brengen van het netwerk dat op de hoogte moet zijn van OAD.
- *Snel zicht op het ontwikkelvermogen*: dit heeft ook te maken met de succesfactor 'hoe eerder hoe beter'.
- *Nieuw project OAD*: er zijn ideeën om te starten met een nieuw project voor Boxtel én Boxtel. Een Plan van aanpak voor deze pilot wordt in de 2de helft van 2021 uitgewerkt. In het Plan van aanpak worden alle succesfactoren geoperationaliseerd.
- *Heldere financieel arrangement*: de financiering van OAD en het beschikbare budget moet helder zijn. Idealiter wordt dit ook vastgelegd in beleid. We willen voorkomen dat we steeds per deelnemer aparte afspraken moeten maken. We gaan samen kijken hoe we dit het beste kunnen organiseren.

Tabel 3: Intern en extern netwerk irt OAD

Intern netwerk binnen MijnGemeenteDichtbij/WSD	Extern netwerk sociaal domein
• Jeugdconsulent • Leerplichtconsulent • Wmo consulent • Werkconsulent • Trajectconsulenten	• Bewindvoerders • Zorginstellingen • Welzijnspartners • Mee • Reclassering • Begeleid wonen • GGD • GGZ

2. Aanpak Jongeren

2.1 Huidige situatie

Samenwerkende organisaties

MijnGemeenteDichtbij heeft twee participatieconsulenten die zich op jongeren richten. WSD heeft een consulent Jongeren die voor Boxtel en Sint-Michielsgestel werkt. De participatieconsulenten en de consulent Jongeren werken samen met diverse organisaties. Deze zijn opgenomen in tabel 4.

Tabel 4 Samenwerkende organisaties voor jongeren

Organisatie	Taak	Boxtel
MijnGemeenteDichtbij	Uitvoering Participatiewet (16 t/m 26 jaar)	X
	Uitvoering Leerplichtwet (t/m 16 jaar)	X
	Uitvoering Jeugdwet (t/m 17 jaar)	X

Organisatie	Taak	Boxtel
	Uitvoering RMC (17 t/m 22 jaar)	X
	Uitvoering Wmo (vanaf 18 jaar)	X
WSD	Begeleiding stagiaires Vso-Pro	X
	Begeleiding jongeren cf de oude Wet Sociale Werkvoorziening	X
	Begeleiding jongeren cf de Participatiewet	X
Welzijnswerk	Jongerenwerk Ambulant Jongerenwerk	ContourDeTwern/ R-Newt
Overig	Brede School Boxtel	Buurtsport Boxtel Cultuurbox
	Diverse lokale instellingen	Kinderpsycholoog Regionaal trainingscentrum Get Balanced Rawneal Etc.

Begeleiding door WSD
De WSD begeleidt momenteel 71 jongeren uit de doelgroep. In tabel 5 wordt dit gespecificeerd (bron: data WSD dd 26 april 2021).

Tabel 5 Samenstelling doelgroep jongeren WSD

			Leeftijden										
	Sub groep	Totaal	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Boxtel	SW	6									1	3	2
	P-wet	43			3	5	4	11	6	6	3	3	2
	Stages	10	2	4	2	2							
Sint-Michielsgestel	SW	1									1		
	P-wet	10				1		3	1	2		1	1
	Stages	1		1									
Totaal		71											

De jongeren die de WSD begeleidt worden aangemeld via scholen (mn de stages) en via MijnGemeenteDichtbij als onderdeel van het uitvoeren van de Participatiewet.

De WSD heeft de Werkacademie in het leven geroepen, waarbij jongeren als één van de speerpunten op de agenda voor 2021 staan. Het doel voor de jongeren binnen de Werkacademie is, om ze door middel van trainingen te leren zelf initiatief voor hun loopbaan op te nemen. Jongeren leren zelf keuzes maken en vinden het vertrouwen in zichzelf terug. Dit is de basis voor elke jongere om stappen te zetten in de eigen ontwikkeling zodat hij/zij (al dan niet met loonkostensubsidie) aan de slag kan en/of aan de slag blijft.

2.2 Uitwerkingsrichtingen

De doelen worden in de tweede helft van 2021 langs een aantal lijnen verder uitgewerkt. Daarbij zoeken we nadrukkelijk de samenwerking met het team Jeugd van MijnGemeenteDichtbij. Onderstaande worden de lijnen opgesomd:

- Het startpunt van de begeleiding van een jongere is een goede diagnose en die begint met een Quick Scan. We willen dat ook netwerk- en ketenpartners hier op aansluiten. We gaan met elkaar onderzoeken hoe we dit mogelijk kunnen maken.

- Op basis van een heldere diagnose wordt er door de partners samen een integraal plan opgesteld. Het doel van dit plan is dat een jongere weer 'naar vermogen' mee kan doen aan de samenleving. Het plan moet aan een aantal kenmerken voldoen: kleine ontwikkelstappen, een helder perspectief, ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en stimuleren van zelfstandigheid. Omdat we met verschillende diagnoseinstrumenten werken, zien de plannen die we maken er ook anders uit. Ook hiervoor gaan we onderzoeken of het zinvol is om met 1 opzet voor een plan te werken. Dit lijkt sowieso zinvol, wanneer meerdere organisaties een rol hebben bij de begeleiding van een jongere.
- Als het plan er is, kan de ondersteuning worden georganiseerd. Daarbij is het belangrijk dat er voor iedere jongere passende ondersteuning beschikbaar is. Hiervoor gaan we een inventarisatie maken van de ondersteuningsvormen die er momenteel zijn. Als onderdeel hiervan gaat de WSD in beeld brengen welke werksoorten en -locaties zij aanbiedt voor jongeren. Op basis van de inventarisatie gaan we kijken of er nieuwe ondersteuningsvormen nodig zijn.
- Tijdens de voorbereiding van dit Lokaal Plan zijn er ideeën ontstaan om, aanvullend op hetgeen er allemaal al wordt ontplooid, te starten met jongeren waarvan we vermoeden dat ze meer in hun mars hebben. We zouden dit kunnen combineren met meer digitale vormen om te leren en te ontwikkelen.