**Verslag overleg rapporteurs Werkplein D6 met het Werkplein Hart van West-Brabant**
d.d. 1 maart 2023

**Aanwezig**
Kitty Hoevenberg-Aerts (raadsrapporteur gemeenteraad Etten-Leur)
Jessica van den Oetelaar (raadsrapporteur gemeenteraad Halderberge)
Corina Dam (raadsrapporteur gemeenteraad Halderberge)
Harold van Hoof (raadsrapporteur gemeenteraad Halderberge)
Ine Kuijpers (raadsrapporteur gemeenteraad Moerdijk)
Jacqueline Aarts (raadsrapporteur gemeenteraad Zundert)
Stijn van Looveren (raadsrapporteur, gemeenteraad Roosendaal)

Marko Does (directeur Werkplein Hart van West-Brabant)
Arjan Dekker (teamhoofd kwaliteit, Werkplein Hart van West-Brabant)
Ruut van Andel (directieadviseur, Werkplein Hart van West-Brabant)

Wim Voeten (griffier, gemeente Etten-Leur, voorzitter)
Arie Koenen (griffier, gemeente Halderberge)
Ellen Roelfsema (raadsadviseur gemeente Roosendaal, verslaglegging)

**Afwezig met kennisgeving**
Marianne Pas (raadsrapporteur gemeenteraad Moerdijk)
Hadewych den Ridder (raadsrapporteur gemeenteraad Moerdijk)
Hilde Raats (raadsrapporteur gemeenteraad Zundert)
Jennie Boer (raadsrapporteur gemeenteraad Etten-Leur)

1. **Opening en kennismaking**
   De voorzitter opent de vergadering rond 19.30 uur en heet iedereen welkom. Daarna volgt een kort voorstelrondje.

2. **Vaststellen verslag overleg 26 oktober 2022**
   Ten aanzien van het verslag van het overleg van 26 oktober 2022 is opgemerkt, dat de slides van de presentatie nog bij het verslag van 26 oktober 2022 dienen te worden gevoegd. Hier zal voor worden zorggedragen en het verslag incl. de presentatie zal dan nog een keer rondgestuurd worden, samen met het verslag en de presentatie van deze bijeenkomst [1 maart 2023].

   Verder zijn er geen op- of aanmerkingen op het verslag van het overleg van 26 oktober 2022.

   Wel een aantal opmerkingen en vragen naar aanleiding van het verslag:

   Allereerst is opgemerkt dat de programmaplaat 2023, waarover wordt gesproken op pagina 3 van het verslag, bij de stukken is gevoegd en vanavond nader zal worden besproken met de raadsrapporteurs.

   Vervolgens is kort ingegaan op de in het verslag weergegeven zorgen die er in de bijeenkomst van 26 oktober 2022 met elkaar zijn gedeeld over personele inzet en de druk op de organisatie. Dhr. Does geeft aan dat er inmiddels een methodiek is bedacht en met het bestuur is afgesproken, waarbij heel regelluw compensaties [niet alle, maar o.a. de energietoeslag] zullen worden uitbetaald. Daarbij heeft dhr. Does aangegeven dat er wel vermoeidheid in de

organisatie speelt (als gevolg van het uitvoeren van de Tozo-regeling, de energietoeslag en allerlei andere zaken die het Werkplein heeft opgepakt), maar dat er vanuit de omgeving wel bewondering is voor de werkwijze waarop het Werkplein dit allemaal heeft gedaan.

Ook is ingegaan op de in het verslag weergegeven bespreking in de vorige vergadering ten aanzien van de uitdagingen bij de transitie, m.b.t. de zgn. onderstroom waarin fasen zitten in een ontwikkelproces [de fasen doorlopen van 'weerstand' en 'niet weten', naar 'leren & groeien' en 'doen']. Hierbij is aangegeven dat voor een hele grote groep medewerkers geldt, dat zij hier goed doorheen aan het komen zijn en echt meters maken. Er zijn daarnaast ook nog wel medewerkers die nog moeten wennen; Het Werkplein kwam van een top-down structuur en nu wordt er gewerkt naar een situatie waarin eigenaarschap, zelforganisatie en zelf verantwoordelijkheid nemen belangrijke principes zijn. Maar ten aanzien van de transitie zit op zich geen zorg. Dit is een normale fase, waarbij dhr. Does heeft aangegeven dat deze slag zeker zal worden gemaakt.

Ten slotte is nog gesproken over een toename van de mensen die in vaste dienst bij het Werkplein zijn komen werken. Dhr. Does heeft vanochtend [1 maart 2023] met 13 nieuwe medewerkers een onboardingsessie gehad. Dat was zeer succesvol. Het zijn voor het merendeel echt nieuwe medewerkers, dus niet medewerkers die uit de flexibele schil komen (de mensen die in de flexibele schil werkzaam waren, verkiezen er veelal voor om ZZP-er te blijven).

**3. Toelichting vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant op Kaderbrief 2024 en Programmaplaat 2023**

Er is een toelichting verzorgd vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant op de Kaderbrief 2024 en de Programmaplaat 2023 door Marko Does (directeur), Arjan Dekker (teamhoofd kwaliteit) en Ruut van Andel (directieadviseur). De presentatieslides van het Werkplein zijn bij dit verslag gevoegd.

<u>Nieuwe Huisstijl</u>

Bij aanvang van de presentatie zijn complimenten gegeven over de nieuwe huisstijl van het Werkplein, die ook in de presentatieslides verwerkt is. Op een aantal van de slides is een medewerkster van het Werkplein te zien: Sietske. Zij is projectleider arbeidsmarktprojecten.

<u>Wat hebben raden nodig om te kunnen sturen?</u>

Allereerst heeft dhr. Does de aanwezige raadsrapporteurs de vraag gesteld waar gemeenteraden op willen sturen, als het om het Werkplein gaat en welke informatie zij daarvoor van het Werkplein zouden willen krijgen.

Hierbij is de volgende input vanuit de raadsrapporteurs gegeven:
-Sturen op financiën is een belangrijk onderdeel en daarnaast ook op resultaat. Met name kengetallen ten aanzien van wat er is bereikt.
-Daarnaast ook kijken naar duurzaamheid (dat iemand duurzaam aan het werk is, dus geen draaideur-effect).
-Ook kijken naar de kwaliteit die het Werkplein levert, m.b.t. klantgerichtheid en maatwerk; Mensen moeten het Werkplein bijvoorbeeld goed kunnen vinden en mensen moeten snappen wat ze moeten doen/invullen e.d. [klanttevredenheid].
→ *Hierbij heeft dhr. Does aangegeven, dat het Werkplein flink investeert in het communiceren op B1-taalniveau [B1 staat voor eenvoudig Nederlands].*
-Meer sturen op kwaliteit en dus niet enkel op kwantiteit [kunnen mensen meedoen in de maatschappij /participeren?]. Dit wel in combinatie met financiën, maar dus niet enkel kijken naar % uitstroom.

-Sturen op trends en een lange termijnvisie. Kijken naar data + wat er speelt binnen de maatschappij.
*→ Hierbij heeft dhr. Does aangegeven, dat het Werkplein een duidelijke toekomstvisie voor ogen heeft, maar dat deze na verloop van tijd wel kan worden herijkt.*
*Hierbij kan gekeken worden naar mogelijke doorontwikkeling. Dhr. Does is van mening dat daar zeker over moet blijven worden nagedacht.*
*→ Qua dataverzameling heeft dhr. Does aangegeven dat het Werkplein hier ook zeker naar kijkt [met relevante (minder) data meer bereiken], maar dat dit momenteel nog wel echt in de kinderschoenen staat.*

Dhr. Van Andel heeft hierbij ook het aspect van integrale opgaven benoemd, waarbij er sprake is van multiproblematiek (en waarbij 20 instanties voor 1 gezin geen uitzondering vormen). In deze situaties is het lastiger te meten wat de maatschappelijke effecten zijn. Bijvoorbeeld: wellicht dat de opgave van het Werkplein in zo'n geval groter zou kunnen zijn [meer kosten], in de wetenschap dat er dan aan de achterkant bijv. minder jeugdzorg nodig zal zijn [minder kosten]. Dit is een situatie die zich lastig laat meten op het niveau van individuele organisaties, maar waarbij je wel het effect zult merken in de overall uitgaven van een gemeente en in het maatschappelijke effect. Dhr. Does heeft aangegeven dat er ook onderzoeken zijn die dit bevestigen. In deze gevallen moet je over de discussie van '*Wie gaat dat betalen?*' heen kunnen stappen. Dhr. Does heeft aangegeven dat het Werkplein dit in ieder geval beredeneert vanuit de situatie van de cliënt. Als alle instanties dat op deze manier benaderen, dan komt men daar gezamenlijk wel uit.

In de bijeenkomst is hierbij de vraag gesteld of er verschillen bestaan tussen gemeenten wanneer je kijkt naar het aspect van integraal werken/integrale opgaven. Hierbij is door dhr. Dekker aangegeven, dat je wel verschillen ziet qua organisatievorm, maar dat de verschillende typen preventie wel in alle gemeenten terugkomen. Ook is benoemd, dat er nu nog teveel vanuit ieders eigen koker het werk wordt gedaan, dus aan de echte integraliteit in multiproblematiek-casussen kan zeker nog worden gewerkt, maar iedereen is hier wel mee bezig en het Werkplein is hierover goed in gesprek met de andere partijen.

<u>De Kaderbrief 2024</u>
Ten aanzien van de Kaderbrief 2024 heeft het Werkplein aangegeven, dat de kaders die de raden zelf gesteld hebben, nagenoeg allemaal wel vertaald zijn. In de bijlagen bij de Kaderbrief wordt aangegeven wat het Werkplein ermee gaat doen, waarbij er soms een kleine kanttekening/disclaimer geplaats is [dit bijv. wanneer de werkelijkheid er net even anders uitziet]. Het Werkplein neemt dus het leeuwendeel van de gestelde kaders over.

Vervolgens zijn een aantal punten uit de Kaderbrief 2024 kort nader benoemd:
-De 10% verhoging van het minimumloon (dit is wel incl. de normale indexatie, maar het is wel een fors hoger bedrag).
-Bij de inkomensondersteunende regelingen: de keuze van gemeenten voor de 130% van de bijstandsnorm (wat overigens niet voor alle regelingen geldt, energietoeslag is bijv. per gemeente verschillend hoe dat geregeld is).
*→ Hierbij heeft mevr. Kuijpers aangegeven, dat zij met betrekking tot de individuele inkomenstoeslag de indruk heeft dat het Werkplein strenger is [gelijk aan de bijstandsnorm] terwijl mensen momenteel geen lucht in de financiën hebben. Hierbij heeft dhr. Does aangegeven dat het Werkplein in principe gemeentelijk beleid uitvoert, maar dat er gekeken kan worden of*

*hier beleidsmatig gezamenlijk in kan worden opgetrokken. Dhr. Does heeft aangegeven, dat hij dit meeneemt en dat hij zal zorgen voor een terugkoppeling op deze vraag bij de verslaglegging [zie separate bijlage bij dit verslag].*

-De ontwikkeling van het bestand: Dit is met de wetenschap van nu. Men heeft nog geen nieuws van het Rijk gezien qua voorspellingen. Het Werkplein denkt nu dus nog dat de werkloosheid zal stabiliseren naar een normaal niveau. De verwachting is daarbij uitgesproken dat het bestand in 2023 met 2,8% zal afnemen en vanaf 2024 gelijk zal blijven (0%). Dit zal in de loop van dit jaar wel duidelijker worden. De begroting ligt reeds vóór 15 april 2023 bij de gemeenten, dus de raden kunnen er wel vanuit gaan dat dit voor nu de uitgangspunten zullen zijn. Daarná wordt waarschijnlijk meer duidelijk en kan er dus ook een meer realistisch beeld gegeven worden.
-De Ketensamenwerking: hierover komt ook een paragraaf in de begroting, op verzoek van de gemeenteraden.

Dit was in een nutshell de Kaderbrief 2024.

Naar aanleiding hiervan zijn nog kort een aantal vragen de revue gepasseerd.

Vraag:
Komt er nog een bijeenkomst over ketensamenwerking die raadleden in de gelegenheid stelt deze een keer ’s avonds bij te wonen?

Antwoord:
Er zijn onlangs twee bijeenkomsten geweest m.b.t. de ketensamenwerking. Beide vonden inderdaad plaats op vrijdagochtenden (en dus niet in de avond); één bijeenkomst bij de WVS in Roosendaal en één in Bergen op Zoom. De presentatie die daar gegeven is, betrof 3 plaatjes, ter ondersteuning van hetgeen toen verteld is. Zonder die toelichting vertellen de plaatjes niet echt veel. Het is dus niet zinvol om die presentatie na te sturen als naslagwerk. Wat wel zinvol zou zijn -en die behoefte is nu dus ook geproefd tijdens deze bijeenkomst- is om de sessie een keer ’s avonds te doen. Dit omdat veel raadsleden overdag niet in de gelegenheid zijn i.v.m. werk. De twee bijeenkomsten van onlangs waren bewust overdag gepland, zodat er ook een kijkje op de werkvloer mogelijk was, maar dat deel kan bijv. worden ondervangen door tijdens de avondsessie hierover een filmpje te tonen.

Het is de bedoeling om deze avondsessie over ketensamenwerking dan ergens na het zomerreces te organiseren.

Vraag:
Ten aanzien van de WVS, is dat waar ook de zgn. proeftuinen worden gehouden en worden daar ook de diagnoses gesteld en zijn dat dan ook aparte krachten?

Antwoord:
Ja. In alle [3] organisaties wordt daarmee aan de slag gegaan en dat wordt inderdaad heel veel op locatie gedaan. Zo krijg je echt de samenwerking én je kunt een diepere diagnose doen. Dit wordt gedaan door mensen die hiervoor gecertificeerd zijn en het wordt dus echt volgens een methode uitgevoerd. Het zijn geen proeftuinen meer overigens, het is echt de manier van werken. Er wordt nog wel beraden over welke doelgroep men het dan precies heeft. Dit stelt

eventueel ook andere eisen aan de diagnose. Daarin moet nog wel meer scherpte worden verkregen. Maar de samenwerking gaat steeds beter lopen en men heeft er ook echt plezier in. De aantallen [300] worden ook gehaald. Hierin worden dus grote stappen gezet.

Vraag:
Hoe zit het met de inburgeringsplichtigen?

Antwoord:
Men wil eigenlijk wel eerder met de inburgeraars aan de slag gaan en kijken of zij alvast ergens in een leerlijn bij de WVS aan de slag kunnen gaan. Hier wordt nu dus naar gekeken. Hierover wordt door de regiehouders nauw contact onderhouden met Vluchtelingenwerk, waardoor het ook makkelijker is om eerder een inschatting te maken. Met betrekking tot het financieel ontzorgen van inburgeraars is door het Werkplein aangegeven, dat daarmee is gestopt. Daar is geen gebruik van gemaakt en nu voert het Werkplein dit zelf uit, samen met Vluchtelingenwerk.

Ten aanzien van het thema Inburgering is voorgesteld om in een volgende bijeenkomst wat dieper op dit thema in te gaan. Hier zitten namelijk dingen in die goed gaan en er zijn ook dingen die nog beter kunnen.

Tot zover de behandelde vragen bij de Kadernota 2024. Vanuit het Werkplein is aangegeven, dat als er nadien nog vragen bij de raadsrapporteurs opkomen, deze achteraf nog aan het Werkplein gesteld kunnen worden.

Poster – Het nieuwe Werkplein
Vervolgens is vanuit het Werkplein de poster/plaat m.b.t. het nieuwe Werkplein toegelicht.
Op deze poster is de waarom-, wat- en hoe-vraag m.b.t. het Werkplein nader uitgewerkt.

Bij het waarom staat op de plaat de tekst: ‘Samen op weg naar een glimlach’.
Het Werkplein wil vooral investeren in de ontwikkeling van de kwaliteiten van mensen. Dit is echt een andere filosofie, want dit betekent dat mensen niet binnen één dag aan het werk zullen zijn. Dit is echt meer gericht op duurzaamheid.

In de plaatjes erom staat wat hier belangrijk bij is (en waar je dus op zou willen sturen – in de programmaplaat die hierna nog nader wordt toegelicht, is een meetlat gemaakt waarlangs het Werkplein die sturing vorm wil geven):
-zelfredzaamheid
-minder armoede
-meer samenwerken
-passende ondersteuning
-benutten van kwaliteiten en talenten

Hierbij heeft het Werkplein aangegeven, dat ‘Samen op weg naar een glimlach’ ook gericht is op de medewerkers van het Werkplein zelf (als visie op de organisatie).

Bij de wat-vraag wordt vervolgens aangegeven hoe het Werkplein daar vorm aan wil gaan geven.

Hierbij heeft het Werkplein gekozen voor een afbeelding waarop te zien is dat gesprekken in huiskamer/keukentafelsfeer worden gevoerd.

Daarbij is er sprake van:
- Samen in regie
- 1 vast aanspreekpunt (1 regievoerder)
- passend bij elkaar (match tussen medewerker en de behoefte van de cliënt)
- persoonlijke ondersteuning

Daaraan toegevoegd nog de Hoe-vraag. Hierin staan een aantal leidende principes genoemd:

Eenvoud (d.w.z.: hou het simpel)
Samenwerken
Ontwikkelen
Echt doen
Verantwoordelijkheid

En daarnaast:
-Echt Communiceren
D.w.z.: de medewerker is echt in het gesprek aanwezig (de medewerker moet echt goed luisteren en goed communiceren – hier wordt een specifieke methodiek bij toegepast).

-De kernbegrippen – Leren & ontwikkelen
Het Leerplein zal na de zomer staan.

-Data inzetten
Hier is dit jaar en volgend jaar nog voor nodig, t.b.v. een goed dashboard, ook voor de raden.

Het Werkplein heeft hierbij tijdens de presentatie toegelicht, dat hetgeen op de poster staat inmiddels al geen droom meer is, maar dat het Werkplein hier inmiddels flink mee op weg is om hier daadwerkelijk naar toe te groeien. Lang niet elke sociale dienst in Nederland heeft dit zo goed voor elkaar.

Programmaplaat 2023
Vervolgens heeft dhr. van Andel kort de Programmaplaat 2023 toegelicht.

Hierbij heeft hij aangeven, dat toen het Werkplein startte met het visietraject, het Werkplein ook andere afspraken met gemeenten wilde maken. Die afspraken gingen eerst namelijk alleen over doorlooptijden en financiën. Nu zijn daar ook afspraken bijgekomen die meer het ambitieniveau van het Werkplein raken ofwel de vraag: Wat willen we met elkaar bereiken?
De Programmaplaat is dus een nieuwe methode om afspraken met elkaar te maken.

In de Programmaplaat is het vertrekpunt de visie van het Werkplein. Deze visie luidt als volgt:

“Wij vertrouwen in de talenten en kwaliteiten van onze inwoners. Daarom stimuleren wij iedereen om deze te ontwikkelen, met als doel werk, en als dat (nog) niet lukt, wel meedoen in de samenleving. Dat doen we samen met de inwoner, collega’s en partners op basis van maatwerk.”

De visie is verder vertaald naar doelstellingen, om de visie waar te kunnen maken.

Deze strategische doelstellingen [2022-2024] zijn:

1. Meer inwoners zijn zelfredzaam
2. Meer inwoners krijgen passende ondersteuning
3. Minder inwoners leven in armoede
4. We werken meer samen in het sociaal domein
5. Werkgevers benutten beter de talenten en kwaliteiten van inwoners

Deze doelstellingen geven richting, maar er worden geen concrete aantallen in benoemd. In plaats daarvan wordt er gesproken over 'meer' en 'beter', enz. Maar het zijn wel inspirerende doelen en het helpt om duidelijk te maken waar het Werkplein voor staat. En dit komt ook terug in de gesprekken met de eigen medewerkers. Zo wordt ook de creativiteit van de eigen collega's aangeboord, want zij denken mee over hoe zij de doelen beter kunnen bereiken en kunnen collega's inspireren met bepaalde methodes [eigenaarschap].

In de laag eronder wordt op de Programmaplaat nader geduid welke indicatoren daarbij horen, dat zijn:

A. De mate van uitstroom is ten minste gelijk aan het landelijk gemiddelde
B. De tevredenheid van de inwoner over de dienstverlening van het Werkplein is tenminste een 7
C. In 2023 zijn minstens evenveel en waar mogelijk meer ontwikkelplekken dan in 2022
D. Alle inwoners die zich bij het Werkplein melden worden ontzorgd in het vinden van passende (financiële) voorzieningen
E. Voor alle inwoners met problemen op meerdere leefgebieden maakt het Werkplein samen met partners in het sociaal domein een plan van aanpak. (2023)
F. 60% van de geplaatste inwoners is na 6 maanden nog aan het werk

Bij deze indicatoren komen dus ook aspecten terug die aan het begin van deze bijeenkomst aan de orde zijn gekomen, zoals klanttevredenheid en duurzaamheid.

Op de vraag met welke frequentie deze indicatoren worden gemonitord, is vanuit het Werkplein aangegeven dat dit nog een zoekrichting is. Het Werkplein wil hier iets voor gaan ontwikkelen wat heel praktisch en makkelijk is, maar waardoor toch de benodigde inzichten kunnen worden verkregen.

Daarnaast is nog aangegeven, dat er ook nog een uitdaging ligt in hoe dit in het bewustzijn van de medewerkers komt, dus dat wat ze doen in het teken komt te staan van de doelstellingen. Om medewerkers te motiveren om dat te gaan doen, vergt nog wel het nodige.
Hierbij is aangegeven, dat het monitoren op zich wel gaat wel lukken (dashboard met live-informatie). Het idee is straks ook dat iedere medewerker zijn eigen dashboard heeft. Maar heel veel meten betekent ook veel inkloppen. Hierbij moet een te grote administratieve last voorkomen worden. Daarbij is het ook nog belangrijk dat iedereen dit op dezelfde manier gaat doen. Daarom is het belangrijk om dit simpel te houden en alleen te meten wat echt belangrijk is en dan dat vooral met elkaar heel erg goed te doen.

Onder de indicatoren staat op de Programmaplaat nog de laag met inspanningen vermeld. Deze liggen deels bij het Werkplein (groene tekst), deels bij de gemeente (tekst in rood) maar voor het leeuwendeel zijn het gezamenlijke inspanningen (zwarte tekst). De inspanningen -om de doelstellingen voor elkaar te krijgen- zijn te vinden op de Programmaplaat [als bijlage bij dit verslag gevoegd]. Ook hierbij is sprake van een bepaald abstractieniveau, wat nog nader kan worden ingekleurd.

Hierbij nog een aantal opmerkingen vanuit het Werkplein over de te verkrijgen informatie:
Men is druk aan het voorbereiden hoe de kwalitatieve cijfers nader vorm te geven. Dat moet echt nog worden ingericht. Denk hierbij bijvoorbeeld aan tevredenheid over een traject of over de dienstverlening (zijn we goed te vinden?) of bejegening (bent u goed te woord gestaan)? Ook hier moeten dus nog echt goede keuzes worden gemaakt die bij gaan dragen aan dat kwalitatieve cijfer.

Daarnaast wordt er ook steeds verhalender gekeken naar resultaten. Dat is een leuke manier van rapporteren, want daardoor krijg je er vaak veel meer gevoel bij. Alles bij elkaar geeft dat een beeld van waar de organisatie staat en geeft het gevoel bij wat het Werkplein doet.

De grote uitdaging wordt wel echt het integraal, maatschappelijk effect (waar eerder in deze bijeenkomst over is gesproken). Hierbij zou het helpen dat met elkaar dezelfde systemen worden gebruikt. Daar wordt wel al op gelet nu. Uiteindelijk wil je in brede zin naar het maatschappelijke effect kunnen kijken.

De informatie die er nu beschikbaar is, is vrij statisch [P&C]. Het Werkplein wil meer kijken naar een dynamisch systeem of real time informatie. Dit zou ook betekenen dat raadsleden wat vaker kunnen meekijken naar de actuele situatie en hoe er binnen het Werkplein gewerkt wordt, van visie naar uitvoerig. Dit te kunnen meten vereist dus nog nader instrumentarium, maar daar wordt wel al over nagedacht.

Tot zover de Programmaplaat. Dit wordt ook de indeling van de bestuursrapportages [de methodiek van de programmaplaat] en ook de begroting wordt langs deze lijnen ingericht.

Project Inwonergericht Werken
Tot slot nog een Cliffhanger (aan het begin van de bijeenkomst aan de aanwezige raadsrapporteurs beloofd):

Het Werkplein heeft een nieuw project: Inwonergericht Werken. Dit project loopt in Moerdijk en is echt vanuit de visie: inwoner centraal, dichtbij de inwoner en maatwerk. Het is dus een concreet voorbeeld in de zoektocht om de visie van het Werkplein waar te maken en waarbij echt wordt geprobeerd om handen en voeten aan de woorden uit de visie te geven.

Het project is ontstaan vanuit de gedachte dat er in de praktijk nog te weinig aansluiting is op vindplaatsen en het netwerk. Inwoners komen op bepaalde plekken bij elkaar, daar hebben zij ook een netwerk, en daar wordt eigenlijk weinig mee gedaan in de Participatiewet (hierover staat wel iets in de Wet maatschappelijke ondersteuning, maar in de Participatiewet staat dat niet). Het Werkplein vindt dat raar en denkt dat je de maatschappelijke ring eromheen goed zou kunnen benutten om bij de mensen te komen. Daarbij zoekt men elkaar als partners in het veld wel op, maar vervolgens blijft men toch vaak nog binnen de eigen procedures. Juist voor een doelgroep met een hele complexe problematiek (multiproblematiek) is dat eigenlijk funest. Daarom wil het Werkplein hier mee experimenteren. Dit project raakt verschillende inspanningen zoals verwoord in de programmaplaat [in de bijgevoegde presentatie zijn de betreffende inspanningen voor dit project paars omcirkeld – slide 18].

In het project worden de ‘huiskamers’ (plekken waar inwoners samenkomen) in beeld gebracht. Vervolgens wordt getracht om 10 inwoners met veel problemen (multiproblematiek) weer een perspectief te bieden. Het gaat hier om inwoners die op dit moment niet meer in beeld zijn bij de overheid. De kartrekker van dit project is iemand die zelf uit de uitkering komt en die dus vanuit zijn eigen ervaring kan proberen om deze mensen in contact te laten komen met het Werkplein, zodat hen een perspectief kan worden geboden. Hierbij geldt dat de inwoner zelf bepaalt (d.w.z.: bijvoorbeeld niet als overheid het ritme voor de inwoner gaan bepalen).

De rapportage over het project zal voor de zomer worden opgeleverd. Ten aanzien van het inzicht in de zgn. huiskamers verwacht dhr. Does daar binnenkort meer inzicht in te krijgen.

Daarnaast is door het Werkplein nog melding gemaakt van een project in Etten-Leur. Hier wordt in een project gekeken of bij probleemgezinnen (ook zware problematiek) het integraal werk goed kan worden vorm gegeven.

Tot zover de presentatie van het Werkplein voor deze bijeenkomst. Vanuit het Werkplein is aan het einde van de presentatie uitgesproken, dat dit vooral een bijeenkomst is geweest om nader te verkennen hoe met elkaar de interactie kan worden vormgegeven over de doelstellingen [zie ook agendapunt 4 hieronder]. Vanuit de raadsrapporteurs is aangegeven dat de presentatie en bijdrage van het Werkplein zeer gewaardeerd wordt.

**4. Advies aan de gemeenteraden van de D6 over de Kaderbrief**

Dhr. Voeten stelt de raadsrapporteurs de vraag of zij de raden nog iets willen meegeven ten aanzien van de Kaderbrief van het Werkplein. Het zou dan bijvoorbeeld kunnen gaan om een gezamenlijke/eensluidende boodschap.

Hierbij is door de raadsrapporteurs opgemerkt dat men hier toch nog wat zoekende is en dat ook nog niet gewend te zijn. Men wilde daarom graag eerst even deze avond afwachten, ook omdat niet alle raadsrapporteurs bij deze bijeenkomst aanwezig konden zijn. Daarbij komt dat de Kaderbrief niet bij alle raden geagendeerd wordt. Dat hoeft overigens ook niet, want de raad hoeft er geen besluit over te nemen.

Hierbij is tevens geconstateerd dat voor beïnvloeding men eigenlijk al wat te laat is (de begroting ligt voor 15 april bij de raden). Wel is geconstateerd dat, wanneer er een gemeenschappelijke bijeenkomst zoals deze vanavond is, het raadzaam zou zijn als de raadsrapporteurs al wel daarvoor in de eigen gemeente bijeen zijn geweest om eventuele bespreekpunten/discussiepunten van te voren te kunnen delen met de overige raadsrapporteurs, als input voor deze gezamenlijke bijeenkomst.

Hierbij is door het Werkplein opgemerkt dat er wel nog tijd is om eventueel nadere kaders mee te geven ten aanzien van de doelstellingen, zoals deze zijn verwoord in de Programmaplaat. De Programmaplaat 2024 wordt namelijk pas na de zomer vastgesteld, dus als bij de volgende bijeenkomst naast het bespreken van de zienswijze op de begroting ook de doelstellingen zoals opgenomen in de Programmaplaat 2023 aan de orde komen, dan kan dat voor het jaar daarna nog in de programmaplaat verwerkt worden, dan krijg je meer het samenspel. Dit kan dan dus gecombineerd worden met de zienswijze op de programmabegroting. Hierbij heeft het

Werkplein uitgesproken dat het mooi zou zijn als dit kan worden gerealiseerd op het doelstellingen-niveau [niet op het inspanningen-niveau].
Verder is in dit deel van de bijeenkomst door dhr. Koenen opgemerkt dat het informatie verstrekken niet in alle gemeenten tegelijkertijd verloopt (de ene gemeente krijgt de informatie vanuit de ambtelijke organisatie eerder dan de andere gemeente). De medewerkers die dit ambtelijk voorbereiden moeten afspraken maken over het gelijktijdig delen van de informatie aan de raden.

App-groep raadsrapporteurs
Ten aanzien van de communicatie tussen de raadsrapporteurs onderling, is bij dit agendapunt tijdens de bijeenkomst het idee geopperd om hier een aparte app-groep voor in het leven te roepen, zodat de onderlinge communicatie gemakkelijker wordt. Hierbij is afgesproken dat dhr. Voeten een mailtje stuurt naar alle raadsrapporteurs en griffiers, met daarin de vraag of zij hun telefoonnummer willen doorgeven, wanneer zij aan de app-groep willen deelnemen.

**5. Plannen volgend overleg**
De voorzitter heeft voorgesteld om woensdagavond 7 juni om 19.30 uur alvast te reserveren voor een volgend overleg met de D6 raadsrapporteurs voor het Werkplein. Onderwerp van bespreking is dan (in ieder geval) de Begroting 2024 van het Werkplein en de doelstellingen uit de Programmaplaat.

Omdat er veel raadsrapporteurs op 7 juni niet kunnen i.v.m. andere raadsverplichtingen, is afgesproken om in plaats daarvan woensdagavond 31 mei hiervoor te reserveren (om 19.30 uur).

**6. Sluiting**
De voorzitter sluit de vergadering om 21.30 uur en bedankt alle aanwezigen.

# Raadsrapporteurs / Raadsambassadeurs

1 maart 2023

werkplein
Oog voor wat écht telt

# Programma

1. Opening
2. Verslag 26/10/’22
3. Kaderbrief
4. Tekening ‘Het nieuwe Werkplein’
5. Programmaplaat
6. Inwonergericht werken

werkplein
Oog voor wat écht telt

# Rol gemeenteraad

## Waar wilt u op sturen?

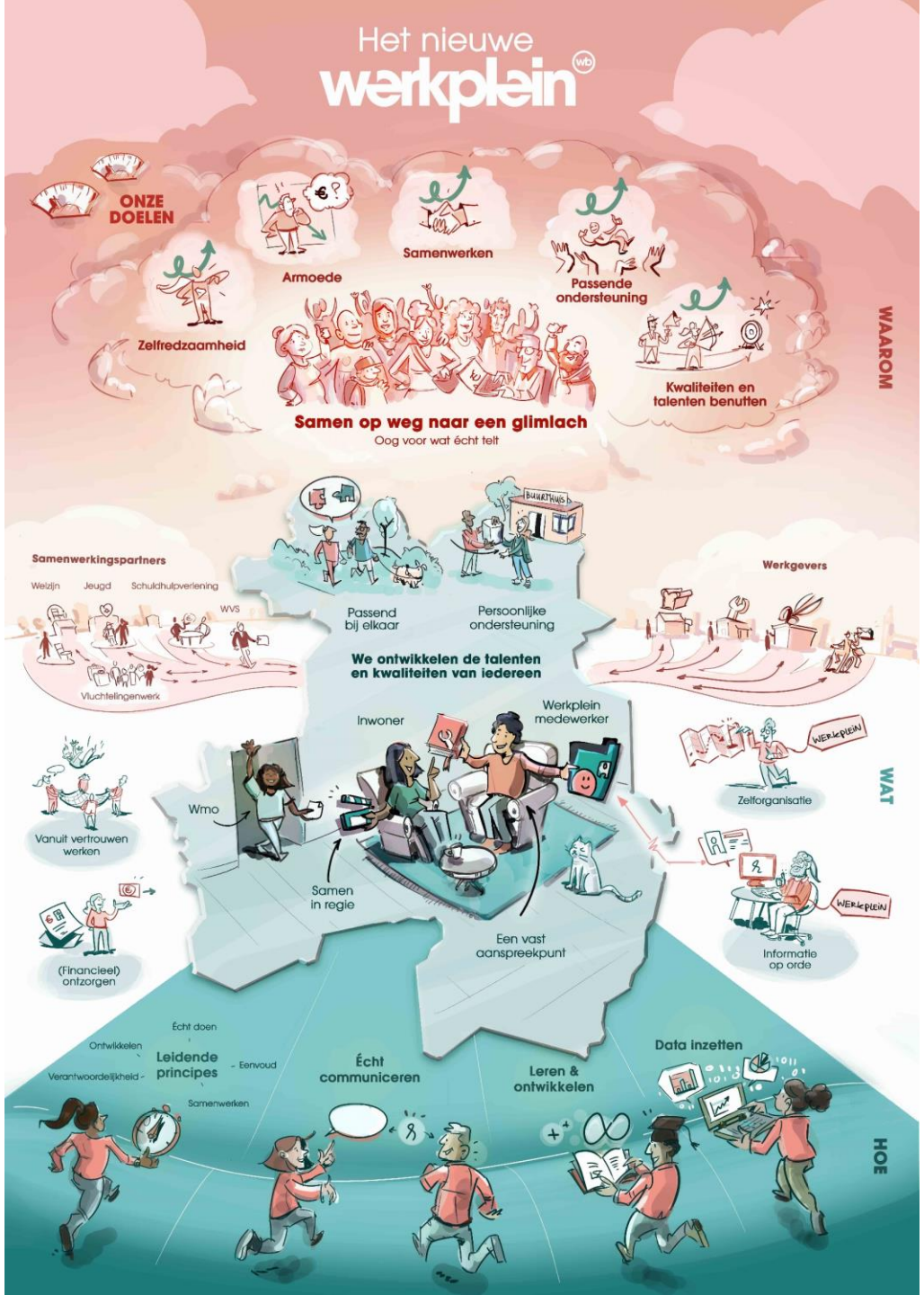
werkplein
Oog voor wat écht telt



# Kaderbrief



werkplein
Oog voor wat écht telt


Het nieuwe
werkplein
ONZE DOELEN
Armoede
Samenwerken
Passende ondersteuning
Zelfredzaamheid
Kwaliteiten en talenten benutten
WAAROM
Samen op weg naar een glimlach
Oog voor wat écht telt
Samenwerkingspartners
Welzijn
Jeugd
Schuldhulpverlening
WVS
Vluchtelingenwerk
Buurthuis
Passend bij elkaar
Persoonlijke ondersteuning
We ontwikkelen de talenten en kwaliteiten van iedereen
Werkgevers
Inwoner
Werkplein medewerker
Wmo
Samen in regie
Een vast aanspreekpunt
Vanuit vertrouwen werken
(Financieel) ontzorgen
Zelforganisatie
Informatie op orde
WAT
Ontwikkelen
Verantwoordelijkheid
Leidende principes
Eenvoud
Samenwerken
Écht doen
Écht communiceren
Leren & ontwikkelen
Data inzetten
HOE

# Het nieuwe werkplein

ONZE DOELEN

Armoede

Samenwerken

Zelfredzaamheid

Passende ondersteuning

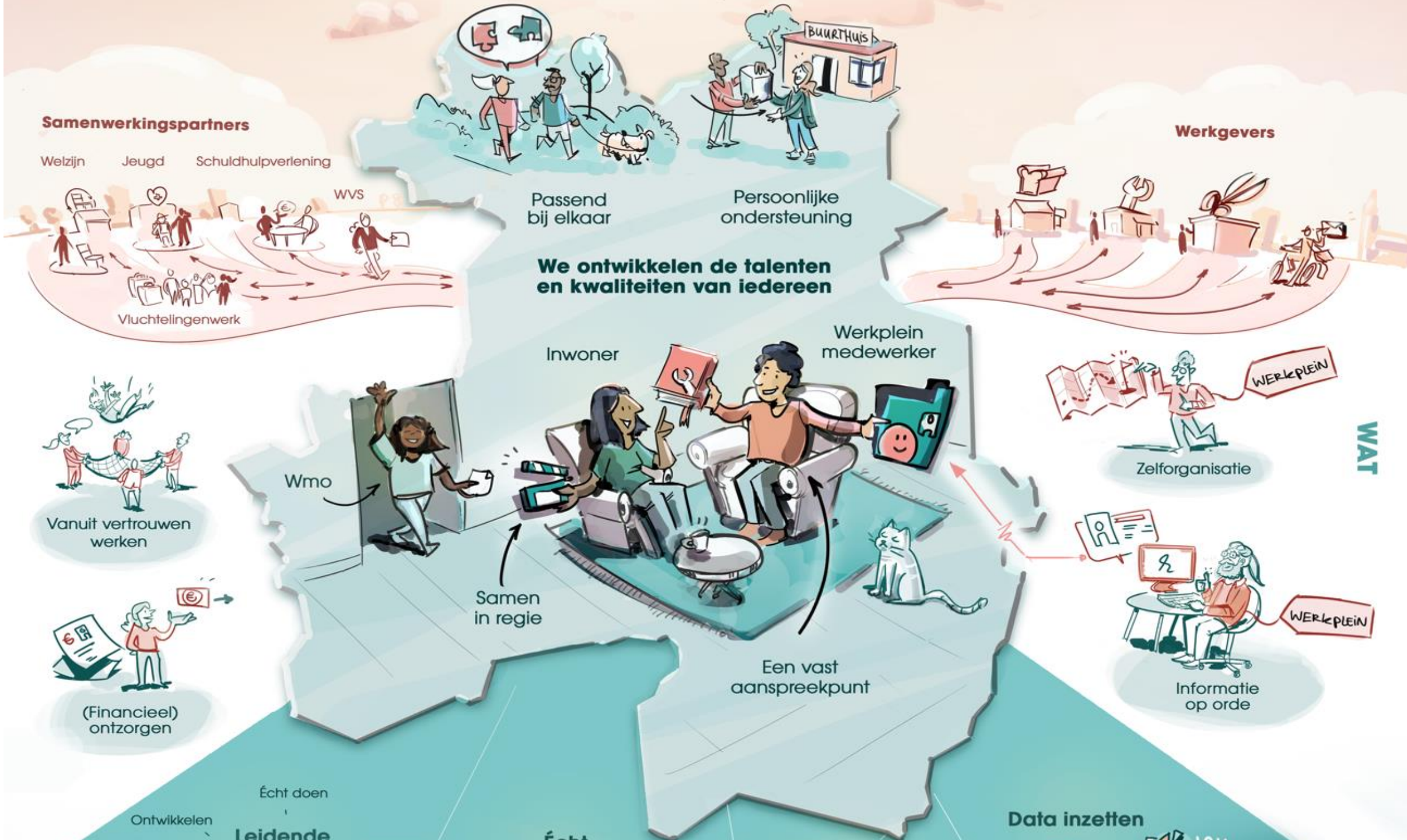
Kwaliteiten en talenten benutten

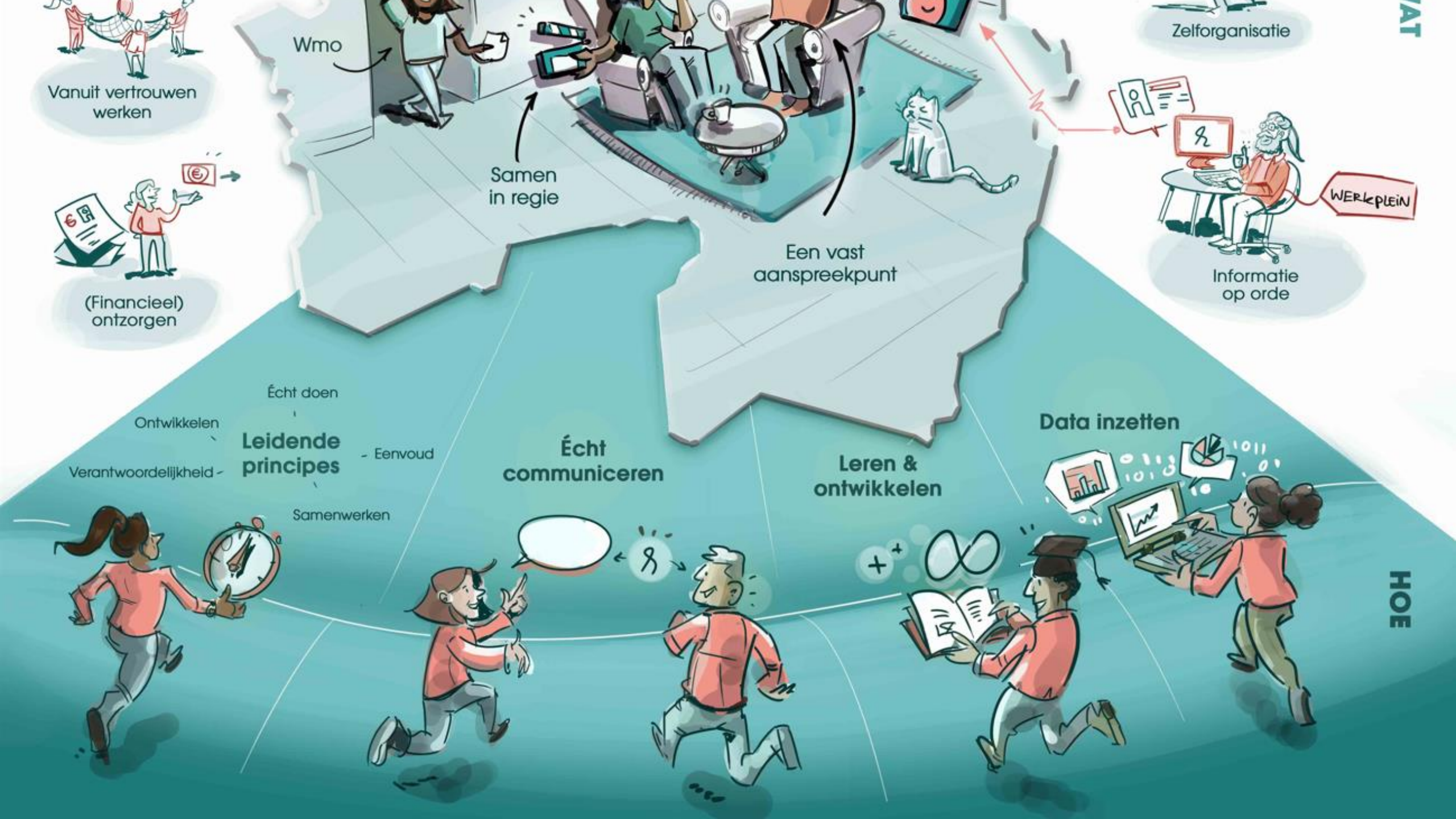
WAAROM

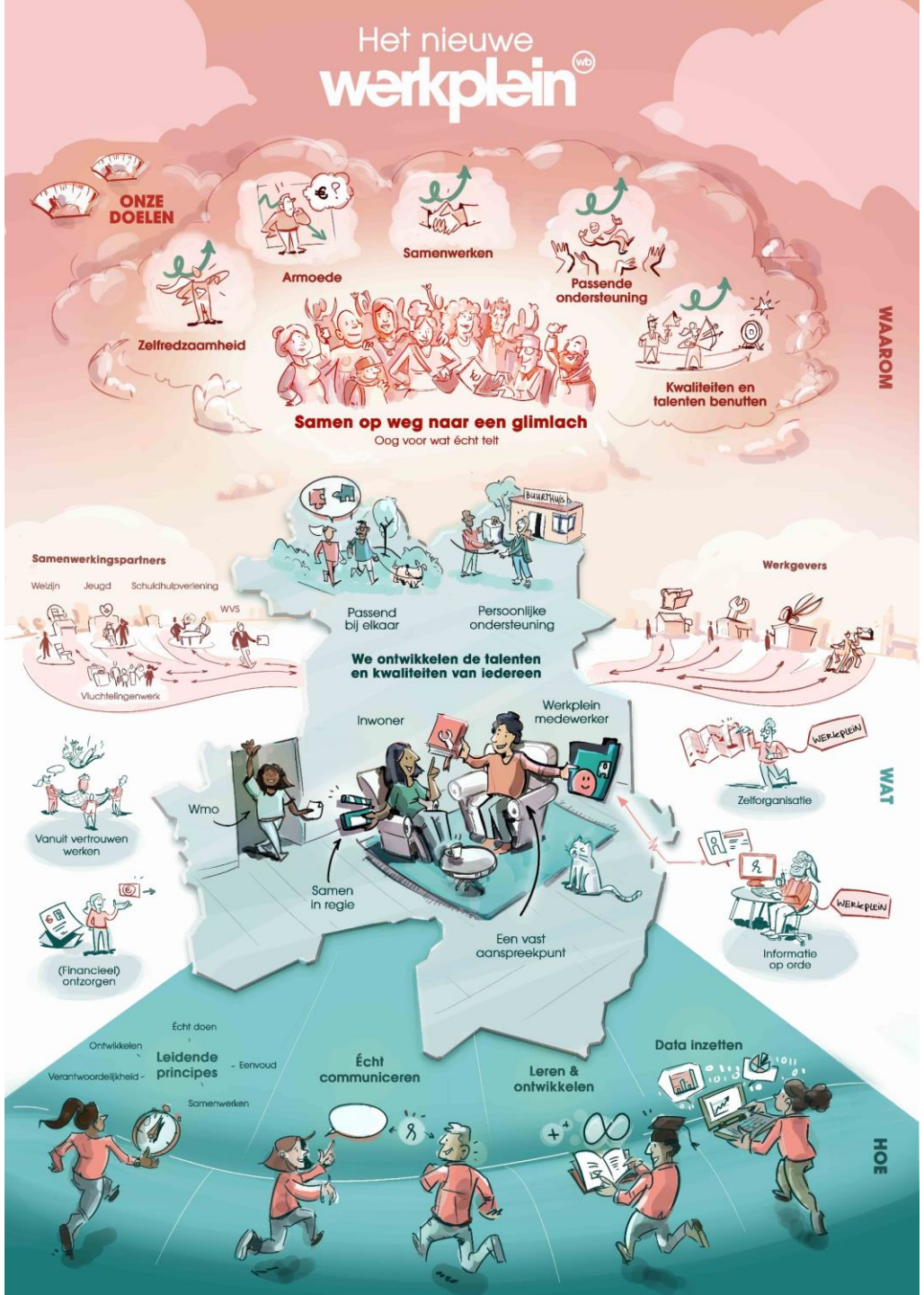
**Samen op weg naar een glimlach**

Oog voor wat écht telt




Samenwerkingspartners
Welzijn
Jeugd
Schuldhulpverlening
WVS
Vluchtelingenwerk
BUURTHUIS
Passend bij elkaar
Persoonlijke ondersteuning
Werkgevers
We ontwikkelen de talenten en kwaliteiten van iedereen
Inwoner
Werkplein medewerker
Wmo
Samen in regie
Een vast aanspreekpunt
Vanuit vertrouwen werken
(Financieel) ontzorgen
WERKPLEIN
Zelforganisatie
WERKPLEIN
Informatie op orde
WAT
Écht doen
Ontwikkelen
Leidende
Data inzetten


Vanuit vertrouwen werken
Wmo
Samen in regie
Een vast aanspreekpunt
Zelforganisatie
WERKPLEIN
Informatie op orde
(Financieel) ontzorgen
HET WAT
Écht doen
Ontwikkelen
Leidende principes
Eenvoud
Verantwoordelijkheid
Samenwerken
Écht communiceren
Leren & ontwikkelen
Data inzetten
HOE


Het nieuwe
werkplein
ONZE DOELEN
Armoede
Samenwerken
Passende ondersteuning
Zelfredzaamheid
Kwaliteiten en talenten benutten
WAAROM
Samen op weg naar een glimlach
Oog voor wat écht telt
Samenwerkingspartners
Welzijn
Jeugd
Schuldhulpverlening
WVS
Vluchtelingenwerk
Buurthuis
Passend bij elkaar
Persoonlijke ondersteuning
We ontwikkelen de talenten en kwaliteiten van iedereen
Werkgevers
Inwoner
Werkplein medewerker
Wmo
Samen in regie
Een vast aanspreekpunt
Vanuit vertrouwen werken
(Financieel) ontzorgen
Zelforganisatie
Informatie op orde
WAT
Ontwikkelen
Verantwoordelijkheid
Leidende principes
Eenvoud
Samenwerken
Écht doen
Écht communiceren
Leren & ontwikkelen
Data inzetten
HOE

# programmaplaat 2023

## Visie

"Wij vertrouwen in de talenten en kwaliteiten van onze inwoners. Daarom stimuleren wij iedereen om deze te ontwikkelen, met als doel werk, en als dat (nog) niet lukt, wel meedoen in de samenleving. Dat doen we samen met de inwoner, collega's en partners op basis van maatwerk."

## Strategische Doelstellingen 2022-2024

**1** Meer inwoners zijn zelfredzaam.

**2** Meer inwoners krijgen passende ondersteuning.

**3** Minder inwoners leven in armoede.

**4** We werken meer samen in het sociaal domein.

**5** Werkgevers benutten beter de talenten en kwaliteiten van inwoners.

## Indicatoren 2023

**A** De mate van uitstroom is tenminste gelijk aan het landelijk gemiddelde

**B** De tevredenheid van de inwoner over de dienstverlening van het Werkplein is tenminste een 7

**C** In 2023 zijn minstens evenveel en waar mogelijk meer ontwikkelplekken dan in 2022.

**D** Alle inwoners die zich bij het Werkplein melden worden ontzorgd in het vinden van passende (fin) voorzieningen.

**E** Voor alle inwoners met problemen op meerdere leefgebieden maakt het Werkplein samen met partners in het sociaal domein een plan van aanpak. (2023)

**F** 60% van de geplaatste inwoners is na 6 maanden nog aan het werk.

## Inspanningen

**1**

We bieden inwoners inzicht, advies en ondersteuning in eigen (financiën) situatie bij instroom, (gedeeltelijke) uitstroom en life events.

Verschuiving van productgericht ('krijg waar je recht op hebt') naar meer resultaatgericht ('ontstaat er situatie waarmee betrokkene rond kan komen').

**2**

We werken ondersteboel van het lokale netwerk, zodat we de inwoners het hiebinnen beschikbare aanbod kunnen aanbieden.

De inwoner krijgt de juiste ondersteuning ongeacht de indicatie of wetgeving (Simpel Switchen).

We ontwikkelen een werkwijze om te kunnen sturen op de strategische doelen van deze programmaplaat.

We richten een nieuw / stevig diagnoseproces in.

We gaan verder met de doorontwikkeling van nieuwe wet Inburgering.

Samen met het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (Pro) zorgen we voor een goede overgang van school naar werk.

**3**

We zetten in op maximaal gebruik van de maatregelen inkomensondersteuning. De implementatie van de voorzieningenwijzer maakt hier onderdeel van uit.

We bereiden ons voor om toekomstige tijdelijke regelingen snel en simpel uit te kunnen voeren.

**4**

Zowel medewerkers van het Werkplein als de gemeente signaleren multiproblematiek en schakelen de benodigde expertise in, van elkaar maar ook daarbuiten.

In de werkgebieden investeren we in een continue dialoog tussen de professionals in het sociaal domein.

We implementeren de WAMS.

**5**

We maken inzichtelijk hoe de praktijkroute in onze werkprocessen ingebed, geëvalueerd en versterkt kan worden.

We stellen een subregionale (Da6) agenda 'arbeidsmarkt' op.

We vergroten de kennis over de inzet van SROI bij de inkopers van Da6 gemeenten.

Gemeenten en Werkplein geven het goede voorbeeld door minstens conform taakstelling mensen met een indicatie in dienst te nemen.

**Legenda**

- Gemeente
- Werkplein
- Gezamelijk

# programmaplaat 2023



Visie

"Wij vertrouwen in de talenten en kwaliteiten van onze inwoners. Daarom stimuleren wij iedereen om deze te ontwikkelen, met als doel werk, en als dat (nog) niet lukt, wel meedoen in de samenleving. Dat doen we samen met de inwoner, collega's en partners op basis van maatwerk."

werkplein wb
Oog voor wat écht telt




## Strategische Doelstellingen 2022-2024

**1**
Meer inwoners zijn zelfredzaam.

**2**
Meer inwoners krijgen passende ondersteuning.

**3**
Minder inwoners leven in armoede.

**4**
We werken meer samen in het sociaal domein.

**5**
Werkgevers benutten beter de talenten en kwaliteiten van inwoners.

## Indicatoren 2023

### A

De mate van uitstroom is tenminste gelijk aan het landelijk gemiddelde

### B

De tevredenheid van de inwoner over de dienstverlening van het Werkplein is tenminste een 7

### C

In 2023 zijn minstens evenveel en waar mogelijk meer ontwikkelplekken dan in 2022.

### D

Alle inwoners die zich bij het Werkplein melden worden ontzorgd in het vinden van passende (fin) voorzieningen.

### E

Voor alle inwoners met problemen op meerdere leefgebieden maakt het Werkplein samen met partners in het sociaal domein een plan van aanpak. (2023)

### F

60% van de geplaatste inwoners is na 6 maanden nog aan het werk.

werkplein wb
Oog voor wat écht telt

## Inspanningen

# 1

We bieden inwoners inzicht, advies en ondersteuning in eigen (financiën) situatie bij instroom, (gedeeltelijke) uitstroom en life events.

Verschuiving van productgericht ('krijg waar je recht op hebt') naar meer resultaatgericht ('ontstaat er situatie waarmee betrokkene rond kan komen').

# 2

We worden onderdeel van het lokale netwerk, zodat we de inwoners het hierbinnen beschikbare aanbod kunnen aanbieden.

De inwoner krijgt de juiste ondersteuning ongeacht de indicatie of wetgeving (Simpel Switchen).

We ontwikkelen een werkwijze om te kunnen sturen op de strategische doelen van deze programmaplaat.

We richten een nieuw / stevig diagnoseproces in.

We gaan verder met de doorontwikkeling van nieuwe wet Inburgering.

Samen met het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (Pro) zorgen we voor een goede overgang van school naar werk.

# 3

We zetten in op maximaal gebruik van de maatregelen inkomensondertsteuning. De implementatie van de voorzieningenwijzer maakt hier onderdeel van uit.

We bereiden ons voor om toekomstige tijdelijke regelingen snel en simpel uit te kunnen voeren.

# 4

Zowel medewerkers van het Werkplein als de gemeente signaleren multiproblematiek en schakelen de benodigde expertise in, van elkaar maar ook daarbuiten.

In de werkgebieden investeren we in een continue dialoog tussen de professionals in het sociaal domein.

We implementeren de WAMS.

# 5

We maken inzichtelijk hoe de praktijkroute in onze werkprocessen ingebed, geëvalueerd en versterkt kan worden.

We stellen een subregionale (de6) agenda 'arbeidsmarkt' op.

We vergroten de kennis over de inzet van SROI bij de inkopers van De6 gemeenten.

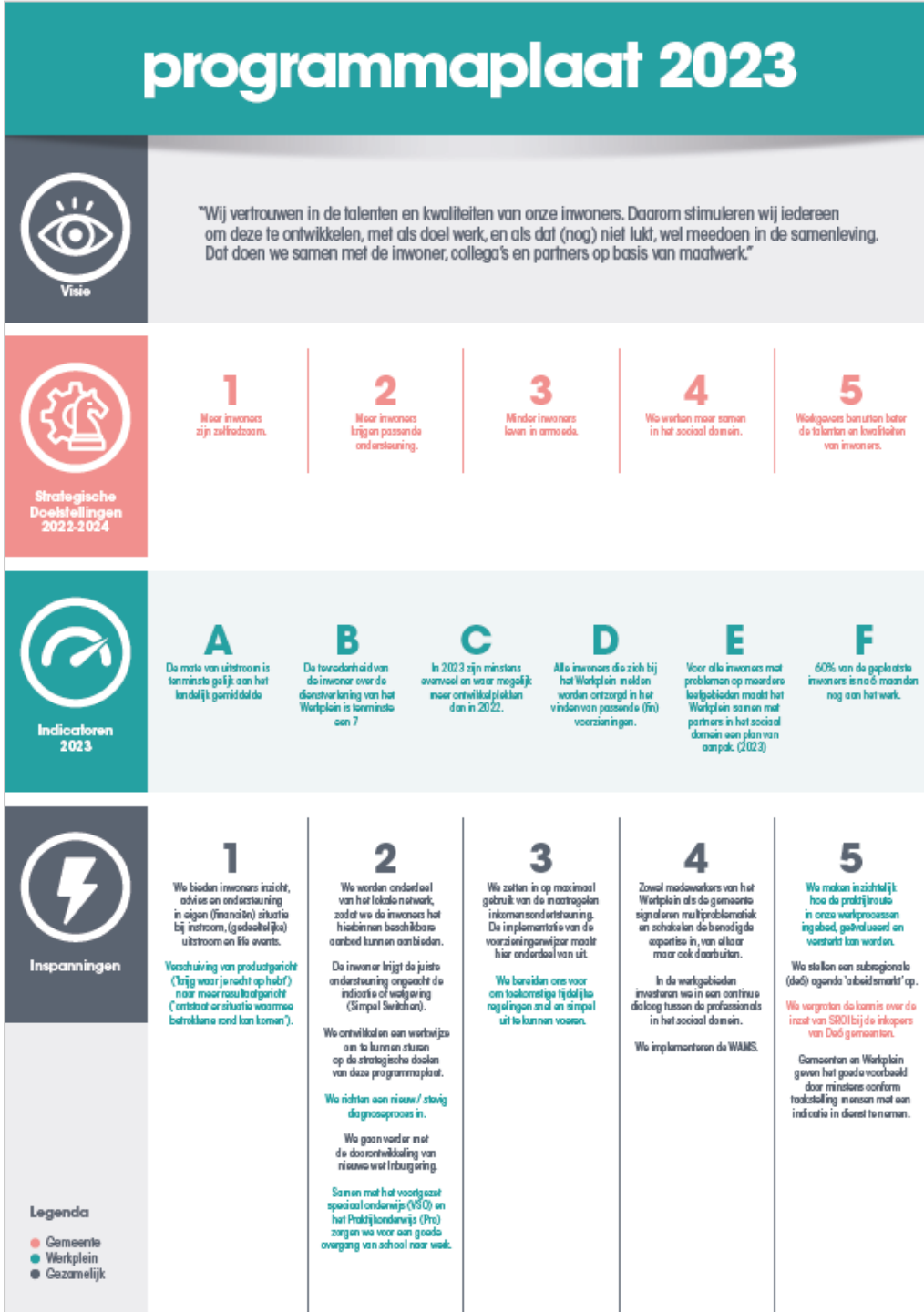
Gemeenten en Werkplein geven het goede voorbeeld door minstens conform taakstelling mensen met een indicatie in dienst te nemen.

## Legenda

- Gemeente
- Werkplein
- Gezamelijk

# Informatie

- Kwantitatieve cijfers:
  - Aantallen, budget
  - Proces
- Kwalitatieve cijfers:
  - Tevredenheid traject
  - Dienstverlening
  - Bejegening
- Verhalend:
  - Ervaringen inwoner, medewerker, partner
- Integraal, maatschappelijk effect
- Statisch (P&C) of real time



# Project inwonergericht werken

**Visie:**

- Inwoner centraal
- Dichtbij de inwoner
- Maatwerk

werkplein
Oog voor wat écht telt



# Project inwonergericht werken

**Praktijk:**

- Geen aansluiting op vindplaatsen en netwerk
- Samenwerking binnen procedures



werkplein
Oog voor wat écht telt

## Strategische Doelstellingen 2022-2024

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| Meer inwoners zijn zelfredzaam. | Meer inwoners krijgen passende ondersteuning. | Minder inwoners leven in armoede. | We werken meer samen in het sociaal domein. | Werkgevers benutten beter de talenten en kwaliteiten van inwoners. |

## Inspanningen

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| We bieden inwoners inzicht, advies en ondersteuning in eigen (financiën) situatie bij instroom, (gedeeltelijke) uitstroom en life events. | We worden onderdeel van het lokale netwerk, zodat we de inwoners het hierbinnen beschikbare aanbod kunnen aanbieden. | We zetten in op maximaal gebruik van de maatregelen inkomensondersteuning. De implementatie van de voorzieningenwijzer maakt hier onderdeel van uit. | Zowel medewerkers van het Werkplein als de gemeente signaleren multiproblematiek en schakelen de benodigde expertise in, van elkaar maar ook daarbuiten. | We maken inzichtelijk hoe de praktijkroute in onze werkprocessen ingebed, geëvalueerd en versterkt kan worden. |
| Verschuiving van productgericht ('krijg waar je recht op hebt') naar meer resultaatgericht ('ontstaat er situatie waarmee betrokkene rond kan komen'). | De inwoner krijgt de juiste ondersteuning ongeacht de indicatie of wetgeving (Simpel Switchen). | We bereiden ons voor om toekomstige tijdelijke regelingen snel en simpel uit te kunnen voeren. | In de werkgebieden investeren we in een continue dialoog tussen de professionals in het sociaal domein. | We stellen een subregionale (de6) agenda 'arbeidsmarkt' op. |
| | We ontwikkelen een werkwijze om te kunnen sturen op de strategische doelen van deze programmaplaat. | | We implementeren de WAMS. | We vergroten de kennis over de inzet van SROI bij de inkopers van De6 gemeenten. |
| | We richten een nieuw / stevig | | | Gemeenten en Werkplein geven het goede voorbeeld door minstens conform taakstelling mensen met een |

# Project inwonergericht werken

**Project:**

- In kaart brengen van ‘huiskamers’
- 10 inwoners met veel problemen perspectief bieden
- Inwoner bepaalt

werkplein
Oog voor wat écht telt



# Afsluiting



werkplein
Oog voor wat écht telt

# programmaplaat 2023

## Visie

"Wij vertrouwen in de talenten en kwaliteiten van onze inwoners. Daarom stimuleren wij iedereen om deze te ontwikkelen, met als doel werk, en als dat (nog) niet lukt, wel meedoen in de samenleving. Dat doen we samen met de inwoner, collega's en partners op basis van maatwerk."

## Strategische Doelstellingen 2022-2024

**1**
Meer inwoners zijn zelfredzaam.

**2**
Meer inwoners krijgen passende ondersteuning.

**3**
Minder inwoners leven in armoede.

**4**
We werken meer samen in het sociaal domein.

**5**
Werkgevers benutten beter de talenten en kwaliteiten van inwoners.

## Indicatoren 2023

**A**
De mate van uitstroom is tenminste gelijk aan het landelijk gemiddelde

**B**
De tevredenheid van de inwoner over de dienstverlening van het Werkplein is tenminste een 7

**C**
In 2023 zijn minstens evenveel en waar mogelijk meer ontwikkelplekken dan in 2022.

**D**
Alle inwoners die zich bij het Werkplein melden worden ontzorgd in het vinden van passende (fin) voorzieningen.

**E**
Voor alle inwoners met problemen op meerdere leefgebieden maakt het Werkplein samen met partners in het sociaal domein een plan van aanpak. (2023)

**F**
60% van de geplaatste inwoners is na 6 maanden nog aan het werk.

## Inspanningen

### 1

We bieden inwoners inzicht, advies en ondersteuning in eigen (financiën) situatie bij instroom, (gedeeltelijke) uitstroom en life events.

Verschuiving van productgericht ('krijg waar je recht op hebt') naar meer resultaatgericht ('ontstaat er situatie waarmee betrokkene rond kan komen').

### 2

We worden onderdeel van het lokale netwerk, zodat we de inwoners het hierbinnen beschikbare aanbod kunnen aanbieden.

De inwoner krijgt de juiste ondersteuning ongeacht de indicatie of wetgeving (Simpel Switchen).

We ontwikkelen een werkwijze om te kunnen sturen op de strategische doelen van deze programmaplaat.

We richten een nieuw / stevig diagnoseproces in.

We gaan verder met de doorontwikkeling van nieuwe wet Inburgering.

Samen met het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (Pro) zorgen we voor een goede overgang van school naar werk.

### 3

We zetten in op maximaal gebruik van de maatregelen inkomensondertsteuning. De implementatie van de voorzieningenwijzer maakt hier onderdeel van uit.

We bereiden ons voor om toekomstige tijdelijke regelingen snel en simpel uit te kunnen voeren.

### 4

Zowel medewerkers van het Werkplein als de gemeente signaleren multiproblematiek en schakelen de benodigde expertise in, van elkaar maar ook daarbuiten.

In de werkgebieden investeren we in een continue dialoog tussen de professionals in het sociaal domein.

We implementeren de WAMS.

### 5

We maken inzichtelijk hoe de praktijkroute in onze werkprocessen ingebed, geëvalueerd en versterkt kan worden.

We stellen een subregionale (de6) agenda 'arbeidsmarkt' op.

We vergroten de kennis over de inzet van SROI bij de inkopers van De6 gemeenten.

Gemeenten en Werkplein geven het goede voorbeeld door minstens conform taakstelling mensen met een indicatie in dienst te nemen.

**Legenda**

- Gemeente
- Werkplein
- Gezamelijk

**Beantwoording Werkplein n.a.v. vraag m.b.t. individuele inkomenstoeslag**

We hebben gesproken over de tekst op onze website met betrekking tot de individuele inkomenstoeslag. Deze regeling is inderdaad nog van kracht, de tekst op de website is actueel. Uit navraag bij onze beleidsmedewerkers blijkt dat de verordening bij deze regeling stamt uit eind 2014. Voorstel was toentertijd om uit te gaan van 101% van de bijstandsnorm. Tijdens bespreking in de raad heeft de gemeente Halderberge besloten om uit te gaan van 105% van de bijstandsnorm.