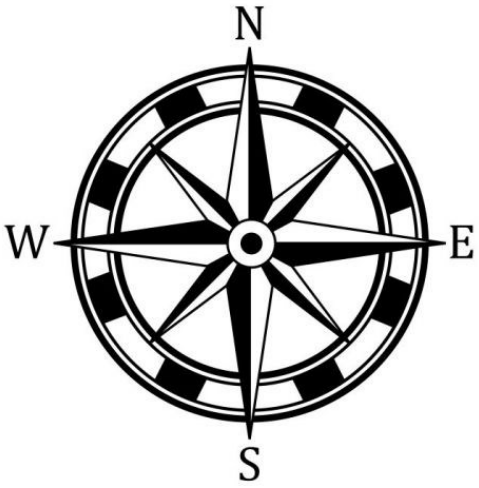
Strategisch kader
gemeentelijke samenwerking participatie



gemeente horst aan de maas

gemeente Peel en Maas

Gemeente Venray

Versie 21-10-2024, definitief

Inhoudsopgave

1. Aanleiding 3
2. Besluitvormingskader 3
3. Onderbouwing besluitvormingskader 5
3.1 Landelijk kader 5
3.2 Regionaal kader 7
3.3 Lokaal kader 8
4. Onze samenwerking op het gebied van de Sociale Werkvoorziening (SW) en beschut werken 11
4.1 Analyse taken 11
4.2 Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het vangnet 12
4.2.1. Definitie vangnet 12
4.2.2. Ontwikkelingen beschut werk 12
4.2.3. De kijk van de gemeenteraden 13
4.2.4. De overwegingen van de adviesraden 13
4.2.5. Wat we van ervaringsdeskundigen kunnen leren? 13
4.2.6. Welke behoefte leeft er onder de gemeentelijke uitvoering? 14
4.2.7. Wat is het beeld van de uitvoeringsorganisatie van de NLW? 15
5. Eerste vertaling naar toekomst NLW 16
5.1 Wat weten we al? 16
5.2. Wat betekent dit voor de uitvoeringsorganisatie NLW? 16
5.3. Wat betekent dit voor de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord-Limburg West (GR-NLW)? 18
5.4. Wat betekent dit voor de huidige SW-medewerkers? 18
Begrippenlijst 19
Bijlage 1. Lokale ontwikkelbedrijven 20

1. Aanleiding

In mei 2024 hebben de colleges van de gemeenten Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray ingestemd met de participatieopdracht 'Iedereen doet mee'. Deze opdracht bestaat uit een 3-tal deelopdrachten:

1. Strategische verkenning samenwerkingsmogelijkheden binnen participatie;
2. Onderzoek hoe de verouderde Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Noord-Limburg west (GR NLW) aan te passen of te ontbinden;
3. Werk een passende infrastructuur uit voor beschermd en beschut werk.

In deze notitie presenteren we de eerste conclusies van deze strategische verkenning in de vorm van een besluitvormingskader met onderbouwing. We geven een eerste antwoord op de volgende vragen:

- Wat zijn onze ambities?
- Hoe geven we uitvoering aan de Participatiewet en welke initiatieven kennen we?
- Of en op welke wijze kunnen we hierin samenwerken?

Aansluitend geven we een eerste doorkijk voor de benodigde transformatie van de uitvoeringsorganisatie NLW NV.

Dit betreft nadrukkelijk een eerste inkijk. De antwoorden en de doorkijk zijn richtinggevend voor de toekomst van de GR-NLW en de uitvoeringsorganisatie NLW NV.

2. Besluitvormingskader

Onze gedeelde ambitie is dat elke gemeente inzet op *lokale* initiatieven, in samenwerking met lokale ondernemers en maatschappelijke partners:

- Voor *Horst aan de Maas* wordt dat vormgegeven in Onze Loods. Onze Loods is een plek waar iedereen welkom is om mensen te ontmoeten, dagbesteding, hulp bij het vinden van werk, taallessen en zich te ontwikkelen. Onze Loods wordt uitgebreid en voor langere tijd wordt voortgezet (op een nieuwe locatie).
- Voor *Peel en Maas* wordt dat vormgegeven in Hal 9. Een fysiek centrum waar op basis van de 4 O's: Ontmoeten, Oriënteren, Ontwikkelen en Ondernemen aan diverse doelgroepen, activiteiten worden aangeboden.
- *Venray* heeft geïnvesteerd in een netwerk van maatschappelijke partners en ondernemers, waar NLW één van de partners is. Venray heeft expliciet de keuze gemaakt om de uitvoering van werk en inkomen (werkplein) terug te halen van centrumgemeente Venlo naar Venray. Venray is drukdoende met de kwaliteitsimpuls in de uitvoering. Venray kent nu geen vergelijkbaar initiatief, waar nagenoeg alle re-integratie activiteiten samenkomen op één locatie. Venray heeft een koers uitvoering Participatiewet opgesteld die richting geeft aan de toekomstige uitvoering van de Participatiewet.

De gemeenten zien een samenwerking op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) en eventueel als vangnet de voorziening beschut werk. Hierbij geldt dat de wens van de inwoners wordt gevolgd (maatwerk). Daarnaast kunnen, daar waar mogelijk, inwoners bij initiatieven/projecten in de buurgemeenten aansluiten.

De gemeenten stellen dat iedereen gelijke kansen moet krijgen op de arbeidsmarkt. Een ontwikkelbedrijf speelt daarin een belangrijke rol. Een ontwikkelbedrijf zorgt ervoor dat inwoners die niet, of niet zonder meer bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen, toch een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Dit is waardevol. Want werk betekent meer dan alleen een salaris. Via werk kunnen onze inwoners hun talenten ontdekken, zich ontwikkelen en een zinvolle rol vervullen. Werk geeft een gevoel van eigenwaarde, biedt sociale contacten en zorgt ervoor dat inwoners zich verbonden voelen met een bredere gemeenschap. Het is dus belangrijk dat we oog hebben voor deze voorziening. Voor een groep inwoners blijft een ontwikkelbedrijf ook in de toekomst belangrijk. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waar je op kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever.

De nadrukkelijke insteek van Peel en Maas en Horst aan de Maas is inzet op de infrastructuur van hun eigen ontwikkelbedrijven. Dit betekent dat zij (steeds meer) de beweging maken om nieuwe taken vanuit de Participatiewet, die eerder binnen de structuur van de NLW werden uitgevoerd zoveel mogelijk in eigen beheer gaan uitvoeren. Dit geldt in eerste instantie niet voor de Wsw-dienstverlening, maar is in de toekomst zeker een optie. Venray stelt zich op het standpunt dat de huidige dienstverlening van de NLW nog steeds van meerwaarde is en dat er vooralsnog geen lokaal alternatief voorhanden is. De NLW is daarmee een belangrijke partner in de uitvoering van de Wsw, beschut werk en andere aanvullende dienstverlening.

De gemeenten vinden elkaar in samenwerking op de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de Wsw en het creëren van een vangnet voor een beschutte werkomgeving. Hierbij geldt dat de behoefte van de inwoner wordt gevolgd (maatwerk). Dit betekent voor de inwoners dat zij ondersteund worden binnen een infrastructuur waar zij het beste tot ontwikkeling komen. Dit geldt zowel voor inwoners met een participatievraagstuk en/of uitkering als voor inwoners met een Wsw-dienstverlening.

Voor het creëren van een beschermde en beschutte omgeving zetten we weliswaar in op lokale ontwikkelbedrijven maar zoeken vanuit de wens en behoefte van de inwoner elkaar op.

3. Onderbouwing besluitvormingskader

3.1 Landelijk kader

Wet sociale werkvoorziening (Wsw)
De Wsw is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken. De huidige Wsw infrastructuur is opgezet door de overheid waardoor het draagvlak en verantwoordelijkheid om mensen met een belemmering cq beperking te laten werken in onze gemeenschappen is weggenomen. De overheid heeft immers een grootschalig vangnet gecreëerd met de vorming van sociale werkvoorzieningsbedrijven. De collectieve verantwoordelijkheid voor mensen met een arbeidsbeperking in onze samenleving verschoof naar een verantwoordelijkheid van de overheid. Dit werd door de samenleving als vanzelfsprekend ervaren en er was nauwelijks draagvlak bij bijvoorbeeld ondernemers om zelf met initiatieven te komen voor deze groep mensen. De overheid nam hierin immers de lead en verantwoordelijkheid. Met de modernisering van de Wsw, de komst van de Wet Werk en Bijstand en diens opvolger de Participatiewet werd nadrukkelijk de samenwerking gezocht met partners – niet zijnde overheid – om meer draagvlak en verantwoordelijkheidsgevoel te creëren. Wettelijk werd dit "afgedwongen" met voorzieningen zoals "begeleid werken" vanuit de Wsw en taakstellingen vanuit de Participatiewet die iedere sector opgelegd kreeg in kader van de banenafspraak. Dit zegt echter niets over het daadwerkelijk nemen van verantwoordelijkheid. Het is aan de lokale invulling van de gemeente om de 'taakstelling' om te vormen tot een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen nieuwe mensen meer instromen in de Wsw en zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking richting betaald werk.

Participatiewet
Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. Deze wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. Vanuit de Participatiewet heeft iedere gemeente de verantwoordelijkheid om een passende plek voor inwoners met een arbeidsbelemmering of beperking te organiseren. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bieden van een vangnet, zowel in het bieden van levensonderhoud als in het bieden van re-integratie. Dit geldt ook voor de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) of de vervangende voorziening: Beschut Werk, een voorziening van de Participatiewet. De Participatiewet richt zich primair op de uitstroom naar betaald werk, mede vanuit de gedachte dat een baan mensen het beste helpt om weer zelfstandig in het levensonderhoud te kunnen voorzien. De nadruk is dus komen te liggen op werk. De voorloper van de Participatiewet was de Wet Werk en Bijstand (WWB) waar het accent ook al duidelijk lag op werk. Met de komst van de Participatiewet is het aantal ondersteunende voorzieningen om dit te bereiken, toegenomen. Zo wordt in alle schapsgemeenten volop de voorziening loonkostensubsidie ingezet. Daarnaast is in de laatste wijziging van de Participatiewet met name de voorziening jobcoaching verder uitgebreid, waardoor begeleiding op de werkplek beter kan worden georganiseerd. We ervaren dat het voor veel inwoners niet realistisch is dat ze op korte termijn een betaalde baan vinden. Het is dan ook de vraag of de focus van de Participatiewet op het toeleiden naar werk houdbaar is. Nadruk op andere vormen van participatie (denk aan vrijwilligerswerk) doet meer recht aan de kwaliteit van leven van bijstandsgerechtigden. Een brede blik op bijstand wil echter niet zeggen dat de focus op de uitstroom naar betaald werk zou

moeten verdwijnen. De toename van voorzieningen is onvoldoende om mensen succesvol te laten uitstromen op de arbeidsmarkt. Hiervoor hebben de schapsgemeenten eigen beleid ontwikkeld met specifieke initiatieven om die hiaten verder in te vullen.

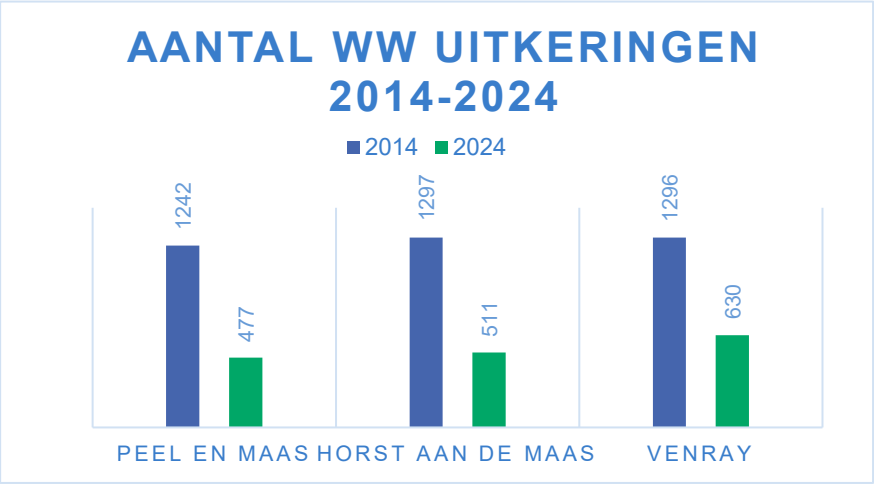
Dit wordt ook ondersteund door wetgeving, zoals:
- Versnelling praktijkroute – IBA
- Participatie wet in balans
- Wetsvoorstel van school naar duurzaam werk

Ontwikkeling van de infrastructuur van sociale werkvoorziening naar sociaal ontwikkelbedrijf
Met het stopzetten van de instroom in de Wsw werd het bestaansrecht van de sociale werkvoorziening wankel. Het idee bestond dat de infrastructuur van de sociale werkvoorzieningen omgevormd kon worden naar sociaal ontwikkelbedrijven en daarmee ideaal waren voor een brede groep inwoners met een arbeidsbeperking, waarmee de krimp van de doelgroep Wsw zou kunnen worden opgevangen. De realiteit is dat de arbeidsmarkt rap veranderde, ondernemers daarin meebewegen en anticiperen en er voor vele mensen met een arbeidsbeperking nieuwe mogelijkheden ontstonden op de reguliere arbeidsmarkt. Op dit moment staat in Nederland de infrastructuur van veel sociaal ontwikkelbedrijven onder druk. Voor een deel komt dit doordat meer mensen uit de Wsw uitstromen dan hier instroom van nieuwe doelgroepen tegenover staat. We zien dat werkgevers bereidt zijn om mensen met een belemmering cq beperking zelf in dienst te nemen. Dit is een logisch gevolg van de Participatiewet en het eigen gemeentelijk beleid. De sociaal ontwikkelbedrijven zijn met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen niet op deze fundamenten gebouwd, met kosteninefficiëntie tot gevolg.

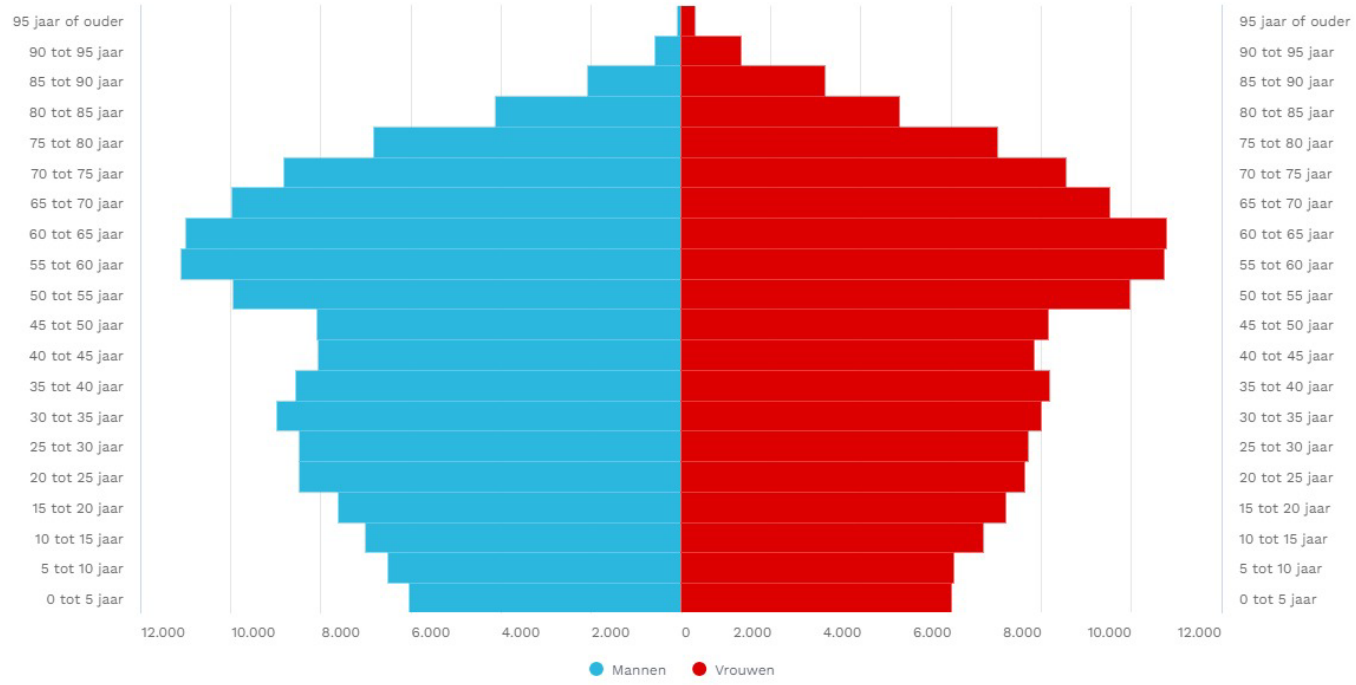
De afgelopen tijd heeft het Rijk nauw samengewerkt met VNG, Cedris, Divosa en met UWV en sociale partners om tot oplossingsrichtingen te komen voor een toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. In de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het demissionaire kabinet € 63,9 miljoen gereserveerd voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze extra middelen zijn in 2024 beschikbaar gesteld aan gemeenten omdat zij het beste zicht hebben op de knelpunten en de acties die nodig zijn om de transitie naar de toekomst van sociale ontwikkelbedrijven in gang te zetten. Het is dus aan gemeenten om zelf te beslissen hoe deze middelen zo efficiënt mogelijk kunnen worden besteed.

3.2 Regionaal kader

Arbeidsmarkt is in ontwikkeling
De arbeidsmarkt is behoorlijk in beweging. Flexibilisering, vergrijzing en technologische vooruitgang hebben allemaal invloed op hoe deze eruitziet. Er is een tekort aan arbeidskrachten, en deze krapte krijgt steeds meer een structureel karakter. In verschillende sectoren zijn er gewoonweg niet genoeg mensen beschikbaar. In 10 jaar tijd (2014-2024) is het WW-bestand, een substantieel aandeel van het grootste arbeidspotentieel, bij de drie gemeenten, meer dan gehalveerd. Het arbeidspotentieel wordt dus fors kleiner. Dit is natuurlijk een momentopname.



Echter kijkend over een periode van 10 jaar dan zien we, los van incidentele fluctuaties, dat de krapte op de arbeidsmarkt structureel blijvend is. Het is de verwachting dat de demografische ontwikkelingen in Noord-Limburg zoals: een structurele afname van de potentiële beroepsbevolking door vergrijzing en ontgroening, een dempend effect hebben op het beschikbare arbeidspotentieel. Dus de spanning op de arbeidsmarkt neemt toe.



Maar deze krapte biedt ook kansen: veel mensen vinden gemakkelijker werk en werkgevers dienen meer bereidheid te tonen om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. Werkgevers zijn meer genegen om werk aan te passen en hun eisen bij te stellen.

Ontwikkeling van de regionale samenwerking arbeidsmarkt
Al jarenlang wordt er binnen de arbeidsmarktregio Noord-Limburg samengewerkt tussen gemeenten, het UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijs en SBB. Samen wordt gewerkt aan een het vergroten van arbeidsparticipatie. Deze samenwerking begon in 2015 met de oprichting van het Werkbedrijf, waarin de samenwerkingslijnen werden vastgesteld. Op operationeel niveau werken we samen in het WerkgeversServicepunt (WSP), het Leerwerkloket en het Regionaal Mobiliteitsteam. In deze periode werd de infrastructuur van de arbeidsmarkt verder ontwikkeld, waarbij de plannen van het kabinet voor de inrichting van deze infrastructuur als basis dienen. 2025 wordt gezien als een overgangsjaar en tegen 2026 moet een nieuwe infrastructuur concreet vorm en inhoud krijgen. Op hoofdlijnen gaat het om:

1. Het ontwikkelen van één loket, het Regionaal Werkcentrum, voor werkzoekenden en werkgevers. Dit loket geeft toegang tot de dienstverlening die iemand nodig heeft op het terrein van werk en/of omscholing.
2. Het versterken van publiek-private samenwerking en samenwerking met onderwijs in de arbeidsmarktregio via een gezamenlijke governance en meerjarenagenda op landelijk en regionaal niveau.

We zien vanaf 2015 bij de implementatie van de Participatiewet een steeds intensievere samenwerking met de arbeidsmarktregio gemeenten in Noord-Limburg voor wat betreft de uniformering van beleid (verordeningen en beleidsregels). Voor wat betreft de inzet van voorzieningen en projecten zien we een nog intensievere samenwerking binnen onze schapsgemeenten. We hebben in aanpak veelal dezelfde beleidsuitgangspunten geformuleerd. Door die intensievere samenwerking wordt ook met interesse gekeken vanuit de andere regiogemeenten naar onze diverse initiatieven. Door onze initiatieven, relatieopbouw met partners, proberen we ook een andere visie in de regio neer te zetten daar waar het gaat om bijvoorbeeld werkgeversbenadering en het ontsluiten van regionale arbeidsmarktmiddelen. Het verleden laat al zien dat door krachtenbundeling wij als drie gemeenten een prominente stem kunnen laten horen in de regio.

Een gegeven wat nog belangrijker wordt nu er een verandering van de arbeidsmarktregio structuur en bijbehorende governance aanstaande is en er wordt gesproken over een centraal werkbedrijf in de regio.

3.3 Lokaal kader

We benoemen de belangrijkste ontwikkelingen, die gelden voor iedere gemeente.

Samenwerking met ondernemers en maatschappelijke partners
De belangrijkste ontwikkeling in de uitvoering van de Participatiewet is de samenwerking met partners zoals ondernemers, verenigingen, onderwijs en re-integratiepartners. De gemeenten zijn er juist op gericht om een gezamenlijke verantwoordelijkheid te creëren op alle levensdomeinen en zo draagvlak te scheppen bij degene die de sleutel tot werk hebben: de ondernemers. Om maatwerk te bieden moet je gevarieerde werkomgevingen creëren met een - op de diversiteit van doelgroepen – toegespitste begeleiding. Om een duurzaam perspectief voor inwoners te organiseren ga je de samenwerking aan met partners die over arbeid beschikken die flexibel, in nabijheid en schaalbaar georganiseerd kan worden. Gemeenten hebben geen grootschalig structureel werkaanbod, maar ondernemers en het verenigingsleven wel (betaald en onbetaald).

Om dit te doorbreken zijn de drie gemeenten bezig met hun eigen ontwikkelbedrijven, projecten, initiatieven en netwerken waarbij nadrukkelijk de samenwerking met partners wordt gezocht. Samenwerking op het gebied van werksoorten, begeleiding, maar ook op het gebied van financiering. Met een structureel tekort op de arbeidsmarkt is het immers ook in het belang van ondernemers om inwoners met een belemmering c.q. beperking een kans te bieden. Door initiatieven gezamenlijk te organiseren ontstaat er meer draagvlak en ligt het eigenaarschap (in de toekomst) niet meer per definitie bij de overheid. Het eigen gemeentelijk beleid is hierop geënt.

Mensbeeld
Signalen vanuit de uitvoering, onderzoeken, maar ook nieuwsberichten hebben de afgelopen jaren daarnaast laten inzien dat ook de Participatiewet 'hardheden' kent. Op dit moment ligt er dan ook een wetsvoorstel voor: "Participatiewet in balans". In het wetsvoorstel wordt de mens centraal gesteld, boven de regels. Het wetsvoorstel zoals het er nu ligt, bevat ruim twintig maatregelen om de Participatiewet te verbeteren en de balans tussen rechten en plichten te herstellen. Het regelt onder meer ruimte voor het verlenen van mantelzorg zonder dat dit gevolgen heeft voor de bijstandsuitkering. Ook mogen bijstandsgerechtigden giften ontvangen tot 1200 euro per kalenderjaar zonder dat dit wordt gekort op de uitkering en mogen zij een deel van hun bijverdiensten houden als opstap naar werk. We horen, ook door de toeslagenaffaire, de roep luider worden om meer oog te hebben voor 'de mens achter het dossier' in plaats van eenzijdig procedures te volgen. Dit raakt ook aan het debat over het vertrouwen tussen overheid en burgers. Zonder vertrouwen willen of durven mensen niet aan te kloppen bij gemeenten; bijvoorbeeld door negatieve ervaringen in het verleden of het gevoel als potentiële fraudeur te worden behandeld. Hierdoor zijn problemen niet altijd goed in beeld of kunnen ze verergeren.

We zetten daarom in op het persoonlijke gesprek met de inwoner op basis van vertrouwen, omdat we vinden dat we vanuit die vertrouwensrelatie daadwerkelijk tot duurzame oplossingen komen. We geloven dat passende ondersteuning begint bij het in beeld hebben van de leefwereld van de inwoner en vanuit verbinding en vertrouwen een analyse te maken van wat de inwoner nodig heeft om stabiliteit te creëren op verschillende levensgebieden. Meedoen in de samenleving en je gezien voelen zijn belangrijke voorwaarden voor stabiliteit en het ontwikkelen van eigen waarde.

Iedere gemeente een eigen lokale kleur en invulling
De doelgroepen kunnen per gemeente verschillen evenals de morgelijkheden voor werk. Dit maakt dat gemeenten verschillende keuzes kunnen maken en ook een verschillend tijdspad hebben. Zo heeft de gemeente Venray de uitvoering van de Participatiewet (Werkplein Venlo-Venray) teruggehaald naar Venray en geïnvesteerd in een wijkleerbedrijf en participatienetwerk, gemeenten Horst aan de Maas en Peel en Maas bouwden hun eigen ontwikkelbedrijven. Toch is de grondslag voor deze ogenschijnlijke verschillende keuzes, in de basis hetzelfde. In alle drie de gemeenten zijn ontwikkelingen gestart, die gericht zijn op:

- de ontwikkeling van inwoners;
- het toepassen van maatwerk (variatie in ondersteuning en werk);
- het ontwikkelen van een netwerk van lokale ondernemers, maatschappelijke partners en onderwijs;
- het leggen van brede verbindingen (jeugdproblematiek, inkomensproblematiek etc.);

- het succesvol creëren van kansen voor inwoners met beperkingen.

Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om aanvullend op de Participatiewet in de uitvoering hiervan keuzes te maken. Deze keuzes zijn veelal gebaseerd op:

- hoe het sociaal domein georganiseerd is;
- welke behoeften van inwoners centraal staan;
- waar de gemeente zich in de uitvoering op wil focussen;
- welke problematiek de boventoon voert;
- welke samenwerkingen aandacht verdienen;
- het lokale bestuurlijke en politieke klimaat.

Ondanks dat de uitvoering van de gemeenten verschillen kent, onderstrepen de gemeenten de volgende uitgangspunten:

1. De inwoner staat *centraal*. Iedereen telt mee en doet mee. Onze gemeenten staan als overheid naast de inwoner. We leggen de nadruk op de omgeving en sociale infrastructuur van de inwoner.
2. We organiseren ondersteuning voor de inwoner *zoveel mogelijk in nabijheid, dus lokaal*.
3. *Werk is meer dan een inkomen*. Het betekent contact met anderen, van betekenis zijn, je talenten benutten en (economisch) je steentje bijdragen aan de samenleving. Werken kan zijn in een reguliere baan, maar ook als beschut werk of vrijwilligerswerk.
4. Juist de *integrale benadering* tussen de verschillende leefdomeinen is belangrijk, om inwoners een stap verder te brengen in hun herstel en (persoonlijke) ontwikkeling.
5. Elke gemeente kent bestaand Participatiebeleid, vastgesteld in verordeningen en beleidsregels.
6. Daarnaast heeft iedere gemeente lokale *succesvolle* pilots, initiatieven en/of projecten op het gebied van ontwikkelen en participeren.
7. De gemeenten beschikken over aanvullende participatietrajecten (collectief en individueel) via de regionale inkoop (MGR).

4. Onze samenwerking op het gebied van de Sociale Werkvoorziening (SW) en beschut werken

4.1 Analyse taken

De gemeenten hebben een analyse uitgevoerd voor wat betreft de taken van de Participatiewet en de Wsw-dienstverlening. De centrale vraag was; bij welke taken zien de gemeenten een samenwerking in een construct als *de NLW*. En welke taken willen de gemeenten zelfstandig/lokaal in eigen beheer uitvoeren.

Taken	Venray	Peel en Maas	Horst aan de Maas
Test en training	Deels	Geen	Geen
IBA (Indicatie banenafspraak)	Deels	Geen	Geen
Beschut	Deels	Deels	Deels
Arbeidsmatige dagbesteding	Geen	Geen	Geen
Inburgeringstrajecten	Geen	Geen	Geen
Taal- en werkstage	Deels	Geen	Geen
SW-ers	**Volledig**	**Volledig**	**Volledig**

De gemeente Venray heeft aangegeven op veel taken nog een vorm van samenwerking te zien. Dit geldt echter niet voor de gemeenten Horst aan de Maas en Peel en Maas.

De focus van Horst aan de Maas ligt op het bieden van de meeste dienstverlening binnen hun eigen ontwikkelbedrijf Onze Loods. De NLW is, op dit moment, één van de partijen die deelnemen in Onze Loods.

In Hal 9 is de NLW ook één van de partners, waarbij de organisatie van Hal 9 duidelijk verschilt met die van Onze Loods. Wanneer bovenstaande tabel wordt gecomprimeerd, betekent dit dat de samenwerking zich hoofdzakelijk focust op de dienstverlening van de Sw-ers en het creëren van een vangnet voor beschutte werkplekken. Voor de overige taken zien de gemeenten een individuele verantwoordelijkheid voor zich (primair lokaal). En dat ziet er als volgt uit.

Participatiewet-taken	Mate van samenwerking via NLW versus inzet op lokale faciliteit
Test en training	Primair lokaal
IBA (Indicatie banenafspraak)	Primair lokaal
Arbeidsmatige dagbesteding	Primair lokaal
Inburgeringstrajecten	Primair lokaal
Taal- en werkstage	Primair lokaal
Beschut	Afhankelijk van uitkomsten deelopdracht 2
SW-ers	Afhankelijk van uitkomsten deelopdracht 2

Gemeenten realiseren zich dat bovenstaande tabellen nog niets zeggen over de mogelijkheid om deel te nemen aan elkaars lopende of toekomstige initiatieven. Afhankelijk van de keuze of

behoefte van onze inwoner dient beoordeeld te worden of er mogelijkheden zijn voor de inwoners van de buurgemeenten. Deze wijze van samenwerken is niet nieuw en gebeurt nu al op zeer beperkte schaal.

4.2 Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het vangnet

In dit hoofdstuk gaan we verder in op wat de gemeenten gezamenlijk bindt in taken namelijk:

- Beschut werk
- Wsw-dienstverlening.

Oftewel de gemeenten willen in samenwerking het vangnet organiseren. Maar wat is dat vangnet? En hoe organiseren we dat vangnet?

4.2.1. Definitie vangnet

De drie gemeenten hebben de volgende definitie gegeven aan een vangnet:

Voor inwoners die op grond van hun belemmeringen niet structureel kunnen deelnemen aan het reguliere arbeidsproces, maar waarbij arbeid wel belangrijk is voor de doorontwikkeling en er geen andere alternatieven binnen onze gemeenschappen voor handen zijn, dient een vangnet te worden gerealiseerd.

Sommige personen met een arbeidsbeperking hebben extra en blijvende ondersteuning nodig. Een deel van deze groep is aangewezen op beschut werk en een ander deel is al aan de slag op grond van hun indicatie via een Wsw-dienstverband.

4.2.2. Ontwikkelingen beschut werk

Het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid heeft een onderzoek uitgevoerd hoe beschut werk landelijk wordt uitgerold bij de verschillende gemeenten en wat de ervaringen zijn . Het grootste deel van beschut werk voor mensen uit de Participatiewet vond plaats bij sociale werkbedrijven. Die hebben daar namelijk passende plekken en expertise voor. Het onderzoek liet ook zien dat een beperkt deel van de beschutte plekken tot stand kwam bij sociale ondernemingen en commerciële werkgevers. Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- Het is mogelijk om kandidaten met een indicatie beschut werk succesvol te plaatsen bij een reguliere werkgever. De geïnterviewde kandidaten zijn in het algemeen heel blij met waar ze werken.
- Het kost veel tijd en energie om reguliere werkgevers te vinden die bereid zijn een beschutte werkplek te bieden. Bemiddelaars zijn blij met elke match die zij weten te maken. Ze zijn echter terughoudend om méér te vragen van de werkgever dan alleen het aanbieden van werk. Bijvoorbeeld om de begeleiding van de medewerker goed te organiseren, of om voor veilige arbeidsomstandigheden te zorgen. Of om een vinger aan de pols te blijven houden of de werkplek (nog) passend is voor de werknemer.
- De begeleidingsbehoefte is groot en blijvend. Ook wanneer het werk perfect aansluit op de vaardigheden en behoeften van de werknemer.
- Vooral de klik tussen werkgever en werknemer is van belang om de plaatsing tot een duurzaam succes te maken.
- Tijdelijke contracten met kandidaten met een advies beschut werk worden niet altijd verlengd. Ze worden zeker niet altijd omgezet in een vast contract. Duurzaamheid van de plaatsing blijkt ingewikkeld.

Enerzijds is het bijzonder dat beschut werk gecreëerd wordt bij een reguliere werkgever. De behoefte aan begeleiding en werkplekaanpassing van beschut werkenden is namelijk zo groot, dat het voldoen aan die behoefte 'in redelijkheid' niet van reguliere werkgevers verwacht kan worden. Maar anderzijds is dit niet bijzonder. Mensen die aangewezen zijn op beschut werk, verschillen namelijk erg van elkaar. Ook zij willen zich naar vermogen ontwikkelen in een zo regulier mogelijke omgeving. Met de komst van de Participatiewet is voor gemeenten het streven naar dat type werk, het uitgangspunt geworden.

4.2.3. De kijk van de gemeenteraden

De gemeenteraden zijn meegenomen in de besluitvorming over de Participatieopdracht 'Iedereen doet mee' en hebben een besluit genomen om de koers-visie van de NLW voor de jaren 2021 – 2030 in te trekken. Wanneer we de input van de gemeenteraden vertalen, kunnen we de volgende uitgangspunten formuleren voor de toekomst van een vangnetvoorziening:

1. Een vangnet voor inwoners met een arbeidsbeperking en/of -belemmering dient *nabij de inwoners* te worden georganiseerd.
2. Een vangnetvoorziening dient in de toekomst *schaalbaar* te zijn, waarmee het kan *meebewegen* met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de behoefte van onze inwoners.
3. *Flexibiliteit* is belangrijk. Geen logge infrastructuur.
4. 'Gooi geen *expertise* weg, voordat we weten of we die nog nodig hebben in de toekomst'.

Daarnaast is er behoefte aan duidelijkheid en concreetheid over de toekomst van de sociale werkvoorziening NLW zowel bij de Sw-medewerkers als regulier personeel. In communicatie zal meer aandacht moeten zijn voor de Sw-ers die te allen tijde baanzekerheid hebben.

4.2.4. De overwegingen van de adviesraden

De adviesraden van het sociaal domein van de gemeenten zijn betrokken in het proces. Zij geven het volgende mee in de ontwikkeling van een vangnet:

- Een vangnet blijft noodzakelijk voor een kwetsbare groep. Het dient wel een waardevolle bijdrage te leveren aan participatie.
- Beschut werk moet niet leiden tot hospitalisering, er moet ruimte zijn en blijven voor doorontwikkeling en uitstroom naar regulier werk. Beschut werk hoeft geen eindstation te zijn.
- De uitdaging is om het vangnet zo dicht mogelijk tegen en met de reguliere arbeidsmarkt te organiseren.
- Hopelijk blijft het vangnet klein, enkel dienend voor een kleinere kwetsbare groep.
- Een brede mix aan mogelijkheden afgestemd op de meest kwetsbare inwoners.
- Gebruik bij de ontwikkeling van dit vangnet ook de ervaringen van mensen die er nu in werken: de ervaringsdeskundigen.

4.2.5. Wat we van ervaringsdeskundigen kunnen leren?

In het kader van deze opdracht hebben we een zestal ervaringsdeskundigen gesproken en zij geven het volgende mee:

- Empathie voor de mensen die werken bij NLW is belangrijk, zowel onderling op de werkvloer als met leidinggevenden;
- Voor mensen die graag willen werken buiten de infrastructuur speelt stigmatisering vaak parten.
- NLW binnen wordt door niet alle ervaringsdeskundigen als veilig ervaren;

- Volgens sommige ervaringsdeskundigen heeft NLW ' te veel lagen' en beloftes worden niet altijd nagekomen. Hierdoor stagneert de doorontwikkeling, het vervullen van ambities en het kunnen maken van een vervolgstap;
- De locaties zoals " Onze Loods" in Horst aan de Maas worden vanwege hun nabijheid door ervaringsdeskundigen als prettig ervaren;
- Begeleiding zowel intern als extern bij de NLW schiet vaak tekort;
- Uitstroom naar externe plekken zijn vaak alleen succesvol als die door de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties zijn gegenereerd en begeleid in samenspraak met ouders en NLW specialisten;
- Daar waar ervaringsdeskundigen al werkzaam zijn ook in gemeentelijke ontwikkelbedrijven ervaren zij problemen door de bijvoorbeeld het groot aantal anderstalige cliënten. Van een kruisbestuiving tussen de diverse doelgroepers is nog geen sprake;
- Er moet meer werk en vooral passende arbeid voorhanden zijn bij de NLW zodat persoonlijke ontwikkeling ook kan plaatsvinden;
- Een 'goed gevoel' eigenwaarde helpt bij een te maken ontwikkeling.

4.2.6. Welke behoefte leeft er onder de gemeentelijke uitvoering?

Per gemeente hebben we inzichtelijk gemaakt welke behoefte er leeft in de uitvoeringspraktijk ten aanzien van het organiseren van een vangnet, meer specifiek beschut werken.

Horst aan de maas

- Horst aan de Maas vindt de SW structuur belangrijk, daar waar het gaat om als vangnet te fungeren voor die mensen die niet in het reguliere bedrijfsleven op een beschut werken plek nieuw kunnen werken.
- Horst aan de Maas is voorstander van dat de SW infrastructuur zicht blijft doorontwikkelen en niet gericht moet zijn op ontzorgen, maar veel meer op activering en te kijken wat wel kan.
- De ervaringen tot nu toe hebben ons geleerd dat het werkveld - veel meer dan wij verwacht hadden- ruimte ziet voor beschut werk.
- De ambitie van Horst is dan ook dat we de plek van (Nieuw) Beschut Werken idealiter zo inclusief en duurzaam mogelijk in de reguliere arbeidsmarkt positioneren.
- We zien dat op basis van de jaarlijkse indicatie die het Rijk geeft voor beschut werk, we meer plekken realiseren dan van ons wordt verwacht. We hebben daarvoor ook impliciet extra financiering van het college gevraagd.

Peel en maas

- Peel en Maas is zich bewust van het feit dat er altijd een groep mensen zal zijn die niet op een plek op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen komen.
- Hier zal altijd een structureel vangnet voor moeten worden georganiseerd. Het gaat dan om mensen die letterlijk het beste kunnen functioneren in een beschutte werkomgeving met weinig externe prikkels.
- De gemeente ziet echter ook Sw-ers die zijn vastgelopen in hun huidig werk omdat er te weinig aandacht is besteed aan begeleiding naar een goede ontwikkeling. Het aantal hulpvragen en meldingen van Sw-medewerkers bij de gemeente, neemt toe.
- Ook ervaart de uitvoering in gesprek met Sw-ers dat wat juist de kracht zou moeten zijn van een sociaal ontwikkelbedrijf, vaak door stigmatisering juist kansen wegneemt in plaats van ze te creëren. Dit is geen verwijt aan het adres van het sociale werkbedrijf maar wel aan de overheid die door het te zeer creëren van grootschalige vangnetten en het

genereren van een destijds gemakkelijke instroom, in het doel: een passende plek voor degene die echt die beschutte plek nodig hebben, is doorgeschoten.
- In het uitvoeren van beschut werk ziet de gemeente dat vanwege de variatie in werkplekken en begeleiding, juist de veelzijdigheid van een aanwezig zorgnetwerk (zorgaanbieders zoals zorgboeren maar ook aanbieders gespecialiseerd in onder andere arbeidsmatige dagbestedingen) meer kan bieden in die variatie van werk en begeleiding, dan een traditioneel ingericht sociaal werkbedrijf.
- De gemeente ervaart daar waar reguliere ondernemers een groot sociaal hart hebben, zij wel degelijk bereid zijn om ook hier een beschutte werkplek te creëren. Belangrijk is hierbij dat randvoorwaarden zoals begeleiding structureel worden georganiseerd.

Venray
- Venray ziet voor het construct NLW ook mogelijkheden voor andere taken dan enkel beschut werk en Wsw-dienstverlening. Denk hierbij aan praktijkdiagnose, taalstages etc. Zoals de NLW nu ook één van de partners is.
- Venray heeft enkele succesvolle ervaringen met het plaatsen van inwoners met een beschut werk indicatie bij een lokale reguliere werkgever. Venray maakt deze beweging omdat de betreffende kandidaten vanwege specifieke interesse en behoefte aan werktype en/of soort een betere aansluiting vond bij een reguliere werkgever. In bepaalde gevallen was een werkgever als de NLW totaal niet passend bij de veelal jongere kandidaat. Daar waar we deze beschermd en beschutte omgeving niet kunnen creëren met lokale werkgevers en/of partners, heeft Venray behoefte aan een kleinschalige beschermde en beschutte omgeving zoals de NLW nu biedt. Het gros wordt nu nog geplaatst bij de NLW, dus een dergelijk vangnet is vanzelfsprekend nodig. Vernieuwing en modernisering is hier wel nodig, want het dient ook jongeren aan te spreken. Venray wil daar waar mogelijk graag meer beschutte plekken met reguliere werkgevers organiseren zodat er verschillende werksoorten en werkculturen voorhanden zijn. Waarin de NLW, gezien de expertise, als een partner wordt gezien. Binnen het te organiseren vangnet is expertise een van de belangrijkste pijlers.
- Venray wil graag kunnen op- en afschakelen tussen arbeidsmatige dagbesteding, beschut werk en werken op locatie. Want ontwikkelingen van participanten zijn zelden lineair en laten zich gezien de arbeidsmarkt niet vangen op één locatie. Er is een breed aaneengesloten netwerk nodig om de ontwikkeling van participanten te kunnen bevorderen.
- Venray ziet ook voor inwoners met een Indicatie Banenafspraak (IBA) soms zoveel uitdagingen (bijv. een TBS verleden), dat plaatsing bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is. Ook dan biedt een kleinschalig vangnet een goed alternatief.
- In de afgelopen jaren heeft Venray geïnvesteerd in de relatie met het UWV, welke de indicatie stelt voor beschut werk. Venray ziet in het UWV een belangrijke partner, welke ook vertegenwoordigd is in het Venrayse Participatienetwerk.

4.2.7. Wat is het beeld van de uitvoeringsorganisatie van de NLW?

De uitvoeringsorganisatie heeft behoefte aan duidelijkheid en concreetheid over de toekomst van de sociale werkvoorziening NLW, zowel onder de Sw-medewerkers als onder het regulier personeel. Binnen het reguliere personeel leeft het beeld dat de NLW moet meebewegen met de veranderende arbeidsmarkt en behoeften van gemeenten.

5. Eerste vertaling naar toekomst NLW

5.1 Wat weten we al?

We constateerden al dat de samenwerking binnen de NLW met betrekking tot de Wsw aan verandering toe is, want:

- Met ingang van 1 januari 2015 is de nieuwe instroom in de Wsw volledig gestopt;
- Er is sprake is van een versnelde uitstroom uit de Wsw, met name door vergrijzing;
- Een vergrijzing onder de Sw-medewerkers betekent op termijn toenemende beperkingen en als gevolg daarvan minder productie en dus toegevoegde waarde;
- De financiering van de huidige infrastructuur is steeds meer onder druk komen te staan.

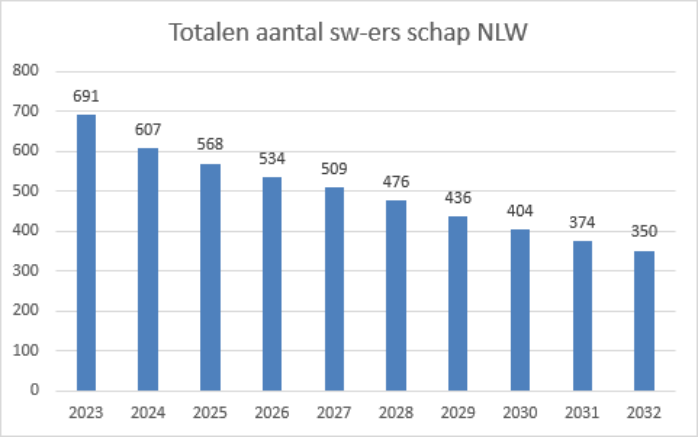
Met betrekking tot de Participatiewet is de NLW momenteel één van de inkooppartijen, waar de gemeenten dienstverlening bij afnemen. Zoals bij de argumentatie voor het intrekken van de Koers-visie van de NLW voor de jaren 2021 – 2030 is gesteld:

- Heeft de NLW niet voor iedereen een oplossing in het kader van meedoen;
- Zien de gemeentelijke bestanden er anders uit dan bij de oprichting van de NLW N.V. en wordt een andere manier van ondersteuning gevraagd door verandering in doelgroepen (o.a. statushouders, problematiek onder jongeren);
- Op basis van de eerste twee ontwikkelingen zijn de gemeenten Peel en Maas en Horst aan de Maas hun eigen ontwikkelbedrijven gestart;
- Structurele tekorten op de arbeidsmarkt door vergrijzing en ontgroening met name in onze arbeidsmarktregio bieden meer mogelijkheden maar ook meer uitdagingen voor inwoners met beperkingen;
- De uitbreiding van voorzieningen binnen de Participatiewet bieden meer instrumenten om inwoners met een arbeidsbeperking succesvol regulier aan het werk te helpen.

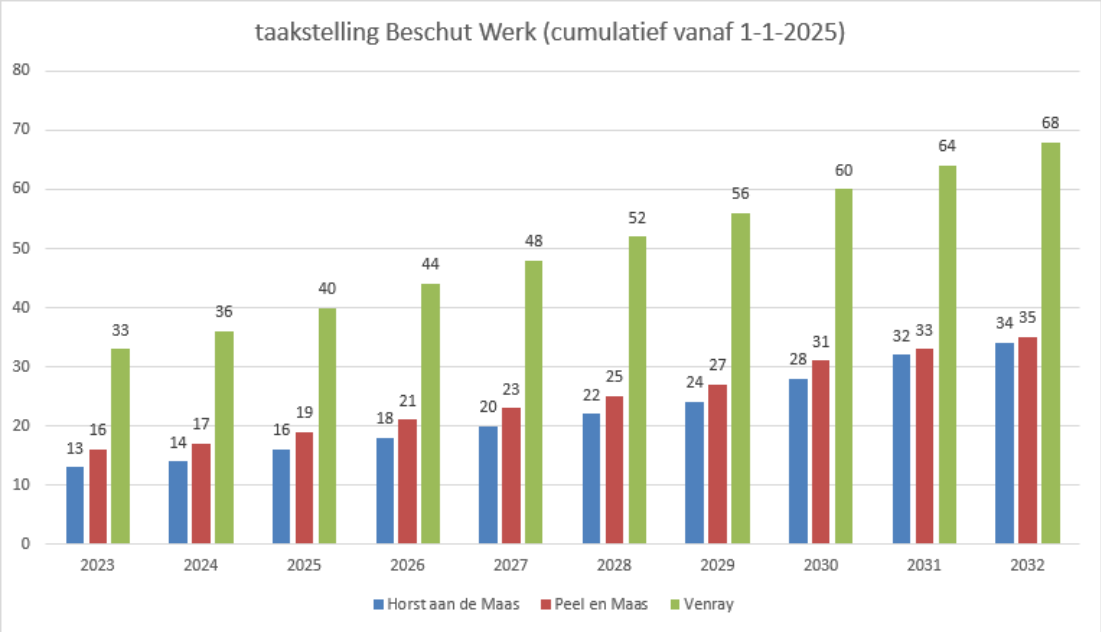
5.2. Wat betekent dit voor de uitvoeringsorganisatie NLW?

Op basis van het voorgaande kunnen we de volgende voorlopige conclusies trekken:

De Wsw-doelgroep neemt de komende jaren fors af.
De realiteit is waarschijnlijk dat de afbouw sneller verloopt dan voorzien. Dit heeft onherroepelijk gevolgen voor de uitvoeringsorganisatie van de NLW. De kwantitatieve analyse heeft laten zien dat in een tijdsbestek van een kleine 10 jaar het Wsw bestand van 690 gereduceerd wordt met ongeveer de helft; tot circa 350 personen.



De omvang van de huidige infrastructuur van de NLW kan niet in stand blijven rekening houdende met de verwachte instroom van beschut werk.



Met infrastructuur bedoelen we hier zowel de panden als de bezetting van het reguliere personeel. Een infrastructuur die nodig is voor het begeleiden van mensen bij de NLW. De gemeenten hebben ieder de ambitie uitgesproken om ook inwoners met een indicatie beschut werk, waar mogelijk, te plaatsen bij reguliere werkgevers. Daar worden nu al successen mee geboekt. Inwoners dienen, ook met indicaties, geplaatst te worden op plekken waar zij het beste tot hun recht komen. Dat is de maatstaf, ook bij het vormgeven van beschut werk.

De jaarlijkse toename van de 'taakstelling' beschut werk is zeer beperkt. Voor Venray is rekening gehouden met een jaarlijkse toename van 4 inwoners. Voor Peel en Maas en Horst aan de maas is dat circa 1 á 2 inwoners. Logischerwijs kan met de collectieve voorziening voor beschutte werkplekken de huidige infrastructuur van de NLW niet overeind worden gehouden. De uitstroom van Wsw-medewerkers is onomkeerbaar en vele malen groter.

De gemeente Venray kan een afweging maken of de NLW getransformeerd kan worden naar een Venrays ontwikkelbedrijf.
Gezien het proces van de strategische verkenning samenwerking participatie is Venray nu op het punt gekomen om een afweging te maken of een eigen sociaal ontwikkelbedrijf noodzakelijk is. Zo ja, is het mogelijk dat de NLW getransformeerd kan worden naar dat eigen sociaal ontwikkelbedrijf. Venray is gestart met dat proces en komt daar separaat op terug.

De NLW wordt sowieso kleiner
Zonder vooruit te lopen op de besluitvorming van de gemeente Venray over een eigen ontwikkelbedrijf en de samenhang voor de transformatie van de NLW, kan nu al geconcludeerd worden dat de NLW qua infrastructuur op termijn dient te slinken. Bij het organiseren van een vangnet voor mensen met een belemmering cq beperking zal een kleinere infrastructuur noodzakelijk zijn. De huidige kennis m.b.t. deze groep zit grotendeels bij de uitvoeringsorganisatie NLW. Het is een logische verbinding deze expertise te gebruiken in de lokale ontwikkelbedrijven maar met een duidelijke andere opdracht: mensen met een beperking

cq belemmering zo veel mogelijk laten meedoen in de maatschappij, dus niet per definitie in een aparte omgeving. Juist door ze in te zetten in een reguliere omgeving binnen de kernen zorgen we ervoor dat niet alleen gefocust wordt op de beperking maar meer op datgene wat iemand wel kan en waardoor hij/zij waardevol wordt voor welk bedrijf, vereniging of anderszins dan ook.

Voor degene waar wel een dusdanige beschermde en beschutte werkomgeving gecreëerd moet worden, kan een kleinschaliger vangnet in onze drie gemeenten georganiseerd worden. Hier kan de huidige uitvoeringsorganisatie NLW een rol in spelen.

5.3. Wat betekent dit voor de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord-Limburg West (GR-NLW)?

De huidige infrastructuur van de NLW NV voldoet niet meer aan de (toekomstige) wensen van de gemeenten. De huidige samenwerking is geregeld via de Gemeenschappelijke Regeling Noord-Limburg West en gaat over de inzet en financiering van deze NV. Die samenwerkingsafspraken zijn geënt op oud beleid en passen niet meer bij de nieuwe beleidsuitgangspunten en ontwikkelingen. Omdat de keuze is gemaakt voor lokale ontwikkelbedrijven en aan te sluiten bij gemeentelijke initiatieven is het mogelijk de samenwerking op een andere wijze vorm te geven.

5.4. Wat betekent dit voor de huidige SW-medewerkers?

De Sw-medewerkers blijven hun werk behouden, want er blijft altijd een vangnet bestaan. Dat vangnet wordt kleiner, wat op termijn betekent dat ook de werkplek kan veranderen. De ruimte, werkleiding of het type werk kan veranderen. Dat kan niet voorkomen worden. Dit staat los van de keuze over de toekomst van de NLW NV omdat door natuurlijk verloop van de Sw-medewerkers, de infrastructuur zal veranderen. Die verandering is onomkeerbaar. Daarom dient een bewuste keuze gemaakt te worden voor de toekomst van de NLW. Hoe die verandering er precies uit komt te zien, is nu nog onduidelijk.

Begrippenlijst

- Test en training: onderdeel van traject waarbij competenties/vaardigheden van client in beeld worden gebracht vaak in relatie met zijn/haar belemmering.
- Indicatie Banenafspraak (IBA): Indicatie van cliënten waarbij verminderde loonwaarde is vastgesteld waardoor deze met de voorziening loonkostensubsidie in een betaald dienstverband geplaatst kunnen worden.
- Beschut Werk: Voorziening vanuit de Participatiewet bedoeld voor mensen die in principe niet in het reguliere bedrijfsleven geplaatst kunnen worden. Beschut Werken plekken kunnen echter - onder bepaalde voorwaarden - hier wel gerealiseerd worden, evenals bij (voormalige) SW bedrijven, zorgaanbieders en re-integratiepartners.
- Arbeidsmatige dagbesteding: Vorm van dagbesteding in werkomgeving zonder prestatiedruk. Dit is *werken niet in loondienst* maar kan mogelijk als opstap worden gebruikt naar een reguliere baan.
- Inburgeringstrajecten: Trajecten zoals in het PIP opgesteld waarbij de inburgering plichtige binnen 3 jaar zowel moet investeren in taalvaardigheid (B1 niveau) als werk.
- Taal- werkstage: specifiek onderdeel waarbij door middel van stage (werken in de praktijk) taalvaardigheid wordt vergroot en een eerste oriëntatie plaats vindt m.b.t. werk.
- Sw-ers: Personen met een SW indicatie die voor 1-1-2015 al werkzaam waren in een Sw- dienstverband (waar CAO Sw op van toepassing is).
- Vangnet Beschut Werk: Bedoeld voor personen die door hun structurele belemmering niet (nooit) in een reguliere werkomgeving kunnen functioneren (ook niet met aanpassingen).
- Alternatieven Beschut Werk: Werkomgevingen (niet zijnde reguliere werkomgeving of SW werkomgeving) waarbij mensen met belemmeringen toch middels extra begeleiding, aanpassing op de werkplek op basis van maatwerk geplaatst kunnen worden.
- Lokaal sociaal ontwikkelbedrijf: Bedrijf binnen de eigen gemeentegrens waarbij allerlei activiteiten worden georganiseerd om mensen te ontwikkelen. Het kan hierbij gaan om mensen met een fysieke of psychische belemmering, om inburgeraars, om jongeren (b.v. vanuit VSO), langdurig werklozen.
- Lokaal alternatief voor Wsw (Binnen): Alternatieve werkplekken voor mensen die nu intern binnen de werkplaatsen van de SW werkzaam zijn.
- Lokaal alternatief voor Wsw (Buiten): Alternatieve werkplekken voor mensen die nu in het kader van de Wsw werkzaam zijn op een WOL locatie of individueel of collectief gedetacheerd zijn bij een regulier bedrijf.

Bijlage 1. Lokale ontwikkelbedrijven

Iedere gemeente heeft innovatieve lokale projecten. Wijs naar Werk in Venray, een intensief groepstraject voor jongeren tot circa 30 jaar onder begeleiding van een jobcoach en pedagoog. Hal 9 in Peel en Maas, waar ontmoeten, oriënteren, ontwikkelen en ondernemen centraal staan voor alle doelgroepen. Onze Loods in Horst aan de Maas, een meedoenfabriek voor vele inwoners met een ontwikkel- en/of begeleidingsbehoefte. We zien bij ieder van deze initiatieven krachtige elementen en hoe mooi deze aansluiten op dat wat onze inwoners nodig hebben in hun ontwikkeling.

Horst aan de Maas: Onze Loods

Meedoen in de maatschappij en financiële stabiliteit zijn fundamentele voorwaarden voor een gelukkig en gezond bestaan. Om mensen waarvoor meedoen niet vanzelfsprekend is, toch die kans te bieden, hebben we in het voorjaar van 2022 "Onze Loods" geopend en om mensen met geldzorgen te helpen hebben we de aanpak Meedoen en Geldzaken opgezet. In het collegeprogramma staat geschreven dat we Onze Loods willen door ontwikkelen. En de dagelijkse praktijk bevestigt die behoefte. Onze Loods is een centrale plek waar diverse activiteiten zoals een inloop, dagbesteding, het leren van de Nederlandse taal en (beschut) werk in de nabijheid van inwoners worden georganiseerd. Op dit moment weten per week 270 unieke bezoekers Onze Loods te vinden. Momenteel is Onze Loods gevestigd in een huurpand aan de Venloseweg. De huurovereenkomst eindigt 31 januari 2025. Het verlengen van de huurovereenkomst is niet mogelijk voor een langere tijd door een voorgenomen woningbouwontwikkeling. Sinds de start van Onze Loods is bekend dat de locatie van Onze Loods tijdelijk is.

Op 18 juni 2024 is besloten dat Onze Loods in 2025 wordt uitgebreid en voor langere tijd wordt voortgezet op een nieuwe locatie. We gaan verder investeren in een plek waar inwoner kunnen participeren op een passende en waardevolle manier, zo dichtbij thuis als mogelijk. Met deze locatie kunnen we meedoen onder de vlag van het partnerschap binnen Onze Loods op een goede manier nog breder organiseren bijvoorbeeld door de aansluiting van het onderwijs én revitaliseren we een prominente locatie in het centrum van Horst.

Uitgangspunten

Onze Loods draagt bij aan:

- Krachtige, vitale gemeenschappen die bijdragen aan gezondheid en geluk
- Een sterke sociale basis die uitgaat van de behoeften van inwoners en gemeenschappen
- Ondersteuning aan inwoners past bij hun situatie en draagt bij aan eigen kracht, stabiliteit en bestaanszekerheid.

Peel en Maas: Hal 9

Hal 9 is een fysiek centrum waar op basis van de 4 O's activiteiten worden aangeboden.

Ontmoeten Dit onderdeel wordt georganiseerd om de diverse doelgroepen in Hal 9 actief met elkaar in contact te brengen. Ook biedt dit onderdeel stappen om mensen in een sociaal isolement weer op een ongedwongen manier kennis te laten maken met de diverse activiteiten van Hal 9.

Vrijwilligers die een rol spelen om bovenstaand proces te bevorderen, worden nadrukkelijk uitgenodigd in Hal 9.
Kortom een eerste stap om te participeren en te (re) integreren.
Oriënteren Dankzij de samenwerking met tal van (lokale) ondernemers zijn diverse werkstations ingericht waarbij de deelnemers zich kunnen oriënteren in een bepaald beroep en in een bepaalde sector. Tevens geeft dit een beeld voor de deelnemers welke bedrijven in Peel en Maas actief zijn en welke vacatures zij hebben.
Voor deelnemers waar betaalde arbeid (nog) niet bereikbaar is, wordt gekeken hoe zij kunnen participeren middels vrijwilligers werk.
Inmiddels maken lokale onderwijsinstellingen ook gebruik van Hal 9. Zo worden er ook samen met leerkrachten oriëntatie trajecten georganiseerd voor deelnemers uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)
Ontwikkelen Door de inzet van re-integratiepartners worden deelnemers verder geholpen in het zich bekwamen in een bepaalde beroepsrichting. Ook worden cultuuraspecten besproken omdat tal van deelnemers uit een niet westers land komen. Daarnaast is er aandacht voor de basale werknemersvaardigheden, veilig werken op een werkplek, materiaal- en gereedschapskennis. Gilde is o.a. ingeschakeld voor de taalles.
Ondernemen Zodra het beeld omtrent de ontwikkeling van deelnemers compleet is, wordt door het netwerk van ondernemers (Wij maken Werk van Werk) - ondersteund door onze arbeidsbemiddelaars-, vervolgstappen gezet bij ondernemers zelf. Dit kan via stage, leer-werkplekken en reguliere banen.

Mensen met een arbeidsbeperking worden nadrukkelijk benaderd vanuit kansen en wat deelnemers wel kunnen in plaats van de focus te leggen op beperkingen. Daar waar toch vanuit beperkingen de stap naar reguliere arbeid niet mogelijk blijkt, worden deze mensen op basis van maatwerk en met in achtneming van cruciale randvoorwaarden (o.a. passende begeleiding) geplaatst o.a. bij social firms, het SW bedrijf en tal van zorgaanbieders die gemeente Peel en Maas rijk is.

Alle activiteiten van Hal 9 staan ook in het licht van duurzaamheid. Er is aandacht voor hergebruik. Zo is er een ruilwinkel actief vanuit Wonen Limburg, is er een samenwerking met kringloopwinkels en diverse repaircafe's. Naast Hal 9 kent Peel en Maas ook de zgn. Leer- en ontwikkelroutes(LOR). Routes waar deelnemers via een praktijk leer ontwikkelingstraject een praktijkleerdiploma behalen. Hierdoor zijn deelnemers al succesvol uitgestroomd in de zorg, het groen en horeca. Hal 9 heeft recentelijk het predicaat "Erkend leerbedrijf" mogen ontvangen.

Uitgangspunten

- Ondersteuning voor de diverse doelgroepen is niet een verantwoordelijkheid alleen van de gemeente, maar van de gemeenschap.
- Samen (gemeente en haar partners) willen wij ondersteuning bieden op basis van maatwerk. Dit vraagt een variatie in werksoorten, werkmogelijkheden en begeleiding. Werk is hierbij niet begrensd tot alleen betaalde arbeid.
- Als gemeente willen wij zoveel mogelijk gebruik maken van lokale mogelijkheden. Het lokale bedrijfsleven biedt voldoende kansen voor onze deelnemers mits aan de randvoorwaarden (eigen investering in begeleiding en ontwikkeling, uitgaan van een duurzame arbeidsrelatie, tijdige afstemming met gemeentelijke consulenten) wordt voldaan.

- Daar waar geen voorziening toereikend is of inkoopbepalingen onvoldoende mogelijkheden bieden, behoudt de gemeente het recht om zelf met een alternatief te komen.

Venray: Venrays ontwikkelbedrijf (werknaam)

Venray kent geen vergelijkbaar initiatief met Onze Loods van Horst aan de Maas of Hal 9 van Peel en Maas. We leggen de nadruk op de omgeving van onze klanten en de sociale infrastructuur. We stimuleren onze klanten naar buiten te gaan en mee te doen. Dit doen we samen met vele (lokale) werkgevers en partners. Uitgangspunten zijn dan ook dat we een passend perspectief bieden om volwaardig mee te doen in de samenleving en dat we tegelijkertijd een doelmatig vangnet bieden.
Venray heeft hiermee een netwerk ontwikkeld, waarin tal ven initiatieven, pilots en samenwerkingen floreren. De ontwikkeling naar een eigen ontwikkelbedrijf of eventueel de transformatie van de NLW naar een Venray's ontwikkelbedrijf, zien we als volgt:
Schets
Het Venrayse ontwikkelbedrijf fungeert als koepelorganisatie in Venray en is een belangrijke speler in het netwerk van participatie, re-integratie en bedrijfsleven. Binnen het sociaal ontwikkelbedrijf worden werk-leerlijnen ontwikkeld in samenwerking met en in voorkeur op locatie van het bedrijfsleven. Expertise in ontwikkeling van mensen is de corebusiness, waarmee het bedrijf van grote toegevoegde waarde is. Binnen het bedrijf is gezondheid een belangrijk speerpunt, in samenwerking met een lokaal netwerk wordt gewerkt aan verhogen van fysiek en mentale belastbaarheid van inwoners. Dienstverlening wordt modulair ingekocht, passend bij de behoefte van de inwoner en het bedrijfsleven. Het Venrayse ontwikkelbedrijf betreft een vangnet, voor beschermd en beschut.

Doelstellingen
Het Venrayse ontwikkelbedrijf sluit aan bij de visie en doelstellingen van de participatiewet en het Venrayse beleid, welke d.d. 3 oktober 2023 is vastgesteld.

Uitgangspunten
Het Venrayse ontwikkelbedrijf:
- is er voor inwoners met een ontwikkelbehoefte, welke (nog) niet gerealiseerd kan worden binnen het reguliere bedrijfsleven.
- biedt in eerste instantie een tijdelijke plek voor de ontwikkeling van inwoners met een ontwikkelbehoefte danwel arbeidsbeperking.
- biedt enkel een structurele beschermde en beschutte werkplek voor inwoners met een arbeidsbeperking, waar dat regulier niet is gelukt.
- sluit zoveel mogelijk aan op het reguliere bedrijfsleven, waarbij het bedrijfsleven ook binnen de infrastructuur van het Venrayse ontwikkelbedrijf een plek kan krijgen (sociaal verzamelgebouw).

Deze ontwikkelingen worden hoofdzakelijk buiten de uitvoeringsorganisatie NLW NV opgezet omdat de huidige infrastructuur van de NV niet of nauwelijks past op de bovengenoemde ambities.