

Uitwerking initiatiefraadsvoorstel ‘Creëren van banen voor personen met een arbeidsbeperking’

Aanleiding

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 is de sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom. Alleen kunnen nog in beperkte mate arbeidsplaatsen gecreëerd worden voor personen die door een beperking zijn aangewezen op Beschut Werk: werk in een aangepaste werkomgeving onder zeer intensieve begeleiding.

Tegelijkertijd zien we door natuurlijk verloop steeds meer medewerkers van WVS het bedrijf verlaten. Het gevolg is dat de WVS-organisatie in omvang krimpt. Dit leidt ertoe dat de uitvoering van werkzaamheden voor opdrachtgevers onder druk komt te staan, zoals bijvoorbeeld de groenvoorziening die WVS voor de gemeente Etten-Leur uitvoert.

Maar bovenal biedt de sociale werkvoorziening geen mogelijkheden meer om passende werkgelegenheid te bieden aan werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Voor de Fractie van Leefbaar Etten-Leur is dit reden geweest om een gedachtewisseling op te stellen om de mogelijkheden in beeld te brengen om personen met een arbeidsbeperking in gemeentelijke dienst te nemen ten behoeve van de gemeentelijke groenvoorziening. Enerzijds kan daarmee het groenonderhoud op peil gehouden worden, anderzijds wordt daarmee werkgelegenheid in stand gehouden voor personen die door het afsluiten van de sociale werkvoorziening niet langer door WVS geboden kan worden. Deze gedachtewisseling is behandeld in de raadsvergadering van 21 december 2021. Daarbij is door de gemeenteraad besloten middels een initiatiefraadsvoorstel om het college van burgemeester en wethouders de volgende opdracht te geven:

- a. een voorstel voor te leggen aan de gemeenteraad waarin wordt aangegeven welke mogelijkheden de gemeente heeft als werkgever en opdrachtgever aan derden om banen te creëren voor personen met een arbeidsbeperking alsmede om stageplaatsen aan te bieden aan het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs;*
- b. een voorstel voor te leggen aan de gemeenteraad hoe de samenwerking en ontschotting binnen het sociaal domein vormgegeven kan worden waarbij ook de voor- en nadelen en de consequenties in beeld worden gebracht van het aanstellen van één sociaal domein makelaar/coördinator die voor maatwerktrajecten kan zorgen;*
- c. bij het onder 1a en 1b genoemde voorstel de consequenties financieel, personeel en organisatorisch in beeld te brengen en het voorstel te voorzien van meetbare indicatoren waarbij in ieder geval wordt aangegeven hoeveel mensen met een arbeidsbeperking de komende raadsperiode doorstromen naar een reguliere baan;*
- d. het onder 1c genoemde voorstel waar nodig op te stellen in samenspraak met de gemeenten in West-Brabant-West, de WVS, het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal*

In het navolgende werken we de opdracht van uw gemeenteraad uit. Daarbij schetsen we tevens de inzet die we reeds plegen vanuit onze gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de doelgroep, zowel de verantwoordelijkheid die we hebben als werkgever als de bredere ondersteuning die we bieden binnen het sociaal domein (zie de bijlage voor wettelijke achtergrond en rol gemeente).

Deze ondersteuning bieden we samen met onze uitvoeringsorganisaties Werkplein Hart van West-Brabant en WVS. Deze organisaties zien we nadrukkelijk als het verlengde van onze eigen gemeentelijke organisatie en zijn mede opgericht om de ondersteuning te bieden bij de arbeidsinschakeling van de groep inwoners die in dit voorstel centraal staat.

We willen benadrukken dat het hier gaat om ondersteuning die we bieden binnen de huidige omstandigheden en nu geldende wet- en regelgeving. Wanneer daartoe aanleiding is dan zullen we bezien of de inzet die we plegen voor de doelgroep moeten aanpassen.

Wat doen we al?

1. Uitvoering Participatiewet/Banenafsprak in Etten-Leur

Bemiddeling door het Werkplein Hart van West-Brabant

De uitvoering van de Participatiewet voor de gemeente Etten-Leur is ondergebracht bij het Werkplein Hart van West-Brabant. Het Werkplein draagt daarmee ook zorg voor de gemeentelijke taken rond de Banenafpraak, zowel de begeleiding als de bemiddeling van de werkzoekenden met een indicatie voor een baan in het kader van de Banenafpraak. En daarnaast het plaatsen van personen met een indicatie Beschut Werk bij WVS.

Binnen het Werkplein is een apart team dat zich bezighoudt met de bemiddeling van deze doelgroep en het vinden van passend werk. Ook eventueel benodigde aanvullende ondersteuning als jobcoaching wordt binnen dit team gefaciliteerd.

Voor de zes Werkpleingemeenten in totaal wordt ingezet op de bemiddeling van jaarlijks 100 personen met een indicatie Banenafpraak. Voor Etten-Leur gaat daarbij ongeveer 20 personen per jaar. Deze aantallen zijn gebaseerd op de verwachte jaarlijkse instroom van personen die ofwel vanuit een uitkeringssituatie in beeld komen, danwel niet-uitkeringsgerechtigden die zich bij het Werkplein melden met het verzoek om hulp bij het vinden van passend werk.

Tabel 1 Plaatsingen Banenafpraak januari 2016- juli 2022

	Bemiddelingen	Duurzaam aan het werk op peildatum	In bemiddeling op peildatum juli 2022
Etten-Leur	133	104	12
De6 -gemeenten	602	427	57

Voor Etten-Leur zijn in de periode 2016 tot medio 2022 in totaal 104 personen duurzaam aan het werk geholpen. In totaal zijn zij 133 keer geplaatst op een arbeidsplaats. Dit betekent dat sommige personen meerdere keren geplaatst moeten worden voordat de juiste match is gevonden. Daarnaast zijn er thans 21 personen geplaatst op een Beschut Werken-arbeidsplaats bij WVS. Daarmee is aan alle inwoners van Etten-Leur die door het UWV zijn geïndiceerd voor Beschut Werk een passende arbeidsplaats geboden.

Dit maakt dat in totaal 125 Inwoners van Etten-Leur met een arbeidsbeperking aan het werk zijn geholpen in de genoemde periode. Dit aantal komt overeen met het aantal inwoners dat vóór de inwerkingtreding van de Participatiewet en de wet Banenafpraak normaliter in een vergelijkbare periode aan het werk werd geholpen bij WVS.

2. Samenwerking gemeenten in West-Brabant

Samenwerking Speciaal onderwijs en Werkplein

Binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant zijn in het Regionaal Werkbedrijf (het bestuurlijk overlegplatform van gemeenten, werkgever- en werknemersorganisaties, het onderwijsveld en het UWV) afspraken gemaakt tussen gemeenten en het speciaal en praktijkonderwijs over een gezamenlijke inzet voor jongeren die het onderwijs (gaan) verlaten. Uitgangspunt is dat voor die leerlingen die de school gaan verlaten en waarvoor de verwachting is dat zij zonder ondersteuning geen betaald werk gaan vinden, een indicatie voor de Banenafpraak wordt aangevraagd.

Per gemeente of intergemeentelijke samenwerking is er een vaste contactpersoon voor de scholen die deelneemt aan casusoverleggen op de scholen. Het onderwijs is en blijft tijdens de schoolperiode verantwoordelijk voor de toeleiding van jongeren naar de arbeidsmarkt¹. De gemeente neemt deze verantwoordelijkheid van het onderwijs niet over, maar er wordt al wel verbinding gelegd met de werkgeversdienstverlening van de gemeente/Werkplein. Zo ontstaat er tijdig toegang tot passende vacatures (o.a. Banenafpraak).

Op deze manier wordt een sluitende aanpak voor nieuwe instromers in het doelgroepregister vanuit het VSO en PO gerealiseerd.

Training werkgevers en bedrijfsscan UWV

Het Regionaal Werkbedrijf faciliteert ook trainingen voor werkgevers om hen te ondersteunen bij het tot stand komen van een succesvolle en duurzame plaatsing met mensen vanuit een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Via deze training worden de (toekomstige) collega's handvaten aangereikt om een goede begeleiding op de werkvloer te kunnen bieden.

Daarnaast kunnen werkgevers het UWV verzoeken om een bedrijfsscan te verrichten, waarbij de organisatie wordt doorgelicht op passend werk voor de doelgroep en werkgevers geadviseerd kunnen worden hoe ze hun organisaties inclusiever kunnen maken.

Aanjager Banenafpraak

In de samenwerking tussen de gemeenten in de Regio West-Brabant (RWB) is begin 2022 een aanjager Banenafpraak aangesteld. Deze aanjager richt zich op:

- het beter in beeld brengen van de doelgroep die in aanmerking komt voor een baan in het kader van de Banenafpraak
- het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden voor de doelgroep door het verbreden van het netwerk van werkgevers die werkgelegenheid bieden in het kader van de Banenafpraak.
- het verbeteren van het matchings- en plaatsingsproces binnen de Werkpleinen in de regio West-Brabant
- het bevorderen van de inzet van nazorg en ondersteuning richting werkgevers en werknemers.

3. Invulling quotum door gemeente Etten-Leur als werkgever

¹ Het voorgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs zijn daarnaast tot twee jaar na het verlaten van de school ook verantwoordelijk voor nazorg aan ex-leerlingen.

De gemeente Etten-Leur valt als werkgever ook onder de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en dient op grond van deze wet ook arbeidsplaatsen te creëren voor de doelgroep. Het quotum voor de gemeente Etten-Leur loopt op tot uiteindelijk 12,3 fte (i.e. voor de Wet Banenafpraak geldt een arbeidsplaats van 25,5 uur als 1 fte) aan arbeidsplaatsen voor de doelgroep.

Tabel 2 Opbouw Quotum Banenafpraak gemeente Etten-Leur tot 2025

Jaar	Aantal banen van 25,5 uur	Verloonde uren per jaar
2022	11,1	14.669
2023	11,9	15.794
2024	12,3	16.329

Vanuit onze rol als werkgever voldoen we ruimschoots aan het quotum Banenafpraak: op dit moment zijn ruim 23 fte arbeidsplaatsen gerealiseerd voor personen met een arbeidsbeperking, bijna het dubbele van het voorgeschreven quotum dat voor dit kalenderjaar is vastgesteld.

Het grootste deel van de gerealiseerde arbeidsplaatsen betreft arbeidsplaatsen die gecreëerd zijn ten behoeve van het beheer van maatschappelijke objecten zoals de wijkgebouwen, Brede scholen en fietsenstalling (zie tabel 3). De bezetting van deze functies is voornamelijk ingevuld via een detachteringsconstructie met WVS. De betreffende werknemers zijn dus in dienst van WVS, maar worden ingehuurd door de gemeente Etten-Leur om gemeentelijke of aan de gemeente gelieerde taken uit te voeren.

Tabel 3 Gerealiseerde arbeidsplaatsen Banenafpraak gemeente Etten-Leur ultimo 2022

Gemeentelijke organisatie in dienst gemeente	3,3
Gemeentelijke organisatie (deta WVS)	3,95
Wijkgebouwen (deta WVS)	9,99
Beheer Brede scholen, musea, sporthal (deta WVS)	4,08
Fietsenstalling (deta WVS)	2,13
Totaal	23,45

4. Social return bij aanbesteding

Eind 2020 is de gemeente Etten-Leur samen met de andere De6-gemeenten een pilot gestart voor toepassing van social return on investment (sroi) bij inkoop van werken en diensten. Hiermee kan aan opdrachtnemers van gemeentelijke opdrachten de verplichting worden opgelegd een deel van de aanneemsom te besteden aan het bieden van werkgelegenheid aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder de doelgroep voor de Banenafpraak.

Hoewel de doelgroep breder is dan werkzoekenden met een arbeidsbeperking biedt sroi mogelijkheden om ook voor deze doelgroep kansen op betaald werk te creëren en werkgevers te stimuleren en te ondersteunen bij het voldoen aan het quotum Banenafpraak.

Wat gaan we nog meer doen?

1. Extra arbeidsplaatsen binnen de gemeente

In de gemeentebegroting is thans nog structureel een bedrag van € 100.000 beschikbaar voor het creëren van banen in het kader van de Banenafpraak. Uitgaande van gemiddelde (netto) kosten van

/ _____

€ 21.000 per Banenafpraak-dienstverband betekent dit dat er binnen de huidige gemeentebegroting nog zo'n 4 tot 5 arbeidsplaatsen van 25,5 uur gecreëerd kunnen worden voor personen uit de doelgroep.

Wij zijn voornemens om deze arbeidsplaatsen te gaan creëren. Daarbij zien we met name mogelijkheden om passend werk te creëren bij de buitendienst, bijvoorbeeld voor het beheer van sportvelden, de bewaakte fietsenstalling of in de vorm van een apart wijkteam groen. Voor de feitelijk te creëren banen gaan we nadrukkelijk uit van de mogelijkheden en wensen/behoefte van de personen met een arbeidsbeperking die nu of in de komende periode als werkzoekend in beeld komen. Met andere woorden, we zoeken werk dat past bij de betreffende inwoners.

Met het creëren van deze extra arbeidsplaatsen bieden we als gemeente ongeveer 28 fte Banenafpraak aan werkgelegenheid aan personen met een arbeidsbeperking. Daarmee blijven we ook bij de uiteindelijke taakstelling van 12,3 fte die eind 2024 gerealiseerd moet zijn, ruim het dubbele aantal arbeidsplaatsen bieden van wat we als gemeente op grond van de Wet Banenafpraak zouden moeten realiseren.

In 2023 zullen wij met een nieuwe visie op de wijkvoorzieningen komen. Daarbij zal ook ingegaan worden op de ondersteuning die we als gemeente gaan bieden bij het beheer van deze accommodaties. Naar de toekomst toe zijn we voornemens deze arbeidsplaatsen te behouden voor personen met een arbeidsbeperking. Door de afname van het huidige bestand SW-medewerkers bij WVS zal dit nadrukkelijk kansen bieden voor de personen die door de instroomstop van de Wsw niet meer in aanmerking komen voor een dienstverband bij WVS.

Stageplaatsen speciaal onderwijs

De werkzaamheden binnen en buiten de gemeentelijke organisatie waar we voor de doelgroep arbeidsplaatsen creëren/hebben gecreëerd, bieden ook mogelijkheden voor stageplaatsen voor scholieren in het speciaal en praktijkonderwijs. De vraag naar stageplaatsen vanuit het (speciaal en praktijk)onderwijs is daarbij leidend.

Maar ook zijn er mogelijkheden voor stageplaatsen bij de opdrachten die bijvoorbeeld WVS voor onze gemeente uitvoert, zoals de uitvoering van het groen- en schoonmaakcontract. Ten aanzien van de schoonmaakactiviteiten die WVS verricht is al sprake van verregaande samenwerking tussen WVS en het speciaal- en praktijkonderwijs. Via een in deze samenwerking opgerichte Top Academie worden voor VSO-leerlingen in de studierichting facilitaire dienstverlening stageplaatsen gecreëerd bij WVS met baangarantie na afronding van de opleiding.

- We creëren binnen de ruimte die de gemeentebegroting biedt nog 4 tot 5 fte nieuwe arbeidsplaatsen voor werkzoekende inwoners met een arbeidsbeperking.

2. Gemeentelijke taken uitgevoerd door verbonden partijen

Voor een breed scala aan gemeentelijke taken geldt dat de uitvoering hiervan plaatsvindt in samenwerking met meerdere gemeenten in West-Brabant. Deze uitvoering is in veel gevallen ondergebracht bij verbonden partijen: eigenstandige organisaties die via een constructie van een gemeenschappelijke regeling zijn opgericht om deze taken uit te voeren. Gedacht kan worden aan de ICT West-Brabant, de Belastingssamenwerking West-Brabant en het Werkplein Hart van West-Brabant. Het gaat hier dus om taken die we als gemeente niet zelf uitvoeren waarvoor we als werkgever ook geen directe arbeidsplaatsen kunnen creëren.

/

Voor deze zelfstandige organisaties is echter, net als voor alle (overheids)werkgevers, de Wet Banenafpraak en quotum van toepassing. Dat betekent dat ook deze organisaties een deel van het personele bestand in dienen te vullen met personen met een arbeidsbeperking. Vanuit de rol van mede-eigenaar van deze samenwerkingsverbanden zullen wij sturen op de invulling van het quotum door de gemeenschappelijke regelingen.

- Via onze bestuurlijke deelname sturen wij op invulling van het quotum door de verbonden partijen. Wij verzoeken deze verbonden partijen de verantwoording over de invulling van het quotum een vast onderdeel te maken van de reguliere p&c-cyclus.

3. Extra werkgelegenheid Groenbedrijf WVS

Tot het afsluiten van de sociale werkvoorziening voor nieuwe instroom was het groenbedrijf van WVS een plaats waar voor veel personen uit de doelgroep passende arbeid kon worden geboden. Met de instroomstop in de sociale werkvoorziening neemt de omvang van deze groep werknemers via natuurlijk verloop echter geleidelijk af. Alleen in Beschut Werk stromen nog nieuwe medewerkers in. In de huidige situatie stromen er meer SW-medewerkers uit dan dat er Beschut Werkers instromen. Dit betekent dat het groenbedrijf van WVS (snel) krimpt. Dit houdt niet alleen dat de uitvoering van de groenopdrachten voor de deelnemende gemeente sterk onder druk komt te staan, maar vooral dat passende werkgelegenheid voor de doelgroep verdwijnt.

Het bestuur van WVS heeft eind 2021 besloten het groenbedrijf breder in te gaan zetten en werkgelegenheid te bieden aan personen met een arbeidsbeperking die nu niet meer in aanmerking komen voor de sociale werkvoorziening. Naast de traditionele Wsw-doelgroep gaat WVS ook personen die tot de doelgroep van de Banenafpraak behoren in dienst nemen (zowel uitkeringsgerechtigden uit de klantenbestanden van het Werkplein HvWB en de ISD Brabantse Wal als schoolverlaters uit het Praktijkonderwijs en VSO).

Het doel daarbij is de mensen die dit kunnen uiteindelijk te laten uitstromen naar een baan bij een reguliere werkgever. Voor de medewerkers waarbij hun ontwikkeling (tijdelijk) niet tot een reguliere baan leidt, biedt het groenbedrijf een passende (structurele) werkplek. Daarmee wordt met het Groenbedrijf een vangnetfunctie gecreëerd voor personen voor wie ondanks een indicatie voor de Banenafpraak de stap naar arbeidsmarkt toch niet haalbaar blijkt te zijn.

Met deze bredere inzet van het Groenbedrijf wordt getracht jaarlijks 80 personen uit de negen WVS-gemeenten in te laten stromen bij WVS, waarvan de verwachting is dat er binnen één jaar ongeveer 20 personen door kunnen stromen naar een werkgever buiten WVS. Voor de overige personen zal gelden dat een deel een langere aanloop nodig gaat hebben om deze stap te maken en een deel structureel aangewezen blijft op een dienstverband bij WVS.

De werkwijze zoals boven beschreven wordt dit jaar nog verder uitgewerkt. WVS is al wel gestart met de werving van personen uit de doelgroep. Vooralsnog zijn er geen afspraken gemaakt over verdeling van de 80 plaatsen over de deelnemende gemeenten. Het is ook de vraag of dit gewenst is, uitgangspunt is de inwoner centraal staat waarbij gezocht wordt naar best passende (arbeids)plaats. Maar wanneer het aandeel van Etten-Leur in WVS uitgegaan zou worden betekent dit dat er jaarlijks zo'n 8 personen uit Etten-Leur bij WVS zouden kunnen instromen.

Wanneer deze bredere inzet van het groenbedrijf van WVS succesvol blijkt dan zal worden bekeken of via een verbreding naar de andere bedrijfstakken van WVS (logistiek, schoonmaak, industrie) nog meer kansen voor de doelgroep kunnen worden geboden.

- Samen met WVS en de andere in WVS deelnemende gemeenten zetten we in op het in stand houden van de werkgelegenheid die de groenvoorziening van de WVS-gemeenten biedt voor de doelgroep. Daarbij creëren we (al dan niet tijdelijke) aanvullende arbeidsplaatsen bij WVS voor personen met een arbeidsbeperking die ondanks een indicatie voor de Banenafpraak de stap naar de -reguliere arbeidsmarkt (nog) niet weten te maken.

4. Integrale samenwerking binnen het sociaal domein

In het initiatiefraadsvoorstel stelt uw gemeenteraad terecht dat ontwikkelen en begeleiden naar werk van personen met een arbeidsbeperking vraagt om maatwerk, waarbij een integrale aanpak tussen WMO, Participatiewet en Jeugdwet gewenst is. De tweede opdracht van uw raad aan ons college is:

b. een voorstel voor te leggen aan de gemeenteraad hoe de samenwerking en ontschotting binnen het sociaal domein vormgegeven kan worden waarbij ook de voor- en nadelen en de consequenties in beeld worden gebracht van het aanstellen van één sociaal domein makelaar/coördinator die voor maatwerktrajecten kan zorgen;

Hoewel de gemeente Etten-Leur in de afgelopen jaren al de nodige stappen heeft gezet als het gaat om samenwerking en ontschotting binnen het sociaal domein, zijn we nog niet daar waar we willen zijn. In het navolgende geven wij aan hoe wij inhoud (gaan/willen) geven aan het verder vormgeven van de integrale dienstverlening en ontschotting binnen het sociaal domein.

Uitgangspunten voor de dienstverlening binnen het sociaal domein

Voor de dienstverlening binnen het sociaal domein gaan we uit van de volgende uitgangspunten, die aansluiten bij de doelstellingen van het raadsprogramma 2022-2026 *‘Etten-Leur maken we samen’*:

1. Zoveel als mogelijk één aanspreekpunt voor inwoners die hulp, zorg of ondersteuning nodig hebben;
2. Iedereen kan meedoen op de best passende plek;
3. Continuïteit in begeleiding en /meer integrale ondersteuning. Vooral bij de overgangen tussen onderwijs, zorg en werk.
4. Simpel switchen in de participatieketen: het moet voor mensen makkelijker worden om overgangen te maken in de participatieketen. Het gaat om overgangen tussen dagbesteding, Beschut Werk, de Banenafpraak en regulier werk. En lukt het toch niet, dan wordt het makkelijker om terug te gaan in de keten. Bijvoorbeeld terug van de Banenafpraak naar Beschut Werk.

Het inrichten van de dienstverlening in het sociaal domein langs deze uitgangspunten vraagt niet alleen om een (intensieve) samenwerking tussen de verschillende pijlers in het sociaal domein en maatschappelijke organisaties als GGZ, maar ook tussen het (speciaal) onderwijs en gemeenten. Hierin hebben we de afgelopen jaren al stappen gezet, of zijn we bezig om stappen te zetten. Voor de komende jaren zetten we wat betreft de samenwerking binnen het sociaal domein in op:

1. Verder ontschotten van de uitvoering;
2. Brede uitvraag en doorlopend ontwikkelplan.

Ad 1) Verder ontschotten van de uitvoering: integrale dienstverlening binnen het sociaal domein

Bij de invoering van de decentralisaties in het sociaal domein is in 2014 al het uitgangspunt van integrale dienstverlening volgens het principe één gezin, één plan, één regisseur/aanspreekpunt benoemd².

Nadat in de eerste jaren voornamelijk de focus heeft gelegen op het uitwerken en implementeren van het beleid binnen de 3 afzonderlijke pijlers in het sociaal domein is er de afgelopen jaren meer aandacht gekomen voor het verbinden van de domeinen en afstemmen van de dienstverlening.

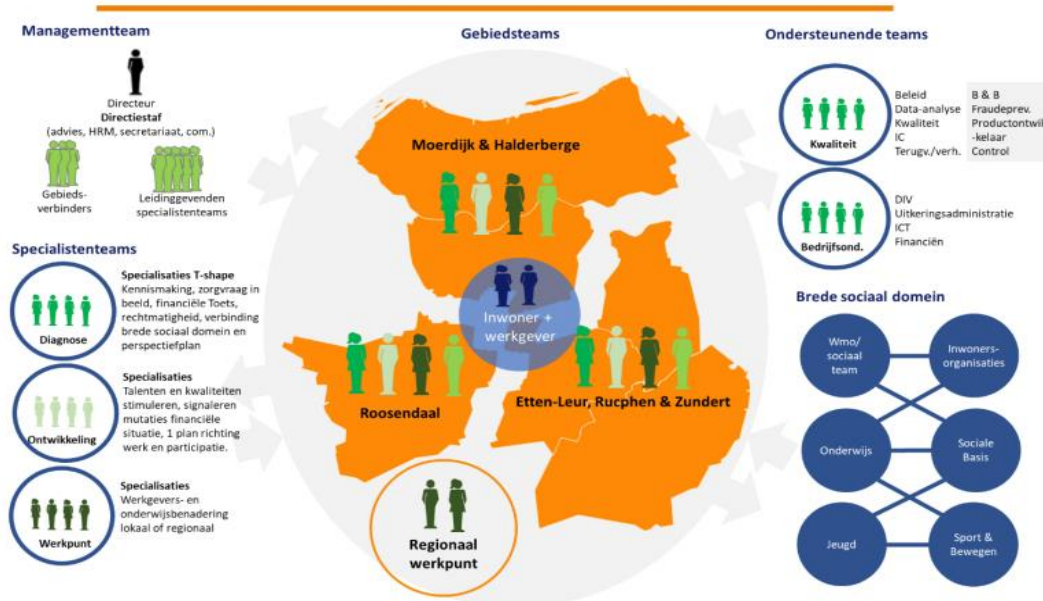
² Beleidsplan Sociaal Domein, vastgesteld door de gemeenteraad Etten-Leur in november 2014.

En hierin zijn we thans bezig om nog verdere stappen te zetten. Samen met het Werkplein Hart van West-Brabant werken we aan het bij elkaar brengen van de dienstverlening door onze organisaties. Het doel is te komen tot een integrale klantbenadering waarbij de ondersteuning vanuit alle leefdomeinen afgestemd wordt op de zorgbehoefte van de inwoner.

Doorontwikkeling Werkplein: klant meer centraal en aansluiting bij lokale toegang

In 2021 heeft het Werkplein Hart van West-Brabant een nieuwe visie op haar dienstverlening en organisatie vastgesteld³. Met deze nieuwe visie slaat het Werkplein een proces in van ‘vergroening’ van de organisatie en dienstverlening, waarbij niet wetgeving en procedures maar de inwoner centraal staat. Uitgangspunt worden de groei en ontwikkeling van de inwoner en de ondersteuning die wordt geboden wordt daarop afgestemd. Met andere woorden, maatwerk wordt de norm.

Daarbij gaat het Werkplein meer dan nu het geval is aansluiting zoeken bij andere uitvoeringsorganisaties in het sociaal domein. En niet alleen wat betreft samenwerking, maar ook fysiek. Het Werkplein gaat vanaf 2023 fysiek aansluiten bij de lokale toegangen van de deelnemende gemeenten. Daarmee kan de ondersteuning aan de inwoner optimaal, en in samenwerking met de andere organisaties in het sociaal domein, afgestemd worden op de brede zorgvraag van inwoners.



Proeftuinen ketensamenwerking WVS-Werkplein-WMO

In 2021 zijn een drietal proeftuinen van start gegaan binnen de samenwerking tussen de werkpleinen Hart van West-Brabant, de ISD Brabantse Wal, WVS en de gemeentelijke WMO-afdelingen. In deze proeftuinen is gewerkt aan een integrale benadering van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Doelstelling was om door inzet van de brede expertise van de genoemde partijen te komen tot een betere diagnose van de zorgbehoefte van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. En daarmee beter inzicht krijgen in de best passende voorziening, of dat nu een WMO-voorziening is of ondersteuning vanuit de Participatiewet. Of ondersteuning vanuit beide domeinen.

³ 'Visie Werkplein Hart van West-Brabant 2024', vastgesteld door het algemeen bestuur van het Werkplein op 10 februari 2021 en voorgelegd aan de gemeenteraad Etten-Leur in de raadsvergadering op 21 juni 2021.

En daarbij ook de overgang van het ene domein naar het andere makkelijker te maken, bijvoorbeeld doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar (Beschut) werk. Of wanneer blijkt dat bijvoorbeeld Beschut Werk toch te hoog gegrepen is, de overgang naar arbeidsmatige dagbesteding vloeiend te laten verlopen.

Vanaf het 2^e kwartaal 2022 zijn deze proeftuinen samengevoegd in een integrale aanpak voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor dit jaar worden langs deze weg 200 personen voor De6-gemeenten 'opgepakt'. Naar rato gaat het dan om zo'n 40 inwoners van Etten-Leur.

Ad 2) Brede uitvraag en doorlopend ontwikkelplan

Integrale uitvraag en integraal ontwikkelplan

Met de samenwerking zoals we die binnen het sociaal domein vormgeven kunnen we de te bieden ondersteuning beter afstemmen op de specifieke behoeften van inwoners. Door een gezamenlijke inzet van de verschillende uitvoeringsorganisaties kunnen we meer maatwerk bieden zodat de dienstverlening van het ene naar het andere domein naadloos aansluit of waar nodig parallel aan elkaar wordt ingezet. In de overgang van de zorg binnen het domein Jeugd naar WMO of Participatiewet zijn hier al afspraken over gemaakt (project 18-/18+). Maar hier gaan we nu sociaal domein-breed op inzetten.

Hiertoe gaan we werken met een brede uitvraag van de ondersteuningsbehoefte van inwoners die zich melden bij de gemeente danwel Werkplein met een specifieke zorgvraag. Via deze brede uitvraag worden knelpunten en ondersteuningsbehoeften van inwoners op alle leefgebieden in kaart gebracht. Langs deze weg kan een integraal ontwikkelplan opgesteld worden waarin de gewenste ondersteuning vastgelegd wordt en waarbij alle noodzakelijke en relevante partijen betrokken worden.

Dit houdt in dat wanneer dit het beste is voor de ontwikkeling van de inwoner, bijvoorbeeld dienstverlening in het kader van de WMO door kan blijven lopen en tegelijkertijd bijvoorbeeld gestart wordt met een ontwikkelingstraject richting werk vanuit de Participatiewet. Zo kan ook de expertise en begeleiding vanuit de WMO (de WMO-consulent of externe zorgverleners) benut worden voor het werkgerichte traject. Met de gecontracteerde aanbieders voor de WMO-dagbesteding zijn in dit verband ook afspraken gemaakt over de samenwerking met het Werkplein HvWB over de doorontwikkeling van arbeidsmatige dagbesteding naar betaald werk. Daarmee halen we de schotten weg tussen de verschillende zorggebieden binnen het sociaal domein. En tussen de organisaties die zich met de uitvoering van deze zorg bezig houden (gemeente en Werkplein Hart van West-Brabant/WVS).

Eén regisseur

Het ontschotten van de uitvoering vraagt niet alleen om een intensieve samenwerking tussen de verschillende organisaties op basis van een integraal ontwikkelplan. Van belang is dat ook de inzet van de feitelijke ondersteuning op grond van dat integrale plan integraal en gecoördineerd plaatsvindt. Daarbij geldt dat uit het integrale plan volgt waar het zwaartepunt van de zorgvraag ligt en welke ondersteuning prioriteit heeft. En daarmee welke uitvoeringsorganisatie in de lead is. In geval van gelijktijdige ondersteuning vanuit verschillende domeinen bepalen we met de andere betrokken organisaties welke organisatie de centrale regie over het plan neemt en het primaire aanspreekpunt voor de inwoner is.

/

Door de gemeenteraad is in de opdracht aan het college nadrukkelijk aangegeven de voor- en nadelen inzichtelijk te maken van een aparte functionaris die in geval van domeinoverstijgende casussen voor maatwerktrajecten kan zorgen. Een functionaris vergelijkbaar met de regiehouder die sinds eind 2021 ingezet wordt voor een integrale aanpak bij de inburgering van statushouders die zich in Etten-Leur vestigen.

Voordelen

- Integrale benadering van de zorgbehoefte van de inwoner draagt bij aan het bieden van maatwerk-ondersteuning
- Beperking dubbelingen in de informatie-uitvraag en contacten voor de inwoner

Nadelen

- Kennis en expertise van dienstverlening in het brede sociaal domein noodzakelijk. Betwijfeld kan worden of het realistisch is dat deze brede expertise in één en dezelfde functionaris verenigd wordt
- Aanstellen van een coördinator verandert niets aan feit dat verschillende uitvoeringsorganisaties de uiteindelijk ondersteuning moeten bieden
- Het instellen van een aparte functionaris voor integrale domeinoverstijgende dossiers haalt de verantwoordelijkheid bij de individuele professionals binnen de afzonderlijke domeinen weg
- Aanstellen van aparte regisseur betekent extra kosten.

Omdat we zoals aangegeven uit willen gaan van een integraal plan van aanpak voor inwoners met een meervoudige zorgvraag waarbij op basis van het zwaartepunt van de ondersteuning bepaald wordt welke organisatie de regie over de uitvoering van het ondersteuningsplan neemt, zijn wij van mening dat hiermee de regie bij complexe casussen voldoende wordt belegd. Bovendien hebben we met de functie Adviseur integrale zorg binnen de WMO reeds functionarissen die zorgen voor een integrale domeinoverstijgende aanpak wanneer om welke reden dan ook de samenwerking tussen de professionals in het sociaal domein onvoldoende tot stand komt.

Om deze reden zien wij op dit moment dan ook geen reden om aanvullend nog een nieuwe functie te creëren voor het coördineren van complexe dossiers. Daarbij merken we wel op dat we naar de toekomst toe nadrukkelijk de ervaringen die met de regiehouders bij de inburgering worden opgedaan, meenemen bij het verder vormgeven van de integrale dienstverlening in het sociaal domein.

Op basis van het vastgestelde raadsprogramma hebben we in ons college uitvoeringsprogramma de verdere uitwerking van “één aanspreekpunt in het sociaal domein” als doelstelling opgenomen. In 2023-2024 maken we een verdere verdiepingsslag op het integraal werken binnen de gemeente en met onze externe partners.

Samenvattend

In het voorgaande hebben we aangegeven welke inzet we in de afgelopen jaren hebben gepleegd, en de inzet die we voornemens zijn nog te gaan doen.

In uw opdracht aan ons college vraagt u ons:

de consequenties financieel, personeel en organisatorisch in beeld te brengen en het voorstel te voorzien van meetbare indicatoren waarbij in ieder geval wordt aangegeven hoeveel mensen met een arbeidsbeperking de komende raadsperiode doorstromen naar een reguliere baan;

Aantal plaatsingen van personen met een arbeidsbeperking

Zoals eerder aangegeven gaan we bij de huidige instroom van personen met een indicatie Banenafpraak uit van ongeveer 20 personen die we jaarlijks aan het werk helpen. Personen die aangewezen zijn op Beschut Werk plaatsen we in beginsel direct.

Daarbij benadrukken we wel dat we bij de bemiddeling naar werk nadrukkelijk aansluiten bij de wensen wat betreft werk van de betreffende werkzoekenden. Zowel bij het invullen van de beoogde 4 tot 5 arbeidsplaatsen bij de gemeente als de plaatsingsmogelijkheden bij het groenbedrijf van WVS zijn we dan ook afhankelijk van het aanbod en wensen van werkzoekenden die tot de doelgroep behoren.

	2023	2024	2025	Totaal
Bemiddelingen Banenafpraak Werkplein HvWB	20	20	20	60
Plaatsingen Beschut Werk	2	2	2	6
Extra arbeidsplaatsen E-L	5	-	-	5
Groenbedrijf WVS	8	8	8	24
	35	30	30	95

Over de realisatie van de plaatsingen Beschut Werk en Banenafpraak, alsmede de gerealiseerde arbeidsplaatsen bij het Groenbedrijf van WVS, zal uw raad periodiek worden geïnformeerd via de reguliere verantwoordingsdocumenten (bestuursrapportages en jaarrekeningen) van het Werkplein Hart van West-Brabant en WVS. Indien extra inzet voor de doelgroep gewenst danwel noodzakelijk blijkt dan zullen wij dit voorleggen via de kadernota en/of gemeentebegroting.

Kosten

De kosten van de 5 extra arbeidsplaatsen die we binnen de gemeente gaan creëren, dekken we zoals aangegeven met de middelen (€ 100.000) die hiervoor nog in de begroting beschikbaar zijn. Met de kosten van de extra arbeidsplaatsen die worden gecreëerd binnen het groenbedrijf van WVS is al rekening gehouden in de WVS-begroting 2023.

De inzet op bovengenoemde bemiddeling naar werk door het Werkplein Hart van West-Brabant valt binnen de reguliere opdracht aan het Werkplein. De kosten die hiermee gemoeid zijn, zijn opgenomen in de Werkpleinbegroting en meerjarenraming. Dit betekent daarmee geen extra kosten voor de gemeente Etten-Leur. Datzelfde geldt voor de inzet op de samenwerking die we binnen het sociaal domein beogen tussen de gemeente en het Werkplein.