Bezoekadres Leudalplein 1, 6093 HE Heythuysen
Postadres Postbus 3008, 6093 ZG Heythuysen
Aantal pagina's: 2

Gemeente leudal

Aan de leden van de gemeenteraad

Ons kenmerk	Z/25/172920/532657	**Telefoonnummer**	**(0475) 85 90 00**
Uw kenmerk		**E-mail**	**info@leudal.nl**
Behandeld door	Tamara Goossens	**Internet**	**https://www.leudal.nl/**
		Datum	18 maart 2025
		Verzenddatum	
Onderwerp	Toekomst MensOntwikkelBedrijf Leudal		

Geachte raadsleden,

Het Mens Ontwikkel Bedrijf (MOB) Leudal, opgericht in 2020, is het re-integratie instrument van de gemeente Leudal. Door recente ontwikkelingen, zoals de overname van de bedrijfsvoering van Westrom door Doon en veranderingen in wetgeving (zoals de aankomende "Participatiewet in Balans"), is verdere professionalisering van het MOB noodzakelijk.

In 2024 is, in samenwerking met de medewerkers van het MOB, de klantregisseurs en teamleider Uitvoering Sociaal Domein, de beleidsmedewerker Sociaal Domein, verkend waar het MOB nu staat en wat de ontwikkelopgaven zijn om ook in de toekomst van grote toegevoegde waarde te kunnen blijven zijn.

De ontwikkelopgaven zijn onder te verdelen in vijf verschillende onderdelen, te weten:

1. Opstellen van een beleidskader
2. Inrichten van een centraal loket
3. Onderzoek naar de uitbreiding van de dienstverlening
4. Professionalisering van de bedrijfsvoering
5. Zichtbaarheid vergroten intern en extern

Bovenstaande ontwikkelopgaven en de aanpak ervan zijn uitgebreid beschreven in het bijgevoegde toekomstplan: MOB Leudal nu en morgen. Dit plan bieden we u bij deze aan.

De ontwikkelopgaven uit het toekomstplan spelen in op de ontwikkelingen zoals bovenstaand benoemd. Zo wordt beschreven hoe de gevolgen van de overname van de bedrijfsvoering van Westrom door gemeente Roermond, worden opgevangen. Het MOB voert al veel van de trajecten die ook beschikbaar waren bij Westrom uit. Echter door ook de loonwaardemetingen zelf uit te gaan voeren en het werkgeverschap van beschut werk en participatiebanen te organiseren binnen de gemeente, kan het MOB nog zelfstandiger opereren van andere sociaal ontwikkelbedrijven. Bij uitbreiding van de dienstverlening is echter ook formatie uitbreiding nodig. Hiervoor is een structurele uitbreiding van 0,3 FTE nodig.

Gemeente leudal

Daarnaast vormt dit toekomstplan al een eerste stap richting de aangekondigde Participatiewet in Balans. Deze wet richt zich meer op de mens achter de uitkering, met nadruk op vertrouwen en de toepassing van de menselijke maat. Ons MOB werkt al volgens deze principes, maar door het toekomstplan uit te voeren, wordt dit verder versterkt.

Tegelijkertijd moeten we realistisch blijven: niet iedereen kan volledig uit de uitkering worden geholpen. Voor sommige mensen is dit simpelweg niet haalbaar, en zij zullen altijd extra ondersteuning nodig hebben. Ons MOB kan hen echter wel begeleiden waardoor zij kunnen stijgen op de participatieladder en aan een passende daginvulling worden geholpen.

In het toekomstplan zijn, naast de ontwikkelopgaven en -aanpak, ook de benodigde middelen voor 2025 beschreven. Deze benodigde middelen komen voornamelijk voort uit ontwikkelopgave 3 en 4. Zoals hierboven al geschetst is formatie-uitbreiding noodzakelijk, daarnaast is tijdelijke inhuur van expertise nodig voor de professionalisering van het MOB. Gezamenlijk is dit een bedrag voor 2025 van € 68.410 en de structurele formatieve uitbreiding van 0,3 fte vanaf 2026 structureel € 23.410. Dit wordt gedekt uit het beschikbaar gestelde budget in de begroting 2025-2028 voor het MOB.

Zoals reeds in de raadsvergadering van 4 februari 2025 aan bod is gekomen, zal het komende jaar duidelijk worden welke middelen nodig zijn voor 2026 en latere jaren. Zodra dit bekend is, leggen we dit met een raadsvoorstel aan u voor.

Hoogachtend,
BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN LEUDAL

De gemeentesecretaris,	De burgemeester,
mr. drs. J.J.Th.L. Geraedts	B.H. Schmalschläger

Bijlage
- *Toekomstplan MOB Leudal Nu en Morgen*

MOB LEUDAL
NU EN MORGEN

TOEKOMSTPLAN

Mens Ontwikkel Bedrijf Leudal
Samenwerken aan de toekomst

18 maart 2025





Inhoud

1 VOORWOORD 3
2 MANAGEMENTSAMENVATTING 4
3 WHY 6
3.1 Aanleiding 6
3.2 Benaderingswijze gemeente Leudal 6
3.3 Opgaven voor de toekomst 8
4 HOW 9
4.1 Huidige situatie MOB 9
4.2 Verkenning toekomst MOB 13
4.2.1 Behoefte aan (meer) richting 13
4.2.2 Reguleren van (niet-)eigenlijk werk 14
4.2.3 Volwaardig en krachtig participatie en re-integratie instrument 14
4.2.4 Belang van een goede en efficiënte bedrijfsvoering 16
4.2.5 Lokale partnerships voor een inclusieve arbeidsmarkt 17
4.2.6 Onbekend maakt onbemind 17
5 WHAT 18
5.1 Ontwikkelaanpak 18
5.1.1 Opstellen van een helder beleidskader 18
5.1.2 Inrichten centraal loket om werkaanbod te reguleren en regisseren 18
5.1.3 Onderzoek naar uitbreiding dienstverlening 19
5.1.4 Professionaliseren bedrijfsvoering MOB 20
5.1.5 Optimaliseren werkgevers-dienstverlening 20
5.1.6 Ontwikkelen en uitvoeren communicatiestrategie (intern en extern) 21
5.2 Benodigde middelen 21
5.2.1 Structurele middelen 21
5.2.2 Tijdelijke middelen 21
5.2.3 Kanttekening 22

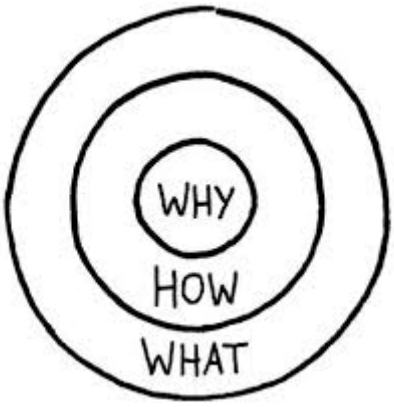
1 VOORWOORD

Deze nota handelt over het Mens Ontwikkel Bedrijf Leudal (verder MOB genoemd). Het MOB is een lokaal re-integratie instrument voor inwoners met een Participatiewet uitkering. Het MOB Leudal is op 1 januari 2020 opgericht naar aanleiding van collegebesluit van 23 april 2019. Dit besluit werd genomen op basis van een opdracht van het college van oktober 2017 die luidt: komen tot professionalisering en optimalisering van het lokale re-integratie instrument. Het college heeft in het coalitieakkoord 2018-2022 de ambitie uitgesproken het MOB verder uit te breiden en te verbeteren.

Het afgelopen jaar, is ambtelijk verkend waar het MOB nu staat, of zij voldoende is toegerust op haar (kern)taken en wat nodig is om ook in de toekomst van grote toegevoegde waarde te kunnen blijven. Hiervoor is in samenwerking met alle belanghebbenden een analyse gemaakt. Ook is verkend wat de impact is van de nieuwe koers van Westrom (het gemeenschappelijke participatiebedrijf in de participatie van inwoners van de gemeenten Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Roerdalen en Roermond), welke rol het MOB hierin kan vervullen en wat daarvoor nodig is.

De voorliggende nota is vooral bedoeld om het ontwikkelniveau van het MOB als re-integratie instrument te duiden en inzicht te geven in de uitdagingen en opgaven voor de toekomst. Aan het college van B&W wordt gevraagd om hiervan kennis te nemen en in te stemmen met de voorgestelde aanpak in hoofdstuk vijf.

De indeling van dit toekomstplan is opgebouwd vanuit de drie stappen van de Golden Circle (Simon Sinek). Deze begint met het beantwoorden van de Waarom-vraag (Why), oftewel: Waarom een nota over de toekomst van het MOB? Daarna volgt de Hoe-vraag: Hoe kijken we naar de toekomst van het MOB en hoe bestendigen we de toegevoegde waarde (How)? En tot slot de Wat-vraag (What): Wat gaan we doen om dit in de praktijk te realiseren? En wat kost dat?



2 MANAGEMENTSAMENVATTING

Het Mens Ontwikkel Bedrijf (MOB) Leudal, opgericht in 2020, is een krachtig lokaal instrument voor participatie en re-integratie. Het biedt maatwerktrajecten, werkervaring en begeleiding aan inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt, en levert daarmee een aanzienlijke maatschappelijke en financiële meerwaarde. In de afgelopen jaren heeft het MOB zich organisch[1] ontwikkeld tot een toegankelijke en wendbare organisatie met deels meetbare resultaten.

Door recente ontwikkelingen, zoals de overname van de bedrijfsvoering van Westrom door Doon en veranderingen in wetgeving (zoals de aankomende "Participatiewet in Balans"), is verdere professionalisering van het MOB noodzakelijk. Dit biedt kansen om de lokale regie te versterken en de toegevoegde waarde van het MOB verder uit te breiden. Om deze reden is onderzocht welke ontwikkelopgaven er liggen binnen het MOB. Dit alles zonder dat de slagvaardigheid, die het MOB reeds heeft ontwikkeld, wordt aangetast.

Belangrijke ontwikkelopgaven

1. **Beleidskader en sturing:**
   Het MOB werkt momenteel vanuit een flexibele aanpak, maar dit leidt soms tot inefficiëntie en een diffuse taakverdeling. Er is behoefte aan een helder beleidskader dat vastlegt welke doelgroepen het MOB bedient, wat de kerntaken zijn en welke spelregels gelden voor samenwerkingen. Dit kader zal de focus verbeteren, het werkaanbod beter reguleren en de kwaliteit van de dienstverlening verhogen, waarbij oog blijft voor de werkbaarheid en toegankelijkheid.

2. **Uitbreiding dienstverlening:**
   Met de overname van de bedrijfsvoering van Westrom door Doon wordt onderzocht hoe het MOB zelf nieuwe diensten, zoals loonwaardemetingen en het organiseren van de werkgeversrol voor beschut werk en participatiebanen, kan uitvoeren. Dit biedt, naar verwachting, financiële voordelen, versterkt de lokale regie waardoor activiteiten die voorheen bij Westrom waren ondergebracht naadloos kunnen worden overgenomen.

3. **Professionalisering bedrijfsvoering:**
   De bedrijfsvoering van het MOB wordt verder geoptimaliseerd om meer inzicht te bieden in de maatschappelijke en financiële effecten. Dit omvat het ontwikkelen van een rapportagemodel waarin resultaten zoals instroom, uitstroom en impact op gemeentelijke kosten helder worden weergegeven. Hierdoor wordt de toegevoegde waarde van het MOB beter zichtbaar, zowel intern als extern.

4. **Lokale samenwerkingen en zichtbaarheid:**
   De samenwerking met lokale en regionale partners, zoals werkgevers en het Werkgeversservicepunt (WSP MLO), wordt geïntensiveerd om een inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren. Tegelijkertijd zal een communicatiestrategie worden ontwikkeld om de zichtbaarheid en het imago van het MOB te versterken, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als daarbuiten.

[1] Hiermee wordt bedoeld dat het MOB geleidelijk en natuurlijk tot stand is gekomen, zonder vooraf geformuleerd beleid.

Benodigde middelen en aanpak

Om de genoemde ambities te realiseren, zijn tijdelijke en structurele middelen nodig, waaronder middelen voor het opleiden van drie jobcoaches tot loonwaardespecialist (€3.000,- per persoon). Daarnaast is extra inzet nodig van de medewerkers van het MOB, klantregisseurs participatiewet, beleidsmedewerker sociaal domein en collega's van de afdeling dienstverlening.

Deze stappen bouwen voort op de sterke basis van het MOB, dat met beperkte middelen al grote maatschappelijke en financiële meerwaarde biedt. Door een doelmatige werkorganisatie, samenwerking en duidelijke regie blijft het MOB een duurzaam instrument voor participatie en inclusie voor alle inwoners van Leudal. Zo werken we aan ons MOB Leudal voor nu en morgen!

3 WHY

3.1 Aanleiding

Met de komst van de Participatiewet in 2015 is de context waarin sociaal ontwikkelbedrijven opereren flink veranderd. Doordat met de invoering van de Participatiewet de toegang tot de Wsw werd afgesloten en doordat de Wajong alleen nog beschikbaar is voor een beperkte groep mensen, worden gemeenten – naast de klassieke groep bijstandsgerechtigden en de krimpende groep Wsw'ers – verantwoordelijk voor een elk jaar grotere groep mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen.

Het Rijk ziet een belangrijke rol weggelegd voor sociaal ontwikkelbedrijven bij het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van deze groep mensen. Deze bedrijven bieden cruciale ondersteuning, ontwikkelkansen en werkmogelijkheden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Rijk heeft de ambitie om de rol van sociaal ontwikkelbedrijven in de komende jaren te versterken. Gestreefd wordt naar een intensievere samenwerking tussen sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten, sociale partners en onderwijsinstellingen. Daarnaast dient er (in lijn met de verwachte "Participatiewet in Balans") een verschuiving naar maatwerktrajecten plaats te vinden, zodat individuen beter worden ondersteund in hun persoonlijke ontwikkeling. Om dit te bereiken stelt het kabinet voor de periode 2025 -2034 extra middelen beschikbaar. Vanaf 2025 ontvangen gemeenten een impulsbudget voor het versterken van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Daarnaast komt er een structurele basisfinanciering voor de bedrijfskosten van deze bedrijven. Begin 2025 zal ook een ondersteuningsprogramma worden opgericht om ontwikkelbedrijven te helpen bij het toekomstbestendig inrichten van hun sociale infrastructuur[2].

Gemeente Leudal heeft, nog ruim voordat de Participatiewet werd ingevoerd, initiatief genomen om vanuit een participatieve aanpak en het inzetten van eigen werksoorten (zoals buitendienst activiteiten), reguliere arbeid toegankelijk te maken voor mensen uit de doelgroep. Gezien de recente ontwikkelingen zal ook het sociaal ontwikkelbedrijf in Leudal zich verder moeten ontwikkelen in dienstverlening en bedrijfsvoering om aan de nieuwe ambities te voldoen.

3.2 Benaderingswijze gemeente Leudal

Lokaal Mens Ontwikkel Bedrijf (MOB)
Al in 2009 werd het Service Team Leudal (STL) opgezet. Het STL was opgezet met de intentie uitkeringsgerechtigden te laten doorstromen naar reguliere arbeid - met een tussenstap om arbeidsfit te worden - en te kijken naar de mogelijkheden die er op individueel niveau waren. Het STL heeft destijds gezorgd voor een solide samenwerking tussen het sociaal domein en de buitendienst.

Bij de invoering van de Participatiewet in 2015 is de volgende stap genomen en het Werkbedrijf (de voorloper van het MOB) ontstaan. Het toenmalige Team Participatie was verantwoordelijk voor het screenen en doorsturen van kandidaten met een Participatiewet uitkering die geschikt waren voor het Werkbedrijf en/of STL.

[2] Met de sociale infrastructuur wordt het geheel van voorzieningen, structuren en netwerken die bijdragen aan de sociale en economische participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bedoeld.

Het Werkbedrijf is vanaf 2015 verder gegroeid als een re-integratie en participatie instrument voor uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De uitkeringsgerechtigden namen deel aan een aantal projecten om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. In “Samenspel”, het coalitieakkoord 2018-2022, spreekt het college de ambitie uit om het Werkbedrijf uit te breiden:
“We willen mensen ondersteunen die om wat voor reden dan ook moeite hebben een reguliere plek te verwerven op de arbeidsmarkt. Voorheen werkten we met serviceteams die inzetbaar waren bij de buitendienst. Vanaf 2016 zijn onze serviceteams ontwikkeld tot een nieuw zorgbedrijf: het MOB, het MensOntwikkelBedrijf. Deze ontwikkeling gebruiken we als mogelijkheid om re-integratie projecten te realiseren. Met die re-integratie-trajecten hebben we de mogelijkheid mensen uit zowel de Participatiewet als mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden in de richting van een normaal arbeidscontract in een dagdagelijkse setting. Ook krijgen statushouders de gelegenheid werkervaring op te doen en noodzakelijke scholing te verwerven. Deze aanpak levert goede resultaten op. De komende jaren willen we dit re-integratie-instrument verder uitbreiden en verbeteren, met extra aandacht voor vrouwen.”

Door de positieve ontwikkelingen binnen het werkbedrijf en de beschreven ambitie van de coalitie heeft het college op 23 april 2019 besloten om het Werkbedrijf verder te professionaliseren en te optimaliseren. Als gevolg hiervan gaat het werkbedrijf sinds 1 januari 2020 verder als MensOntwikkelBedrijf (MOB), met tijdelijke budgetten en formatie die vanaf 2022 structureel zijn gemaakt.

Vanaf 1 januari 2020 heeft ook een integratie plaatsgevonden bij de buitendienst met medewerkers van de WSW. Zij worden direct aangestuurd door collega’s van de buitendienst. Wsw-ers zijn hier via detachering vanuit Westrom, geplaatst. Omdat er geen instroom meer is in de Wsw-doelgroep heeft de buitendienst er voor gekozen om in samenwerking met het MOB (ook) medewerkers vanuit de Participatiewet (PW) op detacheringsbasis een plek te bieden binnen die buitendienst. De medewerkers uit de PW kunnen op deze manier worden klaargestoomd voor een vaste baan in de samenleving. De werkinhoudelijke begeleiding wordt verzorgd door de ‘’voormannen’’ van de buitendienst. De Jobcoaches van het MOB verzorgen de ontwikkelgerichte begeleiding van deze PW-medewerkers.

Daarnaast hebben we binnen Leudal de unieke situatie met het azielzoekerscentrum in Baexem. Dit leidt tot een verhoogde instroom van inburgeraars binnen ons MOB. Onderdelen vanuit de Wet Inburgering, m.n. taallessen, worden vanuit het MOB een plek geboden.

Gemeenschappelijke regeling Westrom
Naast het lokaal georganiseerde MOB is de gemeente Leudal voor de uitvoering van de Wsw en Participatiewet sinds jaar en dag aangesloten bij de gemeenschappelijke regeling Westrom, samen met de gemeente Roermond en de MER-gemeenten.

Vanaf 1 januari 2025 is de bedrijfsvoering van de Westrom overgenomen door gemeente Roermond onder de naam Doon. Alleen de Wsw-doelgroep blijft achter in de GR van Westrom. De nieuwe doelgroepen en re-integratietrajecten worden overgenomen door Doon. Reden voor de overname is dat de (financiële) risico’s in de bedrijfsvoering, als gevolg van de krimp van de Wsw-doelgroep, beter kunnen worden opgevangen. Daarnaast biedt de overname kansen voor Doon voor het ontwikkelen van nieuwe dienstverlening en de instroom van nieuwe doelgroepen. Gemeente Leudal kan naar wens diensten inkopen bij Doon.

3.3 Opgaven voor de toekomst

Het MOB heeft primair de focus gehad op de uitvoering: doen wat nodig is om de doelgroep zo goed mogelijk te kunnen bedienen. Inmiddels is het MOB met deze aanpak een serieuze partij met ervaren professionals, geworteld in het lokale netwerk. Naar aanleiding van de ambities van het Rijk en de ontwikkelingen binnen Westrom is het noodzakelijk dat het MOB vooral ook de bedrijfsmatige kant professionaliseert. Daarbij gaat het om de interne bedrijfsvoering, de (commerciële) slagkracht naar buiten en zo onafhankelijk mogelijk kunnen opereren van andere sociaal ontwikkelbedrijven (zoals Doon).

Deze professionaliseringsslag is belangrijk voor zowel de betrokken medewerkers van het MOB (meer overzicht, controle en functionele rust in de organisatie), de gemeente (doelmatigheid van werken) als ook de doelgroep (nog betere en wellicht ook bredere dienstverlening en directe aansluiting op het lokale bedrijfsleven). Hierbij zijn vragen aan de orde als:

- Wat is de kerntaak van het MOB en hoe bewaken we dit?
- Hoe kunnen we het werk zo goed en zo efficiënt mogelijk uitvoeren?
- Hoe bereiken en verbinden we lokale werkgevers in de opgave van maatschappelijk verantwoord ondernemen?
- Hoe zorgen we ervoor dat we goed aansluiten op en ook meer zichtbaar zijn in het brede concern van de gemeente Leudal?
- Hoe kunnen we de toegevoegde waarde van het MOB goed en integraal in beeld brengen
- Hoe leggen we hiermee meer dan nu de verbinding met (de doelen van) de gemeentelijke organisatie en het gemeentebestuur?

Gezien alle huidige ontwikkelingen is dit het moment voor ons MOB om een antwoord op bovenstaande vragen te geven.

4 HOW

4.1 Huidige situatie MOB

Vanaf 2022 is een solide basis in de gemeente Leudal gecreëerd met het structureel maken van de financiële en personele middelen voor het MOB. Dit biedt een goed fundament om op voort te bouwen en te bestendigen voor de toekomst. De huidige situatie is als volgt:

Personeel – teamsamenstelling
In totaal wordt het MOB bemenst door 5,28 FTE bestaande uit:

- Klantregisseur (1 FTE, schaal 9)
- Vier jobcoaches (3,28 FTE, schaal 8)
- Werkmeester (1 FTE, schaal 7)

Aangeboden diensten
Voor kandidaten:

- Screening in een zo vroeg mogelijk stadium
- Activeringsprogramma voor kandidaten met potentieel naar werk
- Belastbaarheidsonderzoeken
- Zo nodig aanvullend onderzoek zelf of extern of werkgever
- Werkervaringsplekken
- Matching op werk bij werkgevers
- Werkbegeleiding
- Jobcoaching
- Coördinatie van dienstverlening op andere levensgebieden
- Begeleiding trainingsteam op locatie
- Nazorg

Voor werkgevers:

- In kaart brengen van de behoefte aan personeel
- Functie creatie / Jobcarving
- Ondersteuning bij matching op nieuwe werkplekken / vervanging bij uitval of doorstroom
- Inzet van loonkostensubsidie; periodieke loonwaardemeting
- Inzetten van werkbegeleiding / jobcoaching (of het budget daarvoor)
- Scholing van personeel werkgever in werkbegeleiding / coaching van werknemers uit de doelgroep
- Nazorg

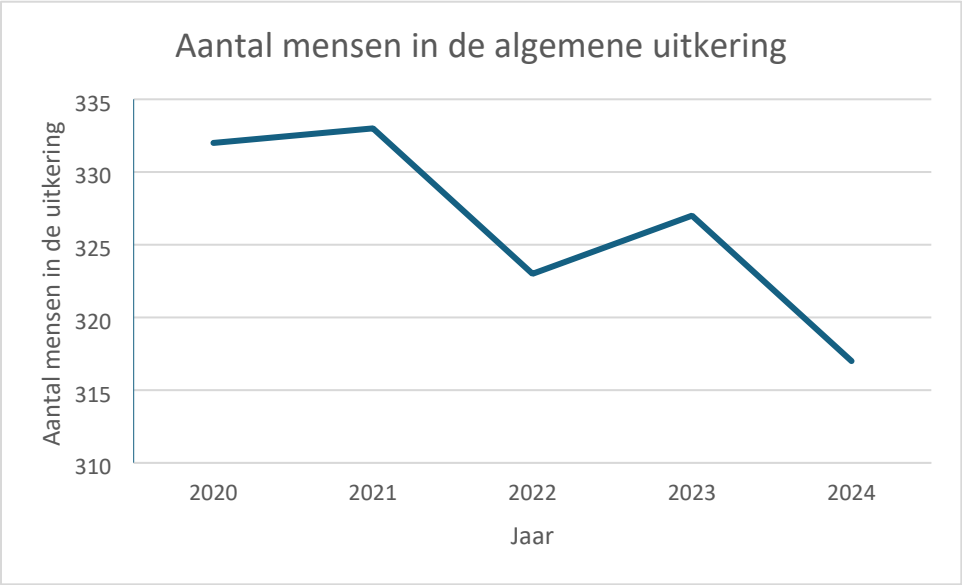
Kosten
De personele kosten bedroegen in 2024 € 412.926,06,-. De overige kosten van het MOB zijn te splitsen in verbruiks- en gebruikskosten en de kosten voor de re-integratie (onderdeel van het re-integratiebudget van de gemeente).

	2023	2024
Verbruiks- en gebruikskosten	€74.997	€81.520
Kosten re-integratie	€58.047	€48.854

Bij de kosten van re-integratie moet er rekening mee worden gehouden dat deze kosten ook gelden in een situatie zonder MOB, al waren deze dan veel hoger uitgevallen omdat er dan extern meer moet worden ingekocht. De totale kosten van het MOB komen hiermee voor het jaar 2024 uit op € 543.300,-

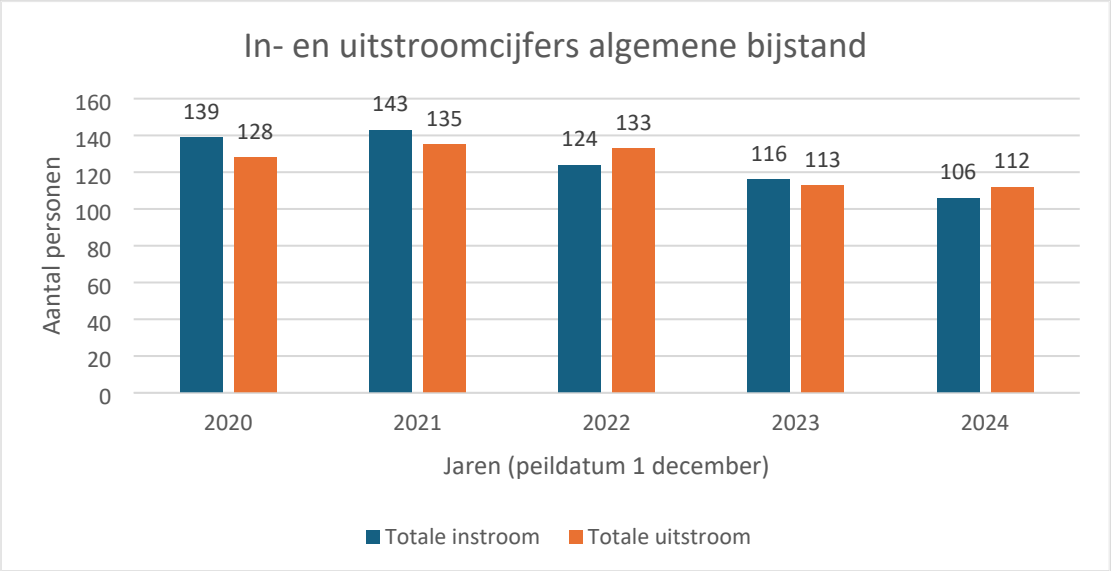
Naast de kosten die het MOB maakt, heeft het MOB ook inkomsten door de werkzaamheden die zij uitvoeren voor derden, denk hierbij bijvoorbeeld aan het onderhouden van sportvelden. In 2024 heeft het MOB hiermee inkomsten van €15.168,- gegenereerd.

Wat levert dat op?
Zoals in onderstaande tabel te zien is het aantal mensen in de uitkering sinds 2020 nagenoeg gelijk gebleven, er is een lichte daling waarneembaar.

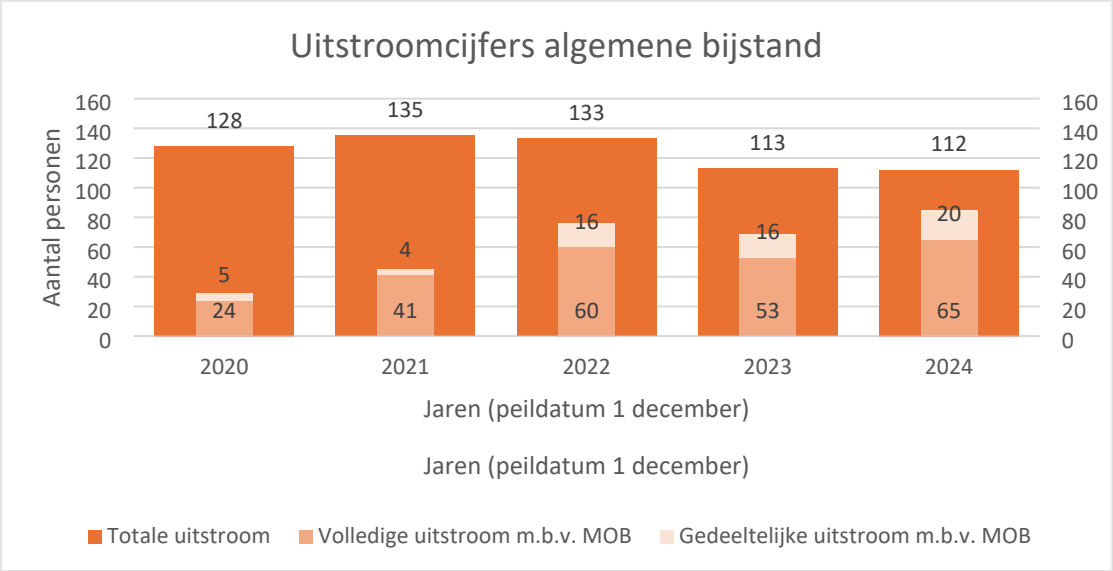


Grafiek 1. Aantal mensen in de algemene bijstand in gemeente Leudal van 2020 t/m 2024

Het MOB speelt een grote rol in deze uitstroom. In onderstaande grafiek is weergegeven hoeveel van de totale uitstroom uit de algemene bijstand is toe te schrijven aan de inzet van het MOB.



Grafiek 2. In- en uitstroomcijfers van de algemene bijstand in gemeente Leudal



Grafiek 3. Uitstroomcijfers van de algemene bijstand in gemeente Leudal inclusief (gedeeltelijke) uitstroom gerealiseerd door inzet MOB

Uit bovenstaande grafiek kan worden afgelezen dat het MOB in de jaren 2020-2024 een uitstroom van 243 klanten heeft gerealiseerd, dit is ongeveer 40% van de totale uitstroom. Los van de grote maatschappelijke impact hiervan, levert dit de gemeente een directe kostenbesparing op van €3.645.000,- (reductie van 243 uitkeringen x €15.000,- per uitkering). In een situatie zonder MOB is het onzeker of deze personen uit de algemene bijstand zouden zijn uitgestroomd. Als dat wel het geval was geweest, zou dit met de inzet van duurdere, extern ingekochte trajecten zijn gebeurd.

Naast volledige uitstroom is ook gedeeltelijke uitstroom weergegeven in bovenstaande grafiek. Voor sommige klanten is volledige uitstroom namelijk niet direct haalbaar. In onderstaande tabel is de het type uitstroom, door het MOB, weergegeven voor de jaren 2020 t/m 2024:

Manier van uitstroom	**Aantal personen per jaar**				
	2020	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*
Volledige uitstroom (beëindiging uitkering Algemene Bijstand)	24	41	60	53	65
Gedeeltelijke uitstroom (nog aanvullende Algemene Bijstand)	5	4	16	16	20
Vrijwilligers werk (op dat moment het hoogst haalbare)	4	3	4	13	17
Preventief (geen aanvraag AB gedaan)	Geen vastlegging	Geen vastlegging	2	4	3
Ander traject	Geen vastlegging	Geen vastlegging	Geen vastlegging	Geen vastlegging	15
Opleiding	Geen vastlegging	Geen vastlegging	Geen vastlegging	Geen vastlegging	1

Tabel 1. Uitstroom/plaatsingen gerealiseerd door MOB Leudal uitgesplitst naar manier van uitstroom van 2020 t/m 2024

Naast bovenstaande toegevoegde waarde voert het MOB ook taken uit voor de gemeente die anders door betaalde krachten zouden worden uitgevoerd. Denk bijvoorbeeld aan het aanbrengen van kroonringen (6.000 afvalzakken aan lantaarnpalen), de periodieke ondersteuning van de buitendienst bij het onderhoud van plantsoenen, het maaien van sportvelden en de afvalroute huishoudelijk afval en zwerfvuil.

Hieruit blijkt dat het MOB een grote toegevoegde waarde levert. Deze toegevoegde waarde is breder dan wat in concrete cijfers kan worden gevat. Voor de beeldvorming, maar vooral ook om succesvol richting te blijven geven aan het MOB is het belangrijk om zowel de financiële als maatschappelijke toegevoegde waarde duidelijker en structureler inzichtelijk te maken voor zowel het MOB, de gemeentelijke organisatie en het gemeentebestuur. In de ontwikkelrichting van het MOB (hoofdstuk 5.1.4) wordt hierop ingegaan.

4.2 Verkenning toekomst MOB

Om het MOB ook in de toekomst krachtig te kunnen laten zijn is in 2024 verkend waar het MOB nu staat en wat de ontwikkelopgave is om ook in de toekomst van grote toegevoegde waarde te kunnen blijven zijn. Hiervoor is, samen met de medewerkers van het MOB, de klantregisseurs, de beleidsmedewerker Sociaal Domein en de teamleider Uitvoering Sociaal Domein van de gemeente Leudal, een analyse gemaakt. In deze analyse zijn de interne sterktes & zwaktes en de externe kansen & bedreigingen van het MOB geïnventariseerd.

Vervolgens zijn de uitkomsten van de analyse, samen met de hiervoor genoemde sleutelpersonen, nader geanalyseerd. Hierbij zijn de sterktes en zwaktes van het MOB in samenhang gebracht met de kansen en bedreigingen. De uitkomsten hiervan zijn samengevat in de volgende paragrafen en vormen de hoofdlijn voor de ontwikkelrichting van het MOB.

4.2.1 Behoefte aan (meer) richting

De medewerkers van het MOB hebben veel ruimte om te doen wat vanuit hun professionele perceptie nodig is om de gewenste doelen te bereiken. Het team van professionals in het MOB is enorm gedreven en toont een sterke mate van collegialiteit, betrokkenheid en loyaliteit. Dit maakt het team toegankelijk, krachtig en wendbaar, ondanks de kleinschaligheid. Er worden op deze manier, met beperkte middelen, al jaren goede resultaten geboekt. Bij het MOB staat het individu centraal. Elke situatie en vraag wordt flexibel met maatwerk opgepakt, om tot het beste duurzame resultaat te komen. Het MOB toont in haar aanpak creativiteit en lef. Er wordt breed gekeken naar meerdere levensdomeinen (werk, huis, gezin, maatschappij etc.) en gedacht in mogelijkheden in plaats van beperkingen. Dit sluit perfect aan bij de Participatiewet in Balans.

Aan de ene kant is de ruimte en wendbaarheid heel prettig en ook noodzakelijk om maatwerk te kunnen bieden, tegelijkertijd leidt deze ruimte soms tot twijfel of datgene wat wordt gedaan en de keuzes die worden gemaakt wel aansluiten bij wat vanuit het gemeentebeleid wenselijk is. We constateren dat het niet hebben van beleid, heel veel ruimte biedt, maar dat daarmee het kader waarbinnen werkzaamheden worden uitgevoerd ontbreekt.

Hier ligt ook de verbinding met de volgende paragraaf “Reguleren van (niet-)eigenlijk werk”. Als er veel ruimte is voor eigen professionele opvattingen en keuzes kan het ook lastig zijn om “nee” te verkopen en structuur in het werk aan te brengen, of om te bepalen waar de rol van het MOB ophoudt (niet kunnen loslaten).

Vanuit deze manier van werken worden momenteel de volgende taken structureel door het MOB opgepakt, maar zijn hier nog geen (beleids)afspraken gemaakt (wat niet automatisch betekent dat deze taken dan ook niet bij het MOB thuishoren):

- *Trajecten UWV*
  MOB heeft een aantal UWV-ers in behandeling. Dat toont aan dat ook het UWV de meerwaarde van het MOB ziet.
- *Leerplicht*
  Jongeren die uitvallen binnen het onderwijs (regulier MBO) komen binnen bij MOB. Dit zijn geen uitkeringsgerechtigden, maar vallen wel onder de doelgroep die ondersteuning nodig heeft bij participatie en werk. Deze doelgroep is (nog) niet in beleid opgenomen en ook niet als caseload voor het MOB gekwantificeerd.
- *MOB voert taken uit voor de gemeente die anders door betaalde krachten zouden worden uitgevoerd*

- Incidentele activiteiten zoals het aanbrengen van kroonringen (6.000 afvalzakken aan lantaarnpalen),
- Structurele ondersteuning buitendienst bij onderhoud plantsoenen, maaien sportvelden, afvalroute huishoudelijk afval en zwerfvuil

Door duidelijk in beeld te hebben welke doelgroep het MOB (in de toekomst) bedient, met welk dienstverleningsaanbod en met welk doel, kan gerichter en daarmee ook doelmatiger worden gewerkt. Het geeft bovendien de mogelijkheid om in voorkomende gevallen “nee” te zeggen (in die gevallen het brede netwerk in te zetten) en het werk beter te reguleren. Daarnaast wordt het risico van disbalans tussen het werkaanbod en de arbeidscapaciteit weggenomen.

Er is behoefte aan een helder beleidskader, waarin expliciet staat benoemd:
- Wat de doelgroep en het verantwoordelijkheidsgebied van het MOB is;
- Wat de spelregels zijn voor (keten)samenwerking en partnerships;
- Wat de beoogde resultaten en maatschappelijk effecten zijn.

Daarmee is er meer houvast voor het reguleren van het eigenlijke werk, is er meer focus en tijd voor kerntaken, komt het MOB nog meer dan nu in haar kracht te staan en kan er beter op resultaten worden gestuurd (en gerapporteerd).

Belangrijk is dat bij het opstellen van dit beleidskader rekening wordt gehouden met (de aangekondigde maatregelen uit) het wetsvoorstel Participatiewet in Balans.

4.2.2 Reguleren van (niet-)eigenlijk werk

De laagdrempeligheid en actiegerichtheid van het MOB leidt in de praktijk tot een brede hulpvraag. Er is geen duidelijke richtlijn of filter op basis waarvan vragen wel of niet worden opgepakt en wanneer. Het gebrek aan dergelijke regulering leidt in de praktijk – en zeker in een omgeving waar een hoge mate van klantgerichtheid aan de orde is, zoals bij het MOB - tot overvolle werkpakketten, die moeilijk planmatig zijn uit te voeren. Medewerkers ervaren de werkomgeving van het MOB daardoor regelmatig als ad-hoc en chaotisch, wat een opgejaagd gevoel met zich meebrengt.

Bovendien is er met deze manier van werken een reëel risico dat er oneigenlijk werk wordt opgepakt. Dit werk vergt extra capaciteit van het MOB, terwijl hier in de personele formatie en dus ook in het budget geen rekening is gehouden. Het MOB heeft hiervan wel de lasten en onvoldoende de lusten. Hierdoor ontstaat onnodige druk op de kerntaak van het MOB. De grenzen op dit punt worden onbewust steeds verder verlegd.

Het is wenselijk om een centraal loket in te richten en goede werkafspraken te maken, ook met de klantregisseurs van de gemeente. Dit loket dient als een eenduidige en laagdrempelige ingang waar het werkaanbod wordt aangemeld, ongeacht door wie (gemeente, UWV, maatschappelijke partners in de regio of mensen uit de doelgroep zelf). Binnen dit loket wordt op basis van het op te stellen beleid bekeken of het werk door het MOB opgepakt kan worden of dat dit elders (bijvoorbeeld bij externe partners) belegd dient te worden.

4.2.3 Volwaardig en krachtig participatie en re-integratie instrument

Zoals eerder benoemd heeft het MOB zich in de afgelopen jaren op organische wijze ontwikkeld. Daarmee is steeds geanticipeerd op wat vanuit de praktijk - specifiek voor de inwoners van de gemeente Leudal - nodig was en nog steeds nodig is. Op deze manier is het MOB uitgegroeid tot een

toegankelijk, krachtig en wendbaar instrument op het gebied van participatie en re-integratie. Er staat inmiddels een stevige organisatie met deskundige professionals, er worden (zeer) goede resultaten behaald voor de doelgroep en daarmee wordt ook succesvol uitvoering gegeven aan de wettelijke verantwoordelijkheden van de gemeente en gemeentelijke beleidsdoelen.

Ook levert het MOB vanuit de hoofddoelstellingen participatie en re-integratie een bijdrage aan het op orde houden van de Leudalse buitenruimte. Het MOB werkt hierin samen met de buitendienst, waarbij de werkzaamheden van de buitendienst worden gebruikt als instrument om deelnemers te faciliteren in hun ontwikkeling.

Vanaf 1 januari 2025 is de bedrijfsvoering van Westrom overgenomen door gemeente Roermond onder de naam Doon. De Wsw doelgroep blijft onderdeel van de GR Westrom. Alle overige dienstverlening van Westrom (re-integratie, nieuw Beschut werk en PW-detacheringen) gaat over naar Doon, hier vallen ook de bestaande dienstverbanden nieuw beschut werk en participatiewet onder (in totaal 14 personen voor gemeente Leudal). In het onderhandelingsresultaat is vastgelegd dat de gemeenten nieuwe diensten van Doon naar wens kunnen inkopen. Onlangs is de productencatalogus inclusief tarieven, van Doon beschikbaar gesteld. Gezien de tarieven en het feit dat 12 van de 14 personen met een indicatie Nieuw Beschut Werk[3] of participatiewet[4] werkzaam zijn binnen de gemeente Leudal of bij werkgevers, is de wens ontstaan om diensten die voorheen bij Westrom belegd waren door het MOB zelf uit te gaan voeren. Hierbij kan het dienstverleningsaanbod van het MOB worden verbreed. Voorbeelden hierbij zijn:

- Loonwaardemetingen: Jaarlijks liet de gemeente Leudal circa 50 loonwaardemetingen door Westrom uitvoeren à € 380,-. Met de overname is de prijs gestegen naar €1.200,- per meting. Door eigen medewerkers van het MOB hiervoor op te leiden kunnen deze kosten worden bespaard;
- Het organiseren van de werkgeversrol voor Nieuw Beschut Werk en Participatiewet. Hier ligt ook een lijntje met het volgende punt;
- De Buitendienst van de gemeente Leudal is bezig met een werk-/leerlijn opzetten om mensen uit de doelgroep van het MOB op te leiden en, wanneer dat passend en haalbaar is, in dienst te nemen bij de gemeente middels een garantiebaan. Daarmee levert de gemeente een bijdrage aan de banenafspraak en kan de personeelsdruk in de buitendienst worden opgevangen. Het MOB is al een erkend leerwerkbedrijf voor Groen. Ook op het gebied van Logistiek en Facilitair zijn er mogelijkheden voor het realiseren van garantiebanen binnen de gemeente;
- Meer inzet op jongeren vanuit het MOB. In het eerste halfjaar van 2024 is er voor €44.000,- aan externe begeleiding ingekocht, in 2023 was dit €91.000,-. Door zelf meer in te zetten op jongeren kunnen deze kosten in de toekomst bespaard worden.

Met het MOB heeft de gemeente Leudal een toegankelijk, krachtig en wendbaar instrument op het gebied van participatie en re-integratie ontwikkeld. Met relatief weinig middelen wordt grote toegevoegde waarde gecreëerd. Iets om trots op te zijn en te koesteren voor de toekomst.

[3] Beschut werk is een vorm van werk voor mensen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking niet in een gewone werkomgeving kunnen werken, zelfs niet met extra ondersteuning. Dit werk vindt meestal plaats in een aangepaste omgeving, waar rekening wordt gehouden met iemands mogelijkheden en behoeften. Het doel van beschut werk is om mensen toch een kans te geven op arbeid en participatie in de samenleving.

[4] Participatiebanen zijn bedoeld voor mensen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Het gaat hierbij om mensen die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen. Middels een participatiebaan kunnen ze werkervaring opdoen en mogelijk doorgroeien naar regulier werk.

De gemeente Leudal heeft met het MOB een unieke uitgangspositie gecreëerd. Hiermee kan lokaal de regie worden genomen op het verdere ontwikkelproces en een volwaardig alternatief worden geboden voor de taken en verantwoordelijkheden die tot voor kort aan GR Westrom waren toevertrouwd.

Belangrijk daarbij is dat zorgvuldig wordt gekeken wat de kracht is om op lokale schaal te organiseren en op welke onderdelen slimme samenwerkingen noodzakelijk zijn. Daarom gaan we verkennen of het mogelijk en wenselijk is om de werkgeversrol voor beschut werk en participatiewet banen ook lokaal te gaan organiseren, zodat de lokale regie verder kan worden versterkt. Daarnaast gaan we eigen personeel opleiden tot loonwaardespecialist.

Als er extra doelgroepen en/of extra taken aan het MOB worden toebedeeld, of in het geval van nieuwe wet- en regelgeving, dan zal een inventarisatie moeten worden gemaakt wat hiervan de omvang en impact is op de dienstverlening, de capaciteit en de (financiële) middelen van het MOB. Voorgesteld wordt om hiervoor, situationeel en tijdig, een business case op te stellen vanuit zowel beleidsmatig, financieel als uitvoerend perspectief en op basis daarvan een keuze te maken.

4.2.4 Belang van een goede en efficiënte bedrijfsvoering

Vanuit de analyse wordt duidelijk dat de bedrijfsvoering binnen het MOB tot nu toe onderbelicht is geweest. De primaire focus lag tot nu toe op de uitvoering van het primaire proces, de dienstverlening aan de doelgroep. Dat past bij de manier waarop het MOB, vanuit de praktijk, is ontstaan en hoe er tot op heden is geanticipeerd de vraag en behoefte vanuit de maatschappij.

Op het gebied van bedrijfsvoering moeten de nodige slagen worden gemaakt. Sterker, deze noodzakelijke professionaliseringsslag is op dit moment de voornaamste uitkomst van de analyse die samen met de medewerkers is opgesteld, naast de stappen die gezet gaan worden om de recente ontwikkelingen in de sector en meer specifiek de gevolgen (dankzij het MOB, vooral kansen) van de nieuwe koers van Westrom het hoofd te kunnen bieden. Concreet betekent dit deze professionaliseringsslag:

- Automatisering koppelen (onderzoeken of systeem MOB gekoppeld kan worden met gemeentelijke systeem Civision)
- Interne werkwijzen uniform maken
- Communicatie intern en extern uitzetten (zie hiervoor paragraaf 4.2.6)

Met een goede en efficiënte bedrijfsvoering ontstaat een meer doelmatige werkorganisatie met meer ruimte voor de uitvoering van de primaire taken en kan meer tijd en aandacht worden geboden aan casuïstiek. Dit leidt tot een hogere dienstverleningskwaliteit en tot nog betere resultaten met dezelfde personele capaciteit. Daarnaast is meer en beter inzicht noodzakelijk om de rol en positie van het MOB binnen de gemeente te blijven ontwikkelen en zo, ook in de toekomst, betaalbaar te houden.

Voor de sturing op gemeentelijk beleid - en de inzet van het MOB in de uitvoering daarvan – is het relevant om op lokaal niveau inzichtelijk te maken wat de daadwerkelijke maatschappelijke en financiële effecten van het MOB zijn. Dit biedt de mogelijkheid om in de toekomst de beschikbare financiële middelen van de gemeente juist daar in te zetten waar deze het meeste maatschappelijk en of financieel rendement opleveren. Voor deze taak is samenwerking met business control en financiën nodig.

Daarnaast ligt het voor de hand om te kijken of en hoe de overige taken op het gebied van bedrijfsvoering (zoals o.a. administratieve ondersteuning en I&A) meer dan nu, centraal binnen

gemeente Leudal kunnen worden georganiseerd. Voordeel van deze benadering is dat daarmee ook meer verbinding met en zichtbaarheid in de gemeentelijke organisatie ontstaat.

4.2.5 Lokale partnerships voor een inclusieve arbeidsmarkt

De huidige krappe arbeidsmarkt noodzaakt bedrijven en ondernemers om na te denken over personeelsbeleid en verder te kijken dan alleen de 'reguliere' arbeidsmarkt. Daardoor zijn een inclusieve arbeidsmarkt en maatschappelijk verantwoord ondernemen meer dan ooit onderwerpen die hoog op de agenda staan. Dit biedt kansen om juist nu met lokale ondernemers in gesprek te gaan over duurzame samenwerking met het MOB. Denk daarbij aan het creëren van gezamenlijke leerlijnen, passende arbeidsplaatsen, WOL-locaties (werken op locatie), diverse werksoorten en dergelijke. Maar ook kan het MOB een faciliterende rol vervullen bij deze partners, om bijvoorbeeld een B Corp-certificering (Benefit Corporation: de impact van bedrijven op sociale en milieuaspecten) te behalen voor meer onderscheidend vermogen. Hiervoor is het essentieel dat de lokale arbeidsmarkt (en die van omringende gemeenten) haarscherp in beeld is en dat duurzame relaties met bedrijven worden opgebouwd en onderhouden.

De lokale schaal en ook de omvang van het MOB zijn te klein om hierop zelfstandig de benodigde commerciële slagkracht te kunnen organiseren. Voor de uitvoering van deze commerciële rol is de gemeente Leudal daarom aangesloten bij het Werkgeversservicepunt Midden-Limburg Oost (verder: WSP MLO). Gemeente Leudal levert hiervoor ook formatie aan het WSP MLO.

De samenwerking tussen het WSP en het MOB dient versterkt te worden om te komen tot een inclusievere arbeidsmarkt. De aangesloten gemeenten (te weten: Roermond, Roerdalen, Maasgouw, Echt-Susteren en Leudal) zijn momenteel in gesprek met het WSP MLO om gezamenlijk te komen tot een (beter) werkbare dienstverlening van het WSP MLO voor alle deelnemende gemeenten. Hierin wordt de samenwerking met het MOB meegenomen.

4.2.6 Onbekend maakt onbemind

Het MOB heeft zich autonoom ontwikkeld tot een krachtig re-integratie en participatie instrument. Door de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de professionals in het MOB is onbewust een afstand ontstaan met de gemeentelijke organisatie als geheel en deels ook met het bestuur. Hiermee is op besluitvormend niveau in de gemeentelijke organisatie soms onvoldoende duidelijk wat het MOB is, wat het doet en hoe effectief de dienstverlening is. Hier ligt ook een relatie met hetgeen beschreven is in paragraaf 4.2.4. Ook de zichtbaarheid naar buiten is een punt van aandacht.

Meer aansluiting bij de gemeentelijke organisatie is een essentiële voorwaarde om het MOB ook in de toekomst krachtig te blijven en in de juiste balans en samenhang sturing te geven aan zowel de maatschappelijke als de financiële resultaten.

In aansluiting hierop is het belangrijk om ook, nadrukkelijker dan nu, extern uiting te geven aan de rol en toegevoegde waarde van het MOB. Daarmee wordt de zichtbaarheid verbeterd en de aantrekkingskracht in het lokale (en regionale) netwerk vergroot.

5 WHAT

5.1 Ontwikkelaanpak

In dit hoofdstuk volgt een gestructureerde aanpak om uitvoering te kunnen geven aan de ontwikkelrichting van het MOB, zoals beschreven in hoofdstuk 4 van deze nota. Daarbij wordt ingegaan op WAT moet er gebeuren om de beoogde verbeteringen te kunnen realiseren en WAT daarvoor aan middelen nodig is.

5.1.1 Opstellen van een helder beleidskader

Opvolgend aan hoofdstuk 4.3.1 Behoefte aan (meer) richting

In 2022 is er reeds een visie op de rol en functie van het MOB uitgewerkt en vastgesteld door het college van B&W (BenW/3401) Deze visie blijft van kracht.

In aansluiting op de vastgestelde visie, wordt een helder en uniform beleidskader ontwikkeld, waarin expliciet staat benoemd wat de doelgroepen en het verantwoordelijkheidsgebied van het MOB zijn. Beter gezegd: waar begint de verantwoordelijkheid van het MOB en tot waar loopt deze? Daarmee voorkomen we dat medewerkers en kandidaten in de caseload van het MOB blijven, terwijl zij beter door een andere partner in de keten kunnen worden overgenomen). Daarmee verduidelijken we welke dienstverlening het MOB biedt, wat de spelregels zijn voor (keten)samenwerking en partnerships én wat de beoogde resultaten en maatschappelijk effecten van het MOB zijn. Zo sluiten we aan op reeds bestaand beleid dat gerelateerd is aan het werkveld van het MOB, waaronder de beleids- en uitvoeringsplannen Sociaal Domein, de visie op dienstverlening en organisatie ‘Mooi werken in Leudal’ en beleid op het gebied van re-integratie, werk en inkomen.

Het opstellen van een beleidskader ligt primair bij de beleidsmedewerker sociaal domein, maar de uitvoering vindt in coproductie met het MOB en de klantregisseurs participatiewet plaats. Op deze manier wordt het beleid zo goed als mogelijk op de uitvoeringspraktijk ingericht en werkbaar gemaakt.

5.1.2 Inrichten centraal loket om werkaanbod te reguleren en regisseren

Opvolgend aan hoofdstuk 4.3.2 Reguleren van (niet-) eigenlijk werk

Zodra een helder beleidskader is opgesteld kan (in samenwerking met de klantregisseurs) een (niet te zwaar, maar werkbaar) centraal loket worden ingericht met een duidelijke richtlijn of filter, op basis waarvan vragen wel of niet worden opgepakt en wanneer. Hier wordt het werkaanbod aangemeld, ongeacht door wie (gemeente, UWV, maatschappelijke partners in de regio of mensen uit de doelgroep zelf). Mochten hulpvragen toch elders in de organisatie binnenkomen, dan wordt in alle gevallen naar deze eenduidige ingang verwezen. Bij dit centrale loket vindt de beoordeling plaats (op basis van het beleid) of er sprake is van werkaanbod voor het MOB en wordt – eventueel in samenspraak met de teamleider/professionals van het MOB – gekeken wat het juiste vervolgproces is. Belangrijk is ook dat hier registratie plaatsvindt van alle aanmeldingen, het gekozen vervolgproces en uiteindelijk ook de doorstroom- en uitstroom. Daarbij wordt aangesloten op de het huidige systeem conform het uitgangspunt eenmalige opslag meervoudig gebruik. Op deze manier wordt

sturingsinformatie verzameld, die kan worden gebruikt voor het monitoren en beheersen van het werkaanbod i.r.t. de personele capaciteit, het opstellen van periodieke rapportages voor management en bestuur én voor het continu verbeteren van de dienstverlening. Hiermee wordt ook al bijgedragen aan een deel van de ontwikkelopgave van het professionaliseren van de bedrijfsvoering (zie paragraaf 5.1.4).

5.1.3 Onderzoek naar uitbreiding dienstverlening

Opvolgend aan hoofdstuk 4.3.3 Volwaardig en krachtig participatie en re-integratie instrument

De overname van de bedrijfsvoering van Westrom biedt de gemeente Leudal de kans om de dienstverlening van het MOB verder uit te breiden. Hierdoor zullen trajecten niet meer ingekocht hoeven te worden bij Doon, wat naar verwachting zal leiden tot kostenbesparingen voor de gemeente. Om volledig onafhankelijk van Doon te worden, is het noodzakelijk om te onderzoeken hoe de werkgeversrol voor de doelgroepen "Nieuw Beschut" en de Participatiewet (detacheringen) binnen de gemeente kan worden georganiseerd. Het zelf in dienst nemen van personen binnen deze doelgroepen heeft een aantal positieve gevolgen, namelijk:

- Gemeente Leudal draagt bij aan een inclusieve arbeidsmarkt.
- Gemeente Leudal draagt bij aan de banenafspraak en we geven een goed voorbeeld aan werkgevers;
- Goed opgeleid personeel blijft behouden, hierdoor wordt de personeelsdruk van bijvoorbeeld de buitendienst opgevangen;
- We bieden de zekerheid van een dienstverband bij goed functioneren;

Echter dient goed uitgezocht te worden wat de mogelijke opties hierbij zijn en de mogelijke consequenties. Daarbij onderzoeken we in ieder geval, maar niet uitputtend:

- De manier van organiseren;
    - Het (tijdelijk) in dienst nemen van de werknemers binnen de gemeente;
    - Het oprichten van een nieuwe juridische entiteit;
- Consequenties op het gebied van loonkostensubsidie (ook t.a.v. HR-beleid)
- De hoogte van de begeleidingskosten voor de gemeente
- Kosten ten opzichte van detachering via Doon

Om bovenstaande inzichtelijk te maken is capaciteit nodig van de beleidsmedewerker sociaal domein, team financiën, team P&O en team juridische zaken.

Om verdere onafhankelijkheid van Doon te realiseren, is het noodzakelijk om minimaal drie jobcoaches binnen het MOB op te leiden tot loonwaardespecialist. De kosten voor deze opleiding bedragen circa €3.000,- per persoon voor een cursus van een aantal dagen. Wel dient er rekening gehouden te worden met het feit dat het uitvoeren van loonwaardemetingen tijd kost (gemiddeld 8-12 uur per meting) en dat er jaarlijks ongeveer 50 metingen worden uitgevoerd. Deze tijd kan niet meer ingezet worden voor jobcoaching. Hierdoor zal formatie uitbreiding noodzakelijk zijn, totdat duidelijk is wat het inleereffect is en de benodigde structurele formatie vanuit doorontwikkeling duidelijk is.

Indien aanvullende doelgroepen en/of taken aan het MOB worden toebedeeld, wordt voorgesteld om een businesscase op te stellen. Deze businesscase moet de beleidsmatige, financiële en uitvoerende aspecten belichten, op basis waarvan een weloverwogen besluit kan worden genomen.

5.1.4 Professionaliseren bedrijfsvoering MOB

Opvolgend aan hoofdstuk 4.3.4 Belang van een goede en efficiënte bedrijfsvoering

Om de bedrijfsvoering van het MOB te professionaliseren, is het noodzakelijk om meer inzicht te verkrijgen in zowel de economische als maatschappelijke resultaten van het MOB. Op dit moment is echter nog niet volledig duidelijk welke aspecten daarbij onderzocht moeten worden en welke partijen hierbij betrokken zullen zijn.

Daarom is een nadere verkenning vereist om de exacte behoeften en randvoorwaarden te bepalen. De inzichten die hieruit voortkomen, vormen de basis voor een gerichte optimalisatie van processen en systemen. Deze optimalisaties zullen uiteindelijk bijdragen aan een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering.

Om dit te realiseren, is samenwerking nodig tussen informatievoorziening, business control en zowel bedrijfseconomische als maatschappelijke expertise. De opgedane inzichten worden vervolgens vertaald naar een koppeling en implementatie van systemen en procesoptimalisaties. Hierbij wordt ten minste duidelijk:

- We brengen in kaart hoe de huidige processen verlopen;
- Hoe de processtappen in de gewenste situatie verlopen (met PW in balans);
- Wie voor elke processtap verantwoordelijk is (op functieniveau), zoals klantregisseur, jobcoach, financieel consulent, applicatiebeheerder, etc;
- Wat nodig is voor een doelmatige uitvoering, zoals goedwerkende ICT-voorzieningen of gerichte training en opleiding;
- Hoe een goede overdracht tussen verschillende actoren in het proces plaatsvindt;
- Wie de proceseigenaar is, oftewel degene die bewaakt dat het proces optimaal verloopt en bijstuurt wanneer mutaties in de uitvoering plaatsvinden.

Voor een efficiëntere bedrijfsvoering worden de taken op het gebied van bedrijfsvoering zoveel mogelijk centraal binnen de gemeente Leudal ondergebracht. Dit biedt meerdere voordelen:

- Het MOB kan zich maximaal richten op haar kerntaak: de dienstverlening aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Ondersteunende taken worden uitgevoerd met de juiste deskundigheid.
- Het MOB krijgt een sterkere verbinding met en meer zichtbaarheid binnen de gemeentelijke organisatie.

5.1.5 Optimaliseren werkgevers-dienstverlening

Opvolgend aan hoofdstuk 4.3.5 Lokale partnerships voor een inclusievere arbeidsmarkt

Momenteel wordt in samenwerking met het WSP MLO, de MER gemeenten en Roermond gewerkt aan een voorstel met betrekking tot de dienstverlening van het WSP. Dit voorstel zal worden voorgelegd aan de bestuurders van de deelnemende gemeenten. Vervolgens dienen concrete en meetbare afspraken gemaakt (en vastgelegd) te worden met het WSP MLO. Hier dient op gestuurd te worden en waar nodig, (bijvoorbeeld wanneer er een disbalans (b)lijkt te zijn in de bewerking van regio (lees: Worden de lokale bedrijven in elke gemeente met dezelfde intensiteit en aanpak benaderd?)) - wordt dit ook in (sub)regionaal verband geagendeerd, met als doel om de effectiviteit van het WSP MLO te maximaliseren. Vanuit gemeente Leudal gaan we actief sturen op de te verwachte resultaten.

5.1.6 Ontwikkelen en uitvoeren communicatiestrategie (intern en extern)

Opvolgend aan hoofdstuk 4.3.6 Onbekend maakt onbemind

Bij dit plan is ook een communicatiestrategie opgesteld die nader uitgewerkt is in een communicatiekalender. Op deze manier worden zowel interne als externe doelgroepen gestructureerd van informatie te voorzien. Zo wordt bijgedragen aan inhoudelijke doelstellingen en de positionering van het MensOntwikkelbedrijf. Dit communicatieplan is intern afgestemd met alle betrokkenen.

De kern van het communicatieplan bestaat uit twee doelstellingen:

- Het vergroten van de (naams)bekendheid / zichtbaarheid onder inwoners en ondernemers en daarmee samenhangend waarvoor en hoe je er als inwoner of ondernemer terecht kan (aantrekkingskracht).
- Het vergroten van het inzicht in de maatschappelijke en financiële effecten / resultaten die het MOB boekt. Dit met name bij de gemeenteraad, commissie sociaal, het college van B&W en de interne organisatie.

Aan de hand van het delen van succesverhalen (story-telling) van deelnemers, jobcoaches en opdrachtgevers wordt een ‘persoonlijk gezicht’ gegeven aan de maatschappelijke bijdrage van het MOB. Want het is én blijft natuurlijk mensenwerk.

De uitrol hiervan start na vaststelling van dit toekomstplan voor het MOB.

5.2 Benodigde middelen

Samen met de betrokken collega’s vanuit management, beleid en uitvoering van de gemeente en het MOB is zorgvuldig gekeken naar bovenstaande opgaven in combinatie met het huidige takenpakket. Hieronder is beschreven welke middelen structureel en incidenteel nodig zijn.

5.2.1 Structurele middelen

Verwacht wordt, op basis van paragraaf 5.1.3 dat er in ieder geval uitbreiding van formatie noodzakelijk is van 0,3 FTE. De kosten hiervan bedragen € 23.410 (0,3 FTE, schaal 8 actuele CAO 2024). Deze kosten zijn structureel.

5.2.2 Tijdelijke middelen

Het op orde brengen van de bedrijfsvoering binnen het MOB, in samenhang met de andere ontwikkelopgaven uit de ontwikkelaanpak, is geen taak die de huidige medewerkers zomaar naast hun reguliere werkzaamheden kunnen uitvoeren. Voor een deel kan dit worden opgevangen met de doorontwikkeling van de huidige coördinator rol. Hiervoor zetten we een opleiding in. Daarnaast zal ook gebruik worden gemaakt van inhuur van externe expertise. Verwacht wordt dat voor een periode van 6 maanden inhuur nodig is voor 20 uur per week. De kosten komen hiermee uit op ongeveer €45.000,-.

Daarnaast is financiering noodzakelijk voor de opleiding tot loonwaardespecialist, met een geschatte kostprijs van circa € 3.000,- per persoon. Om continuïteit te waarborgen en kwetsbaarheid te voorkomen, is het essentieel dat minimaal drie mensen deze opleiding volgen. Hiermee komen de kosten uit op ongeveer € 9.000,-. Deze kosten kunnen bekostigd worden uit het decentrale opleidingsbudget.

In totaal komen daarmee de verwachte kosten voor 2025 uit op € 68.410,-. Deze kosten komen bovenop de kosten zoals vermeld in hoofdstuk 3, pagina 10. Doordat de gemeentelijke bijdrage aan Westrom is verlaagd als gevolg van de overname, is er financiële ruimte ontstaan. Dit vrijgekomen budget kan worden ingezet voor de bekostiging van de doorontwikkeling van het MOB. Voor 2025 is dit een bedrag van € 264.022,-. Dit bedrag is reeds, middels de begroting (€ 192.459,-) en middels het raadsvoorstel herziene begroting Westrom (€ 71.563,-), door de raad beschikbaar gesteld voor de doorontwikkeling van het MOB. Wat de gevolgen zijn voor de lange termijn zal zoals eerder gesteld, duidelijk worden uit de verkenning/onderzoek m.b.t. ontwikkelaanpak.

Om de bovenstaande aanpak te realiseren zal ook extra inzet worden gevraagd van de medewerkers van het MOB, de klantregisseurs Participatiewet, kwaliteitsmedewerker USD, applicatiebeheer, beleidsmedewerker sociaal domein en de collega's van de afdeling Dienstverlening.

5.2.3 Kanttekening

Zoals eerder gesteld, wordt er met beperkte middelen grote toegevoegde waarde geleverd. Dit is alleen mogelijk met een doelmatige werkorganisatie en door slimme samenwerkingen aan te gaan met (keten)partners (publiek en privaat). Bovendien wordt er in de bekostiging van de toekomstige taakuitvoering van uitgegaan dat:

- de rijksmiddelen voor de doorontwikkeling van sociale ontwikkelbedrijven volledig 'meeverhuizen' van Westrom naar het MOB;
- de bijdrage vanuit de SPUK Inburgering (ten behoeve van de uitvoering van de Module Arbeid en Participatie= MAP) volledig kan worden ingezet. De bijdrage is € 2.500,- per traject. Het aantal te starten trajecten is afhankelijk van de taakstelling per jaar. Ter indicatie: in 2024 zijn 18 inburgeringstrajecten verzorgd, met een totale bijdrage van € 45.000,-.