

MensOntwikkBedrijf Leudal

Samenwerken aan de toekomst

*Business case/ontwikkelplan
MensOntwikkBedrijf en
Buitendienst*



Voorwoord

In dit rapport treft u de business case aan van het MensOntwikkelBedrijf (MOB) met daarin tevens opgenomen een hoofdstuk over de relatie met de buitendienst. Overigens is het niet helemaal zuiver om te spreken over een business case. Omdat het MOB al enige jaren operationeel is, wordt vanaf nu gesproken over een (door)ontwikkelplan. Naar aanleiding van de evaluatie van het MOB is er een 'case' opgesteld met daarin een aantal thema's en scenario's. De scenario's schetsen de toekomst van het MOB. De evaluatie omvat de hoofdingrediënten die als input worden gebruikt voor deze ontwikkelopgave en krijgen dan hier ook een nadrukkelijke plek.

Het managementteam (MT) en u nemen op basis van dit rapport een besluit over de scenario's oftewel de toekomst van het MOB.

De opgave wordt conform onderstaand themawiel en ingrediënten vorm gegeven.



Inhoud

1.	Het MensOntwikkelBedrijf MOB	4
1.1.	Managementsamenvatting	4
1.2.	Aanbevelingen.....	6
2.	Inleiding	7
3.	Achtergrond	8
4.	Visie op het MOB en doorontwikkeling	10
4.1.	Waarom inzetten op doorontwikkeling?	10
4.2.	Inzet van het team Uitvoering Sociaal Domein en het MOB in gezamenlijkheid	12
4.3.	Relatie met de nieuwe Wet Inburgering.....	12
4.4.	Het werken met doelgroepen	12
5.	Maatschappelijke aspecten	14
5.1.	toegevoegde waarde van het MOB.....	14
5.2.	Maatschappelijke opbrengst(en).....	14
5.3.	Bedrijfsdoelstellingen.....	14
6.	Scenario's voor voortzetting	15
6.1.	Huidige organisatorische context.....	15
6.2.	Scenario's	15
6.3.	Advies scenario.....	17
7.	Alternatief voor een MOB in eigen regie.....	21
7.1.	Alternatief 1	21
7.2.	Alternatief 2	21
8.	Risico('s)	22
9.	Financiële aspecten.....	23
9.2.	Financiële opbrengst.....	23
9.2a.	Wat is aan uitstroom gerealiseerd?	23
9.3.	Begroting en budgetten	25
9.3a.	Overzicht budgetten.....	25
9.3b.	Wat heeft het gekost?	26
10.	Advies ten aanzien van het MOB als 'participatiebedrijf'	28
11.	Huisvesting	29
11.1.	Scenario's huisvesting	29
11.2.	Advies scenario's	32
11.3.	Het repair café en de pop up store: aanhechting bij MOB?	33
12.	Overige aandachtspunten	34
13.	Relatie met de Buitendienst	35

1. Het MensOntwikkelBedrijf MOB

1.1. Managementsamenvatting

Dit ontwikkelplan is opgesteld naar aanleiding van het besluit van het college van 23 april 2019 om het Werkbedrijf/MensOntwikkelBedrijf te professionaliseren en te optimaliseren. Een op 15 december 2021 en 18 januari 2022 door het College van B&W door het MT vastgestelde evaluatie van de positie, structuur en activiteiten van het MensOntwikkelbedrijf (verder MOB) als participatie- en re-integratie instrument biedt de nodige handvaten voor dit ontwikkelplan. Dit plan voorziet daarmee in deze opdracht.

Door de decentralisatie krijgt de gemeente steeds meer taken en verantwoordelijkheden. Die ontwikkeling biedt de gemeente meer kansen en mogelijkheden maar ook meer verplichtingen die voortvloeien uit de wetgeving in het sociaal domein.

Het MOB is op de eerste plaats een maatschappelijk en sociaal bedrijf en brengt de samenleving van de gemeente Leudal, de werkzoekende en partners bij elkaar. Daarnaast levert het MOB vanuit de hoofddoelstellingen participatie en re-integratie een bijdrage aan het op orde houden van de Leudalse buitenruimte.

De aanpak van het MOB zorgt ervoor dat kandidaten met arbeidspotentieel aan het werk gaan bij met name lokale bedrijven en instellingen. Werkzaamheden in en voor de eigen gemeente worden hier uitgevoerd. Daardoor krijgen deelnemers van het MOB nog meer binding met hun woonomgeving en andersom.

De Wet Inburgering vereist van de gemeente Leudal een actieve(re) rol op het vlak van participatie en inburgering van Nieuwkomers. Het MOB is in samenwerking met Vluchtelingenwerk onmisbaar bij deze trajecten.

Het MOB heeft zowel een belangrijke maatschappelijke toegevoegde waarde als financiële toegevoegde waarde. Maatschappelijk in de zin van het geluk dat kandidaten ervaren om een zinvolle bijdrage te kunnen leveren. Financieel op het vlak van een reductie van 'frietwerkloosheid'. Daarnaast genereren de werkzaamheden vanuit het MOB inkomsten voor de gemeente en dragen de trajecten bij aan besparingen op aantallen en hoogte uitkeringen.

De maatschappelijke opbrengst betreft onder meer de (grotere) deelname aan de maatschappij en zelfredzaamheid van mensen hetgeen directe doelstellingen zijn die voortvloeien uit WMO en Participatiewet. De financiële opbrengst van het MOB vertaalt zich met name op het gebied van gerealiseerde uitstroom die causaal aan het MOB is toe te rekenen. Er is een uitstroom van 30 deelnemers in 2020 en 61 in 2021 gerealiseerd die rechtstreeks toe te rekenen is aan de inspanningen vanuit het MOB. Gekwantificeerd in geld is dat meer dan een miljoen aan besparing op uitkeringslasten.

Er zijn een aantal scenario's met betrekking tot de voorzetting en doorontwikkeling van het MOB 'sec' opgesteld.

1. Voortzetting huidige werkwijze en organisatie met enkele fundamentele aanpassingen
2. Het MOB en het cluster Participatiewet gaan verder als verzelfstandigd team binnen de afdeling Samenleving
3. Samenvoeging van het MOB, onderdeel PW van het team USD, buitendienst en WsW
4. Geen MOB vanaf een nader te bepalen datum. Voor wat dit scenario betreft is er geen goed alternatief voor een MOB in eigen regie.

Vanuit deze scenario's wordt geadviseerd om scenario 1 – voortzetting met enkele fundamentele aanpassingen - te hanteren en uit te werken. Dit scenario betreft een relatief kleine organisatiewijziging en aanpassing van de huidige vorm MOB met de meeste garantie dat dit aansluit bij de behoefte en actuele omstandigheden en worden de in de evaluatie beschreven resultaten structureel geborgd.

Daarbij is de vraag of we in de huidige vorm verder gaan met tijdelijk en ingeleend personeel of wordt gekozen voor een (meer) structurele inzet en daarmee eigen, vast personeel.

Binnen de beschikbare middelen is het enerzijds mogelijk om de directe inzet in het MOB structureel te maken en daarnaast ook de aanpalende tijdelijke inzet die thans bekostigd wordt uit

de structurele MOB middelen structureel te benutten. Het advies is om de inzet structureel te maken.

Deze keuzes vergen een aantal personele mutaties

- Omzetting inhuur klantregisseur naar vaste formatie (1:1)
- Omzetting tijdelijk contract/ureninzet naar vaste formatie medewerker WSP (1:1)
- Omzetting tijdelijk contract/detachering jobcoaches naar vaste formatie (1:1)
- Inzet MOB gerelateerde taken (aanvullend binnen de beschikbare middelen)

De kosten hiervan bedragen € 428.661 per jaar. Het voor het MOB beschikbare budget bedraagt € 475.000. De voorgestelde personele inzet kan hieruit voldaan/gefinancierd worden.

Voor de huisvesting van het MOB zijn de volgende scenario's beoordeeld.

- Het MOB blijft in het huidige pand dat wordt aangepast aan de Arbonormen en veiligheidseisen
- Het MOB verhuist naar een (tijdelijke) locatie aan het adres Graaf van Loonlaan 2a In Heythuysen
- Er wordt gewerkt met functioneel gebruik van diverse locaties in Leudal

Geadviseerd wordt hierbij voor het 2^e scenario – verhuizing naar een andere (tijdelijke) locatie – te opteren. De feitelijke verhuizing heeft al plaatsgevonden in maart jl., vanuit deze locatie kan het MOB de huidige activiteiten verder ontplooiën en uitbouwen. Deze locatie voldoet aan de voorwaarden van weinig tot geen huisvestingskosten, met minimale aanpassingen geschikt te maken voor de gegeven ontwikkelingen en directe beschikbaarheid.

De (eenmalige) kosten in verband met de verhuizing en inrichting bedragen € 14.452,12, hierin is overigens ook de lopende huur van het pand aan het Roorveld tot april 2023 verdisconteerd. De kosten excl. de huur worden op basis van het huidige inzicht geraamd op € 3.052,12. Alhoewel – vooralsnog – geen huurlasten verschuldigd zijn, zijn de huisvestingskosten van een bedrag ad € 30.000 voorzien. Ontwikkelingen in de toekomst kunnen ertoe leiden dat de betreffende kosten wel opportuun gaan worden, bijvoorbeeld bij een verhuizing naar een andere locatie. De betreffende kosten kunnen eveneens binnen het budget voldaan worden.

De verhuizing maakt overigens niet dat er sprake is van een onomkeerbare situatie. Indien besloten wordt het MOB geen gebruik te laten maken van het pand aan de Graaf van Loonlaan en aldus deze locatie niet als vestiging van het MOB te laten fungeren is herstel van de oude situatie eenvoudig mogelijk te maken.

Het repair café in Leudal (Heythuysen) is een beoogd samenwerkingspartner van het MOB. Het repair café heeft begin maart zijn intrek genomen in het pand aan de Graaf van Loonlaan 2a. Het idee is van de serviceclub Rotary Leudal die drie jaar garant zal staan voor de exploitatiekosten. Mensen kunnen straks elke tweede zaterdag van de maand van 10.00 tot 13.00 uur terecht om kapotte spullen te laten repareren.

Daarnaast ligt de vraag vanuit het duurzaamheidsproject/pop-up store Leudal om eveneens de locatie te mogen gebruiken. Deze mogelijkheid is nog in onderzoek. Verder wordt de samenwerking met Vluchtelingenwerk in relatie tot de inburgeringstrajecten vanaf deze locatie beter vormgegeven.

Vanaf 1 januari 2020 heeft er een integratie plaatsgevonden bij de buitendienst met medewerkers van de WSW. Zij worden direct aangestuurd door collega's van de buitendienst.

Omdat er geen instroom meer is in de WSW doelgroep heeft de buitendienst er voor gekozen om in samenwerking met het MOB medewerkers vanuit de Participatiewet (PW) op detachingsbasis een plekje te bieden binnen die buitendienst. De medewerkers uit de PW kunnen op deze manier klaargestoomd worden voor een vaste baan in de samenleving. De werkinhoudelijke begeleiding wordt verzorgd door de "voormannen" van de buitendienst.

Om voldoende inhoudelijke begeleiding te kunnen blijven bieden en meer afwisselende werkzaamheden bij de buitendienst te houden in plaats van uitbesteden, wordt voorgesteld om het (rest)budget van de Buitendienst ad € 167.846 in te zetten voor 2 fte medewerker buitendienst en 1 fte coach. De functie van coach bestaat nu ook al.

1.2.Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn grosso modo in de vorm van adviezen in de managementsamenvatting opgenomen. Wat verder aandacht nodig heeft is om zorgvuldig de route in te gaan (MT, college en Raad) en de personele uitwerking en consequenties vanuit diverse invalshoeken te benaderen. Dit kan alleen door een goed samenspel tussen de hierbij betrokken afdelingen.

1.3.Te nemen besluiten

1. Kennis te nemen van de bevindingen zoals opgenomen in deze ontwikkelplan;
2. Het MOB structureel voort te zetten conform het advies in deze nota;
3. De beschikbare structurele middelen in te zetten zoals benoemd in deze nota;
4. De tijdelijk ingezette structurele personele middelen structureel inzetten;
5. De daaruit voortvloeiende functies voor zowel de afdeling Samenleving als de afdeling Ruimte uitzetten en indien nodig nog beschrijven en waarderen naar de bestaande systematiek (HR21) binnen de financiële kaders zoals opgenomen in deze nota;
6. Indien mogelijk werkzaamheden te beleggen binnen de Buitendienst op basis van een contract tussen Buitendienst en MOB.

2. Inleiding

Voor u ligt het naar aanleiding van de daarover gemaakte afspraken opgestelde ontwikkelplan van het MensOntwikkelBedrijf (verder MOB) vanaf het voorjaar van 2022 met daarin opgenomen en verwerkt een onderdeel dat toeziet op de buitendienst.

Het MOB in 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 MOB. Het college heeft in het coalitieakkoord 2018-2022 de ambitie uitgesproken het MOB verder uit te breiden en te verbeteren.

Basis voor de besluitvorming is de overtuiging een aantal voordelen te kunnen behalen met het MOB als opvolger van het Werkbedrijf, gepositioneerd binnen de afdeling Samenleving. Het MOB is een lokaal re-integratie instrument voor inwoners met een Participatiewet uitkering. Naast het opzetten van een MOB heeft het college verzocht de samenwerking met de 'buitendienst' verder te optimaliseren met als doel inwoners zonder (betaald) werk binnen Leudal in te zetten op verschillende maatschappelijke projecten.

3. Achtergrond

Om te starten met het ontwikkelplan en te begrijpen waarom dit in de huidige vorm tot stand is gekomen, is het noodzakelijk om een duidelijke achtergrondschets te hebben. Deze wordt in dit hoofdstuk gepresenteerd.

In 2009 is het Service Team Leudal (verder te noemen het STL) opgezet. Het STL bestond met name uit uitkeringsgerechtigden en is ingezet ter ondersteuning bij verschillende taken voor de buitendienst. 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 wat nu het sociaal domein heet en de buitendienst.

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de volgende stap genomen en het Werkbedrijf ontstaan¹. Het Werkbedrijf met de daarbij horende aansturing viel organisatorisch onder de afdeling Ruimte, team Buitendienst. 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.

De decentralisaties binnen het sociaal domein en de herfinanciering legden nieuwe uitdagingen en taken bij de gemeente met betrekking tot de participatie en re-integratie van mensen met een uitkering. 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.

De betreffende projecten waren in de basis goede initiatieven, maar 'vanuit de bril van de buitendienst' ontwikkeld. De projecten bestonden met name uit werkzaamheden voor mannen. Een voorbeeld hiervan is het project 'Afvalroute'². Daarnaast zou het Werkbedrijf op termijn een werkplek moeten bieden aan de mensen die onder de Wet sociale werkvoorziening (WSW) beho(o)r(d)en.

In 2017 heeft het college verschillende mogelijkheden laten onderzoeken om de re-integratie activiteiten onder te brengen bij bestaande samenwerkingsverbanden in de regio. Op basis van deze onderzoeken heeft het College besloten een onderzoek te doen naar het optimaliseren en professionaliseren van het Werkbedrijf.

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 MOB en de beschreven ambitie van de coalitie heeft het college op 23 april 2019 een besluit genomen om het Werkbedrijf/MensOntwikkelBedrijf te professionaliseren en te optimaliseren. De termen Werkbedrijf en Mensontwikkelbedrijf worden tot en met het jaar 2019 door elkaar gebruikt. De visie op het Werkbedrijf was dat er meer uitstroom (lees financiële besparingen) gerealiseerd kon worden door een transformatie van de afdeling Ruimte naar de afdeling Samenleving, intensievere samenwerking tussen beide afdelingen en het meer lokaal inzetten op re-integratie met maatwerk. Een opdracht tot evaluatie van de doorontwikkeling Werkbedrijf/MOB wordt gegeven voor het jaar 2021.

¹ Bedrijfsplan Werkbedrijf Leudal 2019

² Met dit project worden de prullenbakken in de kernen leeggemaakt.

De samenvoeging van het team Participatie en de Buitendienst en het laten instromen van de WsW medewerkers Westrom was een stap te ver. Daarom is de keuze gemaakt de instroom van de WsW medewerkers bij de Buitendienst via een detachingsconstructie in dienst van de gemeente Leudal eerst vorm te geven en de samenvoeging van de teams PW en Buitendienst later opnieuw te bezien.

2020: het "nieuwe" MOB

De doorontwikkeling van het Werkbedrijf / MensOntwikkelBedrijf is formeel gestart op 1 januari 2020. Vanaf die datum wordt de naam Werkbedrijf niet meer gebruikt. In maart 2020 is er een huurcontract getekend voor een nieuwe locatie (Roorveld) voor het MOB in Heythuysen. Het bedrijfspand werd met minimale middelen, de inzet van de Jobcoaches en mensen met een Participatiewet uitkering getransformeerd tot een plek om minimale benodigde functionaliteiten onder te brengen. Ondanks de uitbraak van de coronacrisis heeft de verhuizing van het MOB het beoogde effect gehad.

Nadrukkelijke kanttekening hierbij is nu dat afhankelijk van de toekomst en verdere ontwikkeling van het MOB deze locatie feitelijk niet meer passend is. Door het succes van het MOB voldoet het pand niet meer aan de vereisten om daar verantwoord en veilig te kunnen werken en door de uitbreiding van de taken en activiteiten is het pand daarnaast te klein geworden. Daarbij moet gesteld worden dat het pand niet (meer) voldoet aan de wettelijke eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden waardoor voortzetting op deze locatie een flinke investering nodig maakt.

4. Visie op het MOB en doorontwikkeling

De samenleving is volop aan veranderingen onderhevig. Demografische veranderingen, instroom van vluchtelingen, de (door)decentralisaties, veranderingen op de arbeidsmarkten, financiële opgaven voor de gemeenten en natuurlijk de coronacrisis zijn hier voorbeelden van. Voor burgers betekent dit dat zij veranderingen in de maatschappij bij moeten kunnen benen en mee moeten kunnen doen in de maatschappij. Een groep burgers zal moeite (blijven) hebben om zelfstandig en duurzaam te kunnen participeren in de samenleving.

In de toekomst en ook nu al is waarneembaar dat door onder andere vergrijzing en de groei in bepaalde sectoren sprake is van (oplopende) tekorten aan arbeidskrachten. Dat biedt niet alleen een uitdaging, maar ook juist een kans voor de gemeente Leudal om een match te realiseren tussen werkzoekenden en werkgevers.

Het MOB is bij uitstek een op de lokale situatie afgestemd participatie- en re-integratie instrument om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via een intensieve begeleiding weer te activeren met als doel uiteindelijk (betaald) werk te verrichten. Gezien het feit dat de arbeidsmarkt, regionaal en landelijk, een enorme krapte laat zien liggen er nu kansen om deze doelgroep weer aan de slag te laten gaan. Werkgevers worden hierbij als partner gezien in het realiseren van (duurzame) banen. Vraagomgeving en ondersteuning zijn hierbij belangrijke instrumenten om passende en duurzame banen te creëren. Het MOB heeft mede hierin een belangrijke rol.

De coronaperiode doet ons meer dan ooit beseffen wat de waarde van werk is. Voor de samenleving als geheel, maar ook voor mensen persoonlijk, niet in het minst voor mensen met een arbeidsbeperking. Een betaalde baan voegt naast een eigen inkomen veel waarde toe: ontwikkelkansen, sociale contacten, een dagritme. En werk maakt mensen trots. Dat is voor iedereen belangrijk.

Leudal heeft de mogelijkheid het MOB in te zetten als een participatie- én re-integratie instrument om de juiste ondersteuning te bieden aan de werkzoekende én de werkgever in Leudal. Het MOB helpt enerzijds de werkzoekende om kennis en ervaringen op te doen om een arbeidsfitte, flexibele en moderne werknemer te worden en anderzijds kan ingespeeld worden op de vraag van de arbeidsmarkt. Daarnaast kan het MOB de Gemeente doelgroep helpen om te participeren in de samenleving en aldus een sociaal isolement tegen te gaan.

4.1.Waarom inzetten op doorontwikkeling?

Het MOB ondersteunt mensen om hun plek in de maatschappij te (her)vinden door het bieden van een zinvolle dagbesteding en de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer. Duurzame inzetbaarheid van een deelnemer staat hierbij voorop. De jobcoaches van het MOB en de klantregisseurs werken samen aan maximaal mogelijke (arbeids)participatie en zelfredzaamheid. Participeren, liefst met betaald werk, is immers gezond én lonend. Op deze manier wordt een maximale invulling gegeven aan de aan gemeenten opgedragen opgave die voortvloeit uit de wetgeving gericht op het sociaal domein.

Er is maatwerk mogelijk per deelnemer én werk- of opdrachtgever. Er kan daarbij met name ook aandacht worden geschonken aan bijzondere doelgroepen. Door de decentralisatie krijgt de gemeente steeds meer taken en verantwoordelijkheden. Die ontwikkeling biedt de gemeente meer kansen en mogelijkheden maar ook meer verplichtingen die voortvloeien uit de wetgeving in het sociaal domein.

De gemeente Leudal kan de re-integratie en participatie instrumenten zelf organiseren. In eigen regie, met het juiste concept passend bij de "couleur locale" van de gemeente en expertise kan de gemeente Leudal het MOB naar een hoger niveau tillen. Een stap, niet te groot maar wel één met ambities zodat het MOB een volwaardig instrument blijft om de burger te laten participeren of re-integreren. Het MOB is een laagdrempelige plek waar iedere burger terecht kan met een vraag op het gebied van participatie.

Niet onbelangrijk is ook dat werkzaamheden in en voor de eigen gemeente worden uitgevoerd. Daardoor krijgen deelnemers van het MOB nog meer binding met hun woonomgeving en andersom.

Voor Leudal zijn er ook andere factoren die de kansen voor het MensOntwikkelBedrijf vergroten. Landelijk is er sprake van een tekort aan arbeidskrachten in vrijwel alle arbeidsmarkt regio's³. Dat komt door de vergrijzing in Nederland en de economische groei de laatste 5 jaar. Daardoor is er sprake van onbenut arbeidspotentieel in Leudal van 6,2% in de leeftijdscategorie 15-75 jaar⁴. Dit percentage is laag in vergelijking met de landelijke percentages, maar betekent wel dat er in Leudal nog steeds werkzoekenden zijn. Doordat het percentage laag is betekent dit ook dat dat deel van de inwoners dat op enigerlei wijze zelf in staat is de weg naar participatie en de arbeidsmarkt te vinden groter is dan gemiddeld. Hieruit is ook af te leiden dat de inwoners die daarbij hulp nodig hebben specifiek maatwerk nodig hebben. Kortom: er is geen sprake van direct en gemakkelijk bemiddelbare groepen (meer) in de doelgroep die is aangewezen op hulp van de gemeente. De gemeente kent een hoog percentage zogenaamd "granieten bestand" waar andere hogere investeringen voor nodig zijn om te komen tot participatie.

De geografische ligging van Leudal tussen de (centrum) gemeenten Venlo, Roermond en Weert is gunstig en biedt regionaal mogelijkheden. Voor de doelgroep is het in de regel laagdrempeliger om te starten met participeren dichtbij huis. En de ondernemers in Leudal zijn gebaat bij het ontwikkelen van arbeidspotentieel.

Naast de vergrijzing zijn andere ontwikkelingen binnen de samenleving zoals individualisering, het aandeel nieuwkomers- en daarmee ook de nieuwe wet inburgering, de kosten van de zorg en WMO etc. relevant om rekening mee te houden. Deze ontwikkelingen bieden kansen en uitdagingen voor de gemeente Leudal en het MOB. Integraal werken is noodzakelijk en een speerpunt van/voor het MOB.

Het is goed om resultaten uit te drukken in cijfers. Meten is weten. Enkel positieve cijfers zijn echter niet alleen de redenen waarom het MOB een succes is zoals ook uit de evaluatie is gebleken. Door de invoering van de Participatiewet in 2015 is de focus meer en meer op de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt komen te liggen. Werkgevers spelen een grote(re) rol en aandeel in het realiseren van sociale werkgelegenheid.

De enorme omslag in de economie en de arbeidsmarkt maken dat er een overspannen arbeidsmarkt is en werkgevers schreeuwen om personeel. Personeel dat in het algemeen niet direct uit het uitkeringenbestand kan worden gehaald. De regionale samenwerking met het UWV in het WSP is niet 'gevoeld' productief en op de hele keten van dienstverlening zit onvoldoende samenhang en regie. Er zijn veel overdrachtsmomenten en er is onvoldoende sturing op het beoogde resultaat mogelijk. Meer werkplekken, meer innovatie en meer inzet op ontwikkeling en begeleiding zijn lokaal noodzakelijk om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

Mensen uit de doelgroep blijven lang in de uitkering. Werkgevers worden onvoldoende meegenomen in de aanpak die nodig is om met kandidaten die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben meerwaarde te creëren in bedrijven en instellingen. Hier kan het MOB als voortzetting op de ingeslagen weg zijn meerwaarde laten zien door deze thema's verder te vervlechten in de aanpak. Daarbij neemt het MOB bij een verder te ontwikkelen integrale aanpak – participatie, ondersteuning, zorg en onderwijs – een prominente rol in.

We zijn verplicht om onze dienstverlening aan kandidaten en werkgevers (continu) te verbeteren. Maatwerk, lokaal met aandacht en in verbinding zijn de kernwoorden van het MOB. Deze aanpak zorgt ervoor dat kandidaten met arbeidspotentieel aan het werk gaan bij met name lokale bedrijven en instellingen. De regio heeft in mindere mate binding met de gemeente Leudal waardoor de afstand letterlijk en figuurlijk groot is voor kandidaten en werkgevers. De lijnen zijn kort, er wordt snel geschakeld en het MOB is laagdrempelig.

De gemeente Leudal heeft naast de verplichtingen uit de Participatiewet ook een verplichting als werkgever om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden. Dit kan bijdragen aan kostenbesparing op trajecten en gemeentelijke werkzaamheden (zoals bijvoorbeeld onderhoud Groen, Grijs of Speeltuinen).

³ <https://nos.nl/artikel/2387797-te-weinig-personeel-voor-te-veel-banen-zijn-er-oplossingen>

⁴ Zie bericht CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/21/onbenut-arbeidspotentieel-meest-toegenomen-in-noord-holland-en-drenthe>

Het MOB heeft de laatste jaren een netwerk opgebouwd. Dit netwerk kan verder uitgebreid worden, mits voldoende formatie. De medewerkers van het MOB voelen zich verbonden met de gemeente Leudal, ondernemers en kandidaten. Een lokaal gericht participatie- en re-integratie instrument dat ervoor zorgt dat uitkeringsgerechtigde inwoners en (lokale) bedrijven samen een zinvolle invulling kunnen geven aan de uitdagingen op het vlak van economie en – uiteindelijk – (betaald) werk.

Welke dienstverlening wordt ingezet?

Voor kandidaten:

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

Voor werkgevers:

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

4.2. Inzet van het team Uitvoering Sociaal Domein en het MOB in gezamenlijkheid

De intake van de inwoner die een uitkering aanvraagt wordt samen met het MOB opgepakt waardoor het traject richting werk meteen kan worden ingezet. Daarnaast is het uitkeringenbestand verder in kaart gebracht op basis waarvan gerichte acties – ook naar of via het MOB – worden in- en uitgezet om mensen naar werk toe te leiden.

Veel aandacht wordt besteed aan het inzetten van instrumenten zoals de loonkostensubsidie en beschut werk. Kijkend naar de Coronacrisis en de landelijke cijfers, is de conclusie gerechtvaardigd dat de synergie en samenwerking goed werk heeft opgeleverd in deze toch wel bijzondere tijd.

Er zijn meer loonkostensubsidies ingezet in 2020 en 2021. Een stijging van 24 in 2019 naar 51 in 2020. In het kader van het beschut werk is de opdracht van 7 banen volledig gehaald.

4.3. Relatie met de nieuwe Wet Inburgering

De sinds 1 januari jl. in werking getreden Wet Inburgering vereist daarnaast van gemeenten een actievere rol op het vlak van participatie en inburgering van Nieuwkomers. Het MOB is hierbij in samenwerking met Vluchtelingenwerk onmisbaar bij deze trajecten. Onderdelen vanuit de Wet Inburgering, m.n. taallessen, worden vanuit het MOB een plek geboden.

Om een intake hiervoor goed te kunnen uitvoeren wordt in Leudal gestart met een taal- en participatietraject van 10 weken voor deze doelgroep. In deze 10 weken neemt de asielstatushouder deel aan een startcursus taal gedurende 3 uur per week binnen het MOB en is hij daarnaast gedurende 12 uur per week werkzaam binnen het MOB. Bij de huisvesting en aanpak wordt hier rekening mee gehouden.

4.4. Het werken met doelgroepen

Tot april 2019 waren er binnen het toenmalige uitvoeringsteam van het sociaal domein voor de uitvoering van de Participatiewet twee functies, te weten de klantregisseur (generalist) en de

medewerker backoffice. De klantregisseur was integraal verantwoordelijk voor een brede intake, de re-integratie, compleetheid van het dossier, de advisering en overdracht naar de backoffice. De backoffice verzorgde vervolgens de afhandeling van de besluitvorming van aan het team opgedragen producten en materiewetten.

Vanaf april 2019 is er geen sprake meer van deze verdeling. Er is op basis van de uitwerking van het collegebesluit van 23 april 2019 een splitsing aangebracht tussen de inhoud en regie van werk en inkomen en dit op basis van een 'pilot' gedachte. In een periode van twee jaren – in het licht van de doorontwikkeling MOB bezien - zou die verdeling een feit moeten zijn.

Ter voorbereiding hierop is het team betrokken gemaakt bij de invulling van deze opgave. Hieruit is vervolgens het zogenaamde 'doelgroepgericht werken' ontstaan:

- 2 klantregisseurs met als doelgroep de statushouders
- 2 klantregisseurs met als doelgroep jongeren
- 2 klantregisseurs voor het re-integratiedeel van de Participatiewet
- 2 klantregisseurs voor het inkomensdeel Participatiewet
- 1 backofficemedewerker voor bijzondere regelingen

Medio 2019 is de pilot doelgroep gericht gestart en is het zogenaamde 'klantenbestand' opgedeeld in de doelgroepen statushouders, jongeren, tijdelijk- en duurzaam arbeidsongeschikten en het overige, reguliere bestand. Voor de backoffice is geen caseload.

Iedere doelgroep vraagt om een andere benadering en in meer of mindere mate specifieke kennis. Ook zijn deels andere vaardigheden vereist bij het werken met de verschillende doelgroepen. In de praktijk ziet men dat klantregisseurs met een bepaalde doelgroep meer of minder affiniteit hebben.

De procesgang, resultaten op het gebied van participatie en re-integratie wettigen de conclusie dat destijds een juiste keuze is gemaakt en dat de pilot verheldering heeft gebracht in de aanpak en werkwijzen. Klantregisseurs zijn de mening toegedaan dat deze werkwijze behouden moet worden vanwege de aansluiting op affiniteit en resultaat. Er kan beter maatwerk geleverd worden en de werkwijze is efficiënt(er). Het MOB sluit hierop aan en verzorgt de trajectmatige aanpak en begeleiding van die doelgroepen die stappen kunnen zetten op de participatieladder in de opmaat naar (betaald) werk.

Er bestaat voor nu geen aanleiding om in de doelgroepgerichte aanpak een substantiële verandering aan te brengen. Wel is het ook hier zaak om de integraliteit van handelen en aanpak verder naar de toekomst te ontwikkelen waarbij het MOB als ontwikkelpartner een belangrijke rol kan innemen.

5. Maatschappelijke aspecten

5.1.toegevoegde waarde van het MOB

Niet te meten of in cijfers uit te drukken is het geluk dat voortvloeit uit herwonnen zelfvertrouwen en eigenwaarde dat kandidaten ervaren om een zinvolle bijdrage te kunnen leveren. In de literatuur is genoeg terug te lezen over het feit dat een zinvolle bijdrage kunnen leveren - vrijwillig of betaald - belangrijk is voor de mens. Op de korte en langere termijn worden kosten op andere fronten voorkomen of bespaard: de maatschappelijke kosten en baten. Hierover zijn veel analyses te vinden op het internet. Een voorbeeld: lagere kosten door een verminderd beroep op de medische sector is van toepassing voor eenieder van ons als je lekker in je vel zit.

5.2.Maatschappelijke opbrengst(en)

De opbrengst van het MOB is tweeledig. Er is sprake van een maatschappelijke en een financiële opbrengst. Beiden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Daar waar de financiële opbrengst kwantificeerbaar is voor de korte termijn is de maatschappelijke opbrengst dat in mindere mate maar zijn de positieve effecten van participeren naar vermogen in de samenleving op lange termijn onmiskenbaar.

De maatschappelijke opbrengst is deels al beschreven in de paragraaf "de toegevoegde waarde van het MOB". Hieraan kan toegevoegd worden dat deelname aan de maatschappij en zelfredzaamheid directe doelstellingen zijn die voortvloeien uit WMO en Participatiewet met het oog op de positieve effecten voor de samenleving maar vooral voor het individu. De positieve lange termijn effecten op alle leefgebieden zijn inmiddels onmiskenbaar. De financiële opbrengst wordt verder toegelicht in hoofdstuk 9.2.

5.3.Bedrijfsdoelstellingen

Het MOB is op de eerste plaats een maatschappelijk en sociaal bedrijf en brengt de samenleving van de gemeente Leudal, de werkzoekende en partners bij elkaar. De werkzoekende is iemand met of zonder uitkering. Met partners worden niet alleen werkgevers bedoeld maar ook verenigingen, stichtingen, semioverheidsinstellingen, gemeenschapshuizen en alle organisaties die een plek voor betaalde of onbetaalde arbeid, stage of werkervaring kan aanbieden aan iemand die wil en kan participeren in de samenlevingen Leudal.

Dit wordt enerzijds gerealiseerd door de doelgroep te helpen en te begeleiden bij de inburgering, re-integratie en participatie in de samenleving. Ook wordt bij betaald werk nazorg geboden waar dat nodig is. Anderzijds worden werkgevers hierbij betrokken. Sleutelwoorden hierbij zijn persoonlijke aandacht, maatwerk, samenwerking en maatschappelijke participatie van burgers en werkgevers. Iedereen doet mee in Leudal!

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 samen met de buitendienst in die zin dat werkzaamheden van de buitendienst gebruikt worden om deelnemers werkfit te maken. Daarnaast wordt vorm gegeven aan het uitgangspunt dat mensen met een uitkering een tegenprestatie leveren voor hun uitkering en aldus iets terugdoen voor de gemeenschap van Leudal.

Het te behalen resultaat en daarmee een van de bedrijfsdoelstellingen voor het MOB was in eerste instantie geformuleerd op een daling van het aantal uitkeringen met 50. In het definitieve besluit is deze daling van het bestand gewijzigd in een financiële (besparings)opdracht van € 100.000,00 in 2020, € 200.000,00 in 2021, € 300.000,00 in 2022 en € 400.000,00 in 2023.

We werden geconfronteerd met een relatief hoge instroom (hier hebben we zelf nagenoeg geen invloed op) in deze periode onder andere door Corona. Een deel van het behaalde resultaat werd veroorzaakt door hogere Rijksuitkeringen ten gevolge van de gewijzigde macro-economische omstandigheden.

Door het MOB is in dezelfde periode de uitstroom onverminderd hoog gebleven waardoor de financiële opdracht tot nu ruimschoots gehaald wordt. Zie verder hiervoor hoofdstuk 9.2.

6. Scenario's voor voortzetting

6.1. Huidige organisatorische context

De afdeling samenleving wordt gevormd door 2 teams: team Beleid en team Uitvoering Sociaal Domein (verder USD). Door de extra taken voor de gemeente is het team USD gegroeid. De interne organisatie is zo dat er feitelijk 3 clusters zijn ontstaan: Participatie (PW), Wmo en Leerplicht/RCMC. De uitvoering van de taken voor Jeugd is belegd bij het Centrum voor Jeugd en Gezin en de taken vanuit schuldhulpverlening zijn belegd bij Plangroep. De sociale recherche is ondergebracht bij PW. De clusters weten elkaar inmiddels goed te vinden om te komen tot een vorm van integrale ondersteuning die nodig is voor een burger en/of gezin.

Eerder is er voor gekozen de buitendienst en de WsW doelgroep niet onder te brengen bij het team USD afdeling Samenleving, maar te positioneren - en daarmee zo laten - bij de afdeling Ruimte. Er zijn inmiddels de nodige ervaringen opgedaan op het vlak van organisatie en aansturing van het MOB. Bij de ontwikkelopgave is het van belang te bezien hoe de personele situatie er moet uit te komen zien om een goede bedrijfsvoering te realiseren met daarbij horende maatschappelijke en financiële resultaten.

Om het MOB verder te ontwikkelen zijn investeringen nodig. De investeringen binnen het MOB kennen grofweg 2 hoofd pijlers. De personele pijler en de huisvestingspijler.

Om de juiste personele behoefte c.q. inzet in kaart te brengen is van belang te kunnen beoordelen in welke (organisatie)vorm het MOB het beste resultaat kan behalen. Er zijn in totaal 4 scenario's onderzocht. Uiteraard zijn er veel (meer) scenario's mogelijk die op hoofdlijnen overeenkomen maar allerlei nuances kennen. Hieronder worden de meest relevante hoofdsenario's kort beschreven met daarbij de voor- en nadelen. In ieder geval is het goed om de betreffende varianten in beeld te hebben en te kunnen beschouwen.

Uit de evaluatie betreffende de samenwerking met de Buitendienst is als aandachtspunt geformuleerd de aansturing van personen op een werkplek buitenshuis waarbij kennis van het werk (praktijkervaring) noodzakelijk is. De samenwerking met de Buitendienst kan verbeteren waarbij vanuit het MOB continu bezetting van (een) medewerker(s) nodig is die begeleiding op de werkplekken buitenshuis vorm en inhoud geeft.

Tevens is vanuit de evaluatie geconstateerd dat het aanbod vanuit de Participatiewet met het huidige contingent aan jobcoaches niet volledig kan worden opgepakt om vervolgens de nodige ondersteuning (m.n. trajecten) te kunnen bieden. Met andere woorden: aanbod en vraag MOB zijn niet in balans.

In paragraaf 6.2. worden deze aspecten bij de (advies) rondom de scenario's betrokken.

6.2. Scenario's

6.2a. Scenario 1: Voortzetting huidige werkwijze en organisatie met enkele fundamentele aanpassingen

In dit scenario worden werkwijze en processen gehandhaafd met enkele toevoegingen op personeel vlak en het meer functiegericht scheiden van taken.

De bestaande scheiding tussen activiteiten van een jobcoach en klantregisseur werpt tot nu zijn vruchten af. Een klantregisseur heeft binnen zijn werkzaamheden andere taken en taakaccenten dan die van een jobcoach en daarvoor zijn ook andere competenties benodigd. Als jobcoach stuur je voornamelijk op resultaat en effect en dien je vooral als een participatie'spin' in het web te acteren. De rol van een klantregisseur is grosso modo om de caseload (= mensen uit Leudal met een uitkeringsrelatie met de gemeente) te laten participeren, te voorzien van de nodige faciliteiten als inkomensondersteuning en handhavend op te treden daar waar dat nodig mocht zijn.

De hiervoor geschetste taakonderdelen binnen de functie van jobcoach zijn onder spanning komen te staan. Zij kunnen niet langer voorzien in alle trajecten en opdrachten die eigenlijk door het MOB uitgevoerd zouden kunnen worden. Normaliter zou tijd vrij gemaakt moeten worden om de voortgang of het traject van dichtbij te kunnen volgen en vorm te geven. Zelfs na uitstroom blijft het met de huidige doelgroep belangrijk om structureel contact te onderhouden met werknemer en

werkgever. Het doel van coaching zou moeten zijn dat je samen met de deelnemer het traject vormgeeft, in de huidige situatie is het steeds meer reactief in plaats van proactief coachen. Dit zorgt er uiteindelijk voor dat het traject langer duurt dan gewenst en de uitstroom niet altijd duurzaam is. Door klantregisseurs worden ook trajecten uitbesteed omdat er geen passende begeleiding aanwezig is. Terwijl deze trajecten normaal gesproken door het MOB uitgevoerd zouden kunnen worden.

De volgende taken moeten dan belegd worden:

a) De administratieve ondersteuning:

Wordt nu veelal door de jobcoaches uitgevoerd en dat gaat ten koste van de inzet op de operatie. Dit is bijzonder onwenselijk. De werkzaamheden omvatten onder meer het plannen van de werkzaamheden (bijvoorbeeld rittenplanning taxivervoer en onderhoud tuinen Wmo) en het opmaken en verwerken van facturen.

b) De coördinatie binnen en vanuit het MOB:

Deze is niet structureel belegd en geborgd. Bij het opstarten van de werkdag en gedurende de dag moeten de kandidaten van het MOB geïnstrueerd worden. Wie gaat met wie op pad, waar gaan de taxiriten vandaag naartoe, welke kleur verf moet er gebruikt worden, welke kwast, welke fiets moet gerepareerd worden, waar liggen de veiligheidsbrillen etc. De doelgroep van het MOB heeft veel vragen en moeten met eenvoudige zaken geholpen worden als ze aan het werk zijn op het MOB. Nu worden de jobcoaches belast met deze vragen. Noodzakelijk is hier een coördinatietaak in te stellen en daarvoor uren in te ruimen. Deze taak dient ook om de aanhechting (operationele zaken) bij de rest van het team te realiseren. De teamleider USD kan deze taak niet verder oppakken.

c) Werkbegeleiding:

Binnen de uitvoering van de werkzaamheden door het MOB is een meewerkend voorman of werkmeester vereist. Deze collega gaat samen met collega's van de buitendienst en kandidaten MOB op pad. Deze persoon heeft inhoudelijke kennis, affiniteit met de doelgroep, stuurt de doelgroep aan en steekt zelf de handen uit de mouwen.

De taak van de werkmeester behelst meer dan alleen de opdrachten uitvoeren.

Een belangrijk onderdeel is het coachen/begeleiden van de deelnemers in de opdrachten. Zorgen voor veiligheid tijdens de werkzaamheden maar ook binnen de groep. Het contact tussen de jobcoach en werkmeester is van groot belang omdat dit het traject versnelt en er meer zicht komt op de kwaliteiten en begeleidingsbehoeften van de deelnemer. Ook het bewaken en observeren van de groepsdynamiek is een belangrijke functie. De werkmeester heeft een belangrijke taak in de planning en organisatie van randvoorwaardelijke zaken zoals beheren van het wagenpark, gereedschappen, overleggen met opdrachtgevers. Dit veronderstelt de inzet van een werkmeester met de nodige kennis, kundigheid en affiniteit met de doelgroep.

In het recente verleden was er de beschikking over een collega die min of meer fungeerde als werkmeester. Met het vertrek krijgt dit pakket aan taken niet (meer) de aandacht die het nodig heeft. Jobcoaches zijn niet in staat hieraan voldoende invulling te geven en dat behoort ook niet tot hun kernactiviteiten.

Voordelen (pro's):

- De focus op kerntaken binnen het MOB leidt tot verbetering van (invulling) participatie- en financiële resultaten.
- De samenwerking met de buitendienst krijgt een impuls door de verdeling van taken en daarmee ruimte om gezamenlijk meer op te trekken.
- De invulling van coördinatie leidt tot betere aanhechting bij klantregisseurs in het samenspel jobcoaches/ klantregisseurs en daarmee aansluiting bij het team.
- De aansturing van en taakverdeling tussen het MOB, de buitendienst en de klantregisseurs is hiermee duidelijk. Jobcoaches richten zich op hun kerntaken.

Nadelen (contra's):

- De focus op kerntaken bij jobcoaches vergt een uitbreiding van uren/menskracht en daarmee extra in te zetten middelen/budget.

6.2b. Scenario 2: Het MOB gaat verder als een zelfstandige entiteit.

Er wordt een verzelfstandigd MOB opgericht. Het MOB wordt dan een rechtspersoon waarbij de stichtingsvorm of bv in beeld komen.

Deze variant is dusdanig ingrijpend en vergaand dat deze niet nader uitgewerkt is. Binnen de huidige scope van de opdracht kan geen model worden gemaakt voor dit scenario en is dit niet verder onderzocht. Dit scenario vergt het opstellen van een 'eigen' business case. In deze variant zouden de huidige medewerkers van het MOB met eventueel daaraan toegevoegd de klantregisseurs die met de re-integratie- en inkomenstaken belast zijn komen in dienst komen van een zelfstandige entiteit. Het betreft hier voornamelijk frontoffice taken. De backoffice zou in deze constructie bij de gemeente (kunnen) blijven.

De verzelfstandiging biedt – voor zover dit nu kan worden overzien – geen (betere) oplossingen voor geconstateerde issues binnen de aanpak en processen. Los van de kleinschaligheid betekent een verzelfstandiging in ieder geval extra kosten voor de bedrijfsvoering, een aparte begroting en een lang, stroperig proces om te komen tot een zelfstandige entiteit.

6.2c. Scenario 3: Samenvoeging van het MOB, onderdeel PW van het team USD, buitendienst en WsW.

Oorspronkelijk was het de bedoeling de teams PW, MOB, buitendienst en WsW in het werkbedrijf samen te voegen. Dit was in 2020 nog een stap te ver en daarom zijn er aansluitend 2 aparte processen gestart, nl. de doorontwikkeling van het MOB en de integratie WsW – Buitendienst.

Voordelen (pro's):

- Minder schakels in de communicatie
- Voor interne en externe partners één aanspreekpunt
- Minder kwetsbaar bij het uitvallen van medewerkers
- Meer expertise op inhoud in één team en gemakkelijkere kruisbestuiving

Nadelen (contra's):

- De samenvoeging betreft een structuurwijziging van de organisatie en geeft onrust voor de medewerkers.
- De 3 'culturen', grondslagen en aanpak van de onderdelen PW/MOB (sociaal domein), buitendienst en WsW zijn niet echt passend bij elkaar. Het proces om te komen tot een team is tijdrovend en het vormen van een coherent team vergt een lange adem.

6.2d. Scenario 4: Geen MOB vanaf een nader te bepalen datum.

De 'stekker' wordt uit het MOB getrokken en de taken, processen en mensen in traject moeten een eigen plek krijgen. Onder het hoofdstuk 7 is al aangegeven wat mogelijke alternatieven zijn.

Voordelen (pro's):

- Geen reële voordelen waargenomen ten opzichte van de doorontwikkeling.

Nadelen (contra's):

- Er zijn geen gelijkwaardige of betere maatschappelijke/participatie alternatieven voorhanden.
- Alternatieven zijn verder weg van de burger, weinig binding met lokale ondernemers of substantieel duurder.
- De ontmanteling kost veel tijd, lopende trajecten worden onderbroken en er dienen passende alternatieven gezocht te worden op basis van individueel maatwerk. Dit proces kost extra inzet van de klantregisseurs op het gebied van regie, inhoud en overgang/overdracht.

6.3. Advies scenario

Bovenstaande scenario's leveren het inzicht op dat scenario 1 - in de brede afweging - het meest voor de hand liggende scenario is om de beoogde resultaten te behalen. Dit scenario betreft een relatief kleine organisatiewijziging en aanpassing van de huidige vorm MOB met de meeste garantie dat dit aansluit bij de behoefte en actuele omstandigheden en worden de in de evaluatie beschreven resultaten structureel geborgd.

Door te kiezen voor dit scenario behoudt het huidige team grotendeels zijn structuur en worden operationele issues binnen het MOB via een coördinatietaak en het een plek geven van aanpalende taken geborgd. De teamleider kan zijn rol voor het sociaal domein (breed) beter pakken.

Door dit scenario zal de positionering van het MOB binnen team USD sterker verankerd zijn (één team, 2 uitvoeringsonderdelen met opeenvolgende en complementaire taken). Door de coördinatie taken een aparte 'status' te geven – en waar nodig nog nader uit te werken aan de hand van praktijksituaties- wordt de operationele aansturing en taakverdeling in en tussen het MOB, Buitendienst en cluster PW in ieder geval meer helder. Beide punten waren aandachtspunten binnen de evaluatie.

Het advies is dan ook om een keuze te maken voor de uitwerking van scenario 1.

6.3a. Wat betekent dit advies in personele zin?

Op dit moment zijn er binnen het MOB de navolgende functies actief. Al deze functies zijn tijdelijk. Een fte jobcoach wordt ingehuurd en 1,55 fte wordt gedetacheerd vanuit PSW.

Huidige inzet MOB: de 'is'-situatie

	IS: 92 uren per week
Jobcoaching/trajectbegeleiding (met inzet op coördinatie, administratie en werkmeesterstaken. Dit gaat ten koste van kwalitatieve inzet op alle rollen).	92 uren per week

Met de voorgestelde mutaties in scenario 2 is de bezetting op jobcoaching voldoende te achten. Deze behoeft geen verdere uitbreiding, ook niet met de ondersteuning op de nieuwe taak inburgering. De calculatie van de nodige extra uren heeft in overeenstemming met het MOB plaatsgevonden.

Met de voorgestelde mutaties is de 'wordt'-situatie

	WORDT: 133 uren per week
Jobcoaching /trajectbegeleiding cs.	77 uren per week
Werkmeester/werkbegeleiding cf scenario 1 onder c	36 uren per week
Coördinatie werkzaamheden (te beleggen bij 1 van de jobcoaches)	15 uren per week
Administratieve taken	5 uren per week

Personele inzet en uitbreiding op inhuurbasis of structurele zin?

De terugblik in de vorm van de evaluatie MOB en de doorkijk naar de ontwikkelingen nopen tot het nemen van een principieel besluit. Gaan we in de huidige vorm verder met tijdelijk en ingeleend personeel of kiezen we voor een (meer) structurele inzet en daarmee eigen, vast personeel. Hierbij moet ook vermeld worden dat een aantal nu nog tijdelijke functies gekoppeld zijn aan het MOB en gefinancierd worden vanuit de MOB budgetten. Als toch gekozen wordt voor eventuele ontmanteling van het MOB zullen deze middelen terugvloeien naar de afdelingen Samenleving een alsnog structureel ingezet worden vanwege de taken die erbij horen en structureel onderdeel uitmaken van het takenpakket van de afdeling.

De overwegingen binnen verschillende thema's leiden tot het advies om het MOB als participatie- en re-integratie instrument een volwaardige, structurele plek binnen de afdeling Samenleving te geven. Hiermee wordt tevens beoogd een meer structurele, consistente aanpak te organiseren waarbij kwaliteitsontwikkeling continu onderdeel ervan uitmaakt.

Samenvattend:

- Toegevoegde waarde (is evident)
- Alternatieven (niet reëel of ondoelmatig; betreft voor re-integratie wettelijke taak)
- Opbrengst (substantiële financiële bijdrage)
- Risico's (nooit uit te sluiten)
- Investering (met inachtneming van hetgeen ook in paragraaf 12.4 onder huisvesting is aangegeven is de investering lonend en binnen de budgetten)

6.3b.Hoe ziet dat eruit binnen de beschikbare middelen?

Binnen de beschikbare middelen is het enerzijds mogelijk om de directe inzet in het MOB structureel te maken en daarnaast ook de aanpalende tijdelijke inzet die thans bekostigd wordt uit de structurele MOB middelen ook structureel te benutten. Zie hiervoor verder hoofdstuk 9.3. Dit heeft niet alleen tot voordeel dat middelen structureel ingezet worden voor het doel waarvoor ze bestemd waren maar ook dat daarmee meer inzet voor dezelfde middelen kan worden bekostigd doordat tijdelijke inzet duurder is dan structurele.

In totaal gaat het dan om de volgende personele interventies:

- *Omzetting inhuur klantregisseur naar vaste formatie (1:1)*

Gekoppeld aan het MOB wordt een fte klantregisseur tijdelijk ingehuurd om samen met de overige klantregisseurs participatie en re-integratie vorm en inhoud te geven en daarmee ook de cohesie/samenwerking tussen MOB en klantregie te bewerkstelligen. De inzet van deze tijdelijke medewerker in relatie tot het team en het MOB is structureel noodzakelijk. Zonder deze inzet komt het team niet meer volledig toe aan de uitvoering van de Participatiewet en daarmee een wettelijke taakopdracht en de deugdelijke screening en doorleiding naar het MOB. Ze is daarmee randvoorwaardelijk voor het slagen van de inzet van het MOB (of om het eender welke andere vorm van re-integratie) De financiering vindt plaats vanuit de structurele (eerder afgezonderde) MOB budgetten. Deze tijdelijke functie heeft een looptijd tot 1 juli 2022. Het advies is om deze tijdelijke ingezette middelen structureel in te gaan zetten. Overigens is het zo dat deze functie feitelijk zou moeten behoren tot de structurele formatie binnen het cluster PW, omdat zonder deze invulling een gedeelte van de wettelijke taken als participatie en re-integratie niet langer in de huidige (noodzakelijke) omvang uitgevoerd kunnen worden. De functie is 'historisch' weliswaar gekoppeld aan en ondergebracht bij het MOB, maar de feitelijke positionering hoort bij het cluster PW.

- *Omzetting tijdelijk contract/ureninzet naar vaste formatie medewerker WSP (1:1)*

In 2013 is de regionale visie op de werkgeversdienstverlening (WSP) vastgesteld. In dit plan is vastgelegd dat Leudal 1,0 fte beschikbaar zou stellen om in te zetten richting WSP, 0,5 fte bij het WSP steunpunt in Roermond en 0,5 fte bij Werk.kom in Roermond. In de beginjaren van het WSP is de dienstverlening van het WSP ingekocht. Jaarlijks werd een bedrag aan Roermond en Weert overgemaakt die hiervoor de benodigde formatie inzetten.

In 2019 is er voor gekozen om deze fte (tijdelijk voor 2 jaar) zelf te gaan invullen en de kosten onder het MOB te brengen. Kernpunt was het zoeken van lokaal werk en aansluiting zoeken bij lokale werkgevers vanuit de samenwerking met het regionale WSP.

De medewerker WSP van Leudal werkt vanuit het WSP Roermond aan de werkgeverscontacten in Leudal. Hij haalt vacatures op bij werkgevers en zorgt voor plaatsing van mensen uit Leudal op deze vacatures. De plaatsing binnen het WSP is niet van de grond gekomen.

De medewerker WSP heeft een rol gekregen in de bezuiniging binnen het sociaal domein. In 2021 is een bedrag opgenomen van € 50.000 en in 2022 en 2023 € 96.000 per jaar. De resultaten/opbrengsten worden periodiek gemeten. De medewerker WSP heeft de resultaten ruim behaald die in het kader van de bezuiniging sociaal domein zijn opgenomen. Dit door cliënten succesvol te bemiddelen bij werkgevers. De totale opbrengst in 2021 overschrijdt de € 200.000,-.

Gelet op de aansluiting met het MOB, de daaraan (deels) gelieerde werkzaamheden en de historische en te verwachten resultaten op het gebied van participatie/re-integratie luidt ook hier het advies om de tijdelijke functie structureel te maken. Het betreft 1 fte.

- *Omzetting tijdelijk contract/detachering jobcoaches naar vaste formatie (1:1)*

Als uitvloeisel van het advies om het MOB als participatie- en re-integratie instrument een volwaardige, structurele plek binnen de afdeling Samenleving te geven is het noodzakelijk om dit ook te vertalen naar de personele bezetting. Daarom het advies om de middelen structureel in te zetten voor 1,55 fte aan jobcoaches en niet meer voor de duurdere variant van inhuur en detachering te kiezen. Daarnaast kan de coördinatietaken dan bij 1 van de jobcoaches belegd worden en daarmee een informeel ontstane situatie structureel worden geborgd.

- *Inzet MOB gerelateerde taken (aanvullend binnen de beschikbare middelen)*

Als uitvloeisel van het advies om het MOB als participatie- en re-integratie instrument een volwaardige, structurele plek binnen de afdeling Samenleving te geven is het noodzakelijk om dit

ook te vertalen naar de personele bezetting. Daarom het advies om de inzet binnen de beschikbare middelen over te gaan tot structurele inzet van 1 fte werkmeester, 0,42 fte coördinatie en 0,14 fte administratie.

6.3c. Wat kost dat?

Met de voorgestelde mutaties is het totaaloverzicht hier onder in kaart gebracht.
Uitbreiding vaste formatie

Onderdelen uitbreiding	Aantal fte/uren	Schaal (indicatief)	Kosten op jaarbasis	Budget
Jobcoaches (trajectbegeleiding cs.)	2,14/77 uren	9	€ 168.575	MOB
Werkmeester (werkbegeleiding cf. scenario 1 onder c)	1/36 uren per week	7	€ 61.582	MOB(nieuw)
Coördinatie werkzaamheden	0,42 fte/15 uren per week	9 (jobcoach)	€33.085	MOB(nieuw)
Administratieve taken	0,14 fte/ 5 uren per week	6	€7.871	MOB (nieuw)
Klantregisseur Participatie	1/36 uren per week	9	€ 78.774	MOB
Medewerker WSP (netwerkontginning/acquisitie)	1/36 uren per week	9	€78.774	MOB
Totaal			€428.661	

De functies van werkmeester en administratie moeten concreter in taken beschreven worden om deze vervolgens te kunnen wegen. Na een positieve besluitvorming zal deze uitwerking kunnen plaatsvinden. Overigens wordt al jaren gesproken over jobcoaches terwijl de opzet en inhoud van de functie feitelijk veel meer die van een trajectbegeleider is. Voor zover een positief besluit wordt genomen is het zaak bij de uitwerking van dit onderdeel hieraan verder aandacht te besteden.

6.3d. Hoe bekostigen we dat?

Zoals uit hoofdstuk 9.3 blijkt is een budget voor het MOB beschikbaar van € 475.000. De voorgestelde personele inzet kan hieruit voldaan/gefinancierd worden. Het restant zal worden toegevoegd aan het budget binnen de re-integratie en gebruikt worden voor bijvoorbeeld de huurkosten en verbouwingskosten van het in gebruik te nemen pand.

7. Alternatief voor een MOB in eigen regie

Vanuit de gedachte dat Leudal er voor kan kiezen om het MOB niet voort te zetten en geen eigen participatiebedrijf meer te exploiteren, zijn mogelijke alternatieve scenario's in beeld gebracht met daarin opgenomen de voor- en nadelen.

Overigens veronderstelt de variant van het niet langer een eigen MOB te exploiteren dat alle huidige deelnemers die in traject zijn opgenomen elders een plek moeten gaan krijgen. Los van de onvermijdelijke stagnatie die dat oplevert in het traject op weg naar participatie en re-integratie van deze mensen, betekent dit tevens dat de regie op het proces voor een groot deel overgedragen wordt aan deze derde partij waarbij er slecht nog achteraf gezien kan worden of het traject aansluit bij de doelstellingen.

Bij het opheffen van het MOB kunnen inwoners zonder werk en uitkeringsgerechtigden op de navolgende manieren worden begeleid.

7.1. Alternatief 1

Gebruikmaken van de regionale werkbedrijven en re-integratie instrumenten zoals de Risse en Westrom deze aanbieden.

Voordeel is de verminderde kwetsbaarheid en het schaalvoordeel.

Nadeel is dat de geografische afstand is relatief groot voor de burger. Daarnaast is er veelal sprake van standaard trajecten, weinig maatwerk en zelfs een extra "loket" voor de klant. Vraag is dan ook of de dienstverlening aan de kandidaten dichtbij georganiseerd kan worden of dat kandidaten naar Roermond of Weert moeten reizen. Uit de opgedane ervaring in voorgaande jaren blijkt dat deze werkbedrijven minder binding hebben met de ondernemers in de gemeente Leudal. Er is sprake van langere lijnen en minder mogelijkheden om te sturen of te sturen of interveniëren. Kosten worden "opgelegd" waarbij wij als belanghebbende partij zelf moeilijker een afweging kunnen maken of een en ander het waard is.

* Aansluiten bij de N.e.i.o. (nieuwe entiteit in ontwikkeling) in het kader van de doorontwikkeling Participatiewet zou of had een optie kunnen zijn. Hierover is inmiddels bestuurlijk besloten om vanuit Leudal niet deel te nemen aan de nieuw op te richten entiteit, maar om (additionele) activiteiten en trajecten in te kopen als dit vanuit de maatwerkgedachte de beste optie is in het individuele geval. Dit naast wat het MOB 'in eigen beheer' kan doen.

Deelname aan N.e.i.o. kent naast een financieel risico omdat de kosten van de n.e.i.o. niet duidelijk zijn ook het risico dat deelnemers uit Leudal uit beeld dreigen te raken bij plaatsing en het ontbreken van zeggenschap in de entiteit vanuit Leudal..

7.2. Alternatief 2

Er kunnen losse trajecten bij diverse partners (m.n. re-integratie bureaus) ingekocht worden.

Voordeel hiervan is dat er op individueel niveau maatwerk geformuleerd en geleverd kan worden.

Nadeel is dat deze wijze van inzet erg kostbaar is. Het re-integratie budget is hiervoor met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid niet toereikend en daardoor een weinig realistische optie. Dat betekent overigens dat niet iedere potentiële deelnemer ook daadwerkelijk in traject kan worden genomen. Trajectkosten variëren dusdanig dat hier ook geen grip op gehouden kan worden als er maatwerk nodig is.

8. Risico('s)

Risico bij de exploitatie van het MOB is dat uit wordt gegaan van een bestendige aanwas vanuit het uitkeringsbestand. Een garantie hiervoor naar de toekomst toe kan echter nooit worden geboden.

De huidige doelgroep van het MOB is nu de inwoner met een lopende Participatiewet uitkering of die in het kader van nazorg begeleiding heeft. Dit is uiteraard een sterk afgebakende doelgroep. Er is een samenhang tussen het aantal beschikbare mensen en activiteiten die kunnen worden ontplooid door of binnen het MOB. Mocht er een dalende tendens ontstaan, dan zien we dat terug aan de aanbodzijde en vervolgens in de realisatie van de bestandsreductie (en bijdrage aan de besparingsopdracht). De verwachting is niet realistisch dat dit alsdan kan worden opgevangen door anderen dan mensen met een uitkeringsrelatie met de gemeente Leudal.

De opeenvolging van diverse ontwikkelingen binnen de samenleving en de noodzakelijke integrale aanpak die veelal vereist is binnen het sociaal domein maken de vraag of het MOB zich verder zou moeten ontwikkelen naar een instrument dat verder gaat dan alleen de aanpak op het gebied van de Participatiewet erg relevant. Het MOB kan in de toekomst mogelijk een rol van betekenis spelen voor langdurig werklozen, mensen met een niet gemeentelijke uitkering, een beperking en/of een Wmo indicatie voor dagbesteding. Deze vraag kan op dit moment niet binnen de huidige ontwikkelopgave beantwoord worden. Dit dient voor zover relevant telkenmale bij evaluaties en volgende (door)ontwikkelopdrachten punt van aandacht te zijn.

Een gelijksoortig risico wordt gevormd door het verder 'afromen' van het bestand. Mensen die snel of met gerichte, redelijk kortdurende ondersteuning kunnen worden toe geleid naar werk worden snel in beeld gebracht. In het worst case scenario – althans in dat opzicht – blijft een groep mensen over die niet of nauwelijks in staat is een bijdrage leveren aan het participatie- of arbeidsproces. In dat geval zal de nieuwe aanwas alsdan het verschil moeten maken maar blijft het MOB als instrument om een maximale participatie mogelijk te maken noodzakelijk.

Het aanbod vanuit de Participatiewet kan op dit moment met het huidige contingent aan jobcoaches niet volledig worden opgepakt om vervolgens de nodige ondersteuning (m.n. trajecten) te kunnen bieden. Dit vindt met name zijn oorzaak in het gegeven dat de jobcoaches veel 'klussen' en taken uitvoeren die niet direct gerelateerd zijn aan hun functie. Wordt aan dit laatste geen aandacht geschonken bij de invulling van het MOB vormt dit een substantieel financieel risico. Hetzelfde geldt overigens voor een sterke ((on)voorzien) stijging van instroom van uitkeringsgerechtigde inwoners.

Gelet op niet beïnvloedbare mondiale ontwikkelingen die van invloed zijn op arbeidsmarkt en economie is ook een plotselinge stijging van het uitkeringsbestand een scenario dat het in de toekomst mogelijk noodzakelijk maakt om vanuit het MOB anders te gaan werken waarbij het arbeidsfit houden van inwoners dan een groter opgave kan worden. Flexibiliteit blijft dus nodig in de taken die aan het MOB worden opgelegd.

9. Financiële aspecten

9.1. De financiële toegevoegde waarde

Het MOB is blijken de gehouden evaluatie goed in staat om een reductie te realiseren op het vlak van 'frictiewerkloosheid'. Het verschijnsel dat er werkloosheid voorkomt terwijl er toch voldoende vraag naar arbeid is of lijkt te zijn, is een normaal onderdeel van het functioneren van de arbeidsmarkt. Deze vorm van werkloosheid is het gevolg van de normaal te achten dynamiek van het economisch proces. Het betreft de frictie in aansluiting op de vraag naar en het aanbod van arbeid.

Een oplossing voor frictiewerkloosheid is een efficiënte begeleiding naar een nieuwe baan van (potentieel) werkzoekenden en daar ligt de op te pakken opdracht voor het MOB: het leveren van arbeidskrachten aan werkgevers al dan niet met een rugzakje en ondersteuning. Maatwerk is vereist en dat is een van de kernbegrippen binnen het MOB.

De werkzaamheden die vanuit het MOB worden verricht dragen bij aan het verlagen van aantal en hoogte van uitkeringen.

9.1b. De overige – kosten reducerende – meerwaarde

Naast de maatschappelijke en financiële meerwaarde is het van belang het navolgende ook te betrekken bij de waarde die het MOB heeft.

Er worden vanuit het MOB werkzaamheden verricht voor de gemeente Leudal, die dan ook ten goede komen van de gemeente. Voor deze werkzaamheden dient normaliter personeel/menskracht ingezet te worden of moeten deze ingekocht worden bij derden. Dit vindt in casu plaats zonder (door)facturering en daarmee is deze inzet niet direct herleidbaar naar een besparingsbedrag.

Bijvoorbeeld:

- Vervoer voor (speciaal) onderwijs/ trajecten;
- Kerstpakketten bezorgen voor de personeelsvereniging;
- Kaarten rondbrengen voor vroegsignalering (schuldhulpverlening)
- Opdrachten voor ruimte (poort Molen Roggel repareren, structureel onderhoud plantsoenen)
- Opdrachten vanuit de buitendienst (bijv. snoeiwerkzaamheden)
- Briefbezorging (o.a. voor Webinar duurzaamheid in alle kernen en bewonersbrieven rond de komst van Oekraïense vluchtelingen).

9.2. Financiële opbrengst.

De financiële opbrengst vertaalt zich met name op het gebied van gerealiseerde uitstroom die causaal aan het MOB is toe te rekenen. Daarom volgen hier eerst de realisatie cijfers.

9.2a. Wat is aan uitstroom gerealiseerd?

Vanaf 1 januari 2020 tot 1 juni 2021 zijn 93 cliënten in traject/begeleiding genomen door het MOB. Van deze 93 cliënten hebben 27 nog (steeds) een traject. Er staan op dit moment ook nog 18 mensen op de begeleidingslijst van het MOB die zijn uitgestroomd uit de uitkering, maar nog regelmatig op het MOB terugvallen voor hulp (nazorg) waarbij ook de werkgevers nog nazorg ontvangen.

Bestandsontwikkeling 'breed' Participatiewet en IOAW

Peildatum	PW	IOAW	Jaar	Instroom PW	Uitstroom PW	Instroom IOAW	Uitstroom IOAW
01/01/2019	331	27	2019	130	149	7	12
01/01/2020	312	22	2020	142	124	4	6
01/01/2021	330	20	2021	130	140	0	3
01/01/2022	320	17	2022	-	-	-	-

Activiteiten: huidige stand van zaken

Huidige fysieke deelname deelnemers MOB	33
Huidige externe begeleiding door jobcoaches MOB	44
Huidige 'gedeeltelijke uitstroom' inclusief begeleiding Jobcoaches MOB	9

9.2b. Budgettaire besparing/meerjarig overzicht

Bij het ontstaan van het werkbedrijf is een budgettaire besparing ingerekend van € 100.000 in 2020 oplopend tot € 400.000 in 2023. Deze zijn **niet** als taakstelling opgenomen, maar direct in mindering gebracht op de budgetten.

Er is een uitstroom van 30 deelnemers in 2020 en 61 in 2021 gerealiseerd die rechtstreeks toe te rekenen is aan de inspanningen vanuit het MOB. De bijdrage aan het verder oplopen van het uitkeringsbestand c.q. de bestandsreductie is hiermee substantieel.

Wat heeft dit opgeleverd?

Met een gemiddelde uitkeringslast van € 14.000 per uitkeringsgerechtigde exclusief uitvoeringskosten is de totale bijdrage aan de besparing in deze 2 jaren € 1.274.000. Hierbij is alleen rekening gehouden met volledige uitstroomgegevens. Partiële uitstroom leidt ook tot gedeeltelijke verlagingen van uitkeringen, maar deze zijn lastig(er) in kaart te brengen en te kwantificeren.

In 2020 zijn de uitgaven voor de uitkeringen € 750.000 lager geweest ten opzichte van de primitieve begroting (meer gerealiseerd dan de besparing van € 100.000). In 2021 heeft een aframing van het budget plaatsgevonden van € 481.500 omdat de uitgaven lager zijn dan in de begroting opgenomen bedragen. Over 2021 resteert nog een bedrag van € 302.000, waarmee het totale bedrag voor 2021 uit komt op € 383.500.

Niet zichtbaar is de bijdrage die geleverd wordt doordat inwoners die geen uitkering (meer) nodig hebben omdat ze zelf daarin kunnen voorzien veelal ook geen bijzondere bijstand, kwijtschelding gemeentebelasting etc. meer nodig hebben.

	Realisatie uitstroom			
	2019	2020	2021	2022
Uitkeringsbestand PW	331	312	330	320
Instroom	130	142	130	-
Uitstroom	149	130	140	-
Daling-/stijging +	-19	+12	-10	-
Aandeel MOB in uitstroom	-	-30	-61*	

Cijfers MOB 'uitstroom' zijn afkomstig uit de bestandslijsten/data van het MOB

**In de evaluatie is de bijdrage van het MOB aan de uitstroomcijfers vastgesteld op 49. Dit is een afwijking ten opzichte van het huidige inzicht. Het verschil zit in het moment waarop de vaststelling van de cijfers plaatsvindt. In de evaluatie was dat november 2021. De huidige vaststelling heeft plaatsgevonden in de maand maart 2022. Daarbij worden uitkeringen met regelmaat met terugwerkende kracht – een datum in het verleden liggend – ingetrokken. Hierdoor is het verschil van 12 ingetrokken (beëindigde) uitkeringen ontstaan.*

In 2020 kreeg ook Leudal te maken met de impact van de Corona pandemie waardoor er als gevolg van de diverse ontwikkelingen en maatregelen op het gebied van de arbeidsmarkt, werkgelegenheid en daarmee beperking instroom en gerealiseerde uitstroom (naar betaald werk) een 'dip' ontstond. De stijging van het aantal uitkeringen in 2020 is dan ook te verklaren door de rem die op de economie werd gelegd door Corona.

Omdat de stijging van het aantal uitkeringen een landelijk beeld betrof zijn toen ook de budgetten vanuit het Rijk verhoogd. Hierdoor hebben we gelden bespaard. Door de Corona pandemie en enige opstartperikelen binnen het MOB was een bestandsreductie in dit jaar helaas niet mogelijk.

De in totaal gerealiseerde uitstroom – een factor die bijdraagt aan een bestandsreductie – omvat meer dan alleen de uitstroom naar betaald werk. Elementen zoals verhuizen, overlijden, aangaan samenlevingsverband etc. dragen ook bij aan de totale uitstroomcijfers. Door de activiteiten van

het MOB is de uitstroom als gevolg van m.n. betaald werk – er is hier een direct causaal verband – in 2020 vastgesteld op 30. Indien en voor zover deze activiteiten niet hadden plaatsgevonden zou de uiteindelijke hoogte van het bestand daarmee (n.a.w.) 30 hoger zijn. De gemiddelde uitkeringslasten van een uitkeringsgerechtigde bedragen overigens € 14.000,00.

Hetzelfde beeld geeft 2021. De arbeidsmarkt trekt weliswaar weer aan – hetgeen m.n. te zien is aan de (lagere) instroomcijfers- en het bestand daalt uiteindelijk naar 320. De bijdrage van het MOB aan de uitstroomcijfers is 61. Ook hier een causaal verband tussen de activiteiten vanuit het MOB en de uitstroom van 61 uitkeringsgerechtigde inwoners. Zonder deze activiteiten zou het totale uitkeringsbestand met een zekerheid grenzende waarschijnlijkheid met eenzelfde cijfer hoger (zijn) uit(ge)vallen.

Het te behalen resultaat voor het MOB was in eerste instantie geformuleerd op een daling van het aantal uitkeringen met 50. In het definitieve besluit is deze daling van het bestand gewijzigd in een financiële besparingsopdracht van € 100.000 in 2020, € 200.000 in 2021, € 300.000 in 2022 en € 400.000 in 2023.

Structurele inboeking van het resultaat is een onzekere factor en daardoor niet aan te raden. Budgetten vanuit het rijk worden lager. Ontwikkelingen op mondiale schaal – zoals de Oekraïne oorlog – kunnen leiden tot een totaal andere economische situatie dan tot voor enkele weken het geval was. Het verdient de aanbeveling hierdoor terughoudend met eventuele additionele voordelen om te gaan. Als we kijken naar de (inzet van de) doelgroep bij het MOB leent dit zich niet voor structurele inboeking.

De besparing(en) is (zijn) reeds ingeboekt door het verlagen van de beschikbare budgetten. In de afgelopen jaren is hierboven (zoals eerder ook aangegeven) extra budget overgebleven. Door de onzekerheden is de keuze uit het verleden het bedrag niet te verdubbelen, vooralsnog de juiste gebleken.

9.3. Begroting en budgetten

Bij de vorming van het MOB is een gezamenlijke begroting opgesteld. Hierbij zijn budgetten van de afdeling samenleving als ook van de afdeling ruimte meegenomen en ingezet. Bij het voortzetten van het MOB kunnen deze middelen ingezet worden

9.3a. Overzicht budgetten

	2020	2021	2022	2023	Algemene opmerkingen
Baten Werkbedrijf	€ 1.164.500	€ 1.542.000	€ 1.547.000	€ 1.547.000	Meegenomen als positief
Reeds beschikbare middelen (uitgaven)	€ 1.423.141	€ 1.447.607	€ 1.449.273	€ 1.450.947	Meegenomen als positief
Reeds begrote inkomsten	€ -238.650	€ -338.650	€ -438.650	€ -538.650	Meegenomen als negatief
Uitgaven conform plan	€ -2.416.221	€ -2.439.802	€ -2.438.468	€ -2.442.142	Meegenomen als negatief
Saldo werkbedrijf	€ -67.230	€ 211.154	€ 119.154	€ 17.154	+ is Voordelig - is nadelig

Bij de vaststelling van het MOB is bovenstaand totaaloverzicht als uitgangspunt voor de financiën geweest. In de bijlagen A en B zijn de destijds opgevoerde kosten op detailniveau gegeven. Deze resultaten zijn als fictief saldo bij de begroting aanwezig geweest. De voorbije 2 jaar is er meer budget overgebleven ten aanzien van het werkbedrijf en de participatiewet.

Voor de ontwikkelopdracht is het van belang om te weten dat er bij de vorming van het werkbedrijf drie budgetten zijn gecreëerd. Reden hiervan is dat kosten worden geboekt op de plek waar deze thuis horen. Tevens is een centraal budget gecreëerd dat afgeraamd/teruggegeven kan worden op het moment het MOB geen doorgang meer vindt. Dit laatste budget kan gebruikt worden om de voorstellen ten aanzien van huisvesting en personeel uit de businesscase te bekostigen, voor zover deze geen onderdeel zijn van de reguliere budgetten onder A en B.

- Budgetten buitendienst
Bij deze budgetten is de investering van het groen ondergebracht. Tevens zijn hiervoor extra kosten geraamd voor de mensen van de WSW en de daarbij uitbestede werkzaamheden en extra materialen.
- Budgetten re-integratie
De budgetten van de re-integratie zijn deels in stand gebleven voor de begeleiding van mensen naar werk, zoals dit voorheen ook gebeurde.
- Budget werkbedrijf

Het budget werkbedrijf bevat de gezamenlijke onderdelen die samenhangen met het MOB. Indien het MOB zou stoppen, blijven de budgetten onder 1 en 2 in stand, maar kan het budget werkbedrijf 'terugverdeeld' worden. Op deze kostenplaats is ruimte gecreëerd voor de extra personele capaciteit, de opleidingskosten en eventuele inhuur vraagstukken. In totaal is op deze kostenplaats een budget beschikbaar van € 642.846 structureel. Voor de buitendienst is € 167.846 beschikbaar en € 475.000 is het beschikbare budget voor samenleving.

9.3b. Wat heeft het gekost?

Samenleving

Het MOB is in beginsel uitgegaan van een besparing van de kosten voor de re-integratie. Deze besparing op de uitkeringslasten uit de ontwikkelopgave, samen met de mogelijke inkomsten uit werken voor derden, zijn gebruikt voor de bekostiging van het MOB. Hierbij kan gedacht worden aan de extra begeleiding van mensen in de vorm van jobcoaching, het inrichten van een werkgever service punt en de kosten voor scholing. Tevens is door het bestuur besloten om vanaf 2020 een besparing direct in te rekenen van € 100.000 oplopend naar € 400.000 structureel in 2023. Deze is direct in mindering gebracht op de budgetten en derhalve reeds ingerekend.

Ruimte

Binnen de afdeling ruimte is uitgegaan van het inbesteden van de groenwerkzaamheden. Door de overgang van de WSW medewerkers naar de gemeente is hiervoor gekozen. In samenwerking met de buitendienst wordt voor een groot gedeelte het groenonderhoud voor de gemeente verzorgd. De middelen voor deze investering zijn gebruikt voor o.a. de bekostiging van de WSW medewerkers, extra voertuigen, scholingskosten en extra medewerkers binnen de buitendienst.

Financiële terugblik

2020

Het jaar 2020 is het eerste jaar geweest van het MOB. Binnen de budgetten van de afdeling ruimte en samenleving hebben zich geen overschrijdingen voorgedaan op posten die direct verband houden met het MOB. Sterker nog, op de middelen die samenhangen met de uitkeringen en re-integratie is in 2020 een overschot van circa € 720.000 aanwezig geweest. Daarnaast is op het gezamenlijke budget van het MOB € 207.000 overgebleven. Dit heeft te maken met de vertraagde opstart in 2020 en het daarbij niet direct beschikbaar hebben van personeel en het achterblijven van studie en opleiding. Deze niet bestede middelen komen bovenop de eerder ingeboekte besparing van € 100.000.

2021

Ook dit jaar is geen overschrijding van de budgetten aanwezig. Op het onderdeel werkbedrijf resteert in 2021 een bedrag van € 66.000.

Resumé

Financieel gezien heeft het MOB voldaan aan de verwachtingen zoals deze vooraf waren. De voorgestelde besparing is direct bij het ingaan van het werkbedrijf in mindering gebracht op de budgetten. De resultaten die daarna zijn behaald op de budgetten van het MOB en participatie, zijn derhalve als extra positief resultaat. Hoewel vanuit *financieel* oogpunt nooit 100% te herleiden is of uitstroom toe te schrijven is aan een regulier traject of een traject vanuit het MOB, kan gesteld worden dat de extra geïnvesteerde middelen niet hebben geresulteerd in een negatief resultaat. De nu ingebrachte middelen kunnen worden gebruikt ter bekostiging van het plan c.q. de doorontwikkeling van het MOB, waarbij tevens gekeken moet worden naar de budgetten die de buitendienst nodig heeft. Zie hiertoe ook hoofdstuk 12.

Ontvlechting budgetten.

De begroting waaruit het MOB gefinancierd wordt is vervlochten waardoor sprake is van een driedeling. Deze bestaat uit budgetten samenleving, budgetten ruimte en het gezamenlijke budget. Dit maakt het financiële overzicht diffuus.

Om het overzicht per afdeling te bevorderen en iedereen verantwoordelijk te maken voor hetgeen hij/zij verantwoordelijk voor is, is het noodzakelijk om budgetten te ontvlechten en toe te voegen aan de reguliere exploitatieposten waar deze betrekking op hebben. Op die manier kan ieder afdelingshoofd een eigen inschatting maken over de inzet van de middelen, waar deze nu deels gezamenlijk zijn en derhalve overleg noodzakelijk is. Daarnaast geeft dit tevens de mogelijkheid om bijvoorbeeld formatie structureel te maken uit de structureel beschikbare middelen die op dit

moment tijdelijk worden ingezet. Daarmee voorkomen we dure inhuur en hebben continuïteit op de benodigde onderdelen binnen de organisatie.

Dit thema is als aandachtspunt binnen de evaluatie benoemd en krijgt hiermee een oplossingsrichting. Door dit zo in te richten is (daarna als vervolgstap) het opstellen van een helder werkproces m.b.t. de facturering een stuk eenvoudiger.

10. Advies ten aanzien van het MOB als 'participatiebedrijf'

Volgend op het besluit van het college op 23 april 2019 om het MOB te professionaliseren en te optimaliseren is de constatering dat de resultaten op maatschappelijk en financieel gebied het bestaansrecht van het MOB onderstrepen.

Er kunnen – voor zover thans overzien kan worden - verdergaande professionaliseringslagen gemaakt worden en dat hoofdzakelijk op het terrein van personeel en gebouw. Dit vergt enige investeringen die verder worden toegelicht.

Het eventueel ontmantelen van het MOB is op basis van de uitkomsten van de evaluatie en het beschrevene in deze nota in de Leudalse context dan ook niet aan te raden.

Geadviseerd wordt om het MOB structureel voort te zetten en de beschikbare structurele middelen overeenkomstig deze nota aan te wenden.
--

11. Huisvesting

Locatie

De locatie van het MOB aan het Roorveld 30 in Heythuysen was weliswaar een vooruitgang ten opzichte van het daarvoor gebruikte pand maar toch nog verre van ideaal. Het pand ligt min of meer 'weggestopt' op een industrieterrein, wat qua uitstraling niet het meest wenselijke en ideale is. Er is een ruimte voor diverse activiteiten (werkplaats, kantoren en leslokalen). Het bedrijfspand is in het recente verleden met minimale middelen, de inzet van de jobcoaches en mensen met een uitkering getransformeerd tot een plek om de noodzakelijke functionaliteiten en activiteiten onder te brengen. Het pand is niet meer geschikt om binnen de wettelijke eisen rond arbeidsomstandigheden te gebruiken zonder daarin substantiële aanpassingen te verrichten.

Huisvesting: inrichting

Het gebouw en de ruimtes aan het Roorveld worden essentieel anders gebruikt en zijn anders ingericht dan waarvoor ze oorspronkelijk voor ontworpen en gebouwd zijn. Van opslag naar een multifunctioneel gebouw voor ca. 25 personen. Het gebouw en de ruimtes zullen bij voortdurend gebruik daarvoor in overeenstemming gebracht moeten worden met de eisen die daar aan gesteld worden. De kosten hiervan bedragen ca. € 30.000,-.

Huisvesting: potentie

Kanttekening bij het voorgaande is dat de vraag reëel is of de locatie aan het Roorveld – ook met de nodige aanpassingen – toekomstbestendig is/blijft. Door het succes van het MOB is het pand nogal aan de kleine kant geworden en biedt nagenoeg geen uitbreidingsmogelijkheden naar de toekomst toe.

Met de wetenschap dat het huidige pand niet voldoet aan de maatstaven en feitelijk ook niet toekomstbestendig te achten is – denk hierbij aan uitbreidingsmogelijkheden – wordt ingegaan op hoe in de huisvesting van het MOB voorzien moet (blijven) worden en wat daarvoor nodig is.

11.1. Scenario's huisvesting

In deze paragraaf wordt verder ingegaan op 3 scenario's voor de huisvesting. Voor het MOB is er in ieder geval huisvesting nodig voor leslokalen, kantoorruimte, spreekkamers, magazijnruimte en een ruimte voor werkplaatsachtige activiteiten.

In de evaluatie zijn als aandachtspunten voor het ontwikkelplan op het terrein van huisvesting aangegeven:

- de noodzakelijke aanpassingen in het huidige gebouw aan het adres Roorveld 30 in Heythuysen, indien en voor zover dit pand gebruikt blijft worden door of in samenwerking met het MOB en in samenhang hiermee
- verhuizing naar en inrichting van het pand, gelegen aan het adres Graaf van Loonlaan 2a in Heythuysen bij het onderdeel 'huisvesting' en het besluit daarover bij het ontwikkelplan te betrekken.
- een globale raming van de kosten in verband met het betrekken van het pand aan het adres Graaf van Loonlaan 2a Heythuysen op te stellen.

Deze aandachtspunten zijn in dit hoofdstuk verwerkt.

Scenario 1: het MOB blijft in het huidige pand dat wordt aangepast aan de Arbonormen en veiligheidseisen.

Doordat het huidige gebouw niet aan de eisen voldoet kan en mag een substantieel gedeelte van de activiteiten niet binnen de huidige locatie uitgevoerd worden. Aanpassing aan de vereisten kost ca. € 30.000,-.

Het huidige pand wordt – voornamelijk – gehuurd voor een periode van 3 jaar en wel van 1 april 2020 tot 1 april 2023. Het betreft bedrijfs- en opslagruimte waarvoor een maandelijkse huurprijs van € 1.150,- per maand verschuldigd is. De 'kale huur' bedraagt € 950,-/maand oftewel € 11.400,-/jaar en het voorschot energie, water en elektra € 200,- per maand. Er is geen BTW verschuldigd.

Activiteiten en trajecten kunnen niet in volle omvang (blijven) worden uitgevoerd. Hierdoor kan een niet onaanzienlijk gedeelte van het uitkeringsbestand van de gemeente Leudal niet op maat bediend worden voor wat re-integratie en participatie activiteiten betreft. Dat heeft wederom zijn

weerslag op de bijdrage aan de financiële besparingsopdracht (4 jaar lopend van € 100.000,- tot € 400.000,-). Doordat mensen in een uitkeringssituatie niet - in trajectvorm - kunnen participeren naar (betaald) werk blijft de uitstroom uit de uitkering achter ten opzichte van een situatie waarin wel aan de eisen wordt voldaan. Met uitstroom wordt een besparing van gemiddeld € 14.000,- per uitkering gehaald.

Investerings + kosten huisvesting

Soort lasten	Bedrag/maand	Bedrag
Periodiek: Huurlasten Roorveld tot 1/4/2023	€ 950,-	€ 11.400,-/jaar
Periodiek: Voorschot energie, water, elektra	€ 200,-	€ 2400,-/jaar
Incidenteel: Aanpassingen		€ 30.000,-/incidenteel

Scenario 2: *Het MOB verhuist naar een (tijdelijke) locatie aan het adres Graaf van Loonlaan 2a In Heythuysen*

In het pand de 'Nootzaak' aan het adres Graaf van Loonlaan 2a in Heythuysen is sprake van leegstand en daar wordt tot ultimo februari 2022 vanuit leegstandsbeheer gewoond. Dit pand biedt mogelijkheden als centrale locatie daar waar het gaat om activiteiten als bijvoorbeeld inburgeringsactiviteiten en de daarbij benodigde (taal)lessen, fietsvaardigheden, herstelwerkzaamheden materiaal etc.

Dit scenario houdt voor het pand aan de locatie Roorveld 30 in dat dit nagenoeg niet meer actief door het MOB gebruikt gaat worden. Dit betekent dat we het betreffende pand niet hoeven aan te passen aan de vereisten en dat we vanuit dit pand geen verdere activiteiten ontwikkelen. Wel zullen tot april 2023 de huurpenningen verschuldigd blijven. Als wordt uitgegaan van het principe om zoveel mogelijk activiteiten te concentreren c.q. onder een dak te brengen heeft verhuizing naar dit pand zeker voordelen ten opzichte van de huidige locatie. Daarnaast is het mogelijk om activiteiten of projecten door derden die heel goed passen bij het MOB als maatschappelijke speler, onder te brengen in het betreffende gebouw.

Op 24 november jl. heeft het MT het voorstel 'Aanpassingen locaties Buitendienst-MOB, inclusief RI&E' behandeld. Hierin zijn de huisvestingsscenario's betreffende het MOB geschetst.

In december 2021 zijn de eerste verkenningen opgestart naar wat de verhuizing en opstart vergen aan eisen en daaraan gelieerde kosten. De kosten zijn inmiddels via een raming inzichtelijk gemaakt.

Een verhuizing naar dit pand is geen definitieve oplossing die eeuwigheidswaarde heeft. Risico is dat dan ook dat dit - voor nu - geen structurele optie is. Indien en voor zover er een andere huisvestingsnoodzaak komt moeten de middelen die daarvoor benodigd zijn dan opnieuw beoordeeld worden en dus ook beschikbaar zijn.

Voor de korte termijn is dit pand een goede oplossing om de activiteiten uit te breiden en samenwerking te zoeken met het repair café. Als uitvloeisel hiervan zou dus het MOB dan niet c.q. niet meer qua werkzaamheden in het Roorveld blijven. Voordeel hiervan voor het MOB is dat we op deze manier anderhalf jaar de tijd hebben om een toekomstbestendige locatie te realiseren.

In overleg en afstemming met het afdelingshoofd en de wethouder Sociaal Domein is ultimo 2021 feitelijk gestart met het voorbereiden van de activiteiten en maatregelen die nodig zijn om te kunnen verhuizen naar de locatie aan het adres Graaf van Loonlaan 2a én heeft de verhuizing naar het nieuwe pand plaatsgevonden in maart jongstleden.

Voortzetting/borging en uitbreiding van de participatie- en re-integratie activiteiten van en vanuit het MOB vormen hierin speerpunt. Ook de gemakkelijkere verbinding met en nabijheid van de klantregisseurs spreken voor deze locatie. De verhuizing maakt overigens niet dat er sprake is van een onomkeerbare situatie. Indien besloten wordt het MOB geen gebruik te laten maken van het pand aan de Graaf van Loonlaan en aldus deze locatie niet als vestiging van het MOB te laten fungeren is herstel van de oude situatie eenvoudig mogelijk te maken.

Investerings + kosten huisvesting

a. Kosten verhuizing en aanpassingen

Er is een voorafgaande aan de verhuizing een schouw gedaan aan het pand aan het adres Graaf van Loonlaan 2a in Heythuysen en een inventarisatie en kostenraming gemaakt van de noodzakelijke aanpassingen van het pand (gebruikerseisen, veiligheid- en Arbonormen). Het betrof een eerste raming. Nu de verhuizing heeft plaatsgevonden kunnen de finale kosten inzichtelijk gemaakt (gaan) worden zodra de nota's zijn ontvangen. De kosten van aanpassing en verhuizing zullen in de vorm van een begroting/afrekening aan het MT aangeboden worden.

Op basis van het onderzoek door Crutzen Consultancy is gebleken dat er enige omissies zijn ten opzichte van de elektra installatie, calamiteiten voorzieningen en ventilatie- en temperatuurregeling. Onderstaand overzicht is deels gebaseerd op stelposten en deels op factuurbasis. Nog niet alle facturen zijn inzichtelijk en verwerkt.

De totale kosten werden op basis van de schouw geraamd op € 7000,00 excl. de doorlopende huurlasten aan het Roorveld en € 18.400,00 inclusief de huurlasten aan het Roorveld.

Huidige inschatting – nu de verhuizing heeft plaatsgevonden – is dat de finale kosten binnen de grenzen van deze raming blijven. Bij de eerste raming was een post onvoorzien opgenomen van € 2000,00. Deze is tot nu toe niet benut. De huidige stand van zaken is in onderstaand schema verwerkt. Hierbij is de post ventilatie etc. nog niet inzichtelijk.

De totale kosten bedragen cf. het huidige inzicht € 3.052,12 excl. de doorlopende huurlasten aan het Roorveld en € 14.452,12 inclusief de huurlasten aan het Roorveld.

Begroting kosten, verhuizing en inrichting (incidenteel)

Verhuizing	€ 100	Transportkosten
Ventilatie/CV ketel/veiligheid	€ 1000 stelpost	Uitgevoerd door Lukonair en Gijbels en Linssen (via vastgoed). Kosten nog niet inzichtelijk.
Materialen/vluchtplan	€ 399,59	Afhankelijk van noodzaak (ism Arbo/RIE)
Inrichting	€ 0	Iom Arbo/RIE (in principe alles voldoende op voorraad)
Internet	€ 1152,53	Abonnement/aanleg LAN kabels
Poetsmateriaal	€ 250	
Overname huidige bewoner	€ 150	Vloerbedekking, lamellen, rolgordijnen
Huurlasten ex energielasten/water Roorveld tot 1/4/2023	€ 11.400,- periode 04/2022-04/2023	€ 950,- periode 04/2022 -04/2023
Onvoorzien	€ 0 (tot op heden)	
	€ 3.052,12 excl. (14.452,12 incl.)	

b. Potentiële gebouwelijke-/huisvestingskosten

Soort lasten	
Huurlasten	
Verzekering(en)	
Alarmering	
Gas, water, energie	
Diversen	

€ 30.000 per jaar

Alhoewel op dit moment geen huurlasten verschuldigd zijn, zijn de huisvestingskosten van een bedrag voorzien. Ontwikkelingen in de toekomst kunnen ertoe leiden dat de betreffende kosten wel opvoortuun gaan worden, bijvoorbeeld bij een verhuizing naar een andere locatie. De betreffende kosten kunnen eveneens binnen het budget voldaan worden.

Scenario 3: Er wordt gewerkt met functioneel gebruik van diverse locaties in Leudal

Dit is het 3^e scenario dat is onderzocht: in beginsel zou gesteld kunnen worden dat het niet per se noodzakelijk is om alles onder één dak te hebben als het gaat om de uitvoering van participatie- en re-integratie taken.

Om de context van dit scenario te verduidelijken wordt hier een opsomming op hoofdlijnen gegeven van de activiteiten die binnen het MOB worden uitgevoerd.

- Groepsactivering middels "stopwerk". Dit is licht productiewerk dat binnengehaald wordt vanuit bedrijven in Leudal.
- Opstart locatie participatie groep richting werkzaamheden/ werkervaringsplek.
- Taallessen, mede vanuit een extra vaktaalklas.
- Uitvoering van de MAP in het kader van de Wet inburgering. De MAP beoogt inburgeringsplichtigen kennis laten maken met en voor te bereiden op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Workshops, eventueel in samenwerking met ketenpartners.
- Fietslessen (theorie klassikaal).
- Begeleidingsafspraken.
- Laagdrempelige inloop voor burgers, ketenpartners, arbeidsbemiddeling.
- Uitvoering activiteiten i.s.m. ketenpartners bij biebcenter, synthese, maatschappelijk werk.

Voorgaande activiteiten dienen onder toezicht plaats te vinden om de voortgang te bewaken. Groepsdynamiek dient gemonitord te worden. Ook of mensen zich houden aan de regels.

Voor de begeleiding van de doelgroep is het in het algemeen belangrijk dat er snel geschakeld kan worden tussen activering, scholing en coaching. Wordt op diverse locaties gewerkt, zou een forse vertraging kunnen optreden in de begeleiding en aanpak. Overleg tussen jobcoaches en deelnemers is vaker ad hoc, is alleen mogelijk in elkaars nabijheid en is zeker niet altijd op afspraak in te plannen.

Bij het onderdeel inburgering is het essentieel dat inburgeraar, coach en docent op één locatie vertoeven. Dit om de leerling zo snel mogelijk te begeleiden naar school of werk. De doelstelling van de nieuwe Wet inburgering word daarmee verwezenlijkt. Ook hiervoor is het niet bevorderlijk om alleen op afspraak en/of op verschillende locaties te werken. Zeker voor deze doelgroep is een centrale plek, een centrale locatie waar alles onder één dak zit, noodzakelijk. Het bevordert de doelstelling van uitstroom en sociaal welbevinden.

Investering + kosten huisvesting

Niet nader onderzocht of in kaart gebracht. Deze variant, indien besloten zou worden dit scenario preferent te laten zijn, vergt nader onderzoek naar potentiële locaties en kosten.

11.2. Advies scenario's

Bovenstaande scenario's leveren het inzicht op dat scenario 2 - in de brede afweging - het meest voor de hand liggende scenario is om het MOB vooralsnog van huisvesting te voorzien. Zoals hiervoor aangegeven, heeft verhuizing inmiddels plaatsgevonden. Verder in deze paragraaf worden de overwegingen aangegeven waarom tot dit advies is gekomen en verhuizing inmiddels heeft plaatsgevonden.

Overwegingen

De omstandigheden maken dat nu zeker ook gekeken dient te worden naar de ontwikkelrichting van het MOB. Het MOB heeft vanaf 1 januari 2022 naast alle participatie- en re-integratie activiteiten een rol en taken te vervullen bij de inburgering van statushouders. Daarnaast staat een samenwerking met het repair café in de steigers waarbij de voorkeur uitgaat naar het onder een dak brengen van de activiteiten.

Geconstateerd moet worden dat de huidige accommodatie hiervoor niet geëigend is. De beoogde locatie cf. scenario 2 heeft een goede ligging, is goed bereikbaar met het openbaar vervoer en past bij de ambities van het MOB. Er is een ruimte voor diverse activiteiten (werkplaats, kantoren en leslokalen). De verhuis-, inrichtings- en aanpassingskosten zijn relatief minimaal.

Daarbij is de keuze voor deze locatie of -vestiging van waaruit het MOB verdere activiteiten kan ontplooiën én ontwikkelen eentje met het oog op de toekomst gericht. De nieuwe hoofdlocatie

voldoet aan de voorwaarden van weinig tot geen huisvestingskosten, met minimale aanpassingen geschikt te maken voor de gegeven ontwikkelingen en (vrijwel) direct beschikbaar. Ook activiteiten zoals de vrijwilligerscoördinatie voor de huisvesting van Oekraïense vluchtelingen is hier mogelijk evenals gesprekken rond schuldhulpverlening etc..

De huisvestingsopties van het handhaven en aanpassen van het huidige pand (scenario 1) en het functioneel gebruiken van diverse locaties (scenario 3) hebben minder voordelen en in ieder geval meer nadelen – respectievelijk geen uitbreidingsmogelijkheden, hogere kosten en niet doelmatig – dan de hiervoor geschetste optie onder 2. Hierbij speelt dan wel dat het huidige huurcontract voor het pand Roorveld 30 tot april 2023 blijft doorlopen – dat is overigens in alle drie de scenario's zo – en dat gedurende deze periode in ieder geval door de gemeente huurpenningen verschuldigd zijn.

De activiteiten kunnen voorts in het geadviseerde scenario geleidelijk aan uitgebreid of opgeschaald worden.

11.3. Het repair café en de pop up store: aanhechting bij MOB?

Korte doorkijk ontwikkelingen.

Onlangs heeft het repair café in Leudal (Heythuysen) zijn intrek genomen in het betreffende pand aan de Graaf van Loonlaan 2a.

Het idee is van de serviceclub Rotary Leudal die drie jaar garant zal staan voor de exploitatiekosten. Mensen kunnen straks elke tweede zaterdag van de maand van 10.00 tot 13.00 uur terecht om kapotte spullen te laten repareren. Deze tijdstippen zijn derhalve goed te combineren of aan te vullen op de tijden dat het MOB open is.

Repair Cafés zijn gratis toegankelijke bijeenkomsten die draaien om (samen) repareren. Op de locatie waar het Repair Café wordt gehouden, is gereedschap en materiaal aanwezig om alle mogelijke reparaties uit te voeren. Op kleding, meubels, elektrische apparaten, fietsen, speelgoed etc. Ook zijn deskundige vrijwilligers aanwezig, met reparatiekennis en – vaardigheden op allerlei terreinen. Bezoekers nemen van thuis kapotte spullen mee. In het Repair Café gaan ze samen met de deskundigen aan de slag en zo valt er altijd wat te leren. Degene die niets heeft om te repareren, neemt een kop koffie of thee of gaat helpen bij een reparatie van iemand anders. Men kan ook inspiratie opdoen aan de leestafel, waar boeken over repareren en klussen ter inzage liggen.

Een initiatief dat heel goed past bij de identiteit die het MOB wil uitstralen en waarop een verdergaande samenwerking bezien zal gaan worden. Hier zullen een aantal vrijwilligers vanuit het MOB aan gaan deelnemen. Laagdrempelig en de interactie tussen de gasten en de mensen van het café is een belangrijk element van de manier waarop het Repair Café wil werken. Ontmoeting en reparaties gaan hand in hand. Daarbij kan het mensen met een minimum inkomen helpen langer gebruik te kunnen maken van apparatuur, het heeft de mogelijkheid om bij te dragen aan integratie en werktoeleiding.

Daarnaast ligt de vraag vanuit het duurzaamheidsproject/pop-up store Leudal om eveneens de locatie te mogen gebruiken. Vraag is of dit samengebracht kan worden met en aangehecht kan worden bij het MOB. Deze mogelijkheid is nog in onderzoek waarbij de eerste voorzichtig positieve geluiden reeds merkbaar zijn.

Een samenwerking tussen de gemeente Leudal, energiecoöperatie Leudal Energie en de Rabobank vormt de basis voor de Duurzaam Leudal Pop-Up store. Hier kan men terecht voor informatie over energiebesparing, alternatieve warmtebronnen, een vrijblijvend en onafhankelijk financieel advies en de mogelijkheid tot het aanvragen van een gratis energiecheck. Hiervoor heeft Leudal Energie speciaal opgeleide energiecoaches in dienst.

In dit kader is het goed – nu ter info – om nog het navolgende te vermelden. Voor het opzetten van circulaire ambachtscentra zijn subsidiemogelijkheden. Indien en voor zover deze twee initiatieven in de locatie een plek kunnen krijgen is het (wellicht) mogelijk om een subsidie aan te vragen.

Een circulair ambachtscentrum is erop gericht om duurzaamheid en werkgelegenheid met elkaar te verbinden, bijvoorbeeld door een kringloopwinkel, een reparatiewerkplaats, een milieustraat en onderwijs samen te brengen. Op die manier wordt hergebruik van materialen samengebracht met werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

12. Overige aandachtspunten

Naast de hiervoor geschetste onderwerpen en beslispunten is het goed twee afzonderlijke aandachtspunten vanuit de evaluatie nog afzonderlijk te benoemen.

Uit de evaluatie is naar voren gekomen dat er veel informatiestromen uit afzonderlijke bronnen te ontsluiten zijn. Daarbij is de vraag of deze informatie op een goede wijze op elkaar aansluit. Uit de praktijk blijkt al dat sommige informatie niet uit onze applicaties te halen is. Op dit vlak dient een professionaliseringsslag plaats te vinden. Betreffende informatie is onder andere nodig om zicht te krijgen op de ontwikkelingen (mutaties participatiegraad, inzet instrumenten, overige inzet etc.) en daarop passende acties inclusief (bestuurlijke) besluitvorming.

Om ontwikkelingen, trends en juiste cijfers goed inzichtelijk te krijgen is het noodzakelijk om bestaande applicaties zo in te richten dat ook met betrekking tot het MOB bestand voorzien kan worden in de behoefte aan managementinformatie, stu(u)r(ings)gegevens en monitoring in progressie participatie/re-integratie.

De huidige applicaties binnen de afdeling Samenleving kunnen hiervoor een substantiële basis leggen. Primair dient dan wel concreet gemaakt te worden waar de feitelijke behoefte aan management-/sturings-/operationele informatie ligt. Dit vergt een brede actie die in de 2^e helft van 2022 van start gaat.

Hoewel het MOB richting de eigen gemeentelijke organisatie (buiten de interne partners) en bestaande netwerkpartners meer bekendheid krijgt kunnen 'public relations' en 'marketing' in brede zin beter benut worden. Te denken valt hierbij aan het gebruik van middelen als lokale bladen, gemeentelijke website en social media en het verder ontginnen van ons netwerk. Met team Advies – communicatie - zullen wij verder optrekken daar waar het gaat om het zowel intern als extern beter profileren en het uitdragen van behaalde successen.

13. Relatie met de Buitendienst

Samenwerking Buitendienst - MOB

Sinds 1 januari 2020 is de WSW/PW doelgroep volledig geïntegreerd binnen de buitendienst. Dit houdt in dat in tegenstelling tot de jaren ervoor, de aansturing van de WSW volledig onder de verantwoordelijkheid valt van de gemeente. Deze rol is belegd bij directe collega's van de buitendienst. Om de overgang en begeleiding zo goed mogelijk in te regelen is een coach in dienst genomen. Deze coach komt van Westrom en begeleidt WSW / PW medewerkers op het algemene vlak en geeft (on)gevraagd advies aan de begeleiders / voormannen.

De buitendienst is sinds afgelopen jaar verdeeld in 3 rayons. In elk rayon is een begeleider / voorman die het werk verdeelt over de ploegen. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor een goede begeleiding van de WSW en PW medewerkers.

Heden

Op dit moment heeft de buitendienst 28 medewerkers op detacheringsbasis vanuit de WSW (21 en PW (7). Er is geen instroom meer in de WSW doelgroep. Doordat deze groep traditionele WSW verdwijnt zal de organisatie bij het vervangen van deze medewerkers moeten kijken naar andere mogelijkheden. Op dit moment wordt vaak een oplossing gevonden in de samenwerking met het MOB en zetten we medewerkers in vanuit de participatiewet (PW). Dit is een goede constructie omdat het MOB behoefte heeft aan werkplekken waar medewerkers werkervaring op kunnen doen en begeleiding krijgen. De buitendienst kan deze mensen inzetten voor diverse reguliere taken. Het nadeel hiervan is dat de contracten van PW-ers twee keer zo duur zijn ten opzichte van de contracten van de WSW-ers. Daarnaast concluderen we dat het vaardigheidsniveau van de WSW-ers vaak hoger is dan dat van PW-ers. Dit komt mede doordat de WSW-ers al jaren deze werkzaamheden verrichten. Tot slot blijken mensen vanuit de PW minder "werk-fit" te zijn waardoor er een extra risico op uitval is.

Op het moment dat er een PW-er wordt ingezet via het MOB neemt de buitendienst de begeleiding van deze medewerker op zich. Het doel is dat de medewerkers door de werkervaring die ze opdoen binnen de buitendienst, meer kans hebben op het vinden van een structurele baan binnen andere organisaties.

Toekomst/gewenst

Vanaf 2022 wil de buitendienst op een meer volwassen manier haar taak oppakken. Hiervoor zijn heldere opdrachten een eerste vereiste. De buitendienst kan dan de opdrachten inplannen en uitvoeren doordat er middels een heldere structuur wordt werkt. Daar waar in het proces knelpunten zijn is het aan de buitendienst om deze op te lossen. De buitendienst kan niet alleen meer (soortig) werk verzetten maar ook een grotere waarde leveren. Deze extra waarde zit in het begeleiden van WSW en van het werkfit maken van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor hebben we begeleidingscapaciteit nodig die tot 8 personen kan begeleiden in samenwerking met het MOB.

De buitendienst kan een grotere rol spelen in het activeren van mensen via de participatiewet maar ook andere doelgroepen (o.a. statushouders). Hiermee kan de gemeente mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter ondersteunen in de richting van een vaste baan. Als gevolg van een krimpende arbeidsmarkt zal er in de toekomst schaarste zijn aan vakmensen.

Bij het op peil houden van de huidige uitvoeringscapaciteit spelen de volgende factoren een rol:

- Vergrijzing binnen de buitendienst
- Krapte op arbeidsmarkt met name in de hoveniersector
- Aflopende WSW constructie
- Beschikbaarheid van PW-ers

Om hier goed op in te kunnen spelen zal de buitendienst in staat moeten zijn om flexibel een grote hoeveelheid laaggeschoold werk te verzetten (schoffelen, opruimwerk). Dit vraagt, in verband met de openbare werkomgeving, kwaliteit en veiligheid en de beperkingen van de WSW / PW groep, een goede aansturing van de voormannen en andere medewerkers.

Voorstel en overwegingen

Om de resultaten en output van het werkniveau te kunnen continueren/verbeteren zijn een aantal dingen nodig. Zeker gelet op bovenstaande ontwikkelingen die op ons af komen.

1. Doordat de WSW geen instroom meer kent en de organisatie te maken heeft met verloop uit deze doelgroep (bijvoorbeeld door pensionering of uitstroom wegens een baan in een andere gemeente) en de PW contracten vaak twee keer zo duur zijn, kan er op termijn een voorstel aan het MT worden voorgelegd om deze gelden in te zetten als structurele formatieplaatsen. Op dit moment is dit echter nog niet aan de orde, want er is sprake van een restant budget van € 167.846, welke we willen inzetten in de formatie. Dit zou neerkomen op 2 fte schaal 5 medewerker buitendienst en 1 fte schaal 7 voor de functie van coach. Voorlopig zou de omkating naar 3 vaste FTE voldoende moeten zijn. De inzet van de coach wordt met name gericht op de begeleiding van de doelgroep, de 2 medewerkers buitendienst zullen gaan samenwerken met de doelgroep. Als wij in staat zijn om meer begeleiding te kunnen bieden voor o.a. het MOB vergroot dit de flexibiliteit van de buitendienst om in te kunnen spelen op vraag en aanbod, tevens kan de buitendienst dan wellicht ook andere doelgroepen gaan begeleiden, denk hierbij aan bijvoorbeeld statushouders, beschutwerk, scholieren etc. Hierdoor kan de organisatie blijven voldoen aan de wettelijke taak met betrekking tot de quotumwet.

2. Een andere verbeteringslag die gemaakt kan worden is dat op dit moment veel werkzaamheden worden uitbesteed aan aannemers. Door het uitbesteden hebben we minder diversiteit in ons werk. Als we kijken naar de krappe arbeidsmarkt, kan het aantrekkelijk zijn voor potentiële nieuwe medewerkers maar ook voor huidig personeel als we het takenpakket diverser kunnen maken.

Uiteindelijk zal deze extra inspanning en de samenwerking van het MOB en de buitendienst een mooie bijdrage leveren aan een inclusieve samenleving en bijdragen aan de maatschappelijke doelen van de organisatie.