

Plan van aanpak voor Social Return gekoppeld aan de Deelovereenkomst Maatwerkvoorziening Maatschappelijke Ondersteuning in de Oosterschelderegio

Aanleiding

De deelnemers aan de Maatwerkvoorziening Maatschappelijke Ondersteuning hebben in hun overeenkomst opgenomen dat Social Return On Investment (SROI) deel uitmaakt van deze overeenkomst. Om daar invulling aan te kunnen geven heeft de Fysieke Overlegtafel een werkgroep aangesteld. De opdracht aan deze werkgroep is er voor te zorgen dat de deelnemers aan de Deelovereenkomst actief aan de slag gaan met Social Return. In deze notitie leggen we uit wat Social Return on investment inhoudt, welk doel SWVO daarmee heeft in relatie tot de Deelovereenkomst en de wijze waarop we SROI binnen de Deelovereenkomst handen en voeten willen geven.

In de Fysieke Overlegtafel hebben we uitgewisseld wat onze ervaringen zijn met SROI en de implementatie ervan. Tijdens deze uitwisseling waarschuwden we elkaar er geen papieren tijger van te maken. Het gevaar bestaat dat SROI een grote papieren uitwisseling wordt van verantwoording en rekensommetjes. Dat moet ook anders kunnen. De werkgroep heeft dit dan ook als opdracht meegekregen. Implementeer SROI, maar zonder alle administratie en gedoe.

Dat lukt de werkgroep natuurlijk alleen wanneer we daar met elkaar de schouders onder zetten. Een gezamenlijke opdracht om, gekoppeld aan de overheidsopdracht voor uitvoering van Wmo diensten, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een betaalde baan binnen de zorg te helpen of een alternatief wanneer die betaalde baan niet haalbaar is voor een cliënt. We nodigen u daarom uit met ons mee te doen.

Wat is Social Return

Social Return wordt door de zeven gemeenten in de Oosterschelderegio (Noord-Beveland, Kapelle, Reimerswaal, Borsele, Goes, Schouwen-Duiveland en Tholen) ingezet bij werken en diensten ten einde mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans te geven te participeren. Social Return wordt breed toegepast in verschillende sectoren waar de overheid opdrachten verstrekt zoals bouw, infra en schoonmaak.

De definitie van Social Return die de Oosterschelderegio hanteert, luidt als volgt:

Social return is het maken van afspraken bij inkoop van werk, diensten en leveringen met opdrachtnemers over:

A. arbeidsplaatsen, leer-werkplekken, stageplekken voor doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt of B. het uitvoeren van een andere maatschappelijke taak.

De zorgaanbieders die als partij onderdeel uitmaken van de Deelovereenkomst Maatwerkvoorziening Maatschappelijke Ondersteuning, zijn regelmatig werkzaam op het grensvlak van arbeid en zorg. De uitkeringsgerechtigden, die de zeven gemeenten met behulp van Social Return, stappen wil laten zetten in activering, arbeidsrehabilitatie en werk, komen soms ook in aanmerking voor de zorg, begeleiding en ondersteuning, die vanuit de zorgaanbieders wordt geleverd. De inhoud van Social Return en de activiteiten en werkzaamheden van de organisaties komen hiermee dicht bij elkaar te liggen. Bij de implementatie van SROI zullen we er regelmatig tegenaanlopen dat die twee cliëntgroepen door elkaar lopen, wat tot verwarring kan leiden.

Het verschil tussen het bieden van zorg zoals bedoeld in de overeenkomst en het bieden van ondersteuning in het kader van Social Return is de opdracht aan de zorgaanbieder. Bij SROI heeft de zorgaanbieder een opdracht vanuit wederkerigheid om als ‘tegenprestatie’ voor het verkrijgen van de overheidsopdracht diezelfde overheid te helpen bij het ‘aan een betaalde baan’ helpen van mensen die dat op eigen kracht niet kunnen. Bij de uitvoering van de Deelovereenkomst krijgt de zorgaanbieder een vergoeding om mensen, die dat op eigen kracht niet kunnen, te ondersteunen bij hun participatie of zelfstandig wonen. Dat kunnen soms dezelfde mensen zijn. In dat geval zullen we een keuze maken.

SROI-plan

Vanuit de discussie in de Fysieke Overlegtafel, de opdracht die we als werkgroep mee hebben gekregen om vooral geen papieren tijger te creëren, heeft de werkgroep een alternatief bedacht. We starten niet met een projectplan of het creëren van een systeem om SROI in te regelen. Dat is zonde van de energie en leidt juist tot papieren tijgers en windowdressing. We draaien het om. We gaan eerst aan de slag en bekijken daarna wat er eventueel geregeld moet worden op papier. Het voordeel daarvan is dat we zo gelijk bezig zijn met waar het om draait, namelijk het helpen van mensen aan werk, het levert energie en dynamiek op (wat werkt wel en wat niet) en alles wat we achteraf nog op papier moeten zetten is kennelijk noodzakelijk.

(1) inventarisatie

Op dit moment zijn de zorgaanbieders die onderdeel uitmaken van de Deelovereenkomst in meer of mindere mate actief met Social Return. Vaak wordt het niet zo genoemd of zijn organisaties zich niet bewust van wat zij doen aan kansen voor arbeidsparticipatie voor doelgroepen. Om zichtbaar te maken wat er al gebeurt op het vlak van SROI en op welke manier zorgaanbieders daar wel of niet uitvoering aan geven willen we dit kort inventariseren. Op bijgevoegd formulier (formulier 1) kunt u aangeven wat binnen uw organisatie eventueel al wordt gedaan aan activiteiten die vallen onder SROI en met elk resultaat.

Social Return werkt het beste als het voor alle partijen iets oplevert.

- Werk of participatie voor de kandidaat
- goede invulling van vacatures voor de organisaties
- uitkeringslastverlaging voor de gemeenten

Dit willen we op de volgende manier bereiken in de Oosterschelderegio:

Op dit moment blijkt het lastig kandidaten één op één te matchen met de vacatures van zorgaanbieders. Soms kunnen kandidaten niet aan de gevraagde functie-eisen voldoen – ze zijn er bijvoorbeeld onvoldoende voor geschoold. Daarnaast kennen kandidaten nog andere belemmerende factoren. Denk daarbij aan schulden, medische of sociale problemen, een taalachterstand en het ontbreken van werkervaring.

De gemeenten en zorgaanbieders in de Oosterschelderegio willen in het kader van Social Return een breed palet aan mogelijkheden tot activering, arbeidsrehabilitatie en werkbegeleiding aanbieden om de belemmerende factoren bij de kandidaten weg te nemen of in ieder geval te verminderen. Met als doel deze kandidaten in staat te stellen op een passende plek aan de slag te gaan in de zorgsector.

Dit is een proces dat met elke uitkeringsgerechtigde doorlopen kan worden en maatwerk vraagt. De ene uitkeringsgerechtigde zal vrij snel in staat zijn betaald werk uit te voeren of een BBL-traject te starten terwijl met een ander langere tijd actief gewerkt moet worden aan belemmerende factoren.

(2) SROI gaan doen

In februari nodigen we vijf of zes zorgaanbieders uit om te starten met SROI. Los van wat deze partijen al doen, of gedaan hebben (blijkt uit de inventarisatie), leggen we 5 of 6 cliënten op tafel en bespreken we met deze zorgaanbieders hoe we er met elkaar voor zorgen dat deze cliënten binnen de SROI opdracht een plaats kunnen krijgen 'op weg naar een betaalde baan'. Het liefst natuurlijk binnen de zorg, omdat op deze wijze ook het doel van de zorgaanbieders wordt gediend waar een gebrek aan arbeidskrachten speelt. We brengen in kaart wat nodig is om deze mensen met een uitkering op zinvolle wijze in te kunnen laten stromen in de zorgsector. Iedere organisatie doet daarbij wat hij kan en of waar hij goed in is.

Hiervoor dient duidelijk te zijn wat de uitkeringsgerechtigde nodig heeft en wat de organisatie en de gemeenten kunnen bieden. Mogelijk hebben gemeenten en zorginstellingen de expertise om de stappen per kandidaat te faciliteren. Maar het kan ook dat specialistische begeleiding nodig is of opleiding ingekocht moet worden.

A de uitkeringsgerechtigden

De meeste uitkeringsgerechtigden ervaren belemmeringen en kwetsbaarheden die ervoor zorgen dat het uitstromen naar een betaalde baan niet vanzelf gaat.

Elke deelnemer krijgt een eigen persoonlijk plan om hierbij te ondersteunen. De deelnemer heeft zoveel als mogelijk zelf invloed op het formuleren van een doel en de tussenstappen die nodig zijn om het doel te bereiken.

Belangrijk hierbij is:

- Wat wil deze persoon? Wat zijn wensen, dromen, idealen?
- Wat zijn de belemmerende factoren / kwetsbaarheden?
- Kunnen deze opgelost worden / wat kan wel ondanks de kwetsbaarheden?
- Welke vaardigheden, competenties zijn nodig?
- Kan iemand scholing / cursussen / opleiding volgen?
- Wat heeft iemand nodig om duurzaam tot activering en werk te komen?
- Heeft iemand baat bij een vaste coach / buddy die tijdens het hele proces beschikbaar is?

B de zorgaanbieders

Wat kunnen de zorgaanbieders betekenen om deze groep naar vormen van werk en activering te krijgen?

- Aanbieden scholing / training / begeleiding (bij bijvoorbeeld een van de belemmerende factoren)
- Selectie van kandidaten (intake), in kaart brengen wat iemand in huis heeft en wat iemand nog nodig heeft;
- Samen met de gemeente en kandidaat het opstellen van het persoonlijk plan
- Aanbieden stageplaatsen, werklerbanen, werkervaringsplekken;

- Aanbieden BBL baan (studie en werk gecombineerd);
- Aanbieden van een baan.

C de Gemeenten

Wat kunnen de gemeenten naast hun opdrachtgeversrol bieden

- Eerste selectie kandidaten
- Samen met de organisatie en kandidaat het opstellen van het persoonlijk plan
- vaste contactpersonen voor dit project
- projectleider Social Return
- eventuele bekostiging van expertise die niet voorhanden is binnen de organisaties

(3) monitoring en rapportage

Wanneer we gestart zijn met de eerste groep is het noodzakelijk om te leren en vast te stellen wat het resultaat van onze inspanning is. Werkt deze aanpak? Waar lopen we tegenaan? Waar krijgen we energie van? Wat levert het op? Het is dus noodzakelijk om regelmatig bij elkaar te komen of in ieder geval uit te wisselen wat dit traject in de praktijk betekent. Die lessen gebruiken we om, nadat de eerste groep kandidaten is gestart en een plek heeft gevonden binnen een van de betrokken organisaties, met een nieuwe groep zorgaanbieders en een nieuwe groep kandidaten te starten.

Het zou natuurlijk een enorme prestatie zijn wanneer we op deze manier steeds opnieuw een groepje uitkeringsgerechtigden naar betaald werken kunnen begeleiden. Daar zullen we soms in slagen en soms niet. Maar dit is wel een manier om met elkaar die klus te klaren, ervaring op te doen, te delen wat werkt en wat niet, te leren, vooral gebruik te maken van de kwaliteiten waar een specifieke organisatie over beschikt, te leveren naar rato van de beschikbare capaciteit (grotere organisaties doen verhoudingsgewijs iets meer dan kleinere) zonder terecht te komen in een administratief gedrocht waarin we alles proberen te kwantificeren.

(4) Voorlopige planning

- Januari 2018 plan van aanpak werkgroep SROI
- Februari 2018 inventarisatie en draagvlak bij eerste groep van 5 a 6 Deelnemers (zorgaanbieders)
- Maart 2018 startbijeenkomst; eerst vijf cliënten
- Maart 2018 bespreken plan van aanpak in Fysieke Overlegtafel
- Juni 2018 terugkoppeling eerste groep, start tweede groep
- Oktober 2018 start derde groep
- Januari 2019 start vierde groep, evaluatie aanpak in FO

Ons voorstel is om deze uitdaging met elkaar aan te gaan. Verderop in het proces kunnen we als Fysieke Overlegtafel evalueren en beoordelen of we inderdaad slagen of, wanneer dit niet werkt, dat we het anders moeten doen.

De werkgroep SROI

Carien Borst, Ellen Hoeckx, Ans Vleugel, Danniëlla Daamen, Thijs Terlouw

Bijlage 1 globale inventarisatie

We gaan met een klein aantal zorgaanbieders starten met SROI. Om goed voorbereid te zijn is het zinvol te weten wat organisaties op dat vlak nu al doen en waar hun kwaliteiten liggen. Wanneer we straks als groep van 5 of 6 zorgaanbieders verantwoordelijk zijn voor het begeleiden van een klein groepje uitkeringsgerechtigden is het prettig wanneer deelnemers vooraf hebben bedacht en uitgewisseld waar hun kwaliteiten en ervaring liggen.

Dit inventarisatieformulier kan helpen dat op een juiste en bruikbare manier te doen.

(a) Op welke manier geeft uw organisatie nu al invulling aan SROI?

- Heeft u mensen 'in dienst' die afhankelijk zijn of waren van een uitkering of biedt u ervaringsplaatsen aan?

- Welke 'ondersteuning' biedt u deze mensen?

- Wat is het resultaat van uw inspanning

- Vanuit welke achtergrond doet u dit? Heeft u contracten met andere opdrachtgevers waar een SROI verplichting uit volgt?

(b) Welke invulling kan uw organisatie geven? (zie voor uitgebreidere toelichting de menukaart)

Graag alle opties aankruisen die mogelijk zijn (dit is slechts een inventarisatie).

- Bijdrage leveren aan de intake/screeningsfase door het leveren van intakers/screeners (professional uit de zorg bepaald samen met klantmanagers gemeenten welke kandidaten geschikt zijn en stelt het persoonlijk plan op)
- Begeleiding van kandidaat (het is de bedoeling dat iedere kandidaat een soort buddy krijgt die tijdens het gehele proces van intake tot aan het werk in de zorg en eventueel daarna betrokken blijft bij de kandidaat)
- (Nader te bepalen) zorg bieden aan kandidaat (denk aan begeleiding/coaching schuldenproblematiek, sociale problematiek. Naar gelang uw organisatie deze specialisatie in huis heeft)
- Werkervaringsplaats bieden
- Leer-werkplek/stageplek bieden (bijvoorbeeld een BBL-plaats)
- Betaalde baan bieden

Bijlage 2 SR-mogelijkheden (menukaart)

1. Werving, selectie en introductie in de zorg / voorportaal

Oprachtgevers hebben uitkeringsgerechtigden in bestand die mogelijk in de zorgsector kunnen werken, maar niet per direct kunnen instromen.

Zij weten bijvoorbeeld nog te weinig af van de zorg, hebben onvoldoende arbeidsritme of het niveau is onduidelijk. Ook komt het voor dat klantmanager of klant twifelen of werken in de zorg geschikt is. Daarnaast kunnen belemmerende factoren een rol spelen, zoals gezinsproblematiek, schulden of taalachterstand.

Voor deze kandidaten (en dat geldt voor vrijwel alle kandidaten) is een voorportaal nodig. Een selectieperiode, waarna een vervolgstap bepaald kan worden.

De kandidaten moeten gesproken en wellicht getest worden. Hiervoor kunnen de zorgorganisaties personen leveren. Dit gebeurt samen met een begeleider van de gemeente.

Na een of enkele gesprekken kan een inschatting gemaakt worden of de betreffende persoon geschikt is om te werken in de zorg, op welk niveau en in welke functie.

Ook wordt er per kandidaat een persoonlijk plan opgesteld. Hierin staat wat het doel is voor deze persoon, welke eventuele tussenstappen nodig zijn en welke belemmerende factoren een rol spelen.

2. Persoonlijke begeleider kandidaat

Iedere kandidaat heeft een persoonlijk plan. Dit kan eruit bestaan dat eerst coaching nodig is, vervolgens een werkervaringsplaats en ten slotte instroom in een BBL-traject. Deze stappen worden achtereenvolgens en soms gelijktijdig gezet, in verschillende organisaties.

De kandidaat krijgt dus te maken met diverse begeleiders en organisaties. Alles in het teken van het uiteindelijke doel. Om dit doel in de gaten te houden en eventuele problemen te signaleren heeft elke kandidaat een persoonlijk begeleider. De begeleider lost niet alle problemen op maar zorgt wel voor continuïteit in het proces van de kandidaat. Het is een steuntje in de rug. Problemen worden daar neer gelegd waar ze horen.

De zorgorganisaties kunnen begeleiders leveren.

3. Een werkervaringsplaats

Een uitkeringsgerechtigde werkt op een plek in de organisatie met behoud van uitkering. Dit kan op verschillende niveaus. Het doel van de werkervaringsplaats is:

- Medewerker doet arbeidsritme op in een reële werksituatie;
- Medewerker krijgt (nieuwe) ervaring in de zorg;
- Medewerker en organisatie kunnen bepalen of werken in de zorgsector kansrijk is;
- Vervolgstep kan bepaald worden.

Een werkervaringsplaats duurt in principe 3 maanden.

4. Een BBL-plaats

Een BBL-plaats bieden aan een persoon uit de SR-doelgroep.

5. Uitkeringsgerechtigde een betaalde baan bieden. Persoon komt in dienst bij organisatie.

Een uitkeringsgerechtigde werkt een x aantal uur per week.

De waarde van deze SR-afspraken is onder andere afhankelijk van het aantal uren dat iemand werkt en welke afstand tot de arbeidsmarkt de kandidaat heeft.

Leerlijn

Bovenstaande activiteiten kunnen achtereenvolgens voor mensen ingezet worden. Zo ontstaat een geheel traject (leerlijn), waarbij mensen uiteindelijk aan het werk kunnen in de zorg.

De verschillende onderdelen hoeven voor een persoon niet per se door één organisatie achtereenvolgens georganiseerd te worden. Als dit wel kan, is het zeker positief voor zowel organisatie als medewerker.

Het kan echter ook zo zijn dat een organisatie geen mogelijkheden heeft mensen een contract te bieden, maar wel mogelijkheden heeft om stap 1 en 2 aan te bieden.

6. Aanvullende projecten

Tijdens de uitvoering van de SR-activiteiten zullen we ongetwijfeld tegen zaken aanlopen, zoals taalproblematiek, vervoersproblematiek etc.

Organisaties kunnen samen met opdrachtgever projecten initiëren om problematiek te verhelpen. De inzet in deze projecten heeft als waarde het uurtarief zoals afgesproken bij optie 1.