Onderwerp

Aanvullende kansen jeugd, inclusie, armoede en kansengelijkheid

Wat speelt er in Zwolle?

Bestaanszekerheid wordt een steeds groter aandachtspunt nu de inflatie toeneemt, de dagelijkse boodschappen schrikbarend snel duurder worden en (energie)schulden zich opstapelen. Dat kan de tweedeling in de maatschappij versterken en daarmee de kansenongelijkheid vergroten. Jeugdigen zijn gebaat bij een goede start om later hun bestaanszekerheid te kunnen garanderen. Om toch te blijven zorgen dat iedereen mee kan doen, schetsen we naast de bestaande factsheets nog een aantal kansen die we meer in samenhang zien op de genoemde onderwerpen.

Bestaanszekerheid & perspectief

Uit steeds meer onderzoeken blijkt dat bestaanszekerheid een randvoorwaarde is voor heel veel andere zaken in het leven. Het niet zeker weten of je volgende maand nog een dak boven je hoofd hebt of de boodschappen kan betalen, kan zo overheersend worden, dat er geen ruimte meer is voor iets anders. Als gemeente hebben we geen invloed op alle onderdelen van bestaanszekerheid, toch zien we de volgende kansen om bestaanszekerheid te bevorderen:

- Voldoende betaalbare en passende woning: daarvoor verbinding fysiek en sociaal verder versterken.
- Armoederegelingen versimpelen, beter vindbaar maken (1 loket) en overwegen of de leeftijdsgrens voor kindregelingen langer door kan lopen dan 18 jaar en of de regelingen verruimd kunnen worden
- Meer doen met vroegsignalering: signalen vanuit SWT, woningcorporaties, energieleveranciers en zorgaanbieders komen wel binnen, maar capaciteit ontbreekt om deze signalen ook daadwerkelijk opvolging te geven. Gebeurt nu nog te selectief.
- Meer oog voor financiële situatie inwoners als basisvoorwaarde meenemen bij benadering door SWT. Beter linken SWT, IO en sociale raadslieden hierin.
- Nazorg voor mensen die uit de bijstand komen. Door wegvallen regelingen en onvoorziene kosten die het werken met zich meebrengt kan de financiële situatie verslechteren. Nazorg kan dit voorkomen en zo bijdragen aan meer mensen aan het werk.
- Regie op de bijstandspopulatie: zorgen dat de bijstandspopulatie beter in zicht is, waardoor de ondersteuning geboden kan worden die nodig is. Het innovatielab dat met prototypes werkt aan herinrichting van het uitvoeringsmodel (Tiem, IO en SWT) is de beste werkwijze hiervoor aan het onderzoeken.

Kansengelijkheid en inclusie

- Meer ruimte voor maatwerk voor mensen die niet binnen de hokjes passen. Een statushouder die naar Zwolle komt voor een test, maar nu nog in het AZC zit en het vervoer niet kan betalen. Tijdelijke kinderopvang die volgens de regels niet toegekend moet worden, maar wel ruimte geeft voor een ouder om behandeld te kunnen worden en weer richting werk te bewegen. Situaties die vanuit de menselijke maat een andere oplossing vragen dan de regels kunnen bieden. Hier meer ruimte creëren voor maatwerkoplossingen door regelruimte en -budget voor de medewerkers te creëren die deze situaties tegenkomen.
- Veerkrachtige wijken. De diversiteit in wijken neemt toe, qua leeftijd en culturele achtergrond, maar ook door de beweging naar beschermd thuis, zal de bandbreedte van wat we normaal vinden in een wijk moeten verbreden. Dat vraagt een andere mindset van alle bewoners, maar ook voldoende inrichting van de sociale basis om tijdelijke vangnetten te creëren zoals inlooppunten buiten kantoortijden, respijtzorg en bereikbaarheid van mensen die kunnen luisteren, meedenken en ondersteunen als dat nodig is. Het wijkgericht werken helpt ook om de wijk meer in zijn geheel te bekijken en te bezien wat nodig is.

- Netwerken vermengen. Het hebben van een netwerk dat je kansen kan vergroten, is heel belangrijk. Vaak blijven we in onze eigen bubbel, waar de kansen gelijk zijn aan onze eigen kansen. Vermengen van netwerken kan daarom helpend zijn om kansen te vergroten en elkaar beter te begrijpen. Vormen hiervoor zijn maatjesprojecten, vergroten van contacten/netwerken in de wijken, maar ook meer gebruik maken van ervaringsdeskundigheid om beleid en uitvoering te verbeteren.
- De organisatie Gemeente Zwolle als goed voorbeeld. Meer dan nu een inclusieve werkgever zijn door meer inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en meer diversiteit onder medewerkers na te streven. Daarbij is cultuursensitiviteit ook een aandachtspunt voor onszelf als organisatie. Ook meer oog voor cultuursensitiviteit in beleid en uitvoering.

Jeugd

Onder bovenstaande kopjes is al een aantal punten genoemd over jeugdigen. In aanvulling daarop nog een aantal kansen voor jeugd uitgelicht:

- Andere oplossingen; door de grote uitgaven op jeugdhulp, is de neiging de aandacht daarop te richten voor hervorming en nieuw aanbod van bestaande aanbieders. Daarnaast is het nodig actiever in te zetten op meer preventief aanbod en andersoortige oplossingen. Het SWT kan daarin een sleutelrol hebben: met een brede blik die een jeugdvraag kan beantwoorden met een participatie-oplossing voor een ouder. Of een container voor de deur voor een grote opruiming om eerst eens rust te creëren. Daarnaast kan het SWT extra ondersteuning bieden in het gewone leven (school, thuis en wijk) zodat zo veel mogelijk doorgaat. En in brede zin kan het SWT meedenken welke versterking van de sociale basis nog nodig is op het gebied van jeugd.
- Niet alle hulp tegelijk. Als het complex en meervoudig wordt, moeten we (het systeem) beter faciliteren om te doen wat nodig is. De hulpvraag van de jeugdige/het gezin is daarvoor het vertrekpunt. Hulp wordt stap voor stap ingezet.
- Voor onconventionele oplossingen bij multi probleemgezinnen is meer regelruimte nodig. De kennis en inzet die we in het kader van 1 gezin, 1 plan hebben opgedaan met de Doorbraakmethode, helpt om daar invulling aan te geven.

Digitalisering

Bij de ondersteuning op bovenstaande gebieden, zien we enkelvoudige, meervoudige en complexe vragen van inwoners. Door de enkelvoudige vragen efficiënter te beantwoorden met behulp van digitalisering, blijft er meer tijd en ruimte over voor de meervoudige en complexe vragen waar menselijk contact voor nodig is.