





Meerjarenplan Dienstverlening 2025-2028

Mensgerichte dienstverlening en integrale regionale samenwerking

www.senzer.nl

senzer

Inhoud

Inleiding
3

1. Positionering
5

2. Het regionale perspectief
9

3. Trends en ontwikkelingen
12

4. Focus en ambities
18

Tot slot
24



Door op de hoofdstukken te klikken, kun je makkelijker door het document heen bladeren!

Als je op het logo klikt, kom je altijd terug op deze inhoudsopgave



Inleiding

Ieder van ons ondervindt het vroeg of laat: het leven kent een heleboel uitdagingen. Soms gaat het zelfs om een flinke opeenstapeling die ons maatschappelijk functioneren beïnvloedt en ons belemmert om in ons eigen levensonderhoud te voorzien. Een situatie die je niemand toewenst en die voor betrokkene uitzichtloos kan lijken...

Helaas komen wij deze situaties dagelijks tegen. De groep mensen die geconfronteerd wordt met uitdagingen die zelfredzaamheid bemoeilijken, groeit en worstelt. Met financiële onzekerheid, sociaal isolement of persoonlijke kwetsbaarheden - psychisch of anderszins. Ze zijn nog niet in staat om in het reguliere arbeidsproces mee te draaien of dreigen juist uit te vallen. Hun bestaanszekerheid staat onder druk. Om stappen te kunnen zetten en deel te kunnen nemen aan de samenleving hebben zij intensieve ondersteuning nodig, op meerdere leefgebieden.

Samen maken we verschil

In onze regio zijn we onlosmakelijk verbonden in een uitgebreid netwerk om deze inwoners te ondersteunen. Een vangnet als het (l)even tegenzit. Senzer maakt deel uit van dat netwerk en kan, samen met u, verschil maken in mensenlevens. Dat doen we via mensgerichte dienstverlening die we periodiek toetsen en waarvan we focus en ambities vastleggen in ons Meerjarenplan Dienstverlening. Het is belangrijk dat de keuzes die we daarin maken gedrágen keuzes zijn. Dat raden en colleges betrokken zijn bij de manier waarop we onze dienstverlening aan inwoners op hoofdlijnen vormgeven en de onderliggende uitgangspunten die we daarbij hanteren.

“In onze regio zijn we onlosmakelijk verbonden in een uitgebreid netwerk om deze inwoners te ondersteunen. Een vangnet als het (l)even tegenzit. Senzer maakt deel uit van dat netwerk en kan, samen met u, verschil maken in mensenlevens.”

In de geactualiseerde gemeenschappelijke regeling die in januari 2023 in werking is getreden is daarom afgesproken dat we vierjaarlijks een Meerjarenplan Dienstverlening opstellen dat voor zienswijze aan de raden wordt aangeboden. Conform GR is hierin de gezamenlijke, samenhangende en regionaal geharmoniseerde taakopdracht van en voor de deelnemende gemeenten verwerkt.

Co-creatie

Dit Meerjarenplan Dienstverlening is het resultaat van intensieve gesprekken, inzichten en betrokkenheid van onze professionals en beleidsambtenaren, partners en andere belanghebbenden. Het kwam in co-creatie tot stand met een afvaardiging van ambtenaren van de zeven gemeenten. Input ervoor kwam o.a. voort uit interviews met bestuurlijke en ambtelijke vertegenwoordigers van de gemeenten, de arbeidsmarktregio en de GR Peelgemeenten, en raadpleging van de Regionale Cliëntenraad.

In context

Vanzelfsprekend gaat het Meerjarenplan Dienstverlening uit van ons positioneringsdocument en borduurt het voort op ons organisatieplan ‘Samen Werken aan een Sterker Senzer’. Het sluit aan op de huidige coalitieakkoorden van onze gemeenten, de Koersagenda 2021-2024 GR Peelgemeenten, de kadernota Sociaal Domein Helmond, het visie- en strategiedocument Sociaal Domein Geldrop-Mierlo en het Regionaal arbeidsmarktplan Helmond-De Peel 2023-2027.

Op weg

Om een schot voor de boeg te geven: een kluwen aan zorgen op verschillende leefgebieden, dat is een ontwikkeling die we in toenemende mate signaleren binnen ons bestand van uitkeringsgerechtigden en werknemers. Dat vraagt maatschappelijk gezien om een brede blik op dienstverlening, om maatwerk zonder willekeur waarbij de mens centraal staat en om intensieve aandacht voor kwetsbare mensen. Langs de lijnen van vertrouwen, menselijke maat, eenvoud en het aantrekkelijker maken van inclusief werk en werkgeverschap. Dat kan alleen maar door meer integrale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en het sociaal domein.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 vertrekken we vanuit onze positionering, de opdracht die u Senzer gegeven heeft en de principes die ons daarbij gidsen. Vervolgens staan we in hoofdstuk 2 stil bij het regionale perspectief. In hoofdstuk 3 schetsen we een aantal relevante trends en ontwikkelingen en in hoofdstuk 4 beschrijven we de impact die het voorgaande heeft op de dienstverlening van Senzer en de keuzes die we naar aanleiding daarvan willen maken voor de komende jaren.

Werken aan de toekomst

Het proces van totstandkoming van dit plan was enorm waardevol en we danken iedereen die eraan heeft bijgedragen. Het plan weerspiegelt de gezamenlijke ambitie van een netwerk dat vastbesloten is om voor inwoners uit onze regio verandering teweeg te brengen en duurzame impact te creëren op het gebied van participatie. Zo werken we samen aan de toekomst.

Basis voor doorontwikkeling en startpunt P&C-cyclus

Het Meerjarenplan Dienstverlening is de basis voor de doorontwikkeling van onze dienstverlening en vormt het startpunt van onze planning-en-controlcyclus. In de jaarlijkse kaderbrief, begroting en meerjarenraming verwerken wij vervolgens de exacte uitwerking van de ambities en tot slot volgt via de bestuursrapportages de verantwoording.



1

Positionering



Dit is Petra

Ze heeft iets met markten en braderieën en was de bijstand helemaal beu. Op een Workdate van Senzer greep ze haar kans. Ze richt nu speciale hoekjes in bij Kringloopwinkel 2Switch in Gemert en staat graag achter de kassa.

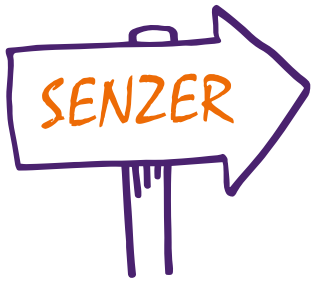
Positionering Senzer

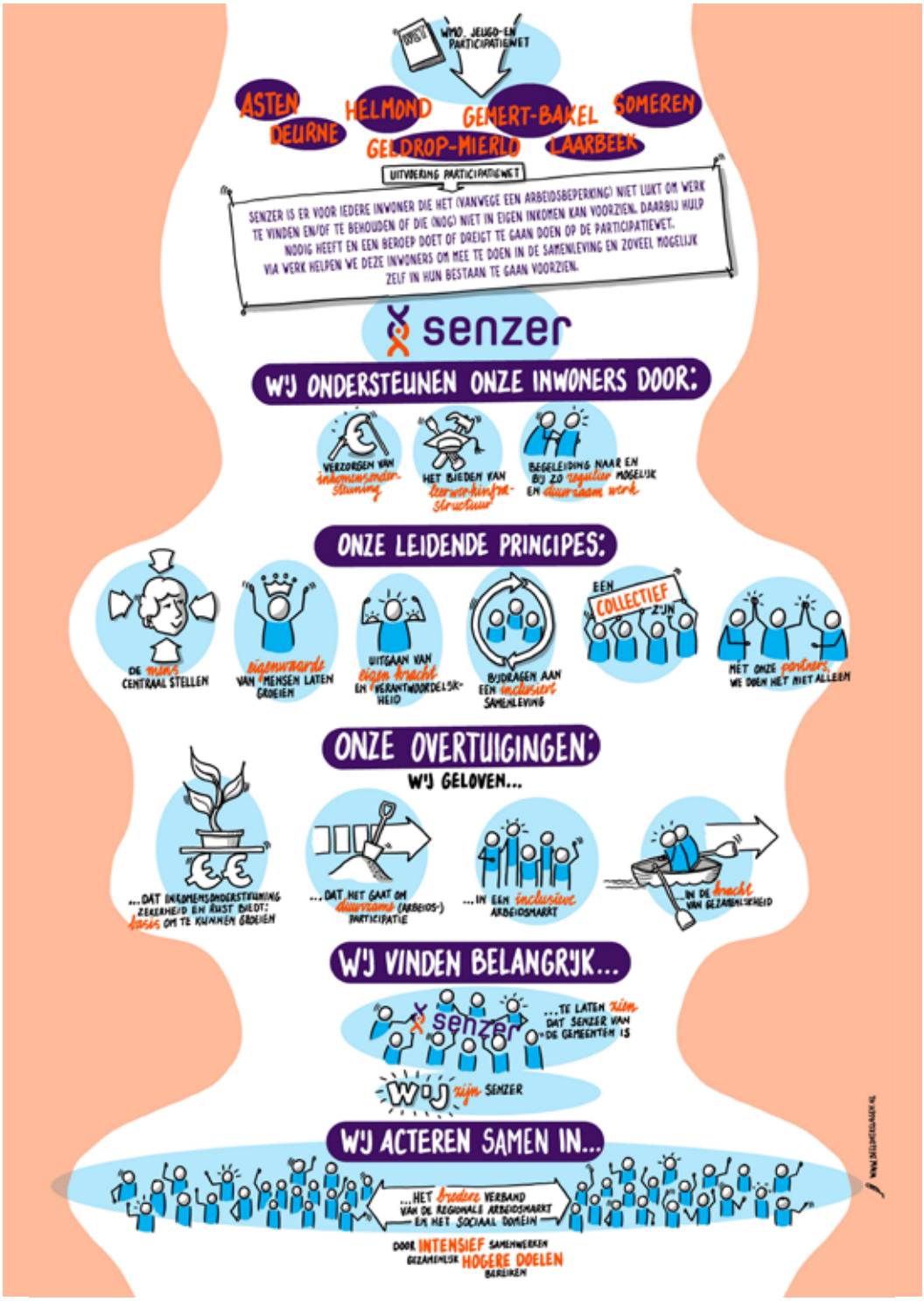
Onze positionering, zoals in 2021 herijkt en unaniem door de raden vastgesteld, vormt het kader voor onze dienstverlening. Onze basis-opdracht en de principes waarlangs we die vormgeven zijn hierin vastgelegd.

Senzer is er voor een brede doelgroep van mensen die niet op eigen kracht op de arbeidsmarkt terecht kunnen komen en blijven, of die inkomensondersteuning nodig hebben. Daarbij sturen we op zo duurzaam mogelijk aan het werk gaan.

Dit doen we als kennis- en expertisecentrum, uitvoerings- en netwerkorganisatie in het dynamische, brede spectrum van het sociaal domein en de arbeidsmarktregio.

Dit betekent het ondersteunen van een inwoner met inkomen, bij het ontdekken van mogelijkheden, bij het vergroten van de zelfredzaamheid en het vinden van werk of bij het ondernemen, met als doel het weer actief kunnen deelnemen aan de samenleving.





Dienstverleningslijnen

We ondersteunen inwoners van de regio langs de volgende dienstverleningslijnen:



1. Inkomensondersteuning

Het verzorgen van inkomensondersteuning. Een uitkering biedt mensen financiële zekerheid, veiligheid en daarmee stabiliteit. Een basis, rust en daarmee ruimte voor verdere ontwikkeling. Een voorwaarde om verder te kunnen. Kortom: een basis voor levensonderhoud en groei.



2. Leerwerkinfrastructuur

Het bieden van een leerwerkinfrastructuur met een breed scala aan werkplekken bij reguliere bedrijven en binnen de beschutte muren van Senzer. Deze creëren een aangepaste werkomgeving, ruimte om te leren werken, vaardigheden te ontplooien en talent te ontdekken. De basis voor het ontdekken, benutten en ontwikkelen van arbeidskracht.



3. Op weg naar werk

Begeleiding naar en bij zo regulier mogelijk en duurzaam werk, de basis voor verdere bloei. Door werk kunnen mensen in hun eigen bestaan voorzien. Werk biedt ritme en structuur, sociaal contact, een doel, het gevoel nuttig te zijn en zelfstandigheid. Het helpt om eigenwaarde te laten groeien.

In een inclusieve arbeidsmarkt kunnen inwoners groeien en bloeien

Om echt tot bloei te kunnen komen, is een inclusieve arbeidsmarkt nodig. We zorgen er samen met werkgevers voor dat werk beschikbaar en toegankelijk wordt en blijft. Door deze intensieve samenwerking bevorderen we de door- en uitstroom van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Aansluitend op de wet SUWI -waarin onder meer gemeenten, UWV en sociaal ontwikkelbedrijven worden opgeroepen om samen te werken- doen we dat via onze werkgeversdienstverlening in hechte samenwerking binnen WSP Helmond-De Peel en het Leerwerkloket. We ondersteunen en begeleiden werkgevers in brede zin met een breed scala aan instrumenten.

Zo zorgen we samen voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen kan groeien en bloeien.

We laten ons gezamenlijk gidsen door de volgende leidende principes:

We stellen de mens centraal

Vanuit vertrouwen helpen we inwoners het beste uit zichzelf te halen in relatie tot de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Om iemand duurzaam te laten participeren moet deze ervaren gezien te worden: 'Je doet ertoe'. Voorkomen is beter dan genezen: we handelen preventief. We hebben oog voor mensen die aansluiting met het arbeidsproces dreigen te missen of dreigen uit te vallen en grijpen vroegtijdig in.

We laten eigenwaarde groeien

Zelfbewustzijn leidt tot (economische) zelfstandigheid. Hierin investeren we want dit voorkomt uitval. We ondersteunen en versterken de kracht van mensen, treden ze vanuit vertrouwen tegemoet en bieden kansen, zodat ze zelfvertrouwen en eigenwaarde op kunnen bouwen waardoor ze dúrven te bewegen. Dit gevoel van eigenwaarde is belangrijk om structureel je plek op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden.

We gaan uit van eigen kracht en verantwoordelijkheid

We stimuleren dat een persoon groeit en hierin eigen verantwoordelijkheid neemt. De gemeente c.q. Senzer heeft hierin een faciliterende, ondersteunende rol. Iedereen doet ertoe.

We dragen bij aan een inclusieve samenleving

We benaderen deze opdracht in het brede verband van het sociaal domein en vanuit de verantwoordelijkheid als gemeente. De gemeente heeft als taak om te sturen op een inclusieve samenleving, waarbij Senzer aan de lat staat voor de inclusieve arbeidsmarkt. Gemeenten c.q. Senzer en werkgevers hebben elkaar nodig om deze inclusieve arbeidsmarkt te kunnen realiseren. Met open blik op werk en mensen.

We zijn een collectief

Samen zijn we sterker, dat is de meerwaarde van de samenwerking in Senzer (in GR-verband). We zijn samen verantwoordelijk voor het geheel. Hiervoor is het van belang dat binnen de gemeenten betrokkenen op alle niveaus elkaar kennen en open met elkaar spreken. We gaan uit van de kracht van gezamenlijkheid: het collectief bereikt meer dan een individu.

Niet zonder onze partners, we doen het niet alleen

We hebben grote waardering voor de expertise van onze partners. Zij zijn onmisbare schakels en alleen samen komen we tot het beste resultaat voor inwoners. Vanuit eigen expertise zijn we onlosmakelijk verbonden.

"Senzer is er voor iedere inwoner van de gemeente Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren - samen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel - die het (vanwege een arbeidsbeperking) niet lukt om werk te vinden en/of te behouden of die (nog) niet in eigen inkomen kan voorzien, daarbij hulp nodig heeft en een beroep doet of dreigt te gaan doen op de Participatiewet. Via werk helpen we deze inwoners om mee te doen in de samenleving en zoveel mogelijk zelf in hun bestaan te gaan voorzien."

2

Het regionale perspectief



Dit is Abrahale

Een statushouder uit Eritrea. Vijf jaar geleden is hij zijn vaderland ontvlucht. Hij kwam via Senzer bij Raijlof terecht, waar ze witlof en roodlof verbouwen. Hij heeft het daar naar zijn zin! Er staat tegenwoordig vaak witlof op het menu bij Abrahale!

Het regionale perspectief

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel bestaat uit zeven gemeenten en is met circa 257.000 inwoners en 26.600 bedrijfsvestigingen een relatief kleine en daarmee overzichtelijke arbeidsmarktregio[1]. De gemeenten profileren zich als organisaties die dicht bij de inwoners staan, willen verbinden en kansen creëren en de nadruk leggen op kwalitatief goede, toegankelijke dienstverlening. De regio kent een beroepsbevolking van 75,5%, waarvan 72,4% werkzaam is. Uit de cijfers blijkt dat onze regio zich kenmerkt door een relatief kwetsbare en gemiddeld lager opgeleide beroepsbevolking en een conjunctuurgevoelige economie. De regio is onderdeel van de Brainportregio en kent een uniek eigen profiel met veel MKB'ers met een groot aandeel (slimme) maakindustrie.

Coalitieakkoorden

Onze gemeenten besteden in hun coalitieakkoorden veel aandacht aan onderwerpen als 'relatie burgers en overheid, veiligheid, gelijke kansen en jezelf zijn, integratie, onderwijs, welvarendheid en gezondheidszorg.' Inhoudelijk wordt de nadruk gelegd op kwalitatieve goede dienstverlening wat zich laat zien in termen als 'nabij, dienstbaar, persoonlijk, toekomstbestendig, inwoner centraal, verbinden, samen, goede dienstverlening, vroegsignalering, bestaanszekerheid en inclusiviteit.' Waar de gemeenten voor staan, komt tot uitdrukking in hun slogans:

- Asten: 'Gedreven door passie en ambitie.'
- Deurne: 'Daar doen we het voor.'
- Geldrop-Mierlo: 'Iedereen verdient een kans en moet mee kunnen doen in de samenleving'.
- Gemert-Bakel: 'Samen Goed Doen.'
- Helmond: 'Iedereen moet kunnen meedoen, rondkomen, vooruitkomen.'
- Laarbeek: 'Samen aan zet.'
- Someren: 'Een verbonden gemeente.'



Koersen richting toekomst

Belangrijke bronnen die mede richting geven aan de ontwikkeling van onze dienstverlening voor de komende jaren zijn de Koersagenda 2021-2024 GR Peelgemeenten, de kadernota Sociaal Domein Helmond, het visie- en strategiedocument Sociaal Domein Geldrop-Mierlo en het Regionaal arbeidsmarktplan Helmond-De Peel 2023-2027, waarin ambities beschreven staan zoals 'iedere inwoner heeft een duurzame, passende plek op de arbeidsmarkt', 'Persoonlijk, Dichtbij en Verbonden', een 'bevlogen samenwerking rondom de inwoner' en 'Mensen krijgen de ondersteuning die ze nodig hebben, tijdig, op maat en in samenhang'.

> "Ambitie: Iedereen die de mogelijkheid heeft is duurzaam aan het werk of doet mee, waar nodig met ondersteuning. Iedereen kan meedoen naar vermogen, waarbij sprake is van een doorlopende lijn dagbesteding - betaald werk."
>
> *Kadernota Sociaal Domein Helmond*

1. Cijfers uit Regionaal Arbeidsmarktplan

Input uit interviews

Een aantal stakeholders is gevraagd om hun visie op Senzer en de onderwerpen voor de jaren 2025-2028 te delen. De geïnterviewden vertegenwoordigen gezamenlijk het sociaal domein, de arbeidsmarkt en de gemeenten van onze regio. De geïnterviewden zijn gevraagd hoe zij tegen bepaalde onderwerpen aankijken en welke ontwikkelingen zij daarbij zien. De navolgende lijnen zijn uit de interviews gedestilleerd.

1. Integrale samenwerking binnen het sociaal domein met en tussen lokaal en/of regionaal opererende organisaties, in het belang van de inwoner, wordt door de respondenten genoemd als het meest belangrijk.

2. Het is belangrijk dat Senzer een duidelijke positie inneemt in het sociaal domein en de arbeidsmarktregio.

3. Participeren reikt verder dan het verrichten van betaald werk. Voor Senzer ligt er de verbindende taak om mensen uit de doelgroep van de Participatiewet, met veelal complexe problematiek, te laten meedoen; te laten participeren in de maatschappij. Aanwezige obstakels, zoals geldzorgen, worden binnen het netwerk aangepakt waarbij gebruik gemaakt wordt van innovatie en vergaande samenwerking.

4. De huidige tendens in de samenleving is om steeds meer maatwerk toe te passen in de dienstverlening. Dit geldt ook voor de dienstverlening van Senzer aan de inwoner. Senzer maakt onderdeel uit van de totale dienstverlening aan de inwoner en moet, binnen de mogelijkheden van de wet, zoeken naar doelmatige oplossingen in de volle breedte. Het kijken naar wat nodig is en hoe dit in te passen in wet- en regelgeving (omgekeerde toets[2]) vormt de basis voor de benadering van de casus, niet de juridische grondslag, het systeem of risicoreductie. De intensiteit van de in te zetten dienstverlening wordt daarop afgestemd. Hierbij moet gekeken worden naar zowel individuele als groepsgerichte benadering[3].

5. Een goede en juiste bejegening en communicatie is onontbeerlijk. Zeker in een tijd waarin het vertrouwen van de burger in de overheid en daaraan gelieerde instanties erg laag is. Dit vraagt van Senzer om zich altijd bewust te zijn van het klantperspectief, in al het handelen en communiceren. Dit vertaalt zich door naar het zijn van een organisatie die door klanten wordt ervaren als klantvriendelijk, oplossingsgericht, open en duidelijk[4].

6. Senzer heeft impact op een groter goed: een positieve gezondheid. Door het bieden van financiële zekerheid en het leveren van een bijdrage aan de participatie van de inwoners, draagt Senzer bij aan het algehele welzijn zoals vermindering van stress, bevorderen van de algehele gezondheid en het vergroten van de sociale betrokkenheid.



"Waar nodig bieden wij passende ondersteuning, zodat iedereen naar vermogen mee kan blijven doen in onze samenleving"

Koersagenda 2021-2024 GR Peelgemeenten

2. Een domein-overstijgende aanpak voor integraal werken binnen de gemeente of tussen gemeente en ketenpartners, waarbij maatwerk wordt geleverd zonder dat dit tot willekeur leidt
3. Een groepsgerichte benadering is een methode waarbij de focus ligt op het werken met een groep mensen met overeenkomstige kenmerken, zoals een vergelijkbare (werk)taalachterstand, een psychische kwetsbaarheid, enzovoorts.
4. Conform leidende principes en kerngedragingen zoals genoemd in het organisatieplan 'Samen werken aan een sterker Senzer'

3

Trends en ontwikkelingen



Dit is Joey

Joey van de Poel volgde het Koploperstraject “Zo gek nog niet” van Senzer en GGZ. Daar werd gefocust op wat wél mogelijk is. Hij kon een leer-werkstage doen bij Ingenieursbureau Verhoeven Leenders en heeft nu een vast contract. Een wereldkans!

Trends en ontwikkelingen

Sinds de start van Senzer heeft niet alleen de organisatie zich ontwikkeld, maar zeker ook de omgeving waarin zij acteert. Dit hoofdstuk beschrijft zowel de kwantitatieve als kwalitatieve trends en ontwikkelingen die de gemeenten en Senzer als uitvoerder van de Participatiewet de komende jaren gaan raken. Daarbij zijn gegevens gebruikt over landelijke en regionale trends vanuit diverse recente bronnen, waaronder de Divosa Benchmark, UWV en CPB-cijfers en rapportages van het SCP.

Landelijke politiek

Een wezenlijke ontwikkeling tijdens het tot stand komen van dit meerjarenplan is de val van Kabinet Rutte 4. Deze kan gevolgen hebben voor het doorzetten van de aangekondigde veranderingen in het sociaal domein. De kans dat een aantal onderwerpen die ons rechtstreeks raken controversieel worden verklaard, is reëel. We moeten ons realiseren dat dit effect kan hebben op de lijn die het Rijk heeft ingezet met de ontwikkeling van wet- en regelgeving. Binnen de mogelijkheden die we hebben zullen we de keuzes die wij regionaal maken, zo goed mogelijk ten uitvoer brengen.

Het vraagt dus wendbaarheid van ons allen om aan te blijven sluiten op deze ontwikkelingen. We moeten alert zijn op de impact ervan op de persoonlijke situaties van inwoners, het effect op welzijn en de mogelijkheden om te participeren.

Maatschappelijke tendens: laag vertrouwen in overheid

We leven in een tijd waarin het vertrouwen in de overheid en daaraan gelieerde instanties laag is. Vertrouwen kleurt de wil en de durf om aan te kloppen bij overheidsinstanties en de verwachtingen rondom dienstverlening. Mede door de toeslagenaffaire, om een in het oog springend voorbeeld te noemen, groeit de maatschappelijke vraag om meer oog te hebben voor ‘de mens’ boven de strikte juridische regels en procedures. Dit vraagt van overheden en uitvoerings-instanties een klantgerichte bejegening, wijze van communiceren en benadering van vraagstukken. Oftewel: om bewust te zijn van klantperspectief, in al het handelen.

Ontwikkelingen in wetgeving

Participatiewet in balans: menselijke maat, vertrouwen en eenvoud

Het Rijk is bezig met een herziening van de Participatie-wet aan de hand van verschillende sporen en langs de lijnen van vertrouwen, menselijke maat, eenvoud en aantrekkelijker maken van inclusief werk en werkgever-schap. Deze beoogde herziening verbreedt het doel: gericht op arbeidsinschakeling voor wie dat kan, en voor wie daar (nog) niet toe in staat is, ligt de focus (eerst) op andere activiteiten. Zo schrijft minister Schouten op 9 juni 2023:

“De focus op werk blijft belangrijk. Ook na lange tijd in de bijstand stromen mensen soms nog uit naar betaald werk. Maar als niet iedereen betaald kan werken, is de vraag wat een realistisch perspectief is en hoe participatie het best duurzaam kan worden gestimuleerd. Participatie is breder dan betaald werk, mensen zijn vaak actief op meerdere leefdomeinen, zoals werken, leren, zorgen, sport, cultuur, etc. Op al deze vlakken kan participatie vormgegeven worden. Denk aan vrijwilligerswerk of mantelzorg. Ook dit is een vorm van participatie die meerwaarde heeft. Mijn doel is daarom om participatie binnen de individuele mogelijkheden van mensen zo veel mogelijk te stimuleren.“

Spoor 1 is inmiddels in gang gezet en betreft een aantal concrete maatregelen. Dit spoor is gericht op:

- De regels en ondersteuning van de Participatiewet laten aansluiten op de mogelijkheden en omstandigheden van de mensen voor wie ze bedoeld zijn: eenvoudig en passend.
- Het vergroten van de rechtszekerheid, zowel qua rechten als plichten: uniform waar het kan, differentiatie waar nodig.
- Het creëren van meer handelingsruimte voor de uitvoerend professional.

Spoor 2 betreft meer fundamentele wijzigingen en heeft hierbij oog voor de samenhang in het sociale domein met onder andere Wmo, de Jeugdwet, Wet handhaving Sociaal Domein, en de nieuwe wet van School naar werk waarmee ook jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt de begeleiding krijgen die zij nodig hebben. Het SCP stelt dat integrale dienstverlening juist voor de doelgroep van de Participatiewet van groot belang is, omdat hier vaak sprake is van een meervoudige hulpvraag en soms van multiproblematiek. De insteek is daarom om de Participatiewet beter aan te laten sluiten op de Wmo en de Jeugdwet, bijvoorbeeld als het gaat om de invulling van begrippen en het mens- en maatschappijbeeld zodat cultuurverschillen doorbroken kunnen worden, samenwerking gestimuleerd wordt en elkaar tegenwerkende wetgeving voorkomen.

Spoor 3 richt zich op de versterking van de vakkundigheid van professionals die werken aan de uitvoering van de Participatiewet. Het gaat zowel om de juiste toepassing van de wet en de voorgenomen wetswijzigingen als om het herkennen en toepassen van ruimte wanneer de situatie daarom vraagt. Om oog en aandacht te hebben voor de moeilijke situaties waarin mensen zich kunnen bevinden. Dit vraagt om gepaste bejegening en goede dienstverlening door professionals. Ervaringsdeskundigen geven aan dat de bejegening door de professionals van belang is voor een gevoel van gelijkwaardigheid en vertrouwen in de interactie tussen mensen en overheid.

Andere wetsontwikkelingen

Daarnaast zijn er door het Rijk ontwikkelingen aangekondigd op het gebied van werkgeverservicepunten en regionale werkcentra en een uitbreiding van de doelgroep banenafspraak. Ook is de Wet aanpak meervoudige problematiek in het sociaal domein (WAMS) in ontwikkeling. Met deze wet beoogt het Rijk knelpunten weg te nemen bij de gegevensuitwisseling in het sociaal domein bij de aanpak van meervoudige problematiek. Deze ontwikkelingen hebben effect op de samenwerkingen binnen de arbeidsmarktregio en het sociaal domein.



Armoede en ongelijkheid

De voorspelling van het CPB en de bevindingen van de commissie sociaal minimum is dat de armoede in 2024 toeneemt met name onder uitkeringsgerechtigden, onder andere vanwege het wegvallen van tijdelijke ondersteuningsmaatregelen zoals het energieplafond. De inschatting is dat in 2024 het aantal arme huishoudens met een uitkering als primaire inkomensbron in Nederland stijgt naar 285.000 terwijl dit in 2022 op 125.000 lag. Het grootste deel van de uitkeringsgerechtigden onder de armoedegrens is (mede) afhankelijk van een bijstandsuitkering en woont in een sociale huurwoning. Van alle huishoudens die in 2024 een bijstandsuitkering ontvangen, leeft circa 44% onder de armoedegrens[5].

Onderzoek van het SCP (maart 2023) wijst uit dat één op de zes Nederlanders (16,3%) achterstand heeft op het gebied van economisch kapitaal, sociaal kapitaal, cultureel kapitaal en persoonskapitaal. Daartegenover staat een groep van 19,9% die over de gehele linie een voorsprong heeft. De groepen aan de 'onderkant' hebben minder kansen in de maatschappij, en ook minder vertrouwen in elkaar, de politiek en de overheid. Zij geven hun leven een veel lager cijfer en plaatsen zichzelf onderaan de maatschappelijke ladder. De verschillen met de groepen aan de 'bovenkant' zijn groot en hardnekkig. Zo ontstaat in toenemende mate een tweedeling die de sociale cohesie in de samenleving onder druk zet en kansen om mee te doen beperkt.

Bijstandsontwikkeling

De bijstandsontwikkeling in de regio Helmond-De Peel komt overeen met de ontwikkelingen op landelijk niveau. De instroom in de bijstand daalde de afgelopen 8 jaar, op een piek in de coronaperiode na. De uitstroom liet echter ook een dalende trend zien (Divosa Benchmark).

Er is van 2018 tot 2023 een toename te zien in het percentage herinstroom binnen 12 maanden. Gelet op de gemiddelde verblijfsduur in de bijstand zien we dat de groep met een verblijfsduur van meer dan 5 jaar als percentage van de totale bijstandspopulatie over de jaren heen steeg, van 41,4% naar 45,4%.

Sinds 2015 is er sprake van vergrijzing en ontgroening van het bijstandsbestand. Zo nam het relatieve aantal 55+'ers met een bijstandsuitkering de laatste 5 jaar toe van 20,9% naar 24,9%. Naar verwachting zet deze trend de komende jaren door, ook omdat de Nederlandse bevolking in het algemeen vergrijst en ontgroent (Divosa Benchmark).

De Participatiewet heeft tot doel om mensen zo snel als mogelijk en duurzaam deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Een groot deel van het bijstandsbestand kon ook redelijk makkelijk uitstromen naar werk - de zogenoemde 'direct bemiddelbaren'. Echter, deze verhouding is de afgelopen jaren veranderd. Nu kampt het grootste deel van de mensen in de bijstand met dusdanige problematieken dat snelle uitstroom naar werk maar beperkt mogelijk is. Zij hebben vaak meerdere hulpvragen op diverse leefgebieden. Dat sluit aan op de trend dat de groep met een verblijfsduur van korter dan 1 jaar als percentage van de totale bijstandspopulatie daalde. De verwachting is dat deze trend zich de komende jaren voortzet (Divosa Benchmark).

Statushouders

Elke gemeente heeft een verplichte taakstelling voor de opvang en participatie van statushouders. Deze taakstelling is afhankelijk van de asielinstroom en wordt ieder half jaar vastgesteld. Voor 2024 wordt een piekinstroom van 70.000 asielzoekers verwacht[6]. Dit is 41% meer dan in 2022. Voor de jaren daarna is de prognose dat - bij ongewijzigd landelijk beleid - de structurele stijging van de asielinstroom verder doorzet. Dit betekent dat ook de taakstelling voor gemeenten om statushouders te huisvesten de

5. In Nederland ligt de armoedegrens in 2023 op €1.533,- per maand voor een alleenstaande (CPB)
6. Zie de door staatssecretaris Eric van der Burg in april 2023 naar de Tweede Kamer gezonden Meerjaren Productie Prognose (MMP)

komende jaren verder zal stijgen. Dit leidt in de regio tot een grotere vraag naar voorzieningen op het gebied van onder andere wonen, inkomen, zorg, onderwijs, inburgering en veiligheid. In ons uitkeringsbestand zien we dit ook terug. Het aandeel statushouders ten opzichte van het totale uitkeringsbestand is in de afgelopen jaren gestegen. Overigens neemt ook het aantal statushouders met betaald werk toe.

Psychisch kwetsbaren

Het aantal volwassenen met psychische klachten is in 13 jaar tijd gestegen van 1,9 miljoen naar 3,3 miljoen in 2022[7]. De sterke stijging is vooral onder jongvolwassenen te zien als gevolg van toenemende maatschappelijke zorgen of prestatiedruk. Deze ontwikkelingen zien we ook onder bijstandsgerechtigden. Binnen het uitkeringsbestand van Senzer geeft ruim 55% aan een psychische kwetsbaarheid te hebben. Ook bij deze groep bijstandsgerechtigden is er vaak sprake van een complexe problematiek op meerdere leefgebieden. Zorgwekkend is dat - landelijk gezien - 67% van de mensen met een psychische kwetsbaarheid hun re-integratieactiviteiten staakt. Toch zien we ook veel positieve effecten met begeleidingstrajecten die werk en GGZ-behandeling combineren.

Laaggeletterdheid

In Nederland hebben circa 2,5 miljoen mensen van 16 jaar en ouder moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Dat is ongeveer 1 op 6 mensen. Ook zijn hun digitale vaardigheden vaak beperkt. Laaggeletterdheid is ook in onze arbeidsmarktregio een probleem. We scoren als regio zelfs bovengemiddeld: 15% is laaggeletterd, ten opzichte van 12% landelijk.
Naar verwachting neemt het aantal mensen dat laaggeletterd is de komende jaren verder toe. Dit komt door vergrijzing, migratie en doordat steeds meer jongeren met een taalachterstand van school komen. Moeite hebben met lezen en schrijven heeft grote gevolgen. Taal-, reken-, en digitale vaardigheden zijn nodig om goed mee te kunnen doen in onze samenleving. Laaggeletterdheid maakt mensen kwetsbaar: minder zelfredzaam, minder sociaal actief en minder gezond dan geletterde mensen. Het kan een behoorlijk obstakel vormen op weg naar of bij werk.

Economie en arbeidsmarkt

In 2022 was er sprake van zeer hoge inflatie en de verwachting is dat de inflatie nog enige tijd hoog blijft (CPB). Dit heeft onder andere negatieve gevolgen voor de economische groei en het besteedbaar inkomen van inwoners en dus ook - zeker - voor mensen in de bijstand. Het Rijk probeert weliswaar met diverse middelen het leed te verzachten. Dat neemt niet weg dat de maand rondkomen voor mensen met een uitkering of een laag inkomen steeds lastiger wordt. Voor de komende jaren heeft het Rijk een groot pakket aan maatregelen om met name de meest kwetsbare huishoudens te ondersteunen bij de hoge energierekening en om werken lonender te maken. Zo wordt het minimumloon sneller en verder verhoogd dan eerder gepland[8]. Deze verhoging werkt direct door in de hoogte van de bijstand, omdat deze aan het wettelijk minimumloon is gekoppeld.

Door de goede economische situatie na corona is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. De krapte komt doordat het aantal werkzoekenden laag is en er nog nooit zo veel banen waren in Nederland. De afgelopen jaren was het voor werkgevers in Nederland steeds moeilijker om nieuw, geschikt, personeel te vinden. De verwachting is dat de personeelstekorten, en daarmee de arbeidskansen, de komende jaren met name blijven in de sectoren techniek, zorg en ICT[9].
In Helmond-De Peel bevinden zich de structureel kansrijke beroepen binnen de sector bouw, industrie en techniek.

7. Dat blijkt uit het langlopende landelijke NEMESIS-onderzoek van het Trimbos-instituut
8. Zie ook: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/armoedebestrijding/armoede-verminderen
9. Zie rapport UWV - Arbeidsmarktprognose 2023-2024

Arbeidsmarktkrapte biedt kansen voor onze doelgroep, omdat werkgevers eerder geneigd zullen zijn om het werk anders te organiseren c.q. aan te passen. Tegelijkertijd signaleren we dat er een steeds hoger opleidingsniveau gevraagd wordt, met name bij beroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waardoor de vraag naar lager geschoold personeel steeds kleiner wordt.

Het groeitempo van de werkgelegenheid gaat de komende jaren dalen (UWV). De afname van het aantal vacatures heeft volgens het UWV te maken met de lagere economische groei waardoor de banengroei in een lagere versnelling terechtkomt dan de afgelopen twee jaar. Behalve dat bedrijven minder produceren door de verslechterde economie, belemmeren ook de aanhoudende personeelstekorten de groei steeds meer. Ook al daalt de vraag naar nieuw personeel, de krapte op de arbeidsmarkt blijft, omdat er sprake is van een ‘kwalitatieve mismatch’. Dat betekent dat de competenties van mensen die werk zoeken niet altijd aansluiten op de vraag van werkgevers.

De werkloosheid was in de afgelopen periode van arbeidsmarktkrapte laag. De verwachting is dat de omvang van de werkloze beroepsbevolking na een periode van daling weer licht oploopt (CPB).

Technologie

Ook technologische ontwikkelingen spelen een rol. Automatisering, digitalisering en robotisering gaan het werk veranderen. Functies veranderen, zullen soms zelfs verdwijnen maar er zullen ook nieuwe functies ontstaan. Routinematig werk zal meer en meer verdwijnen, naar handmatige handelingen blijft vraag. Andere technologische ontwikkelingen bieden juist kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dankzij technologische ondersteuning kunnen zij de gevraagde werkzaamheden wél verrichten.



4

Focus en ambitie 2025-2028



Dit is Naomy

Na moeilijke jaren in Curaçao en Nederland heeft ze haar plek gevonden. Voor de spelers en staf van voetbalclub Helmond Sport verzorgt ze nu vier dagen per week het ontbijt en de lunch.

Focus en ambitie 2025-2028

Onze omgeving kent volop beweging, dat blijkt wel uit voorgaande hoofdstukken. Inwoners van onze arbeidsmarktregio bevinden zich steeds meer in complexe situaties en kennen in toenemende mate problematieken op diverse leefgebieden. Dat leidt tot een kwetsbaarder uitkeringsbestand en een gemiddeld langere uitkeringsduur. We zien een relatieve toename van psychisch kwetsbaren, statushouders en 55+'ers. De arbeidsmarkt blijft voorlopig krap en dat biedt weliswaar kansen maar vraagt ook om investering om deze zo inclusief mogelijk te maken. Daarnaast leiden ontwikkelingen in wetgeving tot andere kaders en mogelijkheden. Al deze ontwikkelingen vragen om een bredere benadering van participatie.

Een bredere benadering houdt rekening met verschillen tussen mensen en doet recht aan hun omstandigheden, kwetsbaarheden, behoeften, kansen en mogelijkheden. Het biedt ook mogelijkheden voor mensen die al erg lang aan de kant staan om mee te doen. Waar mogelijk ligt de focus op betaald werk, maar lukt dit niet, dan zetten we vooralsnog in op een andere vorm van participatie, passend bij de inwoner. Elke stap die leidt naar meedoen, telt, en elke vooruitgang die geboekt wordt op welk vlak dan ook, vergroot uiteindelijk de arbeidskansen. Samen met onze gemeenten en andere netwerkpartners gaan we daarom brede participatie-oplossingen realiseren, waarbij we ons op meerdere leefgebieden richten, ieder vanuit eigen kennis en expertise. Daarbij toetsen we steeds of de ingeslagen weg in lijn is met het brede participatiedoel.

Meer specifiek geven we deze brede benadering van participatie vorm via een tweetal thema's waar onze focus en ambities op gericht zullen zijn: mensgerichte dienstverlening en integrale regionale samenwerking. Zo vervullen wij komende jaren onze opdracht, inspelend op de regionale ambitie en trends en ontwikkelingen van dit moment en binnen het bredere verband van de regio.

Mensgerichte dienstverlening

De Participatiewet uit 2015 heeft naast inkomensondersteuning primair als doel om mensen toe te leiden naar werk en besteedt veel aandacht aan handhaving van (re-integratie)verplichtingen. De laatste jaren worden er in het maatschappelijke debat fundamentele vragen gesteld over de werking van de Participatiewet. Zo vindt men de ondersteuning te beperkt, het sanctieregime streng en de bestaanszekerheid te complex georganiseerd. Wij herkennen dit in onze dagelijkse uitvoering. Het nemen van eigen regie en verantwoordelijkheid door de bijstandsgerechtigde is en blijft belangrijk, eigenaarschap draagt bij aan persoonlijk succes. Maar dit moet wel mogelijk zijn. Daarom willen wij de komende jaren de focus leggen op de wijze waarop wij in onze dienstverlening de menselijke maat meenemen, om zoveel als mogelijk te werken 'volgens de bedoeling'.

Al eerder constateerden we dat de inwoners binnen onze doelgroep in toenemende mate geconfronteerd worden met diverse uitdagingen en problematieken. Hun situatie is vaak complex en dat maakt het ondersteuningstraject ingewikkelder. Dat vraagt een verdiepingsslag in onze dienstverlening, zowel qua intensiteit als kwaliteit.

Verzorgen van inkomensondersteuning

De basis voor levensonderhoud en groei

Voor mensen die dat nodig hebben en er recht op hebben, verstrekken we inkomensondersteuning. Mede door de toeslagenaffaire is de roep luider om meer oog te hebben voor ‘de mens achter het dossier’ in plaats van de wettelijke procedures te volgen. Dit raakt het debat over het vertrouwen tussen overheid en burger. Zonder vertrouwen willen of durven mensen niet aan te kloppen bij gemeenten, bijvoorbeeld door negatieve ervaringen in het verleden of het gevoel als potentiële fraudeur te worden behandeld. Zeker bij behoefte aan inkomensondersteuning werkt dit door. De noodzaak om een beroep te doen op deze inkomensondersteuning raakt mensen, niet alleen in de portemonnee maar ook in het gevoel.

Intensiteit en kwaliteit

Wij willen ons de komende jaren gaan inzetten om, nog meer dan voorheen, de menselijke maat mee te nemen in de besluitvorming over de aanvraag van een uitkering. Door te investeren op ons aanvraagproces ondersteunen we inwoners om zo eenvoudig mogelijk een uitkeringsaanvraag te doen en zo snel mogelijk uitsluitsel te geven over hun aanvraag. Zekerheid en duidelijkheid over hun inkomen helpt mensen om zich beter te focussen op (ontwikkeling naar) werk of participatie. Als het gaat om de toetsing van de juistheid, gaan wij het reeds ingezette proces bij het controleren van uitkeringen doorontwikkelen waarbij wij uitgaan van maatwerk en vertrouwen.

“De bijstand is een groot goed, een fantastische laatste vangnet. Maar wel voor wie het écht nodig heeft. De bereidheid om dat met z’n allen te betalen valt of staat wel met het feit dat er geen misbruik van wordt gemaakt.”

Senzer-medewerker in Eindhovens Dagblad 09-07-2022

Bieden van een leerwerkinfrastructuur

Ontdekken, benutten en ontwikkelen van arbeidskracht

Binnen onze regio is er een grote groep mensen die kan en wil werken, maar vanwege lichamelijke, mentale of psychisch-sociale belemmeringen niet voldoet aan de eisen die de arbeidsmarkt stelt. Onze leerwerkinfrastructuur maakt het mogelijk om voor iedereen die kan en wil werken de eigen arbeidskracht te ontdekken, ontwikkelen en benutten, om te leren (en) werken en vervolgens waar mogelijk uit te stromen naar een reguliere werkplek.

Intensiteit en kwaliteit

We blijven de leerwerkinfrastructuur doorontwikkelen, zodat deze meebeweegt met de veranderende kenmerken van de doelgroep en de behoeften van de werkgever en de arbeidsmarkt. We willen werk toegankelijk en beschikbaar maken en houden, en zo regulier en duurzaam mogelijke banen realiseren. Dit doen wij door onze medewerkers permanent te scholen. Dankzij de expertise van deze gespecialiseerde professionals en voortdurende innovatie kunnen passende werkplekken gecreëerd worden en geconstateerde drempels geslecht.

Begeleiding naar zo regulier en duurzaam mogelijk werk

De basis voor bloei

Het doel van de Participatiewet, het aan het betaald werk krijgen van mensen, ook met een arbeidsbeperking, blijft onze leidende opdracht: werk maken van uitkeringen. Er moet echter ook, meer dan nu het geval is, gekeken worden naar het beoogde brede participatiedoel. Voor een grote groep mensen die nu in de bijstand zit, is toeleiding naar werk niet mogelijk zonder intensief en wellicht ook structureel op meerdere leefgebieden te interveniëren. Op voorhand kan niet gezegd worden of betaald werkt ooit haalbaar zal zijn, maar stapjes zetten op weg naar werk en daarbij investeren op verschillende leefgebieden biedt wel perspectief. Hierbij staat de mens centraal.

Intensiteit en kwaliteit

Er is specifieke, persoonlijke aandacht nodig voor de unieke behoeften en omstandigheden van elke persoon. En dit vraagt intensieve, individuele en integrale ondersteuning en vakkundige begeleiding om te komen tot participatie. Daarbij hebben we begrip voor de mogelijk complexe situatie waarin de bijstandsgerechtigde zich bevindt en doorgronden we deze situatie samen om zo de juiste instrumenten, tijd en expertise in te zetten. Uiteraard in samenwerking met partners in het sociaal domein.

Het borgen van een hoge mate van vakmanschap van onze medewerkers gaan wij maximaal faciliteren door in te zetten op een meer contextgerichte werkwijze door het implementeren van het Integratief Gedragsmodel. Hierbij gaat het om diepgaander inzicht op individueel niveau in motivatie en gedrag, en geeft handvatten om 'willen & kunnen' zorgvuldig af te wegen en te beïnvloeden. Kortom, aandacht voor het klantperspectief en open en duidelijke bejegening en communicatie. Om werkzoekenden optimaal te laten ontwikkelen is maatwerk nodig. De haalbare eerstvolgende stap naar werk is voor ieder individu anders en vraagt een eigen aanpak.

We blijven investeren in gerichte aanpakken voor specifieke doelgroepen. De resultaten uit de koploper-trajecten voor psychisch kwetsbaren en de diverse trajecten voor statushouders en laaggeletterden leren ons dat een intensieve doelgroepgerichte aanpak werkt. Gezien de ontwikkelingen in de bijstand zal dit blijvende aandacht houden.

"Het beïnvloeden van motivatie en gedrag is iets waar je als professional binnen het sociaal domein dagelijks mee bezig bent. 'Het Integratief gedragsmodel helpt om grip te krijgen op de effectiviteit van het re-integratie proces. Alles in het model draait om twee kernbegrippen: willen en kunnen. Aan beide knoppen kun je draaien."

Prof. dr. Roland Blonk, Universiteit Tilburg, hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve innovatie van arbeid - 28-06-2023



Werkgeversdienstverlening

De groei naar inclusiviteit

Werkgevers optimaal ondersteunen bij het vinden van medewerkers en daarmee kansen creëren voor mensen die om verschillende redenen moeizaam de weg naar werk vinden. Dat is in essentie werkgeversdienstverlening. We streven naar een arbeidsmarkt die inclusief is en oog heeft voor mensen met een arbeidsbeperking.

Intensiteit en kwaliteit

Om werkgevers in staat te stellen deze mensen duurzaam in het arbeidsproces op te nemen, moeten zij kunnen rekenen op de noodzakelijke ondersteuning en begeleiding. Het trainen van begeleiders, leidinggevenden en collega's op de werkvloer blijkt daarbij goed te werken en dat gaan we breed inzetten.
Het gaat daarbij om aandacht voor ontwikkeling, versterking van kennis, houding en vaardigheden, zowel op de reguliere werkvloer als binnen de beschutte muren van Senzer. Niet alleen om mensen te laten uitstromen, maar ook om huidige plaatsing te bestendigen.

Door onder andere de inzet van de VIO (vragenlijst inclusief ondernemen, in samenwerking met TNO) te optimaliseren en het beschikbaar maken van werk bij ondernemers en verbreden we de leerwerkinfrastructuur. We kijken vanuit een ander perspectief naar het werk om zo banen beschikbaar te maken voor mensen die anders langs de kant blijven staan. Ook hierbij staat de mens centraal.

We geven vorm aan de opdracht in de Wet SUWI om instrumenten en processen transparant te maken voor werkgevers en waar mogelijk te harmoniseren. Hierdoor kunnen onze professionals lokale, regionale en landelijke instrumenten inzetten binnen de werkgeversdienstverlening die kansen bieden voor een specifieke werkzoekende.

De komende jaren investeren we in Inclusieve Technologie. Deze zetten we in om enerzijds lichamelijke, psychische en cognitieve belemmeringen weg te nemen en de mogelijkheden van een individu optimaal te ontplooien en anderzijds om de aanpassingsmogelijkheden aan de kant van 'werk' te benutten.

"De Programmaraad zet zich ervoor in dat partijen binnen de arbeidsmarktregio's zich bewust zijn dat harmonisatie van instrumenten en werkprocessen, daar waar kan, van belang zijn voor een goede dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. De instrumentengidsen Dennis en Eva dragen bij aan in- en overzicht en stimuleert methodisch werken."

Gerlinde Scheper, projectleider landelijke Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt, waarin VNG, UWV, Divosa en Cedris samenwerken aan het werkend krijgen van de 35 arbeidsmarktregio's



Investeren op integrale regionale samenwerking

We hebben geconstateerd dat groepen in de bijstand met complexe problematiek niet altijd afdoende geholpen zijn met de ondersteuning die Senzer vanuit zijn opdracht kan bieden.

Samenwerken in het sociaal domein

Om deze uitkeringsgerechtigden op meerdere leefgebieden de benodigde begeleiding te bieden is het nodig dat wij nog meer samenwerken met onze partners in het sociaal domein. Bij dit deel van de uitkeringsgerechtigden is er meer aandacht nodig voor ondersteuning die niet direct gericht is op de uitstroom naar betaald werk.

Door intensiever samen te werken worden de participatiekansen van de inwoner vergroot. Het versterkt de zelfredzaamheid, de betrokkenheid in de samenleving en uiteindelijk ook de kansen op werk. Vanuit ieders expertise en rol kijken we gezamenlijk naar de vraag: 'Wat heeft de bijstandsgerechtigde nodig om te kunnen participeren?' Doordat verschillende instanties en organisaties samenwerken, kan de ondersteuning naadloos op elkaar aansluiten, zelfs wanneer de bijstandsgerechtigde te maken heeft met verschillende uitdagingen. Dit vertaalt zich naar een dienstverlening die qua intensiteit en kwaliteit beter is afgestemd op de persoonlijke behoefte van de uitkeringsgerechtigde.

> "Aan de ene kant zitten werkgevers op deze krappe arbeidsmarkt te springen om gekwalificeerd personeel en aan de andere kant heb je statushouders die graag willen werken. Dus moet je kijken hoe je deze twee bij elkaar kunt brengen. Zoals bij alles, heb je daar tijd en geld voor nodig. De goede wil is er, dus komt het nu aan op het mogelijk maken van werk."

Enrico Sterken, rayonmanager UWV, Eindhovens Dagblad 01-05-2023

Samenwerken met en voor werkgevers

Om werk, ontwikkeling en participatie vorm te geven is samenwerking met werkgevers onontbeerlijk. Ook dat doen wij niet alleen. De werkgeversdienstverlening die zijn oorsprong vindt in de Wet SUWI waarin onder meer gemeenten, UWV en sociaal ontwikkelbedrijven worden opgeroepen om samen te werken, vergt een blijvende aandacht.

We stimuleren en dragen bij aan de ontwikkeling van een regionale inclusieve arbeidsmarkt. We zorgen voortdurend voor aansluiting bij de behoeften en ontwikkelingen in de markt en bieden werkgevers makkelijke toegang tot ondersteuning. We ondersteunen werkgevers in de brede zin met een breed scala aan instrumenten. We versterken hierop en blijven samen met UWV en onze gemeenten bouwen aan een solide netwerk van werkgevers en arbeidsmarktpartners door te blijven investeren in het WerkgeversServicepunt Helmond- De Peel en een gezamenlijk arbeidsmarktbewerkingsplan, vooruitlopend op het regionaal werkcentrum.

Dit alles sluit aan bij onze leidende principes en geeft inhoud aan: **Niet zonder onze partners, we doen het niet alleen.** We hebben grote waardering voor de expertise van onze partners. Zij zijn onmisbare schakels en alleen samen komen we tot het beste resultaat voor onze bijstandsgerechtigden.

> "In onze regio werken we veel samen met werkgevers en netwerkpartners; de neuzen staan dezelfde kant op."

Marion van Limpt, algemeen directeur Senzer, Eindhovens Dagblad 01-05-2023

Tot slot



Dit is Mark

Bij de Albert Heijn in Mierlo doet hij buitengewoon goed werk. Via de WSW, Wajong en leerwerkplekken van Senzer in de schoonmaak en catering is hij in de winkel beland. Hij heeft oog voor details en is als vliegende kiep overal inzetbaar. Hem kun je om een boodschap sturen!

Tot slot

Dit meerjarenplan beschrijft onze focus en ambitie voor een nog meer mensgerichte dienstverlening en integrale regionale samenwerking. De ontwikkeling naar meer maatwerk en de menselijke maat maakt dat er een nieuwe balans gevonden moet worden tussen rechtmatigheid en doelmatigheid. De doelmatige benadering heeft niet alleen betrekking op de Participatiewet. Het raakt ook onder andere armoedebestrijding, Jeugd, Wmo en onderwijs. Dat maakt ook dat integrale benadering en samenwerking nodig is, zodat er voor inwoners meer kansengelijkheid en verbetering van de bestaanszekerheid ontstaat.

De mate waarin thema's kunnen worden opgepakt is afhankelijk van financiële kaders en politieke ontwikkelingen. In een periode van economische groei maken we andere keuzes dan in periodes van economische recessie. We zijn daarbij ook sterk afhankelijk van rijksbudgetten. Lokale politieke beslissingen en beleidskeuzes kunnen daarnaast de ambitie beïnvloeden. Dat geldt ook voor de mate van samenwerking en de mogelijkheden voor het opzetten van samenwerkingsverbanden. We kunnen het immers niet alleen. Samenwerken doen we samen!

De ambitie blijft leidend!

Om de voortgang en het succes te bepalen, verzamelen we periodiek feedback van onze betrokkenen en ketenpartners. De resultaten van de dienstverlening worden gemonitord en de effectiviteit en tevredenheid van de dienstverlening en samenwerking wordt beoordeeld. Terugkoppeling hierover vindt plaats via de formele verantwoordingslijnen.

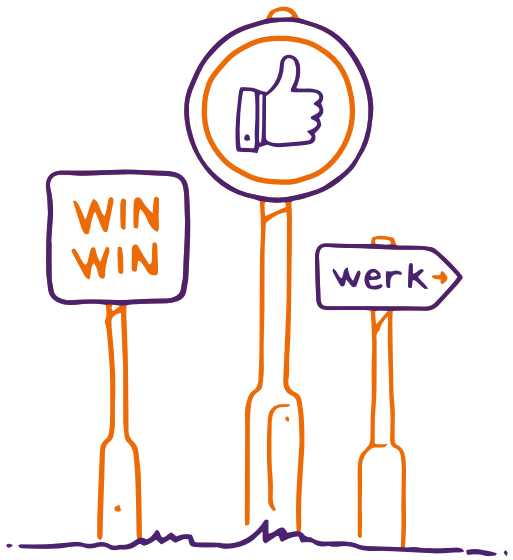
De ambitie is behaald wanneer we met onze gemeenten en andere partners een werkwijze hebben ontwikkeld binnen het sociaal domein en de arbeidsmarktregio, waarmee vanuit gezamenlijkheid wordt ingezet op nauw verbonden dienstverlening vanuit klantperspectief.



Ambitie in de kern

De hiervoor beschreven focus op ‘dienstverlening’ en ‘samenwerking’ vertaalt zich voor de komende jaren in de volgende ambities waarbij onze wendbaarheid, het snel en goed in kunnen spelen op veranderingen, een vanzelfsprekendheid blijft.

Vanuit de kracht van verbinding en samenwerking bieden we onze klanten perspectief. Dat doen we via innovatieve dienstverlening en met persoonlijke aandacht en contact. Onze werkwijze kenmerkt zich door eenduidigheid en vakmanschap. Met onze partners in het sociaal domein en de arbeidsmarktregio staan we vanzelfsprekend in nauw contact.



Verdieping in mensgerichte dienstverlening

Intensiteit	Kwaliteit
• We hebben focus op werk vanuit een bredere kijk op participatie, we handelen vanuit klantperspectief waarbij de mens centraal staat.	• We bieden dienstverlening op een hoog niveau van professionaliteit en vakmanschap, met de juiste kennis, methodische vaardigheden en ervaring.
• Onze dienstverlening is gericht op het verbeteren van bestaanszekerheid en de mogelijkheid om te participeren: 'iedereen doet mee.'	• We zijn open en duidelijk in onze bejegening en communicatie, die zijn gebaseerd op begrijpelijkheid, transparantie en vertrouwen.
• We innoveren en passen onze dienstverlening continu aan, gericht op de behoeftes van de klant.	• We creëren voldoende tijd en ruimte voor het leveren van maatwerk en werken vanuit eenvoud in plaats van bureaucratie.

Investeren in integrale regionale samenwerking

Sociaal domein	Arbeidsmarkt
• We zijn integraal onderdeel van het brede sociaal domein, met een gezamenlijke ambitie vanuit ieders kennis en expertise, rekening houdend met lokale context en initiatieven.	• We zijn integraal onderdeel van de arbeidsmarktregio, met een gezamenlijke ambitie vanuit ieders kennis en expertise, en dragen in belangrijke mate bij aan de realisatie van het regionale arbeidsmarktplan.
• We organiseren en nemen deel aan multidisciplinaire casuïstiek overleggen gericht op bestaanszekerheid, participatie en werk.	• We stimuleren op methodische wijze inclusief ondernemerschap bij werkgevers in de regio en kennen ons netwerk.
• We leiden actief door naar onze partners en geven gezamenlijk vorm aan de brede participatie.	• Vanuit technologische ontwikkelingen spelen we in op kansen die de economie geeft voor onze klanten én werkgevers.



Dit is Melissa

In de flexgroep bij Bavaria maakt ze meters met kratten. Melissa begon bij groepsdetachering Dorel, liep stage bij de flexgroep van Senzer en kreeg vervolgens een contract, met loonkostensubsidie. Ze vindt de afwisseling leuk, weet van aanpoten en wordt erg gewaardeerd.



Bezoekadres
Montgomeryplein 6
5705 AX Helmond

Postadres
Postbus 272
5700 AG Helmond

t. 0492 58 24 44
e. info@senzer.nl
www.senzer.nl