



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Hoofdstuk 1 Ondernemersondersteuning, matching en begeleiding	5
Hoofdstuk 2 Talentontwikkeling op weg naar werk	9
Hoofdstuk 3 Sociale ontwikkeling	11
Hoofdstuk 4 Inkomensverstrekking en minimabeleid	15
Hoofdstuk 5 Schulddienstverlening	18
Hoofdstuk 6 Mens en organisatie	20
Hoofdstuk 7 Factsheet Gorinchem	22
Hoofdstuk 8 Factsheet Molenlanden	24
Hoofdstuk 9 Factsheet Vijfheerenlanden	26

Voorwoord

Het jaar 2019 werd afgesloten met een gunstig en hoopvol perspectief. De economische en conjuncturele ontwikkelingen (in de wereld en) in Nederland zorgden voor lage werkloosheidscijfers en zelfs krapte op de arbeidsmarkt. Dit was ook zichtbaar in de jaarcijfers van Avres: het uitkeringsbestand daalde fors¹⁾, er werden veel mensen naar werk toegeleid²⁾ en ook bijvoorbeeld meer statushouders vonden hun weg richting betaalde arbeid. Er was dan ook de (reële) verwachting dat deze positieve ontwikkeling in 2020 kon worden gecontinueerd. Met nieuwe plannen en opgaven had Avres daarnaast het voornemen om in 2020 het reeds eerder ingezette transformatieproces te vervolgen en haar dienstverlening en ondersteuning richting inwoners nog meer af te stemmen op hun behoeften en belangen, samen met lokale partners.

Hoe anders is het echter gelopen. Vanaf maart 2020 wordt (ook) Nederland getroffen door de gevolgen van de uitbraak van de Corona-pandemie. De druk op de medische zorg neemt toe. Er worden sociale beperkingen ingevoerd. Een deel van de economische activiteiten valt stil. Voor zover van toepassing wordt thuiswerken de nieuwe norm. Klassikaal lesgeven wordt vervangen door digitaal onderwijs op afstand. En het kabinet komt met ondersteuningsmaatregelen om werkgelegenheid (met het oog op de toekomst) te garanderen en inkomstenverlies te compenseren.

Als uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen, wordt Avres al heel snel en direct geconfronteerd met de effecten van de Covid-19 crisis. Door de beperkende maatregelen en het stilvallen van economische activiteiten komen bepaalde doelgroepen direct zonder werk en inkomen te zitten. Met name zelfstandigen, jongeren en flexwerkers zijn (nieuwe) doelgroepen waar Avres zich bij haar dienstverlening en ondersteuning tijdens deze crisis (extra) op moet gaan richten. Voor de zelfstandigen komt er vanuit de ondersteuningsmaatregelen van het Rijk een specifieke regeling: De Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers (TOZO). De overige doelgroepen – voor zover zij geen rechten hebben opgebouwd in voorliggende voorzieningen, zoals de WW – zijn aangewezen op de reguliere uitkeringsverstrekking binnen Avres. Het beroep van zelfstandigen, mede door het ontbreken van een partnerinkomsttoets, op TOZO 1 is enorm. Maar liefst 1.843 keer wordt er een aanvraag voor deze regeling ingediend, waarvan er uiteindelijk 1.716 worden toegekend³⁾. Ook worden er 119 aanvragen leningen Bedrijfskapitaal ingediend in het kader van TOZO 1, waarvan er 106 worden toegekend. Het Rijk vergoedt de verstrekking van de uitkeringen TOZO volledig en ook voor de uitvoering worden de gemeenten / Avres gecompenseerd.

Als gevolg van de Corona-uitbraak is Avres ook genoodzaakt om direct de werkzaamheden voor onze doelgroepmedewerkers (SW en Nieuw Beschut) af te schalen. Er is – zeker aan het begin van de uitbraak – nog veel onduidelijkheid over de wijze waarop het virus zich verspreidt en welke maatregelen passend zijn om verdere verspreiding te voorkomen. Daarom kiest Avres⁴⁾ ervoor – in verband met de veelal kwetsbare gezondheid van deze medewerkers – om de beschutte werklocaties vrijwel volledig (tijdelijk) te sluiten. Veel doelgroepmedewerkers komen thuis te zitten en een groot deel van de productiewerkzaamheden wordt (tijdelijk) stopgezet. Jobcoaches van Avres dragen in die periode op afstand zorg voor (digitale) ondersteuning en begeleiding van de doelgroepmedewerkers. Andere (ambtelijk) medewerkers van Avres, die hun reguliere werkzaamheden tijdelijk niet kunnen uitvoeren, springen bij om de voortgang van cruciale productieactiviteiten en –leveringen te garanderen en te borgen. Ook het Rijk komt met een ondersteuningsmaatregel: voor het geleden productieverlies als gevolg van de Corona-pandemie ontvangen de SW- / werkbedrijven financiële compensatie.



1) Van 1624 naar 1552 uitkeringen (Dit was exclusief de voormalige gemeente Vianen)

2) 196 personen

3) Derhalve 127 afwijzingen

4) Vrijwel alle andere SW-bedrijven in het land doen op dat moment hetzelfde.

Met afwisselend aanscherpingen en versoepelingen van beperkende maatregelen beheerst de uitbraak van het Covid 19-virus inmiddels al ruim een jaar het dagelijkse leven in de samenleving en wordt ook Avres nog steeds met die gevolgen geconfronteerd. Met gepaste maatregelen, zoals bijvoorbeeld afschaling van het aantal werkplekken per locatie om zo voldoende onderlinge afstand te borgen en aanpassingen van werkroosters, zijn de productieactiviteiten binnen het werkbedrijf voortgezet. Waakzaamheid blijft hierin voorop staan. Bovendien zijn er op het terrein van inkomensondersteuning, na de beëindiging van de looptijd van TOZO 1, vervolgeregelingen gekomen in de vorm van TOZO 2 en TOZO 3, en inmiddels ook TOZO 4 (tot 1-7-'21). Door aanscherpingen in deze regelingen – met name de invoering van de partnerinkomenstoets – is het beroep hierop weliswaar afgenomen, maar er waren eind 2020 nog altijd bijna 450 zelfstandigen afhankelijk van deze vorm van inkomensondersteuning. Ook is er sinds jaren weer een stijging zichtbaar van het aantal inwoners dat een beroep moet doen op een reguliere bijstandsuitkering. Daarnaast is de bijstandspopulatie in omvang ook toegenomen, omdat de huidige situatie op de arbeidsmarkt het voor mensen niet eenvoudig maakt om uit te stromen naar (ander) werk. In het jaarplan 2022 wordt beschreven op welke wijze Avres – samen met haar ketenpartners in de arbeidsmarktregio – invulling gaat geven aan maatregelen om de effecten van de uitbraak van de Corona-pandemie op te vangen en te bestrijden.

In het najaar van 2020 heeft Avres het Actieplan Corona ontwikkeld. Met dit actieplan is er (vooruitlopend op de komst van de uitwerking van de rijksmaatregelen vanuit het sociaal akkoord) ten aanzien van crisisdienstverlening in onze regio al in 2020 ingezet op het bieden van extra ondersteuning ten aanzien van zelfstandigen en jongeren. Bovengenoemde activiteiten – de zogeheten crisisdienstverlening – vonden en vinden plaats naast de gebruikelijke dienstverlening en ondersteuning aan inwoners op het terrein van inkomensverstrekking, schulddienstverlening, toeleiding naar werk, en ontwikkeling en participatie. Ook in deze bijzondere tijd is en blijft de aandacht en de zorg voor de inwoners die een beroep doen op reguliere dienstverlening en ondersteuning uiteraard onverminderd doorlopen.

Het bestuur van Avres heeft al diverse malen haar waardering laten blijken over de wijze waarop Avres het voorgaande jaar heeft gewerkt. Snelheid in handelen, passie, flexibiliteit en inzet van individuele medewerkers en van de organisatie als geheel, hebben er toe bijgedragen dat zij voor veel inwoners in de regio het noodzakelijke verschil kon(den) maken. Trots en met heel veel dank blik het bestuur van Avres dan ook terug op de werkzaamheden die Avres in 2020 heeft verricht.

In dit jaarverslag zal ook u een terugblik worden gegeven op de activiteiten en werkzaamheden door Avres in 2020. Net als andere jaren zal dat gebeuren op hoofdlijnen en aan de hand van cijfers en een aantal korte achtergrondverhalen. Eén opmerking vooraf is nog op zijn plaats. Bij de gepresenteerde cijfers is een reële vergelijking ten opzichte van 2019 niet altijd mogelijk geweest, omdat als gevolg van gemeentelijke herindelingen, het verzorgingsgebied van de gemeenschappelijke regeling in 2019 niet geheel gelijk was aan dat in 2020.

Wij wensen u veel leesplezier.

Het dagelijks bestuur van Avres.

1. Ondernemersondersteuning, matching en begeleiding

Doelstelling

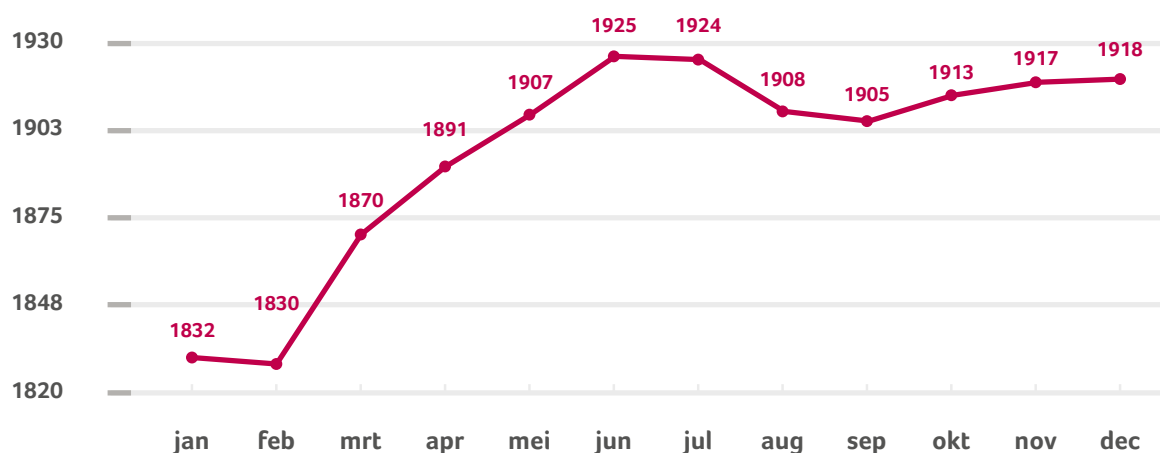
Meer mensen aan het werk (in bedrijven).

Bestandsontwikkeling

In januari 2020 bedroeg de omvang van het bijstandsbestand⁵⁾ 1832 uitkeringen. Eind december was dit bestand gestegen tot 1918 uitkeringen. Een absolute toename van 86 uitkeringen en procentueel een stijging van 4,7 %. Gelet op de omvang en de impact van de (economische gevolgen van de) coronacrisis is deze toename relatief gezien gering. Daarbij moet evenwel in het oog worden gehouden dat een groot deel van de mensen die door de Coronacrisis momenteel zonder werk zit wordt ondersteund door inkomensmaatregelen uit de noodpakketten van het

Rijk, zoals de NOW⁶⁾ en de TOZO, dan wel recht kunnen doen gelden op een voorliggende voorziening als de WW. Een zogeheten "Coronaeffect" is in de groei van het bestand ook zichtbaar. Na een aanvankelijke daling in de eerste twee maanden van 2020, stijgt het bestand in de maanden maart t/m juni. Vervolgens stabiliseert en daalt het zelfs licht in de periode juli t/m september, tegelijkertijd met de versoepeling van de beperkende maatregelen. Daarna stijgt het weer - tegelijkertijd met de aanscherping van maatregelen - tot een niveau van 1918 uitkeringen. In onderstaande tabel is deze ontwikkeling weergegeven.

Grafiek 1: ontwikkeling omvang bijstandsbestand jan 2020 – december 2020⁷⁾



Avres heeft het bestaande bijstandsbestand, met het oog op hun ontwikkeling en in relatie tot hun toeleiding richting de arbeidsmarkt, ondanks de Coronacrisis niet losgelaten. Hoewel de begeleiding, coaching en trainingen het afgelopen

jaar door de beperkende maatregelen niet altijd fysiek hebben kunnen plaatsvinden, is zoveel mogelijk gezocht naar passende oplossingen om mensen uit te plaatsen richting werk, bijvoorbeeld via online coaching en trainingen.

Tabel 1: uitstroom richting werk Avres totaal en per gemeente

Uitstroom naar werk				
	Avres	Gorinchem	Molenlanden	Vijfheeren-landen
Uitstroom naar werk	173	72	26	75

Ten opzichte van 2019 is de uitstroom richting werk gedaald. In 2019 stroomden er nog 196 mensen uit richting betaald werk⁸⁾. Dit is het gevolg geweest van de effecten van de coronacrisis op de arbeidsmarkt.

Begeleiding

De doelgroep op weg in hun laatste stap richting werk, heeft soms nog een kleine vorm van begeleiding /ontwikkeling nodig. In het verhaal op de volgende pagina vertelt onze collega Mirjam haar ervaringen.

5) Dit betreft de uitkeringen P-wet, IOW, IOAZ en Het Bijstandsbesluit Zelfstandigen (de Loonkostenverstrekingen zijn hierin niet opgenomen)

6) Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid uitgevoerd door het UWV

7) Zie voetnoot 5

8) Met een kleiner uitkeringsbestand, immers 2019 was exclusief de voormalige gemeente Vianen

Project Den Besten/Montapacking

Op 5 november jl. zijn we met 13 cliënten gestart met het inpakken van kerstpakketten voor Den Besten op de nieuwe locatie van Montapacking in Molenaarsgraaf. Hieraan waren twee jobcoaches gekoppeld en één zeer ervaren werkleider. Zelf was ik hierin de projectleider en tevens vaste aanspreekpunt voor zowel Den Besten als Montapacking. De cliënten werkten 7 weken met behoud van uitkering; van 5 november tot 18 december. Dit was zowel parttime als fulltime en indien mogelijk was er opbouw van uren.

We hebben constant het belang van de cliënt centraal gesteld en maatwerk geleverd. Dit is de kracht geweest van het project. Veel coaching en persoonlijke begeleiding zorgden voor het succes.

Natuurlijk vielen er wel eens cliënten uit, maar hiervoor hadden we een reservelijst waardoor we constant zorgden voor vervanging. De cliënten die uitvielen werden direct door hun participatiecoach opgepakt.

De cliënten hadden allemaal een band met hun jobcoach, voelden zich weer nodig en werden steeds gemotiveerder. Het werd een prachtig groep mensen, die lol hadden in het werk en er echt voor gingen. Van de 13 cliënten mogen er dan ook 7 door naar een betaalde baan, waarvan 3 naar Montapacking. 4 cliënten zijn helaas door ziekte uitgevallen, 2 cliënten hebben een doelgroep verklaring gekregen en gaan door in een opstapbaan en voor 1 cliënt is nieuw beschut aangevraagd. Voor 3 andere cliënten zal het traject ontwikkeling naar uitstroom richting werk verder worden gecontinueerd.

Ik kijk dan ook met veel trots terug op een geweldig project en wil een dergelijk project in 2021 nog vaak gaan herhalen!

Mirjam van der Weide, Accountmanager Avres

Bij de begeleiding richting betaald werk, richt Avres zich naast de bijstandpopulatie ook nog op een aantal specifieke doelgroepen.

Aan de slag met loonkostensubsidie in het kader van de Wet Banenafpraak

Voor sommige mensen is het lastig om zelfstandig aan de slag te komen bij een bedrijf of een organisatie. Door bepaalde belemmeringen zijn deze mensen niet in staat om de werkgever de (reguliere) loonwaarde te bieden die andere mensen wel bezitten. Om dit verschil in loonwaarde

te overbruggen, wordt voor deze mensen het instrument loonkostensubsidie ingezet. Door middel van deze subsidie ontvangt de werkgever een compensatie en kan een inwoner (toch) op een reguliere werkplek worden geplaatst. Na plaatsing begeleidt Avres deze werknemer nog geruime tijd door middel van coaching op de werkplek. Op deze wijze kan de geplaatste inwoner zich ook op een gesubsidieerde baan blijven doorontwikkelen en is de kans op het behoud van een reguliere arbeidsplek het grootst.

In onderstaande tabel is de ontwikkeling zichtbaar van het aantal inwoners dat met een loonkostensubsidie in 2020 aan de slag is gegaan. Ook hier moet worden opgemerkt dat de Corona pandemie van invloed is geweest op het aantal gerealiseerde plaatsingen. De gewijzigde situatie op de arbeidsmarkt maakt het een stuk minder eenvoudig om mensen, zelfs met ondersteuning van een subsidie, bij een werkgever te plaatsen.

Tabel 2: ontwikkeling aantal inwoners dat aan het werk is met een loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie			
	Totaal 01-01-2020	Totaal 31-12-2020	Stijging %
Loonkosten- subsidie regulier	125	132	5,6%
Loonkosten- subsidie beschut	29	41	41%

De ondersteuning en subsidiëring richting werkgevers zorgen ervoor dat veel mensen in het kader van de zogeheten baanafpraak aan het werk kunnen in de regio Alblasserwaard / Vijfheerenlanden. De landelijke doelstelling baanafpraak is een doelstelling die moet worden gerealiseerd door werkgevers, zoals afgesproken in het sociaal akkoord van 2013. In dit sociaal akkoord hebben werkgevers zich verplicht om 125.000 banen tot aan 2026 te realiseren, waarvan 25.000 bij de overheid.

De regionale doelstelling op arbeidsmarktniveau met betrekking tot realisatie van de Wet Banenafpraak wordt uitgevoerd door Avres en het UWV⁹⁾. Zowel Avres als het UWV zetten daarvoor het instrument loonkostensubsidie in, Avres vanuit de Participatiewet en het UWV vanuit de Wet Wajong. De realisatie-cijfers hebben betrekking op de plaatsingen waar Avres zicht op heeft. De plaatsingen vanuit het UWV - in het bijzonder de Wajong - zijn in dit jaarverslag (nog) niet meegenomen. De officiële registratie voor de totale realisatie baanafpraak vindt namelijk landelijk plaats, met een periodieke vertraging van ongeveer een kwartaal/half jaar. Dan eerst zijn ook de realisatiecijfers vanuit het UWV bekend. Uit de cijfers waar Avres zelf zicht op heeft, blijkt dat er door Avres eind 2020 331 garantie-banen zijn gerealiseerd¹⁰⁾.

9) Voor de goede orde: de mensen werkzaam met een reguliere of beschutte loonkostensubsidie tellen mee in de aantallen baanafpraak. Voor de realisatie doelstelling Banenafpraak tellen echter ook nog andere doelgroepen mee, zoals SW-geïndiceerden.

10) Dit betreft het totale aantal sinds de inwerkingtreding van de Wet Banenafpraak in 2013.



De totale doelstelling over 2020 bedroeg 445 plaatsingen (inclusief het aandeel van het UWV). Ten opzichte van 2019 nam het aantal gerealiseerde garantiebanen door Avres in 2020 toe met 41; een stijging van 313 naar 354. Twee aspecten moeten hierbij nog vermeld worden. In de eerste plaats is zichtbaar dat ondanks de coronacrisis er een toename van het aantal plaatsingen garantiebanen is geweest. Daarnaast wordt hier nog opgemerkt dat als gevolg van de Coronacrisis er geen ontslagen hebben plaatsgevonden onder de inwoners die al eerder op een garantiebaan waren geplaatst. Dit is mede te danken aan de inzet van de jobcoaches van Avres.

Detacheringen

Avres heeft als visie dat ontwikkeling van mensen het beste kan plaatsvinden in een reguliere werk-, woon- en leefomgeving. Dat geldt ook voor mensen die door beperkingen over een lagere loonwaarde beschikken en hierdoor in het verleden een SW-indicatie hebben gekregen. Om die reden tracht Avres zoveel als mogelijk mensen met een SW-indicatie rechtstreeks te plaatsen bij bedrijven of organisaties in de dienstverlenende sector in plaats van dat zij werkzaamheden verrichten in een (meer afgeschermd) beschutte omgeving.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de verdeling van de mensen met een indicatie in relatie tot de aard van hun werkzaamheden.

Tabel 3: verdeling aantal SW-medewerkers in relatie tot de aard van hun werkzaamheden

Onder de categorie SW-beschut vallen de medewerkers die werkzaam zijn op één van de eigen locaties van Avres zelf: Kwekerij de Landsinghof in Giessenburg, de LingeLoods Gorinchem, de locatie Schelluinsestraat in Gorinchem en Sociaal Lokaal Leerdam. Bovendien vallen onder deze categorie de SW-geïndiceerden die werkzaam zijn in de infrastructuur van Syndion. De medewerkers in de categorieën groepsdetachering, werken op locatie en (zakelijke) dienstverlening werken in een niet beschutte omgeving. De werkzaamheden bij onder andere Attema, Tremco Illbruck en Drukkerij Mooi betreffen groepsdetachering. Daarnaast werken er door de gehele regio heen individuele medewerkers bij verschillende bedrijven; zij vallen in de categorie werken op locatie. Tenslotte zijn er medewerkers actief in de (zakelijke) dienstverlening. Dit zijn bijvoorbeeld activiteiten in de schoonmaak en de groenvoorziening (waaronder de gemeenten in de regio), die Avres in eigen beheer uitvoert, waarbij de medewerkers (met een leidinggevende van Avres) op externe locaties werken.

Medewerkers met een indicatie Sociale Werkvoorziening (SW)			
Aantal FTE	1-1-2020 Aantal %	31-12-2020 Aantal %	Vershil
Beschut	202 (43%)	180 (42,8%)	-22
Detachering (groep)	97 (21%)	78 (18,6%)	-19
Werken op locatie (individueel)	84 (18%)	82 (19,6%)	-2
Zakelijke dienstverlening	84 (18%)	80 (19%)	-4
Totaal	467	420	-47

In de tabel is zichtbaar dat het aantal medewerkers met een SW indicatie het afgelopen jaar (verder) is gedaald¹¹⁾. Dit heeft een tweeledige oorzaak. In de eerste plaats is de nieuwe instroom in de SW met de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 stopgezet. Daarnaast bereiken medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd en treden medewerkers – mede door een toename van hun arbeidsbeperkingen / gezondheidsklachten – uiteindelijk uit dienst.

Social Return

Het afgelopen jaar heeft Avres samen met de drie gemeenten gewerkt aan het opstellen van een uniform social return kader. Social return is een aanpak om via inkoop meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit uniforme kader kan door alle partijen (gemeenten en Avres) worden toegepast en de leveranciers en opdrachtnemers weten hierdoor waar ze aan toe zijn bij inkoop van/door de gemeenten en Avres.

Meer achtergrondinformatie over de inzet van Social Return, kunt u lezen in onderstaand kader:

Social Return: ‘streven naar een win-win-win situatie’

Wanneer organisaties een contract hebben met gemeenten in onze regio, voor het leveren van diensten of producten, is de kans groot dat zij te maken hebben met een Social Return verplichting. Dat betekent dat we van hen verwachten dat ze zich inzetten voor het bieden van werk en/of ontwikkelingsmogelijkheden voor mensen, die moeite hebben om zelfstandig werk te vinden.

Taalontwikkeling in productieomgeving

Avres gaat dan met de desbetreffende organisatie op zoek naar een Social Return invulling die het beste past bij de mogelijkheden van die organisatie. Zo ook met Tevan, een bedrijf dat schoonmaakmiddelen maakt, verpakt en verhandelt. Avres accountmanager Stijn Schuller vertelt: “We kwamen al snel uit bij de inpak- en stickerwerkzaamheden binnen Tevan. Een mooie werkervaringsplek voor analfabete statushouders, die er op de werkvloer aan hun taalvaardigheid kunnen werken. Ook is het een mooie eerste stap op de arbeidsmarkt, waarin kandidaten arbeidsritme opbouwen en hun capaciteiten kunnen tonen. De vergoeding die Tevan ons voor de gewerkte uren betaalt, kunnen wij weer inzetten voor de opleiding van de kandidaten.”

Werkervaring in gehandicaptenzorg

Een heel ander beeld is de Stichting Zorgboeren Zuid Holland, die voor de gemeenten in onze regio werk verricht in het kader van WMO en Jeugdwet. Accountmanager Mirjam van der Weide: “Eén van de aangesloten zorgboeren is ook eigenaar van Het Fijnproevertje in Hoornaar, een

delicatessewinkel waar jongeren met een beperking kunnen participeren en integreren in de maatschappij. Een cliënt van ons wil graag werken in de gehandicaptenzorg, maar heeft hierin geen ervaring. Het Fijnproevertje bood haar een ontwikkelplek aan. Gedurende een periode van drie maanden heeft zij er gewerkt, met behoud van uitkering. Ze heeft werkervaring op kunnen doen en bovenal heeft zij ervaren dat zij echt heel graag in de gehandicaptenzorg wil werken. Kortom: zij is klaar om bemiddeld te worden naar werk!”

Maatwerk

Avres is van mening dat Social Return een krachtig instrument is, als er oog is voor de mogelijkheden van alle betrokken. Accountmanager Social Return Jacqueline Koolhaas: “Een betaalde baan bij de leverancier is in eerste instantie het uitgangspunt. Maar als die mogelijkheid er niet is, kijken we samen naar een passende alternatieve invulling. Een doel van Social Return is namelijk ook het bevorderen van arbeidsontwikkeling. Bij het invullen van de Social Return verplichting streven we een win-win-win situatie na: een win voor werknemers die het op eigen kracht niet redden, een win voor de werkgevers en een win voor de gemeenten van de AV-regio.”

Adviespunt

Ondernemers die advies willen over de invulling van hun Social Return invulling, kunnen terecht bij Adviespunt SR via 06-57619268 of secretariaat@avres.nl

11) In 2019 bedroeg de daling 44 Fte, van 511 naar 467.

2. Talentontwikkeling op weg naar werk

Doelstelling

Avres voert niet alleen de wet uit, maar levert ook een bijdrage aan de ontwikkeling van mensen.

Talentontwikkeling met het oog op uitstroom

Voor mensen met een forse afstand tot de arbeidsmarkt is het vaak lastig om uit te stromen richting betaald werk. Vaak is er bij hen sprake van een of meerdere belemmeringen, die hun kansen op de arbeidsmarkt sterk beperken. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan schulden, psychische problematiek, taalachterstand, een laag opleidingsniveau, een (hogere) leeftijd en/of een gebrek aan relevante werkervaring. Door dergelijke problemen is de verblijfsduur in een bijstandssituatie voor dit deel van de doelgroep dan ook vaak erg lang.

In onderstaande tabel is de relatie weergegeven tussen leeftijd en verblijfsduur in de bijstand per 31 december 2020. Op genoemde datum waren in totaal 2265 personen (inclusief partners) afhankelijk van een bijstandsuitkering. Vaak zijn beperkingen als schulden, sociale problematiek, het ontbreken van relevante werkervaring, leeftijd of taalachterstand een belangrijke oorzaak van een lang(er) verblijf in de bijstandssituatie.

Tabel 4: mensen in de bijstand naar verblijfsduur/leeftijd

Cliënten naar bijstandsduur / leeftijd Totaal 2020				
Bijstandsduur	18 tot 28 jaar	28 tot 48 jaar	48 jaar >	Totaal
Aanvragers en partners				
Korter dan 6 maanden	57	112	56	225 (9,9 %)
Tussen 6 maanden - 2 jaar	145	289	241	675 (29,8 %)
Tussen 2 jaar - 5 jaar	32	174	192	398 (17,6 %)
Langer dan 5 jaar	10	303	654	967 (42,7%)
Totaal	244	878	1143	2265

Bij de ondersteuning en dienstverlening van inwoners zet Avres stevig in op het wegnemen of het beperken van belemmeringen die de uitstroom richting betaald werk (eventueel) in de weg staan. Op deze wijze biedt zij hen een kans om een vervolgstap naar de arbeidsmarkt te zetten. Door dergelijke belemmeringen samen met hen aan te pakken, tracht Avres mensen weer (opnieuw) in hun eigen kracht te zetten en daarmee ruimte te bieden om hun talenten (verder) te ontwikkelen. Met het oog daarop biedt Avres hen bijvoorbeeld een traject schulddienstverlening, coaching of een passende taal cursus aan. Veel wordt gedaan in samenwerking met lokale partners zoals Sociale Teams, Schuldhulpmaatjes, Humanitas en Taalvrijwilligers. Ook worden activiteiten zoveel mogelijk lokaal georganiseerd.

Als dergelijke belemmeringen (grotendeels) zijn weggenomen, is het tijd voor een vervolgstap en wordt er

concreet ingezet op talentontwikkeling. Tijdens de fase van talentontwikkeling worden hen werknemersvaardigheden aangeleerd en/of vakgerichte opleidingen / trainingen aangeboden. Ook dit geschiedt waar mogelijk in samenwerking met lokale partners /initiatieven en in de woon- en leefomgeving van de inwoner, zoals het eigen werkbedrijf, Behouden Vaart, Samen Doen, Jij bent in Beeld en de Timmerwerkplaats. Ook instrumenten die gefinancierd worden uit de middelen arbeidsmarktbeleid worden met het oog daarop ingezet, zoals bijvoorbeeld de projecten uit de zogeheten DOE-agenda SiTY-academy en WIJJI. Avres speelt als belangrijke partner in de arbeidsmarktregio een belangrijke rol bij de ontwikkeling van dergelijke instrumenten. Het ontwikkeltraject wordt tenslotte afgerond met ondersteuning bij hun toeleiding naar betaald werk, bijvoorbeeld door de inzet van een oriëntatie- of een opstapbaan.



Hieronder kunt u lezen op welke wijze talentontwikkeling heeft geholpen om mensen vervolgstappen te laten zetten op weg naar een betaalde baan.

Na jaren weer aan het werk dankzij oriëntatiebaan

Het is een samenwerking die steeds meer zijn vruchten afwerpt, die van Avres en Present, organisatie voor ouderenzorg in de regio. Samen zoeken we naar werkplekken voor mensen die daar ondersteuning bij kunnen gebruiken. Soms blijkt dat een schot in de roos. Zoals de plaatsing van een cliënte als telefoniste en administratiemedewerkster bij Present.

Vanwege haar lichamelijke beperking was het voor de cliënte lastig om werk te vinden. De cliënte: "In 1995 belandde ik thuis door rug- en bekkenproblemen en ben daarna lang uit de running geweest. Door de inzet van Avres en van het LeerWerkLoket kreeg ik de kans om toch weer aan een baan te komen." De cliënte begon in 2019 in een oriëntatiebaan bij Present. Via zo'n baan, die drie maanden duurt, kunnen geïnteresseerden de organisatie en het werk van binnenuit leren kennen om te ontdekken of het iets voor ze is.

Ruimte voor ontwikkeling

Na tweemaal een half jaar bij Present, kreeg de cliënte een vast contract aangeboden. "Ik heb hier nu een vaste baan en ik volg een opleiding administratief medewerkster. Ik ben er zo blij mee!" Present geeft de cliënte volop de ruimte zich op haar werkplek verder te ontwikkelen. "Ik ga met kleine stapjes vooruit en ben nu druk aan het oefenen met blind typen. Ik heb het ontzettend naar mijn zin hier; ik vind het mooi werk om dingen zo goed mogelijk af te handelen voor de cliënten van Present."

Personeel voor zorgorganisaties

Ook Present heeft baat bij de samenwerking met Avres. Een medewerkster P&O bij Present: "Het vinden van nieuw personeel is voor zorgorganisaties op het moment een grote uitdaging. Deze vorm van samenwerking met Avres werkt twee kanten op. Wij vinden nieuwe mensen en voor de kandidaten die normaal moeilijker aan werk kunnen komen, is het een mooie kans."

3. Sociale ontwikkeling

Doelstelling

Het bevorderen van de sociale ontwikkeling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Als werk (nog) niet aan de orde is

In het vorige hoofdstuk is al aangegeven dat Avres via talentontwikkeling tracht om mensen, ondanks de aanwezigheid van eventuele beperkingen, richting betaald werk te laten uitstromen. Soms is één of de combinatie van meerdere beperkingen echter zo groot, dat uitstroom richting een reguliere baan op de arbeidsmarkt niet meer of vooralsnog niet mogelijk is.

Avres zet voor dit deel van de doelgroep dan ook niet (direct) in op een traject richting regulier werk, maar richt zich bij hen op projecten / trajecten waarbij de focus ligt op werken tegen

een beperkte loonwaarde, sociale ontwikkeling (waaronder het wegnemen van belemmeringen) en maatschappelijke participatie. Bij deze doelgroep gaat het vooral om het feit dat mensen zichzelf ontwikkelen en/of maatschappelijk kunnen participeren. Indien groei in ontwikkeling wordt geconstateerd, kan vervolgens later alsnog de overstap worden gemaakt naar een traject van talentontwikkeling en uitstroom richting betaald werk.

Een voorbeeld waarbij (eerst) de focus ligt bij sociale ontwikkeling en maatschappelijke participatie is de inzet van het project taalsnelweg voor statushouders.

De taalsnelweg naar werk: statushouders volgen intensief taaltraject

Een groep statushouders leert door een intensief traject sneller de taal en kan zo sneller aan het werk. Dat is het idee achter de Taalsnelweg naar Werk, een pilot project dat eind 2019 van start ging met de eerste 20 deelnemers. Zij rondten dit traject in maart 2020 af en een aantal van hen is inmiddels gestart bij een werkgever.

De deelnemers krijgen 4 dagen per week taallessen. Daarnaast wordt er elke week 5 uur aandacht besteed aan bewegen, werk en omgaan met geld. Na deze eerste intensieve weken worden taallessen buiten werktijden georganiseerd. Deelnemers doen dan een vorm van participatie; betaald werk, stage lopen, een werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk. Een Avres jobcoach begeleidt ze hierbij. Het traject duurt in totaal vier maanden.

Beter Nederlands

De eerste groep deelnemers was divers. Zo was er een Afghaanse stukadoor, een Syrische elektricien, een Syrische boekhouder, een Eritrese winkelmedewerker en een huisvrouw uit Syrië. Ook het taal- en opleidingsniveau varieerde. Bij de selectie keek VluchtelingenWerk vooral naar 'leerbaarheid'. Bij afronding bleken alle deelnemers de Nederlandse taal veel beter te beheersen.

Volgende stap: werkervaringsplaats

Vanaf 1 maart zijn veel van de deelnemers gestart in werkervaringsplaatsen. Op die ervaringsplek worden ze

drie maanden lang begeleid door een jobcoach van Avres. Een mooi voorbeeld hiervan is een cliënte, die aan de slag ging bij bloemist Distel en Mirt in Gorinchem.

Over de taalsnelweg

Ondanks de beperkende maatregelen is er in het najaar van 2020 een tweede project opgestart. In totaal hebben daardoor in totaal veertig statushouders uit de regio dankzij de 'Taalsnelweg naar Werk' de kans gekregen om snel in te burgeren en werk te vinden. De Taalsnelweg is een samenwerking tussen Avres, VluchtelingenWerk en de gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden. Het ministerie stelde 275.000 euro beschikbaar voor een proef van één jaar.



Nieuw beschut voor mensen met een lage loonwaarde

Bij de inwerkingtreding van de Participatiewet is in 2015 het instrument / de voorziening Nieuw Beschut geïntroduceerd. In afwachting van de landelijke doorontwikkeling van dit instrument is Avres in 2017 gestart met de inrichting hiervan. Met het oog op het aanbieden van een dienstverband is in 2018 daarvoor ook de Stichting Avres Nieuw Beschut opgericht. Vanaf dat jaar is de instroom in de voorziening Nieuw Beschut ook langzaam op gang gekomen. Binnen de gemeente Molenlanden is het aantal aanmeldingen voor deze voorziening zelfs hoger dan het aantal beschikbare plekken. Voor de groep mensen die nog niet direct op de voorziening Nieuw Beschut kan worden geplaatst, hebben Avres en de gemeente Molenlanden gezamenlijk de zogeheten “wachtlisbanen” ontwikkeld, om hen – in afwachting tot definitieve plaatsing in de voorziening – toch een passende werkplek te kunnen bieden. Zowel Avres als Molenlanden hebben deze problematiek eind 2020 aangekaart bij het Ministerie en daarnaast is er vanuit het solidariteitsprincipe met de overige twee gemeenten inmiddels een oplossing ontwikkeld die vanaf 2021 kostenbesparend is voor alle gemeenten.

Inwoners die werkzaam zijn binnen de voorziening Nieuw Beschut krijgen intensieve begeleiding. Iedere medewerker kan een beroep doen op een “eigen” jobcoach. Op 31 december 2020 hadden er 41 inwoners een dienstverband bij de Stichting Nieuw Beschut en waren er 6 wachtlisbanen. De doelstelling: maximale maatschappelijke participatie en sociale ontwikkeling in relatie tot werkzaamheden binnen de beperkte loonwaarde van deze doelgroep. Het behalen van productiedoelstellingen is van ondergeschikt belang. Het gaat bij deze doelgroep dan ook veel meer om het (leren) kennen van de mens achter de werknemer en het stimuleren van zijn of haar sociale ontwikkeling.

Sociale ontwikkeling en participatie

Onder de doelstelling “iedereen doet mee”, activeert Avres mensen die (nog) niet toe zijn aan werk. Het beoogde resultaat is dat door deelname aan (lokale) activiteiten mensen hun deelname in en aan de samenleving verhogen en/of de eventueel bij hen aanwezige belemmeringen (beter) hanteerbaar maken. Dergelijke resultaten worden vaak geboekt door samenwerking met organisaties en instellingen in het brede sociale domein, bijvoorbeeld welzijnsstichtingen, sportverenigingen, sociale teams, maatschappelijk werk, kerken en kringloopwinkels.

Ontwikkeling is bij participatie het doel en een opvolgend doel in de vorm van toeleiding richting werk kan in beeld komen indien een inwoner door participatie in de samenleving ontwikkeling doormaakt en bijvoorbeeld belemmeringen hanteerbaar heeft weten te maken.

Bij de inzet op participatie faciliteert Avres de inwoner in de richting van een voor hem of haar passende participatieplek of participatieactiviteit.

Avres begeleidt de mensen zelf niet tijdens dergelijke activiteiten, maar draagt vanuit haar rol en positie als netwerkorganisatie wel zorg voor een goede overdracht. De inhoudelijke begeleiding vindt plaats vanuit de organisaties/instellingen waar de participatieactiviteiten plaatsvinden.

In het jaarplan 2021 is als opgave reeds benoemd om de samenwerking met de betrokken ketenpartners in deze verder te intensiveren en uit te bouwen. Ook de gemeentelijke regievoering in relatie tot de lokale instellingen en organisaties is daarbij van belang.

Het is lastig om met name in kwalitatieve zin de ontwikkeling van inwoners met betrekking tot hun participatie in de samenleving vast te leggen. Toch is dat niet alleen gewenst om te kunnen beoordelen of een inwoner bijvoorbeeld voortgang boekt, het wordt ook noodzakelijk in verband met een wijziging van de Participatiewet per 1 januari 2021. Het Rijk heeft per genoemde datum namelijk voor de gemeenten de verplichting ingevoerd om aan iedere inwoner met een bijstandsuitkering een passend aanbod te doen; hetzij op het terrein van arbeidsmarkttoeleiding, hetzij op het terrein van Participatie. Dit laatste aspect is nieuw, daarvoorheen die verplichting slechts gold voor arbeidsmarkttoeleiding. Ook dienen de activiteiten te worden gemonitord en moet er tenminste een maal per jaar een “face-to-face”



gesprek met de inwoner plaatsvinden om de voortgang te bespreken.

Met het oog hierop is Avres vanaf het najaar van 2020 dan ook gebruik gaan maken van een cliëntvolg- / diagnose systeem, waarin de voortgang op arbeidstoeleiding / participatie van betrokken inwoners wordt vastgelegd aan de hand van de zelfredzaamheidsmatrix. In verband met de overdracht van de cliënten uit de voormalige gemeente Vianen naar Avres, hebben er begin 2020 - overigens nog zonder de inzet van een dergelijk cliëntvolg- / diagnosesysteem - met al deze cliënten (opnieuw) gesprekken plaatsgevonden, zodat Avres hun kansen en mogelijkheden op arbeidstoeleiding / participatie nader in beeld kon krijgen.

Statushouders

Het aantal statushouders in het uitkeringsbestand is gestegen van 327 personen op 1 januari 2020 naar 369 personen op 31 december 2020. In twee van de drie gemeenten (Molenlanden en Vijfheerenlanden) een stijging plaatsgevonden, terwijl in de gemeente Gorinchem juist een daling heeft plaatsgevonden (zie factsheets gemeenten in de hoofdstukken 7 t/m 9).

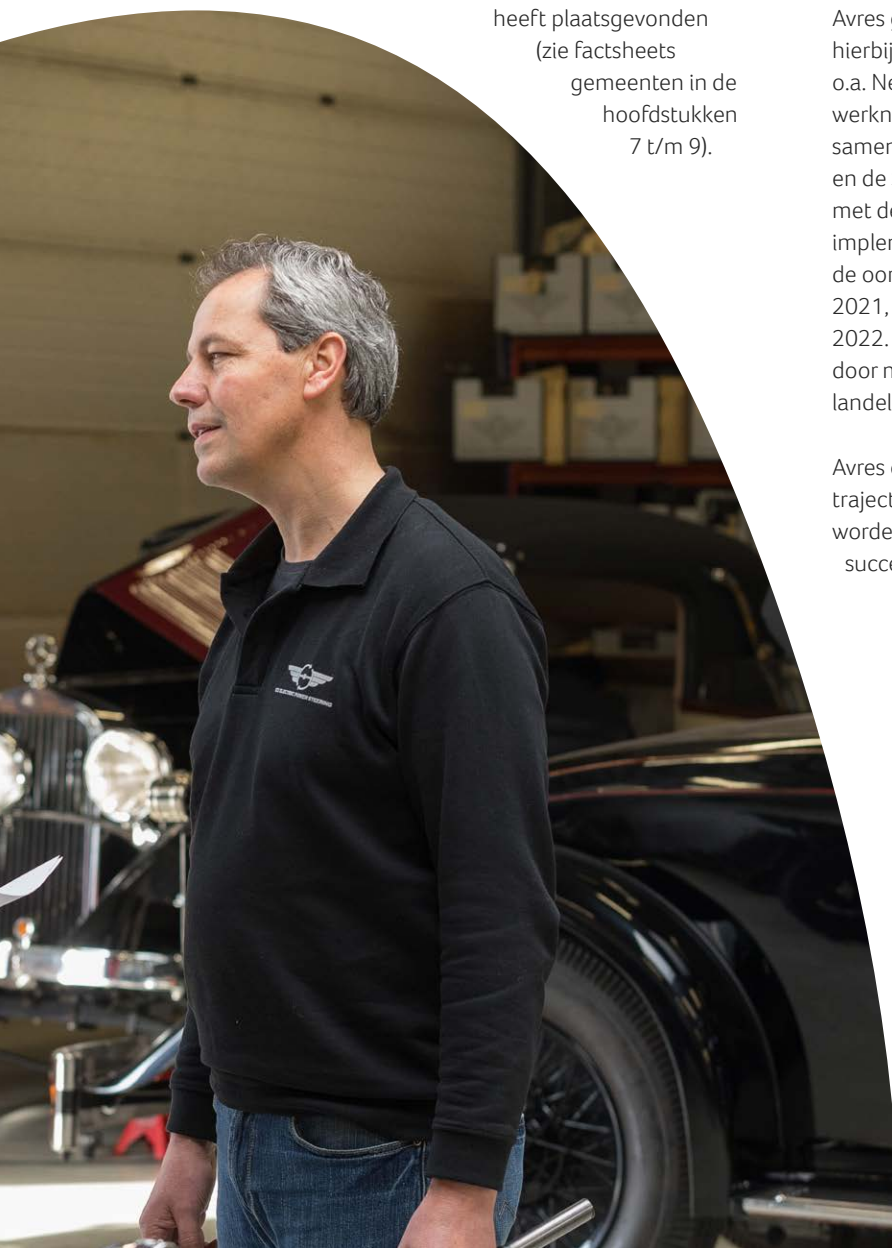
Toename of daling wordt in de eerste plaats veroorzaakt door (de realisatie van) de vanuit het Rijk opgedragen taakstelling in de richting van de gemeenten om statushouders te huisvesten. Daarnaast is het volume mede afhankelijk van verhuizing en/of het aanvaarden van betaald werk. De gevolgen van de Coronacrisis op de arbeidsmarkt hebben het er voor statushouders in ieder geval niet eenvoudiger op gemaakt om uit te stromen richting betaald werk.

Tabel 5: aantal statushouders in uitkeringsbestand

Vluchtelingen met status, absoluut, aanvragers en partners			
1-1-2018	1-1-2019	1-1-2020	31-12-2020
427	392	327	369

Voor de toeleiding van statushouders richting werk, maakt Avres gebruik van een gecoördineerde aanpak. Er wordt hierbij ingezet op ontwikkeling van diverse aspecten, o.a. Nederlandse taal, kennis van de samenleving, werknemersvaardigheden. En er wordt daarbij intensief samengewerkt met ketenpartners, zoals het Da Vinci college en de Stichting Vluchtelingenwerk. In 2020 is Avres samen met de gemeenten gestart met de voorbereiding van de implementatie van de nieuwe Wet Inburgering, waarvan de oorspronkelijke inwerkingtreding was voorzien op 1 juli 2021, maar welke inmiddels is doorgeschoven naar 1 januari 2022. Al wel werd ingespeeld op de nieuwe wet, onder andere door middel van de inzet van een extra jobcoach. Avres loopt landelijk voorop in de aanpak.

Avres ondersteunt de statushouders met specifieke trajecten richting werk, waarin genoemde aspecten worden gecombineerd. Op de volgende pagina kunt u het succesverhaal van een statushouder lezen.



Statushouder heeft na een geslaagd traject fulltime werk in de financiële wereld

Een Syrische statushouder heeft in Syrië als Accountant gewerkt. Zijn wens in Nederland is duidelijk, ook in Nederland wil hij de financiële wereld in. Dit bleek geen gemakkelijke opgave. Na een korte ontwikkelplek bij de gemeente Gorinchem in 2019, besloot Accountmanager Stijn samen met deze statushouder in de auto te stappen en in Gorinchem diverse administratiekantoren te bezoeken (gelukkig kon dat nog begin 2020). Er was hoop dat zij deze statushouder een vervolg konden geven op zijn ontwikkeling. Deze hoop werd werkelijkheid toen deze vraag bij Hevo Consult beantwoord werd.

Belangen voor zowel cliënt als werkgever

Hevo Consult wordt vertegenwoordigd door Héléne Vlijm. Zij had werkzaamheden liggen die konden bijdragen aan de ontwikkeling van deze statushouder. Het uitvoeren van deze werkzaamheden leidde tegelijkertijd tot het wegwerken achterstallig werk bij Hevo Consult.

Plan van aanpak

Daarnaast stelde Héléne samen met Avres een plan van aanpak om deze statushouder te kunnen laten slagen in de financiële wereld. Werkzaamheden en begeleiding bij

Hevo Consult waren onderdeel van dit plan, evenals de cursussen Praktijkdiploma Boekhouden en Praktijkdiploma Belastingrecht.

De kosten hiervan werden gedeeld door Hevo Consult en Avres, wat ook tekenend is voor de wil van Héléne om deze statushouder verder te helpen.

Van 0 naar 12 en van 12 naar 36 uur op contract

Ondanks dat corona de ontwikkeling van deze statushouder ietwat vertraagde, heeft het gelukkig het succes niet voorkomen. In juli is zijn inzet beloond met zijn eerste betaalde contract: een 7 maanden contract bij Hevo Consult voor 12 uur per week.

In de overige maanden van 2020 heeft Héléne van Hevo Consult niet stil gezeten en heeft zij een klant van haar (Kimya Verpakkingen) weten te overtuigen van de kwaliteiten van haar medewerker, waardoor hij per februari twee contracten heeft voor in totaal 36 uur.

Naast Hevo Consult en Kimya Verpakkingen hebben ook Avres-collega's Karen en Fatima bijgedragen aan dit succesverhaal. Bedankt!

4. Inkomensverstrekking en minimabeleid

Doelstelling

Het verstrekken van een uitkering om in de kosten levensonderhoud te kunnen voorzien, het bereik van de bijzondere bijstand en de minimaregelingen vergroten en het niet gebruik van bijzondere bijstand en minimaregelingen tegengaan.

Inkomensverstrekking

In hoofdstuk 1, grafiek 1 is het verloop van het uitkeringsbestand in 2020 al weergegeven. Zichtbaar hierin is dat de omvang van de populatie die een beroep doet op een uitkering is toegenomen. Dit heeft een tweeledige oorzaak. Door de coronacrisis zijn met name flexwerkers en jongeren ingestroomd omdat zij hun werk verloren / geen (ander) werk konden vinden en/of onvoldoende rechten op voorliggende voorzieningen hadden opgebouwd. Daarnaast zorgde de gewijzigde situatie op de arbeidsmarkt ervoor dat minder mensen uit het bestaande bijstandsbestand konden uitstromen richting betaald werk (zie ook tabel 1).

TOZO

Kort na het uitbreken van de Coronapandemie, maar nog voor de aanvang van de eerste beperkende maatregelen en de inwerkingtreding van het eerste economische ondersteuningspakket vanuit het Rijk, werd het Avres reeds duidelijk dat zelfstandigen/zelfstandig ondernemers in grote getale een beroep zouden gaan doen op inkomensondersteuning vanuit Avres. Avres heeft met het oog daarop direct een helpdesk zelfstandigen in het leven geroepen en toen de concrete ondersteuningsmaatregel vanuit het Rijk voor zelfstandigen bekend werd een TOZO-team samengesteld. Hierdoor konden de zelfstandigen ook snel over hun uitkering beschikken. Dit was ook mede mogelijk omdat Avres de kennis en deskundigheid over

reguliere bijstandsverstrekking aan zelfstandigen in eigen huis had, er extra medewerkers (die hun normale werkzaamheden door de beperkende maatregelen niet konden uitvoeren) op de werkzaamheden voor TOZO zijn ingezet en door overwerk, passie en betrokkenheid van heel erg veel medewerkers. Uit een enquête onder zelfstandig ondernemers is gebleken dat zij de hulp en ondersteuning vanuit Avres zeer op prijs hebben gesteld; zij waardeerden de dienstverlening vanuit de helpdesk met een 8.7.

De TOZO (Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers) kende in 2020 drie (landelijke) uitvoeringskaders. TOZO 1, had een looptijd van 1 maart tot 1 juni en ging uit van soepele toekenningcriteria, zo kende de TOZO 1 bijvoorbeeld geen partnerinkomenstoets. TOZO 2 kende een looptijd van 1 juni tot en met 30 september en had wel een partnerinkomenstoets en TOZO 3 is een (ongewijzigde) voortzetting van TOZO 2, met een looptijd van 1 oktober tot 1 april 2021. Daarnaast kent de TOZO nog de mogelijkheid voor een lening bedrijfskapitaal; dit is een versoepelde regeling van de lening bedrijfskapitaal die ook in het kader van het Bijstandsbesluit Zelfstandigen kan worden verstrekt.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het beroep op / aantal ingediende aanvragen¹³⁾ Tozo uitsplitst naar de verschillende uitvoeringskaders.

Tabel 6: aantal aanvragen Tozo uitgesplitst naar uitvoeringskader

Aantal aanvragen / besluiten TOZO				
	Gorinchem	Molenlanden	Vijfheeren-landen	Totaal
TOZO 1 Besluiten	643	423	777	1843
TOZO 2 Besluiten	237	117	214	568
TOZO 3 Besluiten	182	89	173	444
Totaal	1062	629	1164	2855
TOZO Bedrijfskapitaal besluiten	58	18	43	119

13) Derhalve inclusief afwijzingen (zie voor het aantal toekenningen ook de factsheets in de hoofdstukken 7, 8 en 9).

In onderstaand verhaal blikt Wouter Jan Schouten, specialist uitkeringen voor zelfstandig ondernemers, terug op de uitvoering van met name TOZO 1.

Ondersteuning voor zelfstandigen in coronatijd

Met de start van de coronamaatregelen, zagen veel zzp'ers dat hun werk geheel of gedeeltelijk stopte. Vrijwel direct kreeg Avres telefoontjes van bezorgde zelfstandigen. Kort daarna kondigde de regering de TOZO-regeling (Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers) aan en stond de telefoon echt roodgloeiend. Wouter-Jan Schouten, specialist uitkeringen voor zelfstandig ondernemers, blikt terug: "In zeer korte tijd is er een helpdesk opgetuigd om de tsunami aan telefoontjes op te vangen."

De helpdesk startte met vier medewerkers. "Al snel bestond het team uit twaalf collega's die non-stop telefoontjes kregen. In dit team zaten onder andere collega's waarvan projecten niet doorgingen vanwege de coronacrisis. Na mijn instructie hebben ze goed doorgepakt. In het telefoongesprek vroegen we naar bepaalde informatie om de TOZO-aanvraag in behandeling te kunnen nemen. We merkten dat veel ondernemers daarnaast hun verhaal kwijt willen. Gelukkig wisten al mijn collega's hoe zij moeten omgaan met mensen in een kwetsbare situatie."

Direct duidelijkheid

Een van de bellers was een alleenstaande moeder met een kapsalon aan huis. Ze vertelde haar verhaal aan Wouter-Jan: haar inkomen uit haar werk was niet hoog en ze had geen grote spaarrekening. Maar normaal gesproken had ze genoeg voor haar kinderen en zichzelf. Tot ze door de coronamaatregelen ineens niet meer kon werken en haar inkomen wegviel. Wouter-Jan had al snel door dat ze aan

de voorwaarden van de regeling voldeed. "Het fijne aan de telefoontjes, in vergelijking met de online aanvragen, is dat we direct duidelijkheid konden geven over hun situatie."

Ruim 1800 ondernemers

Voor de regeling TOZO 1 hebben ruim 1.800 zelfstandig ondernemers een aanvraag ingediend bij Avres, omdat zij direct financieel in de knel kwamen. De meesten daarvan kwamen in aanmerking voor de regeling. Daarnaast bood de regeling de mogelijkheid tot een lening voor bedrijfskapitaal. In totaal zijn er ruim 100 leningen toegekend. TOZO 1 was van kracht tot eind mei.

TOZO 2 en 3

De coronamaatregelen zijn eerst versoepeld en daarna weer aangescherpt, en dus nog steeds van kracht. Ook de TOZO-regeling is verlengd, tot en met 1 april 2021. Aan de bestaande voorwaarden is een toets op het partnerinkomen toegevoegd. Wouter-Jan: "Aan alle zelfstandigen die TOZO 1 kregen, hebben we een aanvraagformulier voor de verlenging TOZO 2 gestuurd, en aan hen die TOZO 2 ontvingen ook voor TOZO 3. Doordat bijvoorbeeld de contactberoepen tijdens de versoepeling in de zomer weer aan het werk zijn gegaan, hebben er ook minder mensen gebruik gemaakt van de tweede regeling. Dat is ook zijn verwachting voor de toekomst, nu een tijdelijke ondersteuning en daarna weer aan het werk."

Uitvoering Minimaregelingen

unnen beschikken over voldoende inkomen is voor mensen een belangrijke voorwaarde om een normaal leven te kunnen leiden. Als hun inkomen daartoe een belemmering is, kunnen mensen gebruik maken van bijzondere inkomensvoorzieningen die door Avres worden verstrekt. Naast de algemene periodieke bijstand zijn dat: minimaregelingen en bijzondere bijstand.

In de tabel op de volgende pagina is een overzicht weergegeven van het beroep dat door huishoudens is gedaan op de minimaregelingen die door Avres worden uitgevoerd. tijdens de versoepeling in de zomer weer aan het werk zijn gegaan, hebben er ook minder mensen gebruik gemaakt van de tweede regeling. Dat is ook zijn verwachting voor de toekomst, nu een tijdelijke ondersteuning en daarna weer aan het werk."

Tabel 7: beroep op minimaregelingen¹⁴⁾

Uitvoering minimaregelingen Avres			
	Aantal 2019	Aantal 2020	Vershil
Collectieve zorgverzekering personen	1871	1837	-34
Regeling chronisch zieken personen	2094	2105	11
Individuele inkomens toeslag huishoudens	1353	1584	231
Regionaal declaratiefonds inwoners	1852	2095	243
Stichting leergeld kinderen	1874	1991	117

Toelichting:

Het beroep op minimaregelingen is het afgelopen jaar gestegen van 9044 naar 9612. Voor een deel is deze stijging te verklaren door de komst van de voormalige gemeente Vianen in de gemeenschappelijke regeling. Echter ook in de overige gemeenten is het beroep op minimaregelingen gestegen. Aan deze stijging liggen twee belangrijke oorzaken ten grondslag. In de eerste plaats wordt het verwachte effect van het ophogen van de draagkrachtgrens van 110 naar

120% steeds beter zichtbaar, mede door de communicatie hierover. Anderzijds is ook hier een corona-effect zichtbaar; Stichting Leergeld, die voor Avres bijvoorbeeld het Regionaal Declaratiefonds voor kinderen uitvoert, heeft in 2020 ook veelvuldig ondersteuning geboden aan zelfstandigen en aan mensen die in een schuldentraject bij Avres zitten. Financieel is het beroep op minimaregelingen en bijzondere bijstand in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 8: financiële uitgaven minimaregelingen / bijzondere bijstand Avres totaal¹⁵⁾

Omschrijving	2019	2020	Vershil	%
1. Collectieve zorgverzekering	€ 607.910	€ 678.951	€ 71.041	12%
2. Chronisch zieken	€ 697.900	€ 736.750	€ 38.850	6%
3. Individuele inkomens toeslag	€ 543.390	€ 634.100	€ 90.710	17%
4. RDF volwassenen	€ 265.542	€ 292.720	€ 27.178	10%
5. Stichting Leergeld	€ 480.280	€ 572.816	€ 92.536	19%
6. Bijzondere Bijstand				
6a. Bijzondere bijstand woonkosten	€ 219.236	€ 349.437	€ 130.201	59%
6b. Bijzondere bijstand bewindvoering	€ 819.519	€ 1.050.378	€ 230.859	28%
6c. Bijzondere bijstand overige kosten	€ 107.730	€ 252.608	€ 144.878	134%
Totaal	€ 3.741.507	€ 4.567.760	€ 826.253	22%

Toelichting:

Net als in tabel 7 is de toename van de uitgaven voor een deel te verklaren door de komst van de gemeente Vianen in de gemeenschappelijke regeling. Overigens worden de uitgaven per gemeente ook een-op-een met de gemeente afgerekend, waar de inwoner die een beroep doet op een voorziening woonachtig is.

Alle onderdelen laten een stijging zien. De procentuele stijging is het hoogst bij kosten bewindvoering en woonkosten. Voor een groot deel zijn dit beide niet

beïnvloedbare kosten, omdat bewindvoering plaatsvindt op basis van een gerechtelijke uitspraak en de bijzondere bijstand woonkosten verband houdt met inrichtingskosten voor statushouders die zich op grond van de taakstelling vestigen in een gemeente.

De post overige kosten is verdubbeld. Dit komt onder meer omdat meer statushouders een overbruggingsuitkering nodig hadden. Er is ook meer aanvullende bijstand verleend aan jongeren onder de 21 jaar. Verder is in 2020 is besloten het maandelijkse bedrag voor de individuele studietoelage te verhogen, hierdoor zijn de kosten gestegen.

14) Het betreft hier het aantal verstrekkingen; in één huishouden kunnen er meerdere verstrekkingen plaatsvinden.

15) Zie voor de uitgaven minimaregelingen per afzonderlijke gemeente de factsheets gemeenten hoofdstukken 7 t/m 9.

5. Schulddienstverlening

Doelstelling

Een effectieve schulddienstverlening, die bijdraagt aan het tijdig signaleren van problemen, armoedebestrijding en een positief effect heeft op mogelijkheden tot uitstroom richting werk en participatie.

Uitvoering schulddienstverlening

Avres voert de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening uit voor alle gemeenten in de gemeenschappelijke regeling. Na haar oprichting heeft Avres besloten om schulddienstverlening dichterbij de leef- en woonomgeving van inwoners te organiseren. Financiële problemen komen immers vaak niet alleen; veelal spelen er ook nog problemen rond wonen, gezondheid, verslaving en/of de gezinssituatie. Dit vereist dan ook een integrale aanpak. Met het oog hierop heeft Avres ervoor gezorgd dat in elk sociaal team in de regio een consulent schulddienstverlening is vertegenwoordigd. Daarnaast is Avres ook gestart met de operationele outsourcing¹⁶⁾ van een aantal taken op het terrein van schulddienstverlening aan lokale thuisadministratie-organisaties, zoals Schuldhulpmaatjes, Humanitas, Stichting Obaf, Maatje Vijfheerenlanden en SamenDoen: het zogeheten voorliggend veld. Door deze nieuwe wijze van werken is ook een verschuiving in de dienstverlening opgetreden. Enkelvoudige hulpvragen worden steeds vaker afgehandeld door het voorliggend veld, waarbij de Avres medewerkers – indien nodig – daarbij ondersteuning bieden. Avres kan zich hierdoor meer inzetten op kennisoverdracht – onder andere op het gebied van preventie en vroegsignalering – en haar aandacht richten op de afhandeling van complexe

schuldenproblematiek, zoals het opstarten van minnelijke en wettelijke schuldsaneringstrajecten.

De consulent schulddienstverlening die Avres in het sociale team vertegenwoordigt, verricht lokaal werkzaamheden en is ook contactpersoon van de betreffende thuisadministratie organisatie. Op deze wijze ontstaat een verbinding tussen de (integrale) aanpak van financiële problemen door de verschillende partijen die in een gemeente actief zijn en heeft elke gemeente direct een lokaal aanspreekpunt. Omdat er veel sneller kan worden geschakeld, heeft dit ook een positieve invloed op preventie en vroegsignalering.

Avres volgt voor de uitvoering van de schulddienstverlening de richtlijnen van de Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet (NVVK). Avres voldoet aan de door de NVVK gestelde kwaliteitseisen en is NVVK- gecertificeerd.

In onderstaande tabel wordt het aantal instrumenten / trajecten weergegeven dat Avres in 2019 en 2020 gemiddeld in beheer / in uitvoering had. Trajecten of leningen hebben vaak een looptijd van meerdere jaren; zij kunnen derhalve al geruime tijd lopen en hoeven niet noodzakelijkerwijs in 2019 of 2020 te zijn opgestart.

Tabel 9: aantal instrumenten / trajecten SDV in beheer / in uitvoering Avres totaal 2019 en 2020 ¹⁷⁾

Aantal instrumenten / trajecten SDV in beheer / in uitvoering			
	2019	2020	Vershil
Leningen gemiddeld	87	87	0
Budgetbeheerrekeningen gemiddeld	326	312	-14
Trajecten sdv gemiddeld	424	388	-36
Totaal gemiddeld	837	787	-50

16) Operationele outsourcing is een gedeeltelijke overdracht van de uitvoering van taken aan maatschappelijke instellingen en organisaties.

17) Per gemeente zie hoofdstuk 7, 8 en 9.

Ten opzichte van 2019 valt er in 2020 een daling te constateren van in totaal 50 instrumenten / trajecten die door Avres in het kader van schulddienstverlening worden ingezet. Gelet op de effecten van de Corona-crisis op werk en inkomen van huishoudens, zou de verwachting juist zijn dat er in 2020 sprake was geweest van een stijging / toename van de inzet van instrumenten / trajecten. De geconstateerde daling in onze regio is overigens overeenkomstig het landelijke beeld. Uit de landelijke monitor schulddienstverlening van de NVVK en de koepelorganisatie Divosa blijkt namelijk dat er overal in Nederland een daling van de inzet van instrumenten / trajecten SDV heeft plaatsgevonden. Een oorzaak / verklaring

hiervoor kunnen de NVVK en Divosa nog niet geven¹⁸⁾. Wel verwachten beide organisaties een toename van het beroep op schulddienstverlening als de ondersteuningsmaatregelen vanuit het Rijk worden afgebouwd en/of worden beëindigd.

Toch zijn er nog voldoende mensen die – als ze worden geconfronteerd met de financiële gevolgen van de Coronacrisis – hun weg weten te vinden naar Avres en een beroep doen op ondersteuning in de vorm van schulddienstverlening. In het onderstaande verhaal vertelt onze collega Miklos van Eldijk, consultant schulddienstverlening, daar in het kort iets over.

Schulden? Zoek vroeg hulp!

De cliënte was flexwerker, maar raakte door de coronacrisis haar baan kwijt. Ze had al betalingsregelingen, maar kon de maandelijkse aflossingen nu niet meer betalen. Het is helaas een herkenbaar verhaal voor een groeiend aantal mensen in Nederland. Miklos van Eldijk, schulddienstverlener bij Avres, verwacht ook in deze regio meer mensen met betalingsproblemen en schulden. “Ons advies: heb je schulden, meld je op tijd bij ons.”

Samenwerking

“Mensen die in een vroeg stadium contact met ons opnemen, kunnen we makkelijker en sneller helpen zichzelf te helpen, zonder al te veel ingrijpende wijzigingen”, legt Miklos uit. Om problemen vroegtijdig te signaleren werkt Avres veel samen met bijvoorbeeld sociale teams, Humanitas, de Voedselbank en woningcorporatie Poort6. “Deze samenwerkingen zijn heel waardevol voor ons. Gezamenlijk kijken we naar kansen en mogelijkheden die passen bij de situatie van de cliënte.”

Van stress naar rust

De cliënte klopte gelukkig ook snel bij Avres aan. Miklos: “Ik ben met haar in gesprek gegaan en samen kwamen we tot de ontdekking dat zij mogelijk recht had op meer toeslagen via de Belastingdienst. Zij heeft dit zelf verder uitgezocht. Ik heb de schuldeisers geïnformeerd over haar veranderde situatie en meer tijd gevraagd. Uiteindelijk heeft zij de teruggave van de Belastingdienst gebruikt om haar schulden te verminderen. Nu is er een restant bedrag per maand over dat ze kan betalen. En dat geeft haar veel rust.”

De eerste stap

Miklos ziet dagelijks dat die eerste stap naar hulp moeilijk is. “Veel mensen willen zo lang mogelijk zelf hun problemen oplossen. Het is goed om te weten dat het niet uit maakt hoe hoog je schuld is, iedereen kan terecht bij Avres. We helpen zonder te oordelen. Samen kijken we naar de mogelijkheden en eventuele achterliggende problemen. Al na het eerste gesprek is er vaak rust, omdat er meer duidelijkheid is.”

Verder heeft Avres zich in 2020 gericht op de implementatie van de gewijzigde Wet gemeentelijke schulddienstverlening die met ingang van 1 januari 2021 in werking is getreden. De belangrijkste wijzigingen van deze wet hebben betrekking op het openstellen van de dienstverlening en ondersteuning in het kader van gemeentelijke schulddienstverlening voor zelfstandig ondernemers en een verbreding van de inzet van instrumenten in het kader van vroegsignalering. Vroegsignalering betreft een preventieve aanpak van schulden. Door signalen van schulden

/ betalingsachterstanden tijdig in beeld te krijgen, kan worden voorkomen dat met name met betrekking tot vaste lasten grotere financiële problemen ontstaan. Avres heeft zich daartoe aangesloten bij een landelijk convenant met leveranciers van gas, water en energie en op regionaal niveau zijn daartoe afspraken gemaakt met woningcorporaties. Tenslotte heeft Avres ingezet op stress sensitieve dienstverlening. In het voorjaar van 2020 hebben alle medewerkers hierover een masterclass gevolgd en in 2021 zal hierop nog een verdieping plaatsvinden.

18) De economische gevolgen van de Corona-crisis zijn ook in andere opzichten onvoorspelbaar. Zo is het aantal faillissementen – waarschijnlijk door de ondersteuningsmaatregelen van het Rijk – in 2020 historisch laag en blijkt uit persberichten ook dat deurwaarders het minder druk hebben en er minder incassoactiviteiten plaatsvinden.

6. Mens en organisatie

Doelstelling

Vanuit aansprekend werkgeverschap de kwaliteit en de flexibiliteit van medewerkers vergroten.

Vertrek directeur

In augustus 2020 kondigde mevrouw Saar Spanjaard haar vertrek aan als directeur van Avres. Met ingang van 14 september 2020 heeft zij een andere functie aanvaard bij woningcorporatie Staedion in Den Haag. Vanaf die datum is de functie van directeur van Avres vacant en is deze waargenomen door de heer Ronald den Tek, manager Inkomensondersteuning & Participatie. Het bestuur van Avres is vervolgens een selectieprocedure opgestart om te kunnen voorzien in de benoeming van een nieuwe directeur. Deze procedure is inmiddels afgerond en het bestuur heeft besloten om de heer Patrick Van Uitert, momenteel directeur van Voorne Putten Werkt, aan te stellen als nieuwe directeur van Avres. De heer van Uitert zal met ingang van 15 april 2021 deze functie gaan bekleden.

Gevolgen Coronacrisis

De Coronacrisis heeft ook grote invloed gehad op de dagelijkse werkzaamheden van onze medewerkers. Voor het merendeel van de doelgroepmedewerkers kwamen hun werkzaamheden aan het begin van de pandemie volledig stil te liggen. De gezondheidsrisico's voor deze collega's waren te groot om de werkzaamheden zonder meer voort te zetten. Omdat zij voor hun werkzaamheden veelal zijn aangewezen op werken op locatie, was thuiswerken op afstand voor hen ook niet mogelijk. Niet alleen verdween hierdoor voor hen het inhoudelijke werk, maar het had ook gevolgen voor hun structuur van dagdagelijkse dingen en hun sociale contacten. Deze periode was voor hen dan ook heel erg lastig en taai. Via begeleiding op afstand / online hebben jobcoaches en werkleiders getracht om toch de verbinding met hen te houden. Dit werd door de doelgroepmedewerkers zeer op prijs gesteld. Hierdoor kwam ook in beeld waar zich mogelijke knelpunten voordeden, zodat samen met ouders, familie en anderen gezocht kon worden naar meer passende en bredere ondersteuning en begeleiding indien dat gewenst was. Na de versoepeling van de maatregelen in de zomer is het merendeel van de medewerkers langzaam maar zeker weer aan het werk gegaan. Wel waren extra maatregelen noodzakelijk om bijvoorbeeld het veilig werken op 1,5 meter mogelijk te maken. Werkruimtes en lunch-/werkroosters zijn hierop in overleg met de Arbo-medewerker en de bedrijfsarts aangepast en toen de mondkapjesplicht werd ingevoerd, was deze ook van toepassing voor de doelgroepmedewerkers bij verplaatsingen binnen de werklocaties. Op de veiligheidsmaatregelen wordt streng toegezien en deze worden steeds aangepast indien dat noodzakelijk en/of gewenst is. Mede hierdoor hebben er in 2020 geen werkgerelateerde Coronabesmettingen plaatsgevonden.



De ambtelijk medewerkers werden op een andere wijze geconfronteerd met de gevolgen van de Coronacrisis. In de eerste plaats moesten zij binnen een zeer kort tijdsbestek een geheel nieuwe regeling - de TOZO - gaan uitvoeren, waarop een enorm beroep door zelfstandigen werd gedaan. De uitvoering hiervan hebben zij op een goede en snelle wijze ter hand kunnen nemen, doordat zij zich met passie, flexibiliteit en overwerk hiervoor hebben ingezet. Ook zijn medewerkers die door de beperkende maatregelen hun reguliere werkzaamheden niet konden uitvoeren hiervoor ingezet. Zij zijn ook ingeschakeld om de voortgang van cruciale productieactiviteiten en -leveringen te garanderen en te borgen. Sinds het begin van de uitbraak van de Coronapandemie is het thuiswerken voor een zeer groot deel van de ambtelijk medewerkers de nieuwe norm geworden. Ook gesprekken met inwoners vinden zoveel mogelijk telefonisch en/of online plaats. Ook de bestuursvergaderingen hebben het afgelopen jaar vrijwel geheel digitaal plaatsgevonden. Voor sommige collega's is het thuiswerken niet altijd even gemakkelijk geweest, omdat dit bijvoorbeeld gecombineerd moest worden met het lesgeven aan hun kinderen, of omdat zij alleen wonen en hierdoor de sociale contacten met hun collega's moesten ontberen. In alle gevallen is er gezocht naar een passende oplossing en er is bijvoorbeeld een aantal online "pub-quizen" georganiseerd, om de verbinding tussen collega's onderling in stand te houden. Door het vertrek van een aantal medewerkers ontstonden er binnen de organisatie een aantal vacatures, die niet altijd (opnieuw) direct ingevuld konden worden.



In de eerste plaats omdat sollicitatieprocedures op een andere wijze ingestoken moesten worden, maar ook omdat een aantal functies zich minder lenen voor het inwerken op afstand. Samen met de vele extra werkzaamheden door de gevolgen van de Corona-crisis zorgt dit voor een toename van de werkdruk binnen de organisatie. Via onze Arbo-adviseur en de bedrijfsarts wordt de werkdruk nauwlettend in de gaten gehouden. Om de medewerkers werkfit te houden is er een online beweegprogramma geïntroduceerd en is er ook een “wandeling-challenge” georganiseerd. Overigens is, ondanks de vele extra werkzaamheden als gevolg van de uitbraak van de Corona-pandemie, het ziekteverzuim zowel bij het ambtelijk personeel als de doelgroepmedewerkers het afgelopen jaar laag gebleven. De genomen maatregelen om verspreiding van het virus binnen de organisatie tegen te gaan hebben hier ongetwijfeld aan bijgedragen.

Introductie nieuwe gesprekscyclus.

Uit een medewerkers-tevredenheidsonderzoek in 2019 kwam naar voren dat er behoefte was aan een nieuw systeem van de jaarlijkse gesprekscyclus tussen medewerker en leidinggevende. Avres heeft met het oog daarop een nieuwe systematiek geïntroduceerd, onder de naam “Fit for the future”. De nieuwe gesprekscyclus

bestaat jaarlijks uit vier “formele” gesprekken¹⁹⁾; het start-, ontwikkel-, voortgangs- en beoordelingsgesprek. Tijdens de gesprekken worden de organisatiedoelstellingen, teamdoelstellingen en persoonlijke doelstellingen voor het lopende jaar besproken; op welke wijze de medewerker deze doelstellingen samen met collega's kan bereiken en welke feedback hij/zij daarvoor nodig heeft van de leidinggevende. Daarnaast komt vitaliteit aan bod: hoe vitaal is en voelt de medewerker zich? En wat kan Avres doen om competenties op peil te houden.

Huisvesting

Na de verkoop van en het vertrek uit de locatie aan de Avelingen West, hebben een groot deel van de medewerkers die zijn aangewezen op beschut werk en nog niet elders in regio werkzaam waren, hun intrek genomen in de LingeLoods in Gorinchem. Op deze locatie zal ook de kringloopwinkel Het Goed worden gevestigd. De opening hiervan heeft vertraging opgelopen doordat de beperkende maatregelen de verbouwingswerkzaamheden stillegden en de winkel in verband met diezelfde maatregelen niet geopend kan worden. De opening hiervan is nu voorzien in de zomer van 2021. In een ander deel van de LingeLoods zijn inmiddels ook de medewerkers gehuisvest, die voorheen in het kantoorpand aan het Stadhuisplein werkzaam waren. Op deze locatie kan nu meer integraal worden samengewerkt met het sociale team van Gorinchem en met maatschappelijke partners, omdat zij zich daar ook zullen vestigen.

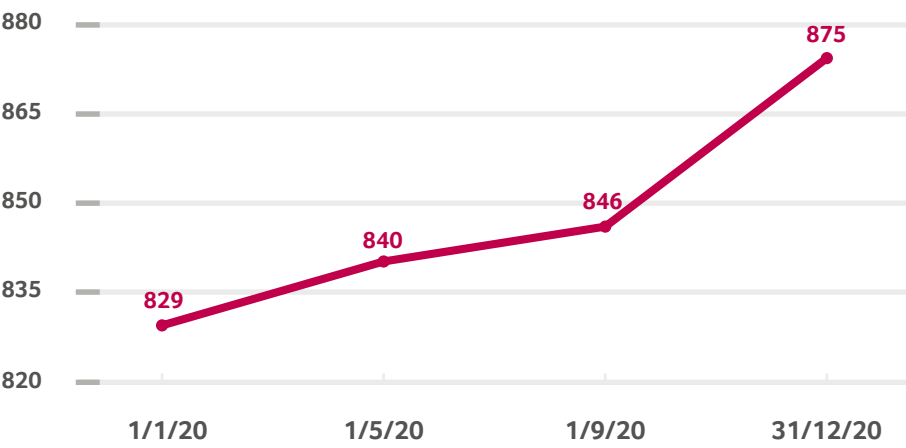
Verder is de verbouwing / nieuwbouw van kwekerij de Landsinghof in Giessenburg afgerond. De SW-collega's die daar werkzaam zijn beschikken nu over een locatie die voldoet aan alle Arbo-eisen en bovendien biedt de nieuwe locatie extra mogelijkheden om de productieactiviteiten in “het Groen” verder uit te breiden.

Tenslotte is er eind 2020 een nieuwe kleinere locatie aan de Marconiweg in Gorinchem aangekocht, zodat in de komende jaren ook de werkzaamheden voor een grote opdrachtgever kunnen worden geborgd. De huur van een pand aan de Schelluinsestraat waar vanuit deze werkzaamheden momenteel worden uitgevoerd, is opgezegd. Ook kan hierdoor de huur van het pand aan de Bullekeslaan in Gorinchem worden beëindigd.

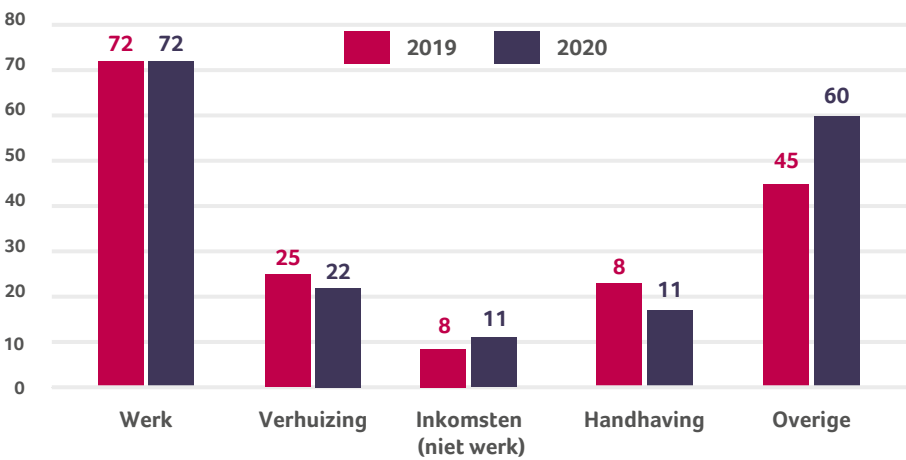
19) Uiteraard naast de reguliere bilaterale gesprekken.

7. Factsheet Gorinchem

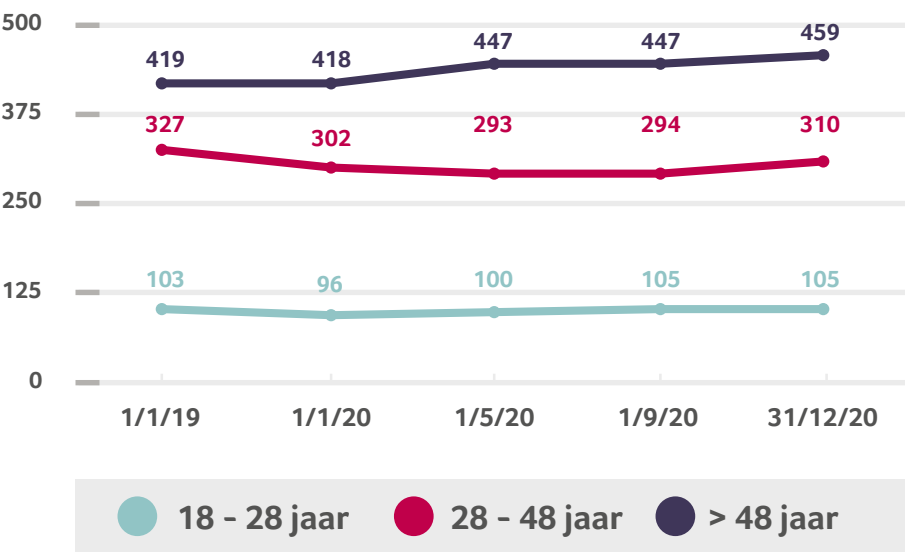
Ontwikkeling Bijstandspopulatie



Aantal mensen waarvan uitkering is beëindigd



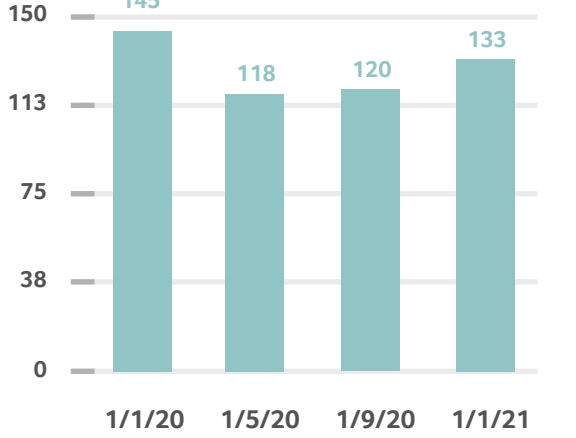
Verloop uitkeringen per leeftijdscategorie



Aantal SW				
	1-1-2020	30-4-2020	31-8-2020	31-12-2020
Beschut	129	125	122	110
Detachering	65	62	53	49
Werken op locatie	76	69	72	70
Zakelijke dienstverlening	52	52	50	51
Totaal WSW	322	308	297	280

Lopende trajecten / instrumenten SDV				
	1-1-2020	30-4-2020	31-8-2020	31-12-2020
Leningen	47	39	40	41
Budgetbeheerrekeningen	164	153	135	138
Trajecten SDV	192	169	169	161

Verloop aantal statushouders

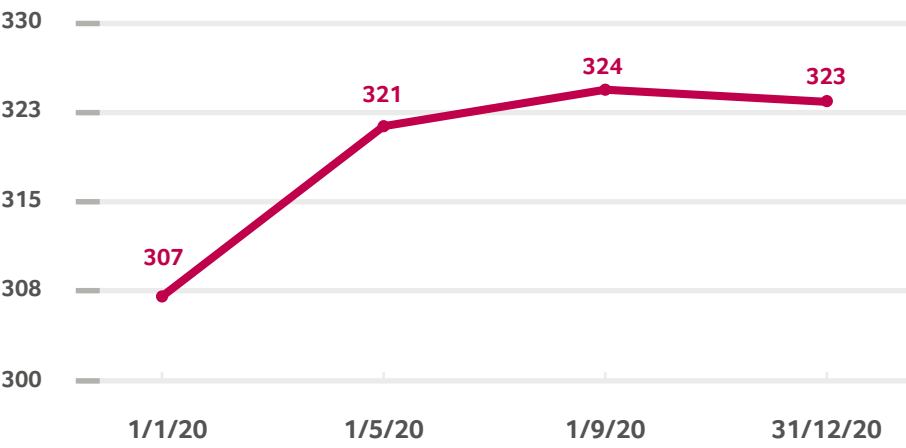


Uitgaven minimabeleid en bijzondere bijstand 2020	
Voorziening voor wonen	€ 170.835
Kosten bewindvoering	€ 507.287
Individuele inkomensvoet	€ 288.350
Collectieve zorgverzekering	€ 331.676
Chronisch Zieken	€ 390.250
Stichting Leergeld	€ 215.271
Regionaal Declaratiefonds (RDF)	€ 138.802
Overig	€ 97.347
Totaal	€ 2.139.818

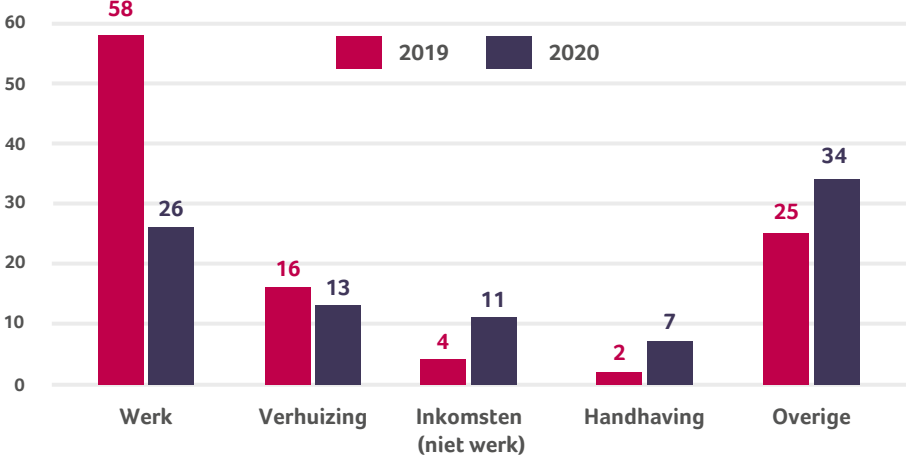
TOZO gemeente Gorinchem levensonderhoud	Toekenningen	Afwijzingen
Tozo 1	600	43
Tozo 2	213	24
Tozo 3	172	10
Tozo Bedrijfskapitaal	51	7

8. Factsheet *Molenlanden*

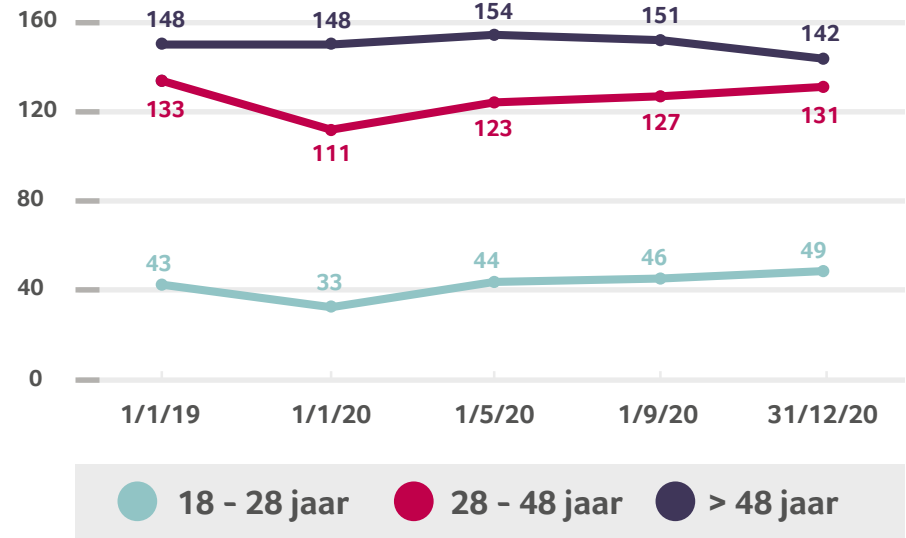
Ontwikkeling Bijstandspopulatie



Aantal mensen waarvan uitkering is beëindigd



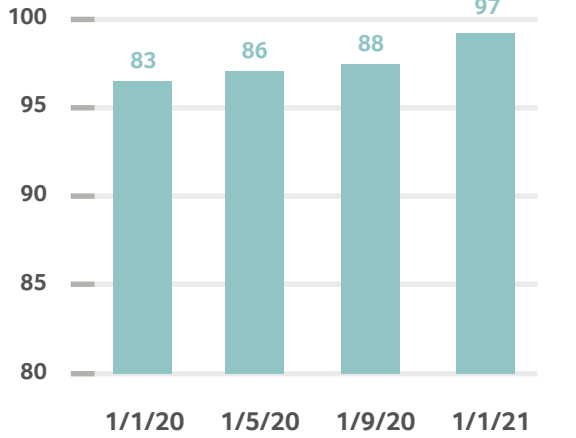
Verloop uitkeringen per leeftijdscategorie



Aantal SW				
	1-1-2020	30-4-2020	31-8-2020	31-12-2020
Beschut	22	22	21	22
Detachering	9	8	7	6
Werken op locatie	8	7	6	6
Zakelijke dienstverlening	11	10	10	8
Totaal WSW	50	47	44	42

Lopende trajecten / instrumenten SDV				
	1-1-2020	30-4-2020	31-8-2020	31-12-2020
Leningen	20	17	18	19
Budgetbeheerrekeningen	64	68	63	63
Trajecten SDV	82	95	78	75

Verloop aantal statushouders

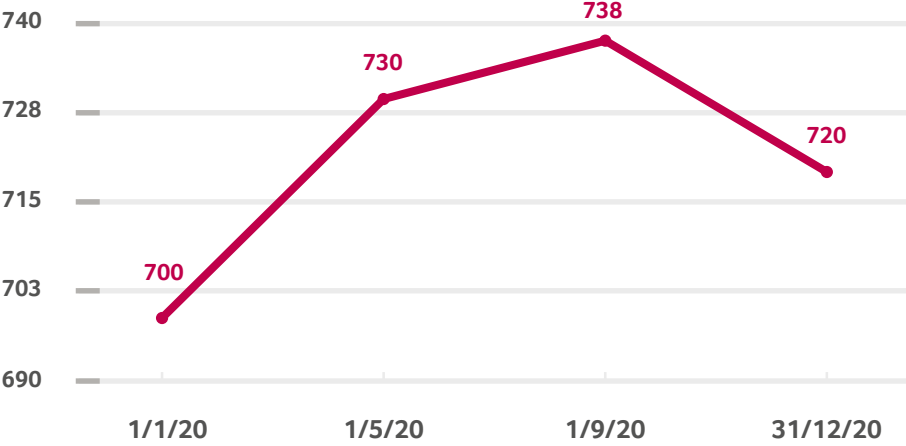


Uitgaven minimabeleid en bijzondere bijstand 2020		
Voorziening voor wonen	€	81.179
Kosten bewindvoering	€	155.868
Individuele inkomensvoorschot	€	94.050
Collectieve zorgverzekering	€	93.620
Chronisch Zieken	€	119.700
Stichting Leergeld	€	116.458
Regionaal Declaratiefonds (RDF)	€	47.172
Overig	€	54.413
Totaal	€	762.460

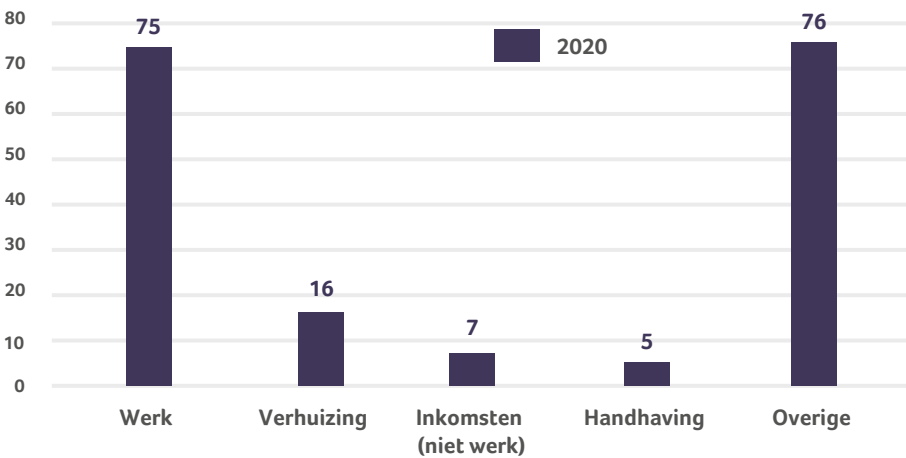
TOZO gemeente Gorinchem levensonderhoud	Toekenningen	Afwijzingen
Tozo 1	397	26
Tozo 2	102	15
Tozo 3	87	2
Tozo Bedrijfskapitaal	18	0

9. Factsheet *Vijfheerenlanden*

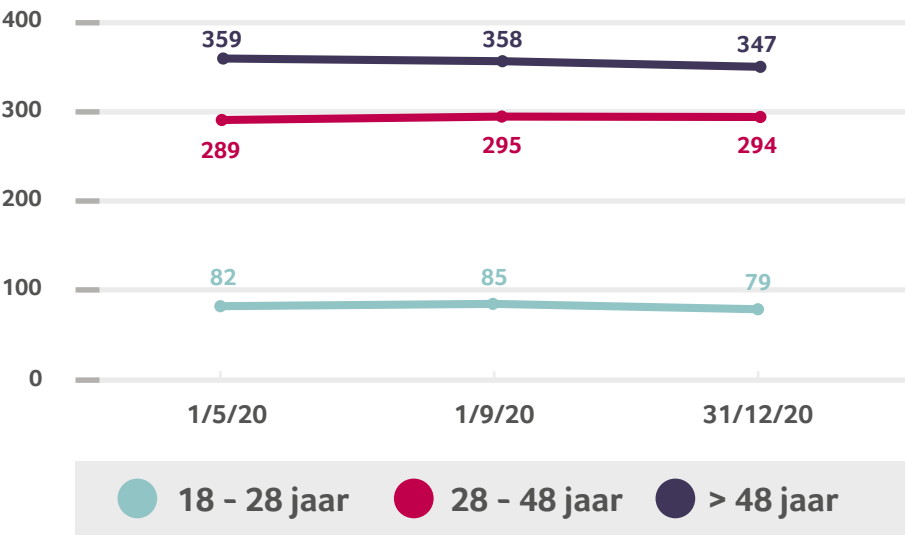
Ontwikkeling Bijstandspopulatie



Aantal mensen waarvan uitkering is beëindigd



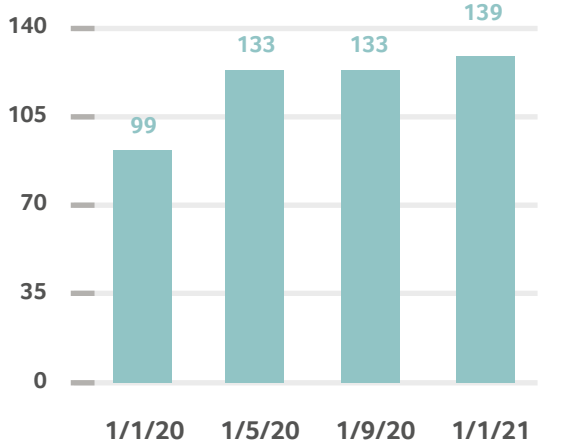
Verloop uitkeringen per leeftijdscategorie



Aantal SW				
	1-1-2020	30-4-2020	31-8-2020	31-12-2020
Beschut	49	47	48	48
Detachering	27	25	25	23
Werken op locatie	8	8	6	6
Zakelijke dienstverlening	21	21	20	21
Totaal WSW	105	101	99	98

Lopende trajecten / instrumenten SDV				
	1-1-2020	30-4-2020	31-8-2020	31-12-2020
Leningen	24	28	23	24
Budgetbeheerrekeningen	106	112	101	103
Trajecten SDV	142	158	132	128

Verloop aantal statushouders



Uitgaven minimabeleid en bijzondere bijstand 2020	
Voorziening voor wonen	€ 97.422
Kosten bewindvoering	€ 387.222
Individuele inkomensvoet	€ 251.700
Collectieve zorgverzekering	€ 253.655
Chronisch Zieken	€ 226.800
Stichting Leergeld	€ 241.087
Regionaal Declaratiefonds (RDF)	€ 106.745
Overig	€ 100.852
Totaal	€ 1.665.483

TOZO gemeente Gorinchem levensonderhoud	Toekenningen	Afwijzingen
Tozo 1	719	58
Tozo 2	190	24
Tozo 3	165	8
Tozo Bedrijfskapitaal	37	6

Cijfers over 2019 zijn niet weergegeven i.v.m. de gemeentelijke herindeling van Vijfheerenlanden.