



Visiedocument Participatie

Steenwijkerland 2020-2023

‘Iedereen doet mee in Steenwijkerland’

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Ontwikkelingen	3
1.3	Totstandkoming van dit visiedocument	5
2.	De ambities en uitgangspunten	6
2.1	Inleiding	6
2.2	De ambities	6
2.3	De uitgangspunten	8
2.4	Het Hernieuwd Perspectief	9
3.	Werken met klantgroepen	12
3.1	Inleiding	13
3.2	Zes klantgroepen	13
4.	Dienstverlening per klantgroep	16
5.	Financieel kader en risico's	17
5.1	Uitvoeringsbudgetten	17
5.2	Risico's	18
6.	Monitoring	19
6.1	Inleidend	19
6.2.	Onderdelen van de monitoring	19
7.	Bijlagen	21

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

‘Iedereen doet mee in Steenwijkerland’. Dat is de titel van de nieuwe visie op het gebeid van werk, participatie en inkomensondersteuning voor de komende jaren. Het vorige beleidskader participatiewet dateert alweer van 2015², het meest recente beleidskader sociaal domein is door de raad vastgesteld in 2016³. De huidige opgaven op de arbeidsmarkt en binnen het sociaal domein vragen om een herijking van de visie op hoe we in Steenwijkerland integraal uitvoering geven aan de Participatiewet. Er zijn inmiddels nieuwe inzichten over wat wel en niet werkt en we hebben de voorbije twee jaar keuzes gemaakt ten aanzien van de partijen die primair verantwoordelijk zijn voor de uitvoering: ons team Uitvoering Sociaal Domein (USD) en NoordWestGroep (NWG). In voorbereiding op het opstellen van dit visiedocument zag de wereld er nog anders uit dan nu ten tijde van de coronacrisis. De langere termijn gevolgen hiervan zijn nog niet in te schatten, maar kunnen wellicht wel leiden tot nieuwe inzichten die ook tot bijstelling van dit beleidskader kunnen leiden of tot het aanbrengen van andere focus in de uitvoering. Die flexibiliteit willen we inbouwen om andere keuzes te maken in onze dienstverlening.

1.2 Ontwikkelingen

Arbeidsmarktopgaven

Op het moment van opstellen van deze visie gaat het goed met de economie. Toch zijn er altijd – ook in het geval van een goed draaiende economie – tekortkomingen op de arbeidsmarkt die vragen om (bij)sturing van de overheid. In de arbeidsmarktregio Zwolle – de regio waar Steenwijkerland onderdeel vanuit maakt – constateren we dat er tekorten zijn aan gekwalificeerd personeel in diverse sectoren: horeca en toerisme, zorg, bouw- en installatietechniek en maakindustrie. Deze tekorten vormen direct een remmende factor op de groei van bedrijven in onze gemeente. Tegelijkertijd staan nog te veel potentiële werknemers aan de kant of zijn nog niet in staat om naar hun volledig potentieel te werken. En we constateren een kloof tussen het onderwijs enerzijds en de behoefte in de praktijk anderzijds.

Vanuit de ambitie om aan deze tekorten wat te doen heeft Steenwijkerland ervoor gekozen om in regionaal verband te participeren in de Human Capital Agenda Regio Zwolle én te komen met een lokale doorvertaling van deze agenda in een Actieplan Werk. Dit actieplan bestaat op dit moment uit 11 concrete projecten die deels al zijn opgestart, en die deels in de komende periode in uitvoering komen en bij moeten dragen aan:

- Beschikbaarheid van mensen: voldoende gekwalificeerde krachten om het werk te kunnen doen
- Wendbaarheid: het toekomstbestendig maken van personen en processen
- Inclusiviteit: iedereen heeft een plek op de arbeidsmarkt (deze pijler heeft met name betrekking op de doelgroep van de Participatiewet)

² Beleidsplan Participatiewet Gemeente Steenwijkerland 2015 - 2016

³ Beleidsplan Sociaal Domein 2017 – 2020

Ons streven is om de mensen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet zoveel als mogelijk aan te haken bij de projecten vanuit het Actieplan Werk . Voorbeelden hiervan zijn:

- Horeca Academy
- Bouw- en Techniekklas
- De Stapelbanen

Naast de Human Capital Agenda Regio Zwolle heeft de raad ook een motie ter bevordering van de publiek-private samenwerking in het kader van de participatiewet aangenomen. Het bedrijfsleven heeft aangegeven graag een rol te willen spelen in de uitvoering van de participatiewet, om zo de uitstroom naar werk te realiseren. Zodoende is op 22 januari 2019 deze motie aangenomen, waardoor partijen als de Business Club, NoordWestGroep, de Kringloopwinkel en andere partijen meer gaan samenwerken met de gemeente om meer leerwerkplekken, werkervaringsplekken of werk te realiseren. De werkgevers en netwerk partijen zijn dan ook actief betrokken in de ontwikkeling van het visiedocument.

Sociaal Domein en werken vanuit 'de bedoeling'

Wij zien de ontwikkelingen en uitdagingen in het sociale domein (Jeugdzorg, WMO, Participatiewet en Onderwijs) zoveel als mogelijk in samenhang. Als het even kan willen we de vraagstukken benaderen vanuit één ongedeeld kader en komen we waar mogelijk integraal tot antwoorden en oplossingen. Een voorbeeld van deze zienswijze is de keuze om de toegang naar voorzieningen in de uitvoering integraal vorm te geven (eerst WMO en Jeugd en daarna ook Participatie). Het spreekt voor zich dat we als gemeente bij de totstandkoming van dit visiedocument participatie gelijk zijn opgetrokken met een parallel lopend proces van visievorming op het brede sociale domein (afronding voorzien tegen het einde van 2020). Zo sluiten we op participatie bijvoorbeeld aan bij de brede visie dat we als gemeente binnen het sociaal domein willen werken vanuit **de bedoeling**: een holistisch (allesomvattend) mensbeeld dat richting geeft aan de keuzes die je als gemeente vervolgens maakt (**systeemwereld**). We gaan ervan uit dat onze inwoners het vermogen hebben om zich aan te passen en (zo veel mogelijk) zelf regie voeren in het licht van de sociale, emotionele, fysieke uitdagingen en kansen van het leven. Daar waar dit vermogen tijdelijk of langdurig ontbreekt, bieden onze consultants binnen de **leefwereld** van inwoners toegang tot hulpbronnen en maatwerkwerkvoorzieningen die het leven hanteerbaar maken.

Twee lokale uitvoeringsorganisaties en vele maatschappelijke partners

Vanaf 2020 maken we gebruik van twee gemeentelijke uitvoeringsorganisaties die gezamenlijk zorg dragen voor de uitvoering van alle wettelijke regelingen op het gebied van werk en inkomen: het USD Steenwijkerland en NWG. Tot voor kort was de uitvoering van de Participatiewet nog onderdeel van een Intergemeentelijke Sociale Dienst samen met de gemeente Westerveld. Per 1 januari 2020 voeren we de taken op het terrein van de Participatiewet zelfstandig uit. NWG was tot 2015 voornamelijk een productiebedrijf voor mensen die vielen onder de Wet Sociale Werkvoorziening. Sinds 2015 bepaalt de Participatiewet echter dat er geen nieuwe instroom meer komt van medewerkers met een SW-indicatie. De vraag ligt nog voor hoe we als gemeente de omzetting maken naar de dienstverlening voor de nieuwe doelgroepen en wat daarin de komende jaren de rol en positie kan zijn van ons SW-bedrijf in relatie tot de dienstverlening van het Uitvoeringsteam Sociaal Domein.

Zowel het USD als de NWG werken in de uitvoering nauw samen met diverse maatschappelijk partners zoals de Business Club Steenwijkerland (BCS), individuele werkgevers en de Kringloopwinkels Steenwijk e.o.

Het bedrijfsleven is nodig om de doelstellingen van de overheid op het vlak van arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie te behalen. Geconstateerd wordt dat veel mensen niet op eigen kracht de arbeidsmarkt op kunnen, maar met enige hulp wel in staat zijn aan de slag te komen. Daartegenover zien we dat ondernemers niet altijd weten hoe zij deze doelgroep aan de slag kunnen helpen. De BCS heeft over de afgelopen jaren een formele samenwerkingsovereenkomst gesloten met gemeente, de IGSD en NWG. Doel van deze overeenkomst is het verhogen van arbeidsparticipatie van werkzoekenden. BCS faciliteert werkervaringsplekken (WEP) bij bedrijven, waar werkzoekenden ervaring op kunnen doen. Het uiteindelijke doel is doorstroming naar een baan, omscholing of een aanvullende opleiding. Werkervaring vergroot immers de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Deze aanpak, de samenwerking van de BCS met gemeente, de IGSD en NWG, ook wel bekend onder de titel “Steenwijkerlands model” heeft veel succes gekend en was een voorbeeld voor Overijssel. De BCS organiseert speeddates tussen bedrijven en kandidaten, en wekelijks wordt gekeken naar de match tussen de beschikbare vacatures en de kandidaten. De BCS is als strategische partner nauw betrokken geweest bij het opstellen van het actieplan werk in het kader van de Human Capital Agenda Regio Zwolle. Ook heeft zij zich bereid verklaard te willen participeren in de uitvoering.

Ook de Kringloopwinkels Steenwijk e.o. en het kledingsorteercentrum vervullen een belangrijke rol in de uitvoering van de participatiewet, met name waar het gaat om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het om het aanbieden van een leerwerk traject om werknemersvaardigheden en/of persoonlijke vaardigheden op te doen, of zelfs een participatieplaats voor mensen voor wie maatschappelijke participatie het hoogst haalbare is.

1.3 Totstandkoming van dit visiedocument

We vinden het belangrijk dat onze nieuwe visie op participatie kan rekenen op steun uit de samenleving. Om die reden hebben we bij de totstandkoming ervan voor een proces gekozen waarbij vele partijen gehoord zijn. We hebben gesproken met de genoemde partijen die betrokken zijn bij de uitvoering, met werkgevers en met de raad. We hebben op 7 januari en 25 februari 2020 bijeenkomsten georganiseerd waarin we stil hebben gestaan bij de ontwikkelingen op het terrein van participatie én waarin we samen hebben gediscussieerd over gewenste richtingen en uitgangspunten. Op 14 februari hebben we ter inspiratie een werkbezoek gebracht aan de EMCO groep en de gemeente Emmen. Een aantal stakeholders heeft ook een schriftelijke reactie gegeven op dit document. Hierbij is brede waardering uitgesproken voor de grondige aanpak en herkenning van hetgeen op de bijeenkomsten is besproken. Behoudens enkele kanttekeningen en aanvullingen die vooral betrekking hebben op de verdere uitvoering, worden de visie en uitgangspunten breed onderschreven. Enkele reacties hebben tot een aanscherping geleid, bijvoorbeeld een verscherpte focus op de arbeidsmarkt bij de klantbenadering en de combinatie van (deeltijd) werk met daarnaast aanpak van problemen. We danken alle betrokkenen voor hun waardevolle input. Alle opvattingen en inzichten hebben bijgedragen aan voorliggend toekomstbestendig visiedocument.

2. De ambities en uitgangspunten

2.1 Inleiding

We geloven dat iedereen meerwaarde heeft, in de vorm van arbeid of op een andere manier. We willen dan ook dat iedereen naar vermogen meedoet! Dat betekent dat iedereen een bijdrage levert aan de arbeidsmarkt of de samenleving. De uitdaging daarbij is om een optimale match te maken tussen de mogelijkheden en wensen van klanten in het uitkeringsbestand en de vraag van ondernemers naar goede arbeidskrachten. Hiervoor moeten ondersteunings- en opleidingsbehoeften optimaal worden ingezet.

Verder vinden we het belangrijk om realistisch te zijn in onze doelstellingen en beloften naar klanten en werkgevers. Uit de praktijk van de afgelopen paar jaar is gebleken dat het huidige bestand van uitkeringsgerechtigden niet de oplossing gaat zijn voor alle knelpunten op de arbeidsmarkt en in belangrijke mate tegemoet komt aan de behoefte aan arbeidskrachten bij individuele werkgevers. Daar waar dat mogelijk is, gaan we ervoor maar het is realistisch om uit te spreken dat onze visie op participatie ook inhoudt dat we erkennen dat het overgrote gedeelte van onze huidige klanten niet direct betaald, vol productief en in fulltime verband kan participeren in een reguliere arbeidsomgeving.

2.2 De ambities

Zoals in 1.2 benoemd gaan we ervan uit dat onze inwoners het vermogen hebben om zich aan te passen en (zo veel mogelijk) zelf regie voeren in het licht van de sociale, emotionele, fysieke uitdagingen en kansen van het leven. Daar waar dit vermogen tijdelijk of langdurig ontbreekt, bieden we als gemeente toegang tot hulpbronnen die het leven hanteerbaar maken.

Wanneer we dit allesomvattende mensbeeld doorvertalen naar onze visie op het terrein van werk en inkomen, komen we allereerst tot de volgende ambities:

- We streven in Steenwijkerland naar maximale participatie: mensen die werken versterken zich in eerste instantie zelf op sociaal, emotioneel en fysiek vlak.
- We vinden dat iedereen meedoet in Steenwijkerland: we vragen van onze inwoners om naar vermogen bij te dragen. Door betaald – en als dat (vooralsnog) niet mogelijk is – onbetaald werk⁴ draag je bij aan eigen ontwikkeling én doe je iets voor de ander of voor de gemeente.
- We bieden een vangnet voor alle inwoners die (tijdelijk) niet (volledig) mee kunnen doen in Steenwijkerland. Concreet betekent dat we voor ieder individu kijken wat de beste manier is om maximaal te participeren. Daarin is een rol weggelegd voor de gemeente maar zeker ook voor het individu (immers, uitgangspunt is dat je jezelf versterkt waar mogelijk).
- Het vangnet in Steenwijkerland bestaat uit vier pijlers:
 - We voorkomen dat mensen instromen in een uitkering
 - We bevorderen dat mensen uitstromen uit de uitkering

⁴ Tijdens de raadsbijeenkomst op 25 februari werd dit door een ruime meerderheid van de aanwezigen onderschreven.

- We ontwikkelen mensen waardoor ze betere kansen hebben om maximaal te participeren en optimaal kans te maken op een zo regulier mogelijke plek op onze arbeidsmarkt
- We zetten zoveel mogelijk in op economische zelfstandigheid van onze inwoners

Een voorbeeld van het ontwikkelen van mensen waardoor ze maximaal participeren om uiteindelijk op een zo regulier mogelijke plek op de arbeidsmarkt komen is Smpel Switchen in de Participatieketen. Het doel van dit project is het voor mensen gemakkelijker en veiliger maken dat zij stappen die ze in hun loopbaan kunnen zetten ook daadwerkelijk gaan zetten. Daarom is het belangrijk de drempels voor mensen om werk te aanvaarden weg te nemen. En om de overgangen tussen aan de ene kant dagbesteding en aan de andere kant beschut werk, werk in het kader van de banenafpraak en regulier werk te versoepelen. Dat geldt ook voor de weg terug mocht het nodig zijn. Deze aanpak is niet alleen bedoeld om mensen optimaal te laten participeren, maar ook om een goede ketenaanpak te ontwikkelen: een doorlopende lijn van dagbesteding of individuele ondersteuning naar werk, het liefst betaald, en vice versa.



Bovenstaande ambities dragen in samenhang bij aan onze doelstelling dat de ontwikkeling van het uitkeringsbestand in Steenwijkerland qua volume en samenstelling ten minste in lijn is met de provinciale ontwikkeling van het uitkeringsbestand en de daarbij vanuit het Rijk beschikbaar gestelde budgetten, zo niet dat de ontwikkeling in Steenwijkerland in positieve zin afwijkt van het provinciale gemiddelde. Ter illustratie: Het aantal personen met een bijstandsuitkering per 1000 inwoners van 18 jaar en ouder bedroeg in de provincie Overijssel 36,7 en in Steenwijkerland 26,1 (cijfers 2019).

2.3 De uitgangspunten

Het vorige beleidskader in Steenwijkerland (2015/2016) kende een aantal uitgangspunten die met de inzichten van nu toe zijn aan aanscherping of vervanging. De voorbije periode zijn we gekomen tot de volgende centrale uitgangspunten voor onze beleidsvorming in de komende periode (2020/2023):

We kiezen voor mensontwikkeling in brede(re) zin

Werk blijft een leidend uitgangspunt. Echter, even belangrijk wordt de aandacht voor mogelijkheden tot mensontwikkeling en het leveren van bijdragen naar vermogen op het moment dat betaald werk niet direct in zicht is. Wij waarderen meer dan voorheen ook 'andere vormen van werk' en participatie in de samenleving. Uit analyse (zie ook hoofdstuk 3) blijkt dat slechts een beperkt gedeelte van het huidige klantenbestand vrijwel direct weer naar werk te helpen is. Voor een aanzienlijk gedeelte van ons klantenbestand zijn er meer 'smaken' aan ondersteuning nodig. Om ervoor te zorgen dat iedereen meedoet, moet onze dienstverlening voor elk individu ook passend zijn.

We kijken integraal naar de klant

Het is belangrijk om integraal (holistisch) naar de klant te kijken. Welke opleiding, vaardigheden en ervaringen heeft de klant. Maar ook, wat zijn iemands interesses, wat doet hij/zij al in vrijwilligerswerk of hobby waarbij kan worden aangesloten? Welke belemmeringen zijn er in iemands leven of gezin? Specifieke aandacht vraagt armoede (ook onder werkenden) en schuldenproblematiek: wanneer iemand schulden heeft op piekert over hoe het gezin de komende maand kan rondkomen, is er weinig ruimte voor ontwikkeling op andere gebieden.

Bovenstaande benadering betekent voor onze dienstverleners onder andere dat ze samen met de klant zoeken naar een continu evenwicht: enerzijds het belang van het aanpakken van voorliggende problemen (belemmeringen) in de werksfeer en daarbuiten, anderzijds ook erkennen dat werk een goed 'medicijn' is. Gedeeltelijk werk of participatie in combinatie met de aanpak van problemen behoort ook onderdeel te zijn bij deze afweging.

We kiezen voor gedifferentieerde ondersteuning per klantgroep

Hoewel we niet willen redeneren vanuit de klassieke specifieke doelgroepen (zoals jongeren, ouderen, alleenstaande ouders), werken we wel met klantgroepen om de differentiatie in onze dienstverlening efficiënt te organiseren. De ervaring met klassieke specifieke doelgroepen is dat de verschillen tussen individuen binnen een dergelijke specifieke doelgroep vaak groter zijn dan tussen doelgroepen. De verschillen binnen gedefinieerde klantgroepen geven een veel beter handvat om de dienstverlening goed in te richten. De zes benoemde klantgroepen zijn ontstaan vanuit de hoofdbestanddelen van de ondersteuning die iemand uit deze klantgroep in de basis nodig heeft. In hoofdstuk 3 beschrijven we de karakteristieken van zes verschillende klantgroepen meer in detail uit en geven we aan wat de omvang per klantgroep is.

We kiezen in onze klantbenadering voor een verscherpte focus op de arbeidsmarkt en de aansluiting van het onderwijs daarop

Als we de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt bezien (grote behoefte aan extra mankracht, voor Steenwijkerland specifiek in de sectoren horeca en toerisme, zorg, bouw- en

installatietechniek en maakindustrie), dan vraagt dat om een andere manier van kijken naar het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Focus op de traditionele kansrijke groepen ('zij met een korte afstand tot de arbeidsmarkt) alleen levert vanuit dit perspectief onvoldoende op. We moeten ons anders inspannen om de aansluiting tussen de huidige vraag van de arbeidsmarkt en het brede potentieel van een groter gedeelte van onze klanten (ook zij met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt) op termijn te verbeteren. Dat betekent bijvoorbeeld dat scholen maar ook zorginstellingen én werkgevers nadrukkelijker partner worden bij het realiseren van onze ambities op participatie in brede zin. Binnen dit kader kijken we ook als we aan kunnen sluiten bij al lopende initiatieven binnen het Actieplan Werk zoals de Horeca Academy, de Bouw- en techniekklas en de Stapelbanen in de zorg. Hierbij willen we ook de bestaande samenwerkingsovereenkomst met de BCS op het gebied van arbeidsparticipatie voortzetten en waar mogelijk intensiveren.

We kijken bij handhaving ook of ons handelen past bij de grondwaarden van de wet en ons eigen beleid

Handhaving is noodzakelijk om het totale stelsel van werk, participatie en inkomen betaalbaar te houden én om er voor te zorgen dat iedereen rechtvaardig wordt behandeld. Bovendien is het ook voor de arbeidsmarkt belangrijk om streng te zijn richting mensen die wel kunnen werken of zich kunnen ontwikkelen, maar nu niet willen werken.

Ten aanzien van de rechtmatigheid van de uitkering willen we in de uitvoering handelen indachtig **de bedoeling** (zie 1.2) volgens het principe van de 'omgekeerde toets'. Met deze methode wordt er niet alleen een juridische toets uitgevoerd om te zien of iemand recht heeft op een uitkering, maar wordt er ook gekeken naar wat nodig is en of dit past bij de grondwaarden van de wet en ons gemeentelijk beleid.

Ten aanzien van de verplichte tegenprestatie zoeken we de ruimte die de wet ons biedt. Dat betekent dat we van onze klanten verlangen dat ze presteren naar vermogen. Dat betekent dat niet in alle situaties voor het verplicht uitvoeren van werk wordt gekozen. Een aanzienlijk deel van ons klantenbestand is meer gebaat bij alternatieve vormen van tegenpresteren die bovendien ook de maatschappij vaak meer opleveren: bijvoorbeeld het volgen van een opleiding, het aanpakken van schulden, het doen van vrijwilligerswerk of het verlenen van mantelzorg. Deze manier van kijken naar de tegenprestatie past bij onze holistische benadering van inwoners.

2.4 Het Hernieuwd Perspectief

De gevolgen van de corona zullen ook (grote) impact hebben op de arbeidsmarkt en daarmee gepaard gaande werkgelegenheid en werkloosheid. Enerzijds komt een grote groep mensen zonder werk te zitten. Anderzijds is er behoefte aan extra personeel in bepaalde sectoren, zoals bijv. de zorg, transport, logistiek en de maakindustrie. De hoofdpogave nu is mensen voor wie ontslag dreigt of werkloos raken, aan het werk te houden of zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Vanaf de aanvang van de coronamaatregelen (medio maart) tot begin augustus is ons bijstandsbestand toegenomen met 50 personen (7%). Het Centraal Planbureau heeft een viertal scenario's geschetst van de economische gevolgen van de coronacrisis. Op basis hiervan heeft Berenschot voor elke gemeente een inschatting gemaakt wat de mogelijke effecten zijn van Corona op het bijstandsvolume voor de komende

3 jaar (2020-2022). Deze vier scenario's gaan uit van een matig herstel, een volledig herstel, een zwak herstel en een tweede golf scenario. Afhankelijk van het scenario zal ons bijstandsvolume oplopen van 692 in 2020 (gunstigste scenario) tot 1012 in 2022 (tweede golf scenario). In de bijlage treft u het volledige overzicht van deze scenario's aan.

De huidige omstandigheden vragen om een aanpak voor zowel de korte als lange termijn. Enerzijds een crisisaanpak, waarbinnen snel en resultaatgericht gehandeld wordt om de nieuwe instroom weer naar werk toe te leiden. Anderzijds moeten we ervoor waken dat de crisisaanpak dreigt over te gaan in een lange termijnvisie. We willen een aanpak realiseren voor een brede doelgroep : mensen waar werkloosheid voor dreigt, mensen die net werkloos zijn en een blijvende aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor is een ondersteuningsaanbod nodig dat past bij deze doelgroepen.

Voor de nieuwe instroom focussen we ons niet alleen op de bijstand, maar ook preventief op de te verwachten instroom vanuit de WW (mensen die hun maximum uitkeringsduur bereikt hebben). Samen met onze ketenpartners BCS, UWV en NWG ontwikkelen we een aanpak om de nieuwe instroom weer zo snel mogelijk naar betaald werk toe te leiden. Hierbij willen we ook zoveel mogelijk gebruiken maken van de mogelijkheden die via het Ontwikkelfonds van de Regio Zwolle voor om- en bijscholing geboden worden voor werknemers en werkgevers (Human Capital Agenda).

Bij de discussie over het hernieuwd perspectief in de Politieke Markt van 24 juni jl. is ook expliciet de vraag gesteld 'welke aanpak werkt' en ook wetenschappelijk bewezen is om mensen vanuit een uitkeringssituatie toe te leiden naar betaald werk. Er zijn in het verleden veel onderzoeken gedaan naar de aanpak van en begeleiding van werkzoekenden naar werk, echter maar beperkt wetenschappelijk onderbouwd of bewezen. Daarbij gaat het vooral om wat werkt richting uitstroom naar betaald werk en minder om participatie in bredere zin (meedoen in de samenleving). In het voorjaar 2020 zijn er op initiatief van de Rijksoverheid twee wetenschappelijke onderzoeken gepubliceerd die in zeven gemeenten zijn uitgevoerd. In het ene onderzoek lag het accent op het door middel van experimenten te onderzoeken hoe de Participatiewet doeltreffender uitgevoerd kan worden met betrekking tot arbeidsinschakeling. Het andere onderzoek richtte zich op de effecten van persoonlijke begeleiding op het gebied van participatie en zorg van mensen die langdurig aangewezen zijn op de bijstand. De uitkomst van het eerste onderzoek laat zien dat het effect van de interventies of een combinatie daarvan op volledige uitstroom uit de bijstand niet aangetoond is. Het andere onderzoek toont aan dat intensieve persoonlijke begeleiding met aandacht voor alle leefgebieden een klein maar positief effect heeft. In de gemeentelijke rapporten komt verder wel naar voren dat intensivering van begeleiding, in het bijzonder wanneer het gericht is op het versterken van zelfregie, tot meer arbeidsparticipatie, welzijn en/of zelfredzaamheid en een positievere gezondheid kan leiden.

**Werkzame bestanddelen bij het stimuleren van participatie en welzijn van langdurig
bijstandsgerechtigden (niveau van de cliënt)**



Voor een toelichting op dit schema wordt verwezen naar de bijlage.

Zowel de Wetenschappelijke Raad Regeringsbeleid (WRR) als de Commissie Regulering van Werk adviseren meer te investeren in maatwerk en persoonlijke begeleiding van mensen die langdurig met een uitkering aan de kant staan. Dit wordt ook onderschreven door het onderzoek dat de Stichting Actief Burgerschap, een bijzondere leerstoel van de Universiteit van Amsterdam gedaan heeft in 2017. Uit een nationaal en internationaal literatuuronderzoek "Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap" is over de periode 2005-2017 via de literatuur onderzoek gedaan naar werkzame elementen in de maatschappelijke participatie van bijstandsccliënten, zonder dat betaalde arbeid als einddoel is gesteld. Het bieden van maatwerk in activeringstrajecten, bestaande uit persoonlijke aandacht voor cliënten, aansluiten bij wensen, interesses en participatiemogelijkheden die er al zijn, en keuzevrijheid voor cliënten, is een thema dat in vrijwel alle studies naar voren komt als werkzaam element in participatiebevordering. Naast de participatie bevorderende elementen zijn ook de participatie ondermijnende elementen onderzocht in dit onderzoek. Waar maatwerk werkt, daar schiet een 'massabbenadering' of een gemeentelijk uniform model voor alle cliënten haar doel voorbij. Waar een traject gericht op erkenning en respect voor bijstandsccliënten een positief effect sorteert op participatie, daar sorteert een controlerende en disciplinerende bejegening eerder een negatief effect. En waar materiële zekerheid (behoud van uitkering) bijdraagt aan maatschappelijke zelfontplooiing, daar zorgt financiële sanctionering eerder voor het tegenovergestelde. Voor een uitgebreidere

toelichting op de conclusies en aanbevelingen van dit rapport wordt verwezen naar https://vascolub.files.wordpress.com/2017/07/participatie-in-de-bijstand_eindrapport_2017_vl.pdf (bldz. 32 t/m 38).

De positieve effecten van intensieve persoonlijke begeleiding op deelnemers hebben ook een positieve maatschappelijke invloed. Minder stress en meer bewegen betekent een betere gezondheid. Sociale contacten en vrijwilligerswerk verbeteren de leefbaarheid van de buurt en verminderen wellicht de kans op criminaliteit. De pilots uit de deelnemende gemeenten leggen daarmee een interessant bekostigingsvraagstuk bloot. Want wie dragen de kosten van begeleiding van de doelgroep en wie profiteren van de baten? In de pilots draagt de gemeente het grootste deel van de kosten. Kosten ontstaan door de inzet van gemeentelijk personeel of opdrachtverstrekking aan opdrachtnemers en door toenemend gebruik van gemeentelijke of door de gemeente gesubsidieerde voorzieningen zoals schuldhulpverlening, Wmo-voorzieningen en maatschappelijk werk. De baten vallen ook bij andere partijen. Op korte termijn resulteert deze aanpak niet in een substantiële toename van de uitstroom uit de uitkering. Daar is de afstand tot de arbeidsmarkt bij deze doelgroep te groot voor. Wel valt een besparing op zorgkosten te verwachten. Deelnemers voelen zich namelijk vaak beter en maken wellicht minder gebruik van zorg. Zorgverzekeraars hebben dus mogelijk het meeste baat bij deze aanpak. Wellicht zijn ook andere baten te verwachten zoals vermindering van huisuitzettingen door betalingsachterstanden (baten voor onder andere woningbouwcoöperaties) en vermindering van overlast door bewoners (baten voor onder andere politie en justitie).

3. Werken met klantgroepen

3.1 Inleiding

Om een verschil te kunnen maken in de dienstverlening voor verschillende klanten is het van belang te inventariseren wat nodig is om ze te helpen met werk of andere vormen van participatie. Om het nodige maatwerk effectief te organiseren werken we met zes klantgroepen, met ieder een gegeneraliseerde achtergrond en vergelijkbare afstand tot de arbeidsmarkt. Naast toeleiden naar arbeid nemen we ook participatie in brede zin (vrijwilligerswerk, mantelzorg, etc.) mee als factor voor de onderverdeling.

3.2 Zes klantgroepen

De klantgroepen die we onderscheiden zijn:

- **Direct werk:** het gaat om klanten die direct naar werk toe te leiden zijn. Ze beschikken over de juiste competenties en ervaring in kansrijke vakgebieden, hebben geen beperkende achterliggende problematiek, en zijn grotendeels zelfredzaam. Ze staan dicht bij de arbeidsmarkt en zijn direct plaatsbaar. De geschatte tijd tot een succesvolle plaatsing bedraagt maximaal 6 maanden.
- **Werken en ervaren:** de klanten in deze groep zijn nog niet direct plaatsbaar, maar hebben een afstand tussen de één en twee jaar. Er zijn belemmeringen om direct aan het werk te gaan, hoewel ze wel beschikken over arbeidsvermogen. Het is veelal nodig om vakvaardigheden te ontwikkelen en daarbij te focussen op kansrijke vakgebieden en sectoren waar in Steenwijkerland veel werk voorhanden is. Door bijvoorbeeld relevante arbeidservaring of een training/cursus komen zij weer dicht bij de arbeidsmarkt te staan.
- **Leren en ontwikkelen:** het gaat om klanten die (nog) geen arbeidsvermogen hebben en persoonlijke en sociale problematiek ervaren. De klant is bereid om te participeren of re-integreren in de samenleving, maar zal pas op (zeer) lange termijn de arbeidsmarkt betreden, in het geval hij of zij daar ooit geschikt voor zal zijn. Voor deze doelgroep is het voornaamste doel het sociaal activeren van de persoon, om ze betrokken te houden bij de samenleving. Stapjes kunnen worden gezet door het ontwikkelen van persoonlijke en/of werknemers- vaardigheden. Ook is het van belang om eventuele persoonlijke of sociale problematiek op te lossen om een stap verder te komen in de ontwikkeling van de klant.
- **Zorg:** deze klanten zijn volledig en duurzaam ongeschikt voor arbeid: ze beschikken niet over arbeidsvermogen. Naast het participeren op de arbeidsmarkt zijn zij niet in staat te participeren in brede zin. De belemmering om te participeren in de samenleving is voor deze klanten te groot.
- **Werkvoorzienend:** deze klanten hebben een Wsw-indicatie of vallen binnen de doelgroep nieuw beschut. NoordWestGroep is primair verantwoordelijk voor deze doelgroep. Klanten krijgen naar behoefte begeleiding bij de uitvoering van werk dat door NoordWestGroep intern of bij andere werkgevers wordt georganiseerd. Voor veel klanten binnen deze klantgroep is uitstroom naar regulier werk geen doel op zich.
- **Geplaatst:** deze klanten hebben wel een arbeidsovereenkomst, maar zijn vaak niet volledig financieel zelfstandig. Ze kunnen niet genoeg uren aan het werk om volledig uit de uitkering te komen, of zijn afhankelijk van een loonkostensubsidie of jobcoaching. Ze behoeven aandacht van de gemeente door de zwakkere positie op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kan de gemeente de werkgever ondersteunen of nazorg bieden voor de klant. Deze klanten blijven veelal hun hele leven aangewezen op gemeentelijke ondersteuning, daarom is het van belang voor de gemeente ook deze groep te monitoren. Deze klantgroep omvat bijvoorbeeld de VSO en PRO jongeren die vroeger onder de Wajong zouden vallen.

Om een beter beeld te geven van de verschillende klantgroepen, beschrijven we vijf fictieve klanten die ieder voldoen aan de criteria van één van de klantgroepen:

Direct Werk: Yvonne.

Yvonne (35) is sinds X maanden zonder werk komen te zitten. Ze heeft altijd in de X industrie gewerkt. Ze heeft geen problemen thuis en beschikt over de juiste opleiding en diploma's. Na een WW uitkering meldt ze zich bij de gemeente voor een uitkering, omdat het nog niet lukt een nieuwe baan te vinden.

Werken & Ervaren. Farah.

Farah (30) is in 2016 als vluchteling in Nederland gekomen in het AZC, waarna zij uiteindelijk een woning in toegewezen kreeg. Ze heeft haar taal cursus succesvol afgerond en is nu op zoek naar een baan. Echter sluit haar eerdere opleiding in het land van herkomst niet goed aan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze is van start met een werkgerichte training zodat ze straks in de financiële administratie aan de slag kan.

Leren & Ontwikkelen. Anne.

Anne (60) doet twee avonden per week vrijwilligerswerk voor het haak- en breicafé, en helpt daarnaast de klaverjasclub bij de organisatie van evenementen. Hoewel Anne graag participeert als onderdeel van de samenleving, is het voor haar na 40 jaar zwaar fysiek werk niet meer mogelijk om veel uren/intensief te werken. Ze zit nu al lange tijd zonder werk, maar participeert wel als vrijwilliger in de buurtverenigingen.

Zorg. Pieter.

Pieter (45) woont in een woonzorgcentrum. Hij woont in deze zorginstelling omdat hij op latere leeftijd chronische psychische klachten heeft gekregen, en is geconfronteerd met een geestelijke beperking. Hij zit al lange tijd in de uitkering door zijn Multi problematiek. Door zijn chronische beperking is hij in het woonzorgcentrum terecht gekomen, en is hij niet geschikt om aan het werk te gaan of te participeren in brede zin.

Werkvoorzienend. Johan.

Johan (47) heeft een verstandelijke beperking, hierdoor kan hij niet zelfstandig aan het werk. Ondertussen is Johan al 20 jaar werkzaam bij de NoordWestGroep, waar hij als groenmedewerker in dienst is. Naast zijn werk als groenmedewerker werkt Johan ook een middag per week bij Perron 3 in de keuken. Johan is onderdeel van de doelgroep van de Wet Sociale Werkvoorziening, waardoor hij twintig jaar geleden in dienst van het huidige Leer- en Werkbedrijf is gekomen. Hier krijgt hij de nodige begeleiding en ondersteuning om het werk te kunnen uitvoeren op zijn eigen niveau, waarbij niet het doel is gesteld om uit te stromen naar de arbeidsmarkt.

Geplaatst Selena.

Selena (25) is werkzaam bij een schoonmaakbedrijf, waar zij een part time functie als schoonmaakster vervult. Selena heeft na het praktijkonderwijs en een entree-opleiding aan het Drenthe College een tijd thuis gezeten. Ze is deels afhankelijk van een uitkering doordat ze niet genoeg uur kan werken, en heeft een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Ze krijgt naast een gedeeltelijke uitkering ook jobcoaching vanuit de gemeente.

Naast de eerdergenoemde klantgroepen, besteden we aan twee groepen extra aandacht in Steenwijkerland:

1. Jongeren die het Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) verlaten
2. Nieuwkomers

Zowel jongeren die het PRO en VSO verlaten als Nieuwkomers komen in alle voorgaande 6 klantgroepen voor. Voor beide aandachtsgroepen geldt dat soms een specifieke benadering nodig is en dat het loont om ze goed in beeld te houden. Daar waar nodig leveren we maatwerkondersteuning.

Een bestandsanalyse⁵ laat zien dat het in de gemeente om de volgende aantallen per klantgroep gaat (inclusief partner):

- Direct werk: 38
- Werken en Ervaren: 62
- Leren en Ontwikkelen: 554⁶
- Zorg: 73
- Werkvoorzienend: 308 Wsw Inclusief begeleid werkers en Nieuw Beschut
- Geplaatst: 214

Het grootste aandeel uitkeringsgerechtigden in Steenwijkerland heeft een leeftijd tussen de 56 en de 66 jaar. Voor deze categorie is het aandeel opgeteld 32%. Werkloze jongeren zijn relatief gezien de kleinste groep. Hoewel dit de verdeling van jongeren en ouderen laat zien, kiest de gemeente ervoor om leeftijd geen onderdeel te laten zijn van de klantprofiel criteria.

Een bestandsanalyse is altijd een momentopname en geen statisch geheel. Als gevolg van economische ontwikkelingen kan de omvang, maar ook de indeling van klantgroepen er anders uit komen te zien. Met dit beleidskader willen we de flexibiliteit inbouwen om andere keuzes te maken in onze dienstverlening. Van belang is dat deze ontwikkeling goed gemonitord wordt.

⁵ Uitgevoerd door de gemeente Steenwijkerland

⁶ Hiervan heeft 230 van de cliënten in de klantgroep geen toekomstig arbeidspotentieel, zijn er 91 die tijdelijk niet kunnen participeren wegens problematiek en staan 102 cliënten zo ver van de arbeidsmarkt af dat ze niet gematcht kunnen worden.

4. Dienstverlening per klantgroep

Klantgroep	Kenmerken	Aantallen	Dienstverlening
Direct Werk	• Direct plaatsbaar, klaar voor de arbeidsmarkt. • Grotendeels zelfredzaam. • Geen belemmerende privéproblemen. • Zoekprofiel en cv passend bij de kansrijke vakgebieden • Tot 6 maanden afstand van de arbeidsmarkt	38	• Intensieve begeleiding vanuit gemeente naar arbeid. Intensief contact en coaching. • Persoonlijk plan • Gemeente faciliteert contact met UWV en WSP of Business Club voor potentiële banen (accountmanager) • Stages • Themabijeenkomsten over kansrijke vakgebieden • Inzet Matcher en/of jobcoach bij de invulling van vacatures
Werken & Ervaren	• Niet direct plaatsbaar • Beschikt over arbeidsvermogen • Een afstand van zes maanden tot twee jaar van de arbeidsmarkt • Ontwikkelen vakvaardigheden • Focus op kansrijke vakgebieden	62	• (Mild/Intensieve) voortgangsgesprekken en coaching • Persoonlijk plan opstellen • Werkervaringsplekken en werkleerroutes • Trainingen en cursussen/omscholing voor kansrijke vakgebieden • Themabijeenkomsten over kansrijke vakgebieden 1x per jaar rechtmatigheidstoets
Leren & Ontwikkelen	• (Nog) geen arbeidsvermogen binnen twee jaar • Participeert of re-integreert • Niet altijd ten doel de arbeidsmarkt te betreden • Ontwikkeling persoonlijke vaardigheden en/of werknemersvaardigheden nodig • Sociale activering • Oplossen van persoonlijke en sociale belemmeringen	554	• Goed intakegesprek waarin de ambities en mogelijkheden/doelen van de klant worden vastgesteld. Geeft een realistisch beeld van de afstand tot de arbeidsmarkt. Dit levert een persoonlijk plan op. • Trajecten ter bevordering van werknemersvaardigheden en/of persoonlijke vaardigheden • Voortgangsgesprekken • Stimuleren vrijwilligerswerk (maatschappelijke participatie) • Rechtmatigheidsonderzoek 1x per 2 jaar
Zorg	• Geen arbeidsvermogen • Niet in staat te participeren - Terminaal ziek, bedlegerig - Verblijf in instelling	73	• Ondersteuning door middel van min. 1x per jaar voortgangsgesprekken om o.a. problematiek en rechtmatigheid te monitoren. • Zekerheid van een basisinkomen • Extra aandacht voor preventie armoede en schulden • Sterke handhaving op toetreding; niet iedereen kan zomaar in deze groep terechtkomen • Sociaal Domein breed ondersteuning
Werkvoorzien end	• Arbeidsvermogen • Doorstroom naar arbeidsmarkt is geen doel • Kunnen aan de slag bij de NoordWestGroep of andere werkgevers • Onder andere Wsw en Nieuw Beschut	308	• Een werkplek gerealiseerd door NWG of een andere werkgever • Keuze uit X aantal werkvormen • Adequate begeleiding en ondersteuning bij de werkzaamheden • Voortgangsgesprek • Zekerheid van basisinkomen door middel van loon • Werk via de arbeidsmarkt is geen doel voor uitstroom
Geplaatst	• Arbeidsovereenkomst • Niet altijd volledig uit de uitkering (part-time) • Invulling banenafpraak	214	• Inzet van loonkostensubsidie en eventueel jobcoaching (jaarlijkse evaluatie en vaststelling van inzet loonkostensubsidie en effect jobcoaching) • Inzet van indienstnemingssubsidie • Nazorg voor klant en werkgever • Groeiend aantal klanten gedurende het hele arbeidzame leven aangewezen op gemeentelijke ondersteuning (LKS en/of begeleiding)

5. Financieel kader en risico's

5.1 Uitvoeringsbudgetten

Wij voeren de taken op het terrein van werk, participatie en inkomensondersteuning uit met de daarvoor beschikbare uitvoeringsbudgetten. Uit het Participatiebudget (bestaande uit het WSW-budget en uitvoering Participatiewet) wordt de ondersteuning van klanten richting werk of participatie betaald. Verder ontvangen we van het Rijk BUIG-gelden ter bekostiging van de uitkeringen en de inkomensondersteuning (loonkostensubsidie).

Uitvoeringsbudgetten⁷

	2020	2021	2022	2023
Participatiebudget Rijk	1.319.185	1.249.234	1.250.460	1.251.754
Wsw Oud Rijk	6.615.359	6.383.824	6.207.631	5.895.811
Wsw Oud Gemeente	1.027.006	1.179.626	1.357.902	1.323.402
BUIG uitkering Rijk	11.805.798	12.647.305	12.941.365	12.941.365

Als gevolg van de opheffing van de IGSD is het Participatiebudget de laatste jaren overschreden, grotendeels als gevolg van de hoge inhuurkosten van het personeel. Met het weer onderbrengen van de taken van de Participatiewet bij de gemeente komen ook de eigen uitvoeringskosten van de re-integratiemedewerkers voor circa 50% ten laste van dit Participatiebudget. In onze begroting is in 2019 nog een stelpost opgenomen van € 643.000,-- structureel voor de uitvoering van het Plan van aanpak 2019 van de IGSD. Willen we uitvoering geven aan de ambities en uitgangspunten zoals die in dit visiedocument zijn opgenomen – maximale participatie, verscherpte focus op de arbeidsmarkt en alle klanten doen naar vermogen mee- dan stellen we voor de helft van deze stelpost vanaf 2020 structureel toe te voegen aan het Participatiebudget. De andere helft kan terugvloeien naar de algemene middelen.

Het aandeel Wsw Rijk daalt jaarlijks door de structurele afbouw van de oude Wsw.

In de BUIG uitkering is nog geen rekening gehouden met een aanpassing van dit rijksbudget als gevolg van de coronacrisis.

⁷ Gebaseerd op de begroting 2020

5.2 Risico's

De uitvoering van onze nieuwe visie kent enkele risico's die van invloed zijn op de betaalbaarheid van de uitvoering. Het is goed om ons bewust te zijn van deze risico's en om deze – als ze zich voordoen – te beheersen.

Beschikbaar budget

Wanneer in de praktijk blijkt dat de klantgroepen met intensieve begeleiding groter zijn dan nu vooraf ingeschat vraagt dit een andere verdeling van budgetten of een aanpassing van de dienstverlening.

Stijging van het aantal klanten

Als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen kan het aantal klanten weer gaan toenemen. Dit scenario is met de huidige coronacrisis reëel te noemen. Als een dergelijke stijging zich voordoet, zal het uitvoeringsbudget hierop bijgesteld moeten worden. Hiervoor vindt (gedeeltelijke) compensatie via de algemene uitkering plaats.

Beroep op andere voorzieningen

Enerzijds kan beter inzicht in de klant en zijn/haar situatie kan leiden tot een toename van een beroep op andere voorzieningen (bv. Schuldhulpverlening, bijzondere bijstand, jeugdhulp, WMO). Anderzijds kan een beroep op deze voorzieningen er ook toe bijdragen dat het aantal klanten in de uitkering afneemt. Interferentie tussen regelingen is een belangrijk onderdeel van de monitoring. We moeten optimaal inzichtelijk hebben wat een investering vanuit de ene regeling voor effect kan sorteren op het voorkomen van uitgaven binnen andere wettelijke en financiële kaders.

6. Monitoring

6.1 Inleidend

Wanneer doen we het goed in Steenwijkerland? In hoofdstuk 2 hebben we onze ambities en uitgangspunten benoemd. Voor de komende jaren is het belangrijk om goed in de gaten te houden of we ook bereiken wat we met elkaar hebben afgesproken. Goede monitoring is van belang om meerdere redenen:

Flexibiliteit: bij conjuncturele ontwikkelingen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt of ontwikkelingen in ons bestand (in aantallen of verschuiving over klantgroepen) willen we ons beleid kunnen aanpassen. Monitorinformatie is noodzakelijk om de afweging te kunnen maken of en zo ja hoe zaken kunnen worden aangepast.

Sturing op kwaliteit: hoe werkt nieuw beleid uit? Welke effecten sorteert het? Denk aan uitstroom naar werk, ontwikkeling over klantgroepen heen, klant- én werkgeverstevredenheid, etc.

Sturing op ongewenste neveneffecten: hoe heeft ons beleid op participatie effect op gebruik binnen andere regelingen (Jeugd, Wmo, etc.).

Sturing op financiën: hoe benutten we het beschikbare budget en blijven we binnen de financiële kaders.

In control zijn: college en raad willen maximaal geïnformeerd zijn over wat er gebeurt op het gebied van participatie, werk en inkomen. Het is belangrijk dat we vanuit de uitvoering periodiek rapporteren over de prestaties in gesprek gaan.

6.2 Onderdelen van de monitoring

We monitoren de voortgang en het succes van de uitvoering op de volgende onderdelen:

1. We hebben onze klantgroepen goed in beeld, en weten in welke groep zij thuishoren met de begeleiding die ze nodig hebben:

- Alle klanten hebben een persoonlijk en actueel plan van aanpak, voortgangsgesprekken en/of coaching.
- Alle klanten die uit een klantgroep geplaatst worden blijven in beeld bij de gemeente.
- Er wordt gebruik gemaakt van de regelingen die klanten nodig hebben.

2. De ondersteuning die wij bieden aan onze klanten is passend om naar de arbeidsmarkt geleid te worden. Indien dit niet het doel is, is de begeleiding passend bij de situatie:

- De omvang van de jaarlijkse uitstroom naar werk.
- De toestroom van mensen op leerwerkroutes, werkervaringsplaatsen en andere instrumenten.
- De graad van sociale activatie, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk.

3. De ondersteuning die aan klanten wordt geboden is van goede kwaliteit. Deze sluit aan bij de behoefte van de klant en de eventuele vraag van de arbeidsmarkt.

- Slagingspercentage van trajecten.

- Omvang van de instroom, de uitstroom (naar werk of onderwijs) en de bestandsontwikkeling.
- Klanttevredenheid.
- Werkgeverstevredenheid.
- Slagingspercentage van trajecten. De consulenten hebben voldoende tijd om iedere klant de aandacht te geven die hij of zij verdient, en om de groep goed in beeld te houden.

4. Preventieve werking van participatie op de andere domeinen

- Het volume van schuldhulpverlening.
- De druk op de Wmo
- De druk op Jeugdvorzieningen

5. Relatieve prestatie

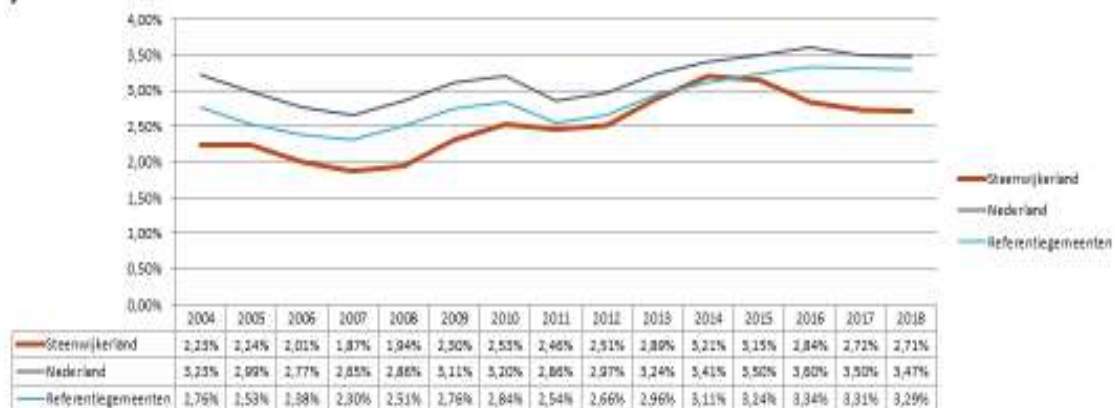
- De ontwikkeling van het uitkeringsbestand (volume en samenstelling) in relatie tot de provinciale ontwikkeling van het uitkeringsbestand en de daarbij vanuit het Rijk beschikbaar gestelde budgetten.



In Steenwijkerland - Bijstand

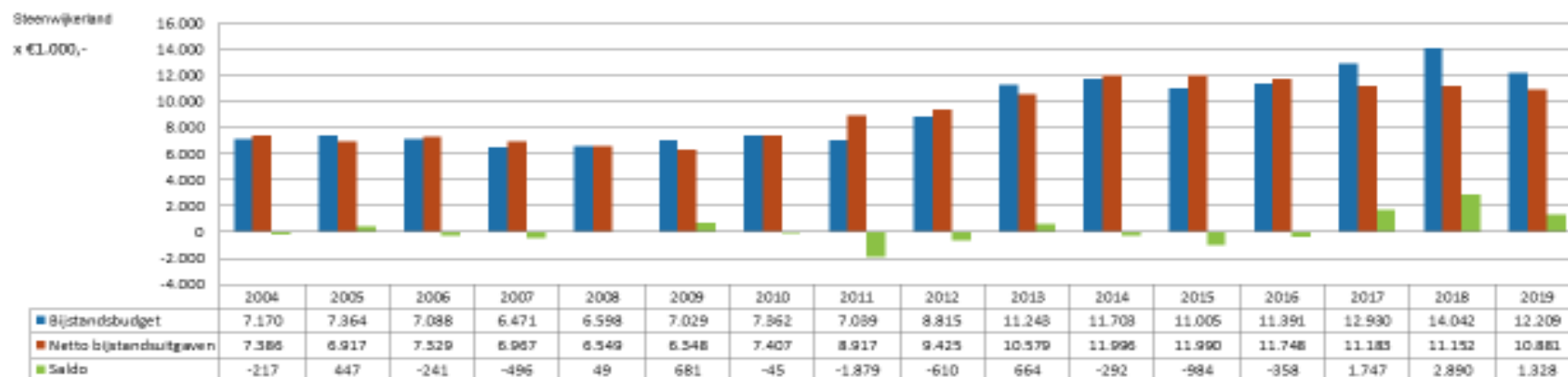


Bijstandsdichtheid





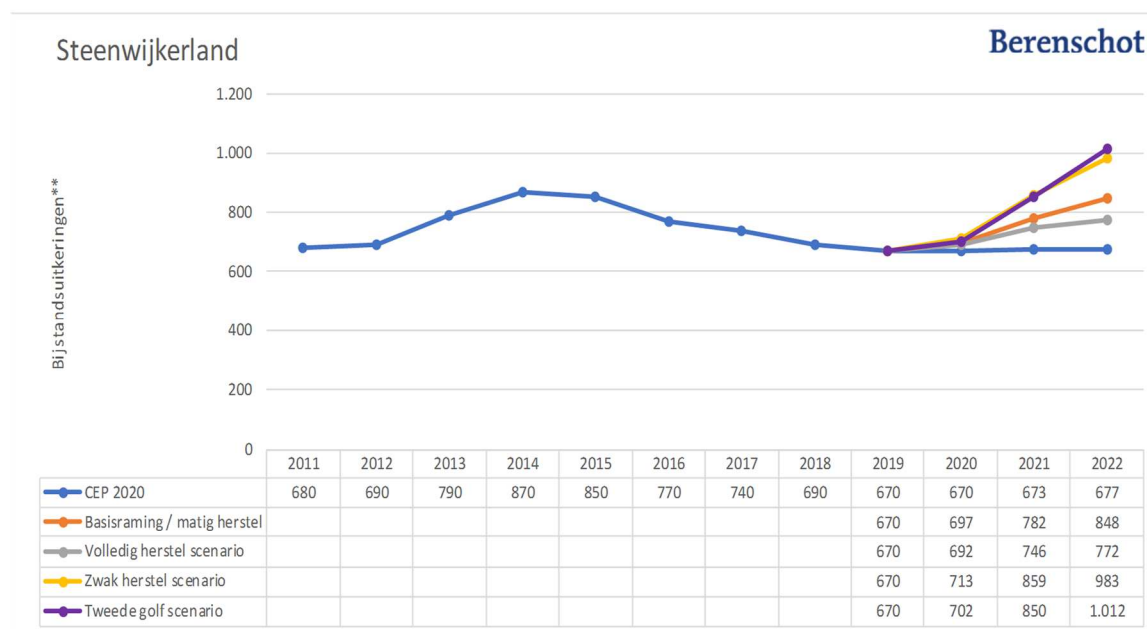
In Steenwijkerland – Bijstandsuitgaven



Bijstandsvolume op basis van 4 scenario's economische gevolgen coronacrisis

Steenwijkerland												
Bijstandsuitkeringen**												
enarior's	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CEP 2020	680	690	790	870	850	770	740	690	670	670	673	677
Basisraming / matig herstel									670	697	782	848
Volledig herstel scenario									670	692	746	772
Zwak herstel scenario									670	713	859	983
Tweede golf scenario									670	702	850	1.012

Berenschot



Definities:

(*) *Personen met bijstand*: Het aantal personen tot de AOW-gerechtigde leeftijd dat een uitkering ontvangt in het kader van de Participatiewet. Ingaande 1 januari 2015 is de Wet werk en bijstand opgegaan in de Participatiewet.

(**) *Aantal bijstandsuitkeringen*: Het totaal aantal uitkeringen aan huishoudens op grond van de Wet werk en bijstand (WWB, t/m 2014) en de Participatiewet (vanaf 2015). Een uitkering aan een (echt)paar wordt geteld als één uitkering aan twee personen.

Bron: CBS, CPB, bewerking Berenschot

Persoonlijke begeleiding in de bijstand

Wat gemeenten en Rijk kunnen leren van pilots in Tilburg, Leiden en Helmond

Wat kenmerkt de doelgroep?

Grote afstand tot de arbeidsmarkt
en vaak meervoudige problematiek

- Weinig zelfvertrouwen
- Weinig vertrouwen in instanties
- Stress door armoede en schulden
- Fysieke, psychische of cognitieve belemmeringen
- Langdurig in de uitkering
- Circa de helft is vijftigplusser
- Circa de helft heeft een niet-westerse migratieachtergrond



Individuele aandacht en één contactpersoon

- Een persoon is vast aanspreekpunt
- Luisteren naar wensen, mogelijkheden en beperkingen
- Langdurig traject
- Presentie: beschikbaar zijn als contactpersoon

Opbouwen van vertrouwen

- Vrijwillig karakter, geen sancties
- Geduld en empathisch vermogen
- Snel bieden van praktische hulp
- Aandacht blijven geven



Wat werkt
bij persoonlijk
contact?



Integraal werken

- Hulpvraag cliënt centraal stellen
- Aandacht voor alle leefgebieden
- Contactpersoon stemt hulp van andere organisaties af

Geloof in eigen kunnen versterken

- Een optimistische benadering
- Kleine stapjes laten zetten en haalbare doelen formuleren
- Steeds meer regie bij de cliënt leggen
- De cliënt niet opgeven, ook niet bij terugval



Voor mensen uit de
doelgroep kan de
aandacht van de
participatiecoach
of trajectconsulent
een wereld van
verschil maken



Wat zijn de effecten?

Algemeen

- ✓ Deelnemers zijn erg tevreden
- ✓ Deelnemers voelen zich gehoord en gesteund
- ✓ Gemeente heeft meer inzicht in doelgroep en benodigde voorzieningen

In Tilburg zijn ook de effecten gemeten

- ✓ Deelnemers ervaren minder praktische belemmeringen
- ✓ Deelnemers staan positiever tegenover participatie
- ✓ Deelnemers zijn beter in staat eigen regie te pakken
- ✓ Deelnemers ondernemen meer actie
- ✓ Veertig procent heeft het individuele doel behaald

Wat is de aanpak?

- Vrijwillige basis
- Persoonlijk contact met mensen
- Intensieve en langdurige begeleiding
- Aandacht voor alle leefgebieden: dagbesteding, woonsituatie, gezondheid, etc.
- Wijkgericht
- Samenwerken met andere organisaties in het sociale domein

Wat is nodig voor de aanpak?

Investeren in de meest kwetsbare inwoners
in plaats van 'parkeren'

Bestuurlijke samenwerking tussen organisaties
in het sociaal domein:

- gedeelde visie en doelen
- gemeenschappelijk begrippenkader
- investeren van tijd en geld

Inzet van professionals met coachende
vaardigheden

Investeren in samenwerking en dialoog tussen
professionals van verschillende organisaties

Methodisch werken: methodiek gebruiken,
training, intervisie, evaluatie

Regelruimte en ruimte voor professionals,
geen targets

Behapbare caseload (circa 50)

DOELGROEP

debeleidsonderzoekers

ZINZIZ
ONDERZOEK • INNOVATIE • ONTWIKKELING

AANPAK

